

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer

Elaborado por: ERGA, Formación, Empleo y Género, S. L.

Contenidos: Ángeles González González, M^a José Mallorca Donaire,
Diego Sánchez Murube, Erica Bredy y Elisa Fernandez Delgado

Diseño y maquetación: María Sabater

Foto cubierta: Antonio Pérez

Imprime: Lienzo gráfico

ISBN: 978-84-691-7898-0

DL: SE-7397-2008

UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES

Guía Metodológica y de Trabajo



INTRODUCCIÓN	6
<hr/>	
MÓDULO I: GÉNERO Y EMPLEO	8
1. LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ANDALUZ: LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN CIFRAS	8
1.1. Las mujeres andaluzas en relación con su actividad	8
1.2. La incidencia del desempleo	9
1.3. Características de la ocupación	10
1.4. La participación de las mujeres en la actividad empresarial	13
1.5. La “carga global de trabajo”	13
2. ORGANISMOS COMPETENTES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA	14
2.1. El Instituto Andaluz de la Mujer	14
2.2. El Servicio Andaluz de Empleo	16
<hr/>	
MÓDULO II: PROCEDIMIENTO DE TRABAJO	18
1. EL PROCESO DE ORIENTACIÓN: LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN	18
1.1. Las fases del Itinerario Personalizado de Inserción. Una breve descripción del proceso de trabajo	19
1.2. La mirada de género. Claves metodológicas para integrar la perspectiva de género en el Itinerario Personalizado de Inserción	23
1.3. Análisis de género de las fases de desarrollo de un Itinerario Personalizado de Inserción	25
2. LA DINAMIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN HACIA EL EMPLEO	34
<hr/>	
MÓDULO III: RECURSOS METODOLÓGICOS Y HERRAMIENTAS	37
ANEXOS	52
Anexo 1 Actividades	52
Anexo 2 Glosario	78
Anexo 3 Bibliografía	81
Anexo 4 Web de Interés	84

PRÓLOGO

La presente Guía de Trabajo va dirigida al conjunto de profesionales que abordan la compleja tarea de mejorar la empleabilidad de las mujeres andaluzas: las técnicas y técnicos de las Unidades de Empleo para Mujeres.

El Programa Unidades de Empleo para Mujeres tiene encomendado un ambicioso cometido, ya que son muchos los factores que siguen limitando el acceso al empleo de las mujeres.

Por ello, desde el Instituto Andaluz de la Mujer, aunque valoremos positivamente los avances logrados, debemos seguir trabajando para eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer en el mercado laboral andaluz.

Los objetivos de este Manual son guiar, sistematizar y dar soporte metodológico al trabajo consistente en desarrollar procesos de orientación profesional, a través de una metodología contrastada y ampliamente desarrollada -los Itinerarios Personalizados de Inserción-, incorporando la Perspectiva de Género y atendiendo a los grupos con específicas dificultades.

Espero que esta Guía resulte útil y contribuya a incrementar vuestra motivación por prestar un servicio, especializado y de calidad, a las mujeres desempleadas andaluzas.

Soledad Pérez Rodríguez, Directora del IAM

INTRODUCCIÓN

El Instituto Andaluz de la Mujer pone en marcha en 2007, en colaboración con las Corporaciones Locales, **una red de servicios de orientación profesional para mujeres, a través de itinerarios personalizados de inserción laboral que incluyan la perspectiva de género, y que posibiliten la mejora de su empleabilidad.** Esta red, constituida por las “**Unidades de Empleo para Mujeres**”, está cofinanciada por el Fondo Social Europeo, según el Programa Operativo FSE, integrado en el Marco Estratégico de Referencia de Andalucía 2007-2013 (MER-AN).

Las **Unidades de Empleo para Mujeres (UNEM)** es un programa que tiene como objetivo, por tanto, la mejora de la empleabilidad de las mujeres con dificultades de acceso al mercado de trabajo, mediante el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción, especialmente, de aquéllas que residen en el medio rural, de las que padecen alguna discapacidad, de las inmigrantes o de las de etnia gitana, y, en general, de aquéllas en situación de especial vulnerabilidad ante el empleo.¹

Durante los últimos años, se han ido produciendo cambios sociales, económicos y legislativos que han modificado la situación, posibilidades y condiciones de acceso al empleo de las mujeres andaluzas. De la misma forma, se han producido avances metodológicos en el ámbito de la orientación y promoción del empleo, así como nuevos instrumentos de trabajo. Entre los cambios producidos, pueden destacarse:

1º Cambio en la situación de la actividad, empleo y desempleo

Se ha observado un cambio importante en menos de dos décadas, centrado en un aumento de la actividad y la reducción del desempleo femenino.

Es un panorama que marca una importante mejora, pero que sigue desvelando factores de desigualdad que colocan a las mujeres en situación de desventaja respecto de los hombres, lo que hace que desde la Junta de Andalucía se siga considerando prioritario mantener acciones específicas relacionadas con la mejora de la empleabilidad de las mujeres, centradas principalmente en colectivos con especiales dificultades.

2º Los cambios en el mercado de trabajo

Se han producido también transformaciones en el mercado de trabajo y en sus exigencias. Se puede decir que la incipiente tendencia a la dualización del mercado, se ha convertido en una realidad en la cual conviven una multitud de empleos y demandas de empleo con bajas necesidades de cualificación, alta precariedad y bajos salarios, junto con demandas de profesionales con alta cualificación, capaces de adaptarse a cambios rápidos en el contenido de sus puestos de trabajo y que, en muchas ocasiones, quedan sin cubrir.

3º Los cambios normativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

El Programa UNEM se pone en marcha en un marco político más estructurado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que en Andalucía se ha aprobado en el Parlamento la **Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**²

1. www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/UNEM-Unidades-de-Empleo-de-Mujeres.html
2. BOJA núm. 247, 18 de diciembre de 2007.

Esta Ley tiene como objetivo principal hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

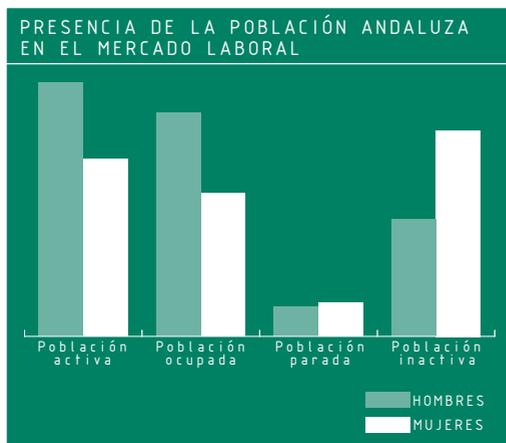
En este nuevo marco normativo, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo implica la necesidad de combinar las políticas transversales y las políticas específicas, mediante el desarrollo de medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades.

Esta **Guía metodológica** está orientada a facilitar el trabajo de los y las profesionales UNEM para mejorar la empleabilidad de las mujeres andaluzas, especialmente los grupos con especiales dificultades –mujeres inmigrantes, gitanas, con discapacidad y de medio rural-, a través del diseño, desarrollo y evaluación de Itinerarios Personalizados de Inserción.

Se ha organizado en 3 módulos: el primero, **Género y Empleo**, presenta un breve análisis de los **indicadores generales** de las mujeres andaluzas en el mercado de trabajo y se **contextualiza** a las Unidades de Empleo para Mujeres, tanto desde las Políticas de Igualdad como las de Empleo. En el segundo, dedicado al **Procedimiento de Trabajo**, se expone la metodología de los Itinerarios Personalizados de Inserción (**IPI**) y, tras un análisis de género de sus fases, se apuntan posibles aspectos a incorporar y pautas de actuación a seguir. El tercero recoge los **Recursos metodológicos y Herramientas**. Estos módulos se completan con una serie de **Anexos** que dan cuenta de las actividades, glosario, bibliografía y webs recomendadas.

1 LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ANDALUZ: LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN CIFRAS

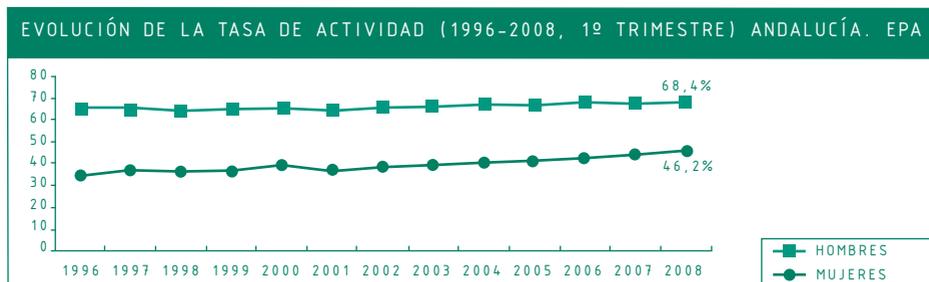
Desde un punto de vista **descriptivo**, los indicadores básicos para aproximarnos a esta situación son cuatro: Actividad, Inactividad, Ocupación y Desempleo. El siguiente gráfico muestra los datos brutos sobre la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, atendiendo a estos cuatro indicadores:



Desde un análisis **global**, se observa que las mujeres están presentes en mucha menor medida en la población activa y ocupada, mientras que son mayoría entre la población parada y la "inactiva"³. Si profundizamos un poco más en estos datos, nos daremos cuenta que la situación de las mujeres andaluzas respecto de los hombres está marcada por diferentes situaciones de desigualdad, que iremos desgranando a continuación.

1.1. Las mujeres andaluzas en relación con su actividad

La tasa de actividad de las mujeres andaluzas se sitúa en el 46%, 22 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, si bien se puede hablar de una tendencia sostenida –aunque lenta– al incremento en la última década.



3. Entrecorrimos aquí el término "inactividad", recogiénolo de manera textual de los indicadores utilizados en las estadísticas laborales; no obstante, consideramos que la oposición conceptual actividad/ inactividad, para designar a las personas que están en el ámbito laboral (que ocupan un empleo regular o lo están demandando) frente a las que no lo están (o no pueden estarlo), debería ser revisado, en el marco de lo establecido en la legislación estatal y autonómica en materia de Igualdad de género.

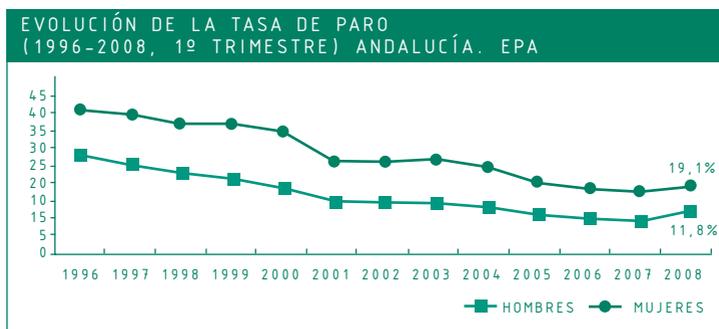
A pesar de este incremento, la menor tasa de actividad de las mujeres se mantiene en todos los grupos de edad considerados. O lo que es lo mismo, la población inactiva andaluza es mayoritariamente femenina, especialmente en los grupos de las edades centrales del ciclo de vida laboral. Así, la proporción de mujeres en la población “inactiva” se sitúa en torno al 75% en los grupos de edad de 25 a 54 años, alcanzando su mayor proporción (más del 80% de la población inactiva) en las edades de 35 a 44 años.

Si atendemos a las causas principales de inactividad, observamos claramente como esta considerablemente **menor “actividad”** en las mujeres, se explica, fundamentalmente, por su mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidado. Las mujeres suponen el 94% de las personas incluidas en la categoría “labores del hogar” de la población inactiva. Por el contrario, la clase principal de inactividad en los hombres es la jubilación.

Esta población denominada “inactiva”, formada en una proporción mayoritaria por mujeres que no han dado el paso a la búsqueda y el acceso al empleo, ha venido siendo una parte ignorada en gran medida por las políticas y las intervenciones en materia de empleo. Sin embargo, habría que realizar análisis más profundos de las características y la composición de esta “población inactiva”, distinguiendo en ella a aquellos sectores poblacionales que podrían incorporarse al mercado de trabajo, de producirse un reparto más equitativo de las tareas domésticas y de cuidado, y seguir impulsando el desarrollo de una política de prevención y atención a la dependencia que alcance mayores tasas de cobertura. Con ello, se aprovecharía el enorme potencial que supondría su incorporación en cuanto a cantidad de recursos humanos, y las aportaciones que desde el punto de vista cualitativo podrían hacer al mercado de trabajo y a la sociedad en general.

1.2. La incidencia del desempleo

A pesar de que el descenso de las tasas de desempleo globales constituye una de las principales tendencias observadas en el mercado laboral andaluz (tal como se ha comentado en el anterior epígrafe), las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, aunque también disminuyen, siguen presentes. Así, las mujeres representan el 53% de la población desempleada en Andalucía, estando la tasa de desempleo femenina más de 7 puntos porcentuales por encima de la masculina.



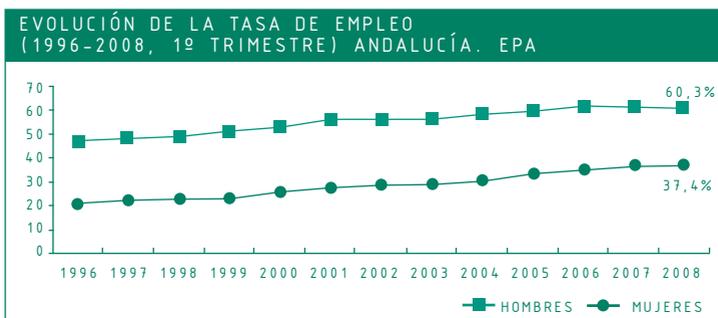
La incidencia del desempleo es mayor en las mujeres, con independencia del grupo de edad considerado, aunque las tasas más altas de paro las encontramos en los grupos de edad más jóvenes. La intersección de ambas variables (sexo + edad) convierten a las mujeres jóvenes en uno de los grupos poblacionales más vulnerables ante situaciones de desempleo, y también –como veremos más adelante– de precariedad en las condiciones laborales.

Por otro lado, el desempleo de larga duración tiene una incidencia mucho mayor en mujeres que en hombres: 7 de cada 10 personas paradas que llevan 2 años o más buscando empleo en Andalucía son mujeres; porcentajes muy similares los encontramos en la categoría de personas desempleadas que llevan entre 1 y 2 años buscando empleo.

Asimismo, los datos sobre las características de la población desempleada, demuestran que la mayor incidencia del desempleo en las mujeres es independiente de sus mayores niveles de instrucción y de sus cualificaciones. De hecho, los datos muestran que a medida que se incrementa el nivel de estudios alcanzado, aumenta la proporción de mujeres con relación a la de hombres entre la población desempleada, agrandándose la brecha de género en los niveles educativos más altos (hasta llegar a ser de 71% frente a 29% de hombres en el caso de los estudios de doctorado). En conclusión, puede decirse que el incremento exponencial del nivel de estudios de las mujeres no ha tenido una traducción en el incremento proporcional de sus tasas de empleo, lo que viene a demostrar que han de ser otros los factores (más allá del nivel educativo) que están en la base de estas desigualdades.

1.3. Características de la ocupación

A pesar del incremento sostenido de la tasa de empleo femenina, es en este indicador donde se observan sin duda las mayores diferencias entre mujeres y hombres. Según los últimos datos disponibles, la tasa de empleo femenina está 23 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres andaluces.



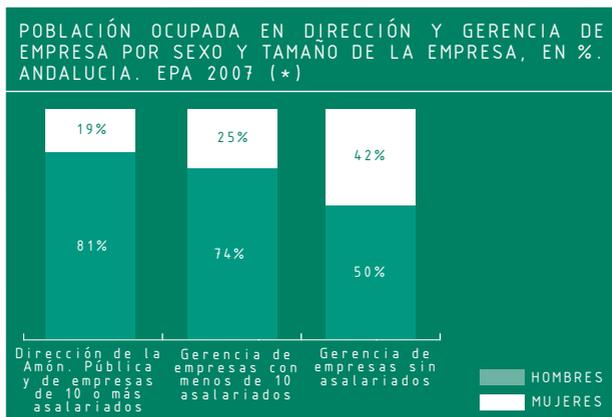
El análisis por grupos de edad, muestra asimismo que las mayores diferencias entre las tasas de empleo femeninas y masculinas se dan en las edades centrales del ciclo de vida laboral⁴ (precisamente aquellas en las que se definen las opciones profesionales, se mejoran las condiciones laborales y se alcanzan los mayores rangos salariales), acortándose estas diferencias entre los y las jóvenes.

Profundizando un poco más, los datos sobre las características de la población ocupada, muestran la existencia de una clara segregación del mercado laboral en función del sexo, segregación que sitúa a las mujeres en posiciones de inferioridad con respecto al acceso y permanencia, y también con relación a las condiciones del empleo. El fenómeno de la segregación se presenta en dos dimensiones:

A. Segregación ocupacional horizontal: las mujeres se sitúan preferentemente en aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como “femeninas” (esto es, que guardan correspondencia con el rol de género: educación y servicios sociales, sanidad, administración, etc.). Los datos sobre ocupación muestran claramente la existencia de ramas de actividad típicamente masculinas (lo son especialmente la industria –excepto la textil y alimentaria- y la construcción), mientras que la única en la que las mujeres son mayoría es la rama de los servicios, especialmente aquellos ligados a las actividades educativas, sanitarias, administrativas, y los servicios sociales y personales.

4. La tasa de empleo masculina en el grupo de edad de 25 a 54 años, es del 81%, mientras que la femenina está 26 puntos porcentuales por debajo.

B. Segregación ocupacional vertical: alude al hecho de que las mujeres ocupen los tramos más bajos de la escala jerárquica de las organizaciones, encontrando mayores barreras (que suelen ser “invisibles”) que los hombres en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (“techo de cristal”), así como en la promoción de la carrera profesional. Además, tal como muestra el gráfico siguiente, la presencia de mujeres en la dirección y gerencia de empresas disminuye a medida que se incrementa el tamaño de las mismas.

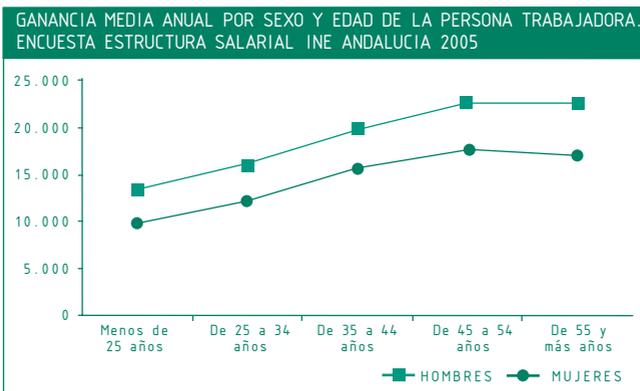


Por otro lado, las tasas de temporalidad en la dirección empresarial de las mujeres son ocho veces superiores a las de los hombres (23,43% en las mujeres, frente a 3,74% en el caso de los hombres⁵).

En conjunto, la incidencia de ambos fenómenos, configura un mercado laboral segregado por sexo, o lo que es igual, un mercado laboral *para las mujeres* y otro *para los hombres*; el primero se caracteriza por ofrecer un abanico muy restringido de opciones profesionales, que son además las de menor prestigio social y mayor saturación en el mercado, lo que lleva asociado menores probabilidades de empleo, peores condiciones laborales y retribuciones más bajas; en el segundo, el abanico posible de profesiones es mucho más amplio, hay mayores probabilidades de empleo en general, así como de ascenso y promoción profesional y de obtener mejores condiciones laborales y mayores salarios.

Profundizando en el análisis de las condiciones laborales de unas y otros, veremos cómo se reafirman estas desigualdades. Así, se observa que la incidencia de la contratación temporal es proporcionalmente más alta en las mujeres que en los hombres, aunque las diferencias en este sentido son, según los datos disponibles, muy pequeñas (los contratos temporales suponen el 44% de la totalidad de contratos femeninos, y el 42% en el caso de los hombres). Hay que señalar también que los datos sobre temporalidad en la contratación se ven muy afectados por el peso que tiene el empleo público sobre el total del empleo femenino. Lo que sí se observa con claridad es que la jornada a tiempo parcial es mayoritariamente femenina (casi el 80% de las personas asalariadas que tienen este tipo de jornada, son mujeres), si bien la incidencia global de esta modalidad de jornada en el mercado laboral andaluz sigue siendo muy pequeña (apenas el 12% del total).

Por otro lado, el fenómeno de la discriminación salarial sigue muy presente. Así, la “brecha salarial” (la diferencia entre la ganancia media anual de las mujeres y la de los hombres) en 2005 (último dato disponible) se sitúa en más de 4.500 euros/año, lo que supone que las mujeres ocupadas perciben de media casi un 15% menos de salario que los hombres. La ganancia media de las mujeres con relación a los hombres es inferior en todos los tramos de edad considerados, aunque la brecha salarial se incrementa a medida que aumenta la edad y en los tramos salariales superiores.



Por último, la precariedad de las condiciones laborales que caracteriza al ámbito de la economía sumergida afecta en mucha mayor medida a las mujeres que a los hombres. Aunque es difícil obtener datos fiables sobre la presencia de hombres y mujeres en la economía sumergida, una aproximación a ésta puede venir dada por una de las categorías de análisis incluidas en la EPA: la “ayuda familiar”⁶. De las situaciones profesionales contempladas por la encuesta, esta es la única en la que las mujeres son mayoría. Teniendo en cuenta la precariedad que caracteriza a este tipo de situaciones (sin remuneración o con remuneración no reglamentada, dependencia personal y no laboral de la persona titular de la empresa, negocio u explotación, nivel mínimo de regulación de las condiciones laborales –jornada, funciones, cualificación, etc.–), podemos calificarla como una de las situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo. Si a ello le unimos la mayor presencia de las mujeres en los sectores de actividad en los que la incidencia del empleo irregular es muy alta (confección, servicios personales, servicio doméstico, pequeño comercio y hostelería, etc.), podemos tener una aproximación a la mayor incidencia del empleo precario en el caso de las mujeres andaluzas.



1.4. La participación de las mujeres en la actividad empresarial

Como se evidencia en el anterior gráfico, la proporción de mujeres empresarias en Andalucía es muy inferior a la de los hombres, siendo ésta la situación profesional en la que mayores diferencias se observan: apenas 3 de cada 10 personas empresarias son mujeres.

Un dato relevante, relacionado con el anterior, es el del acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, aspecto básico para incrementar sus oportunidades de promoción en el empleo, así como para mejorar la competitividad de sus empresas. Sin embargo, los datos evidencian una clara desigualdad en la participación de las mujeres, no tanto como usuarias, sino principalmente en tanto generadoras de aplicaciones y creadoras de empresas de base tecnológica. En cuanto a lo primero, las estadísticas⁷ muestran la existencia de una “brecha de género tecnológica”⁸, especialmente en lo que se refiere al uso de ordenador y de Internet. En 2005⁹, el porcentaje de mujeres y hombres que usaban teléfono móvil era muy similar (el 84% de los hombres frente al 80% de mujeres), mientras que la brecha de género en el uso del ordenador asciende a 13 puntos porcentuales (54% de los hombres frente a 41% de las mujeres), y es de 12 puntos en el caso del uso de Internet (46% de los hombres frente a 34% de las mujeres). A este dato se une el de la escasa participación femenina en el sector de actividad tecnológico, fundamentalmente en el ámbito de la empresa privada; las cifras disponibles señalan, por ejemplo, que las mujeres representan menos del 25% del personal empleado en I+D en los sectores de ingeniería y tecnología¹⁰.

1.5. La “carga global de trabajo”

Con objeto de visibilizar¹¹ la contribución de las mujeres a la producción y el desarrollo económico global, se ha acuñado este concepto, que hace referencia a la suma del trabajo remunerado y no remunerado. Los datos disponibles demuestran que la carga global de trabajo que realizan las mujeres es superior a la de los hombres, especialmente en el caso de aquellas que desempeñan trabajo remunerado. Si atendemos a la Encuesta CSIC sobre Uso del Tiempo en España¹², las mujeres realizan casi el 60% de toda la carga global de trabajo. Los datos para Andalucía (Encuesta INE) muestran porcentajes muy similares: las mujeres dedican de media 11:39 h a ambos tipos de actividad, 1:19 horas más que los hombres. Ello se traduce, en el caso de las mujeres empleadas, en dificultades y barreras para su promoción profesional, además del detrimento que supone en cuanto a su participación en otro tipo de actividades (ocio, asociacionismo, participación política, etc.).

A lo largo de este epígrafe hemos tratado de dibujar, con grandes pinceladas, las principales situaciones de desigualdad de las mujeres andaluzas con relación al mercado de trabajo. Ahora bien, tal y como indicábamos al principio, esta descripción es necesaria, aunque no suficiente, para presentar un panorama general de la desigualdad de género andaluz. La perspectiva de género, decíamos, nos ayuda a *ir más allá* de la mera descripción, proporcionándonos un modelo para interpretar los datos disponibles y ofrecer una explicación sobre las causas o factores que producen la realidad que nos arroja estos datos.

7. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa: barómetro i@landalus 2005 (último dato disponible).

8. Diferencia entre la tasa masculina y la tasa femenina de uso de las TIC.

9. Último dato disponible.

10. Estadística sobre actividades de I+D. Año 2006. Instituto de Estadística de Andalucía.

11. Esta necesidad se puso de manifiesto a partir de la Conferencia de Beijing (1995), en la que los gobiernos firmantes de la Plataforma de Acción (España, entre ellos), se comprometieron a “conocer y formular métodos para determinar el valor cuantitativo del trabajo no remunerado que realizan las mujeres”. Desde entonces, las encuestas de usos del tiempo, se han convertido en instrumentos de información muy valiosos, evidenciando las diferencias en cuanto a la forma en que las personas emplean su tiempo, y la mayor carga de trabajo (remunerado y no remunerado) que soportan las mujeres.

12. Cristina García Sainz (2007): Ponencia “Trabajos y tiempos: la consideración del trabajo y los usos diferenciales de los tiempos”, disponible en http://www3.feccoo.net/bdigital/muj/20070516_muj/ponenciacristinag.htm

Este epígrafe se centra en la descripción de las políticas públicas de igualdad, de empleo y de los dispositivos que permiten explicar y contextualizar el programa objeto de esta guía: Las Unidades de Empleo para Mujeres.

Por ello nos centraremos, en primer lugar, en el **Instituto Andaluz de la Mujer**, como organismo autónomo con competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que ha jugado un papel crucial en el desarrollo de las políticas de empleo. En segundo lugar, se presentarán las informaciones de interés relacionadas con el **Servicio Andaluz de Empleo** y los servicios dedicados a la orientación profesional.

2.1. El Instituto Andaluz de la Mujer

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) es el organismo de la Junta de Andalucía que promueve la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, con el objeto de avanzar hacia un modelo de sociedad que incorpore nuevas formas de convivencia más democráticas e igualitarias.

(...) *el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo autónomo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, será el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad.*¹³

Es obvio que no se trata de realizar aquí una memoria sobre la larga trayectoria del organismo de igualdad, simplemente resaltaremos aquellos programas e intervenciones relacionadas con el empleo y la mejora de la empleabilidad en los que el IAM ha sido, además, pionero.

La experiencia de este organismo en el diseño y desarrollo de programas para favorecer la inserción laboral y la diversificación profesional de las mujeres es ya larga. Desde el IAM se han desarrollado dos **Planes de Igualdad**¹⁴ de Oportunidades, que se enmarcan dentro de las políticas destinadas de un modo específico, a remover los obstáculos que se oponen a una integración plena de las mujeres en la sociedad y a promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Entre los objetivos y las áreas de intervención de ambos planes, se contemplaban la promoción del empleo femenino y de igualdad de las relaciones laborales y el desarrollo de programas de información y orientación laboral que ampliaran las opciones profesionales de las mujeres.

En este contexto del empleo, citaremos programas históricos, como:

- **Programa de Orientación y Preformación para el Empleo de las Mujeres (OPEM)**, 1995/2006. Servicio de información laboral, orientación profesional y preformación, dirigido a mujeres mayores de 16 años, alejadas del mercado de trabajo y que carecen de información precisa para elaborar su proyecto personal.¹⁵
- **UNIVERTECNA**, 1998/2006. Desarrollado en colaboración con las **Universidades Andaluzas** y dirigido al fomento del empleo de mujeres con **carreras técnicas y experimentales**.
- **Programa de Centros VIVEM**. 1995/2006. Este programa puso a disposición de las mujeres andaluzas, tanto **empresarias** como **emprendedoras**, un servicio que dio respuesta a sus necesidades de información, orientación, formación, asesoramiento y asistencia técnica.

13. Disposición adicional única de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Ley 12/2007, de 26 de noviembre)

14. Primer Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1990-1992) y el segundo Plan de Igualdad de Oportunidades "las Mujeres en Andalucía: estrategias para avanzar" (1995/1997).

15. Informe de evaluación. El Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres. Instituto Andaluz de la Mujer. 1999.

- **Programa Óptima.** 1995/2006. Desarrollado en colaboración con **las Centrales Sindicales CC.OO y UGT de Andalucía.** Su objetivo era promover una **nueva cultura empresarial** que incluyera la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos, desencadenando un proceso social favorable a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y convirtiendo a estas organizaciones en modelos para otras empresas.
- **Proyecto CUALIFICA.** Uno de los programas pioneros, realizado conjuntamente con la Consejería de Empleo y la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo.¹⁶ Programa de Formación y Empleo, dirigido a Mujeres Andaluzas **Víctimas de Violencia de Género**, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de las mujeres participantes mediante la mejora de sus competencias profesionales, a través de un proceso integral de cualificación, que incluye Orientación, Formación y Prácticas. Desde 1999 hasta la actualidad.

Además, el Instituto Andaluz de la Mujer ha participado en las dos convocatorias de la Iniciativa Comunitaria Equal, en los siguientes proyectos: *CONSTRUYENDO FUTURO: Una Oportunidad de Empleo para las Mujeres*; *ITACA-Empleo e Igualdad en Clave Local*; *Ciudades y Personas Emprendedoras por la Igualdad*; *CO-LABORA.CON* (Concilia, Trabaja, Consigue) y *ARENA. SIOCA: Sostenibilidad e Igualdad de Oportunidades en la Construcción y Afines*; *EURORROMÍ*, dirigido a la inserción laboral de mujeres gitanas; *CONCILIA-LO*; *ITINERARIOS DE IGUALDAD EN EL OLIVAR*; y *VIAVERDE PARA LA IGUALDAD*.

En la actualidad, el Instituto Andaluz de la Mujer desarrolla diversos programas con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, en el marco del Programa Operativo FSE, integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007- 2013, que tienen el objetivo de mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y que se resumen a continuación:

- **UNIVERSEM- Universidades y Empleo de Mujeres:** mejorar las opciones de empleabilidad de las graduadas y postgraduadas universitarias, incorporando actuaciones formativas y prácticas en empresas para reforzar la capacitación de las universitarias y facilitar su acceso al mercado laboral.
- **SERVAEM- Servicios de apoyo a las empresas de mujeres:** potenciar las iniciativas emprendedoras de las mujeres andaluzas, especialmente las basadas en la innovación; proporcionar apoyo y asesoramiento a las mujeres emprendedoras para el inicio y consolidación de actividades empresariales.
- **IGUALEM- Igualdad en las Empresas:** fomentar el empleo estable y de calidad mediante la implantación de Planes de Igualdad que favorezcan la mejora del empleo de las mujeres, además de favorecer la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- **Corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral:** elaborar estrategias globales e integradas encaminadas a lograr una **participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida laboral**, así como promover que las empresas introduzcan y apliquen medidas que favorezcan la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar.
- **Sensibilización y formación en materia de competencia empresarial:** fomentar el empleo estable y de calidad mediante la **mejora de las competencias empresariales** en materia de igualdad de oportunidades y favorecer así la mejora de la situación en el empleo de las mujeres; favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante la sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades.
- **Red de empresas de mujeres:** potenciar las iniciativas emprendedoras de las mujeres andaluzas mediante el **establecimiento de redes empresariales**; proporcionar apoyo y asesoramiento para la comercialización y la realización de ferias y encuentros sectoriales de sus empresas, como fórmulas de dinamización del potencial empresarial de las mujeres.

- **Observatorio Andaluz de la Situación de las Mujeres en el Ámbito Laboral:** favorecer el conocimiento y la **visibilización de la situación de las mujeres andaluzas** en el mercado laboral, mejorar el conocimiento que permita prever las necesidades profesionales asociadas a los nuevos puestos de trabajo, mejorar el conocimiento de los desajustes entre la oferta y la demanda de los distintos tipos de profesionales en el mercado de trabajo de Andalucía para favorecer el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo; y mejorar el conocimiento sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.

EL PROGRAMA DE LAS UNIDADES DE EMPLEO PARA MUJERES

Como describimos en la Introducción, el Instituto Andaluz de la Mujer pone en marcha en 2007, en colaboración con las Corporaciones Locales, y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, según el Programa Operativo FSE, integrado en el Marco Estratégico de Referencia de Andalucía, 2007-2013 (MER-AND), una red de servicios de orientación profesional para mujeres, a través de itinerarios personalizados de inserción laboral que incluyan la perspectiva de género, y que posibiliten la mejora de su empleabilidad.

Las Unidades de Empleo para Mujeres son *programas específicos* de ámbito local cuya finalidad es desarrollar actuaciones dirigidas a la *mejora de la empleabilidad de las mujeres en general*, pero prestando especial atención a colectivos con especiales dificultades de inserción derivadas de su situación, como mujeres de etnia gitana, inmigrantes, con alguna discapacidad o porque son mujeres que pertenecen al ámbito rural.

Su principal metodología de trabajo está constituida por los *Itinerarios Personalizados de Inserción, a los que incorpora la Perspectiva de Género desde la planificación de las acciones y la necesidad de proporcionar respuestas concretas a las desventajas que las mujeres tienen derivadas de las desigualdades sociales existentes.*

2.2. El Servicio Andaluz de Empleo

Le corresponde a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, en general, y al Servicio Andaluz de Empleo, en particular, el ejercicio de las competencias (aunque compartidas) en materia de empleo y las relacionadas con la igualdad de oportunidades en este ámbito, explicitadas en el *Estatuto de Autonomía de Andalucía*¹⁷ y en el artículo 3 de la *Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo.*

El desarrollo concreto de las políticas de empleo en Andalucía es competencia del Servicio Andaluz de Empleo -organismo autónomo- que las gestiona basándose en un sistema integrado, de gestión global y coordinado, que atiende tanto a las particularidades de cada territorio en sus actuaciones como a la calidad de los servicios. Cuenta también, entre otras, con las competencias para la planificación, gestión, promoción y evaluación de los distintos programas y acciones para el empleo como: *los relativos a fomento del empleo; la formación para el empleo, la coordinación de los centros; la prospección y difusión de información sobre el mercado de trabajo; la orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora de la cualificación profesional y el empleo.*

LA RED DE ORIENTACIÓN ANDALUCÍA ORIENTA

Nos detendremos a continuación en la **Red de Andalucía Orienta** en la medida en que ésta es el marco de referencia metodológico de las Unidades de Empleo para Mujeres, ya que desde las **Unidades de Orientación de la Red Andalucía Orienta** es desde donde se articulan todas las actuaciones que se desarrollan en la Comunidad en el ámbito de la Orientación profesional.

El modelo de gestión adoptado por el Servicio Andaluz de Empleo se ha basado en la **colaboración y complementariedad** de sus dispositivos. La implementación de este modelo pasa, en consecuencia, por el desarrollo de un sistema que permita rentabilizar los distintos recursos disponibles dando respuesta a las necesidades de la ciudadanía en materia de empleo, por lo tanto la Red Andalucía Orienta, a través de los instrumentos que emplea, se configura como un sistema **descentralizado** que organiza la cobertura de las prestaciones en materia de orientación a la población desempleada, facilitando respuestas personalizadas a las distintas problemáticas que se presentan.

La Red Andalucía Orienta se organiza en dos niveles de estructuras: Los Centros de Referencia y las Unidades de Orientación. Los **Centros de Referencia** tienen entre sus funciones principales la coordinación, apoyo y seguimiento de las **Unidades de Orientación** que son quienes realizan la “orientación propiamente dicha”. Éstas dependen orgánicamente de los organismos o instituciones que las solicitan al Servicio Andaluz de Empleo.

La Red Andalucía Orienta está formada, por lo tanto, por todas las Unidades e Instrumentos de Orientación Profesional (tanto las financiadas por el Servicio Andaluz de Empleo, como las que pudieran desarrollarse desde cualquier Administración Pública). Según este modelo de organización territorial de los recursos de empleo, **las Unidades de Empleo para Mujeres pasarían a estar integradas en dicha red, manteniendo su valor añadido como programa específico y especializado.**

Las personas demandantes de empleo acceden a los recursos de empleo de la Junta de Andalucía a través de las Unidades de Orientación, que trabajan con cada persona usuaria la mejora de sus condiciones de empleabilidad de forma personalizada. La metodología empleada para llevar a cabo esta actividad es el **Itinerario Personalizado de Inserción.**

El Itinerario Personalizado de Inserción se define como el diseño, la realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones, destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas en el Servicio Andaluz de Empleo.¹⁸

La convivencia entre el programa Unidades de Empleo para Mujeres y las Unidades de Andalucía Orienta se basa en un modelo de gestión que favorece la optimización de los recursos disponibles en cada dispositivo y la eficiencia pública, basado en la coordinación y la complementariedad, como ya se ha mencionado.

18. Resolución de 7 de diciembre de 2007, de la Dirección General de de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se definen los Itinerarios Personalizados de Inserción, y se establece el procedimiento de cuantificación y cómputo de objetivos de las Unidades de Orientación en el desarrollo de los mismos.



1 EL PROCESO DE ORIENTACIÓN: LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

Se desarrollará este punto reflejando una doble vertiente: por un lado, describiendo el proceso pautado por el Servicio Andaluz de Empleo para analizar paso a paso sus objetivos, contenidos y herramientas de trabajo, y por otro, señalando los elementos metodológicos que son necesarios para integrar la Perspectiva de Género en cada una de las fases de desarrollo del Itinerario y en función de los contenidos de la orientación en cada una de ellas.

El Itinerario Personalizado de Inserción es *el marco* básico en el que se desarrolla el proceso de *orientación*. Es flexible y dinámico. Flexible en tanto que da cabida a multitud de actuaciones, siempre adaptadas a las necesidades de cada usuaria. El Itinerario, una vez definido, podrá sufrir cuantos cambios, reajustes y adaptaciones sean necesarios en función de los cambios personales y profesionales de la usuaria. Este es el sentido de su dinamismo: el ajuste y reorientación en función del cambio de objetivos o situaciones personales.

La relación que se establece entre el personal técnico y la usuaria ha de permitir un conocimiento mutuo y progresivo de confianza, que favorezca el establecimiento de acuerdos y consensos para hacer avanzar el proyecto profesional.

Como Itinerario Personalizado, la base de los servicios es la *atención directa a las usuarias*. La toma de contacto inicial es individual y el proceso que se desarrolla posteriormente se basa en acciones de atención directa, que puede realizarse como: *sesiones de orientación individuales y presenciales, contactos telefónicos para ofrecer asesoramiento o información a la usuaria, y sesiones grupales de orientación*.

Como ya se ha mencionado en apartados anteriores, el modelo de gestión de servicios propuesto se basa en la complementariedad de los recursos disponibles en cada dispositivo perteneciente a la Red Andalucía Orienta. De esta forma, las usuarias de las Unidades de Empleo para Mujeres pueden beneficiarse de las actuaciones e iniciativas de cualquier servicio que pertenezca a la Red y que se adecue a los objetivos marcados en su Itinerario personal. Para ello, se articulan mecanismos de coordinación formal.

Para el personal técnico de las Unidades de Empleo para Mujeres, *las herramientas* de registro han de ser las de uso habitual en la Red Andalucía Orienta, de modo que las atenciones directas se registrarán en el *Servicio Telemático de Orientación* como parte de los objetivos de las Unidades de Empleo para Mujeres. El Servicio Telemático de Orientación es el espacio telemático especializado en orientación del Servicio Andaluz de Empleo. Para las y los profesionales de la orientación funciona como:

- Una fuente de recursos que favorece el desempeño profesional de los equipos de orientación: en este servicio se alojan informaciones, materiales, recursos necesarios para la orientación de las personas desempleadas y facilita la labor de los y las profesionales que se dedican a la orientación y forman parte de la Red Andalucía Orienta.
- Es el sistema de registro de personas usuarias y sus correspondientes Itinerarios, sus herramientas de trabajo y de seguimiento facilitando la evaluación, tanto del Itinerario de la usuaria, como de los objetivos definidos previamente por parte del equipo responsable del Servicio Andaluz de Empleo.

A continuación, nos centraremos en el análisis de las fases que constituyen el Itinerario Personalizado de Inserción.

1.1. Las fases del Itinerario Personalizado de Inserción. Una breve descripción del proceso de trabajo

El Itinerario Personalizado de Inserción se estructura en una secuencia básica de cinco fases, que pretenden favorecer la consecución del objetivo de mejora de la empleabilidad a las y los demandantes de empleo. Analizaremos cada una de ellas teniendo en cuenta el para qué y el cómo, esto es, el objetivo y el proceso metodológico.

1. FASE DE RECEPCIÓN Y ACOGIDA

Durante esta fase se proporciona información a la usuaria y se indaga sobre cuáles son los motivos y razones de su presencia en el servicio. Se identifica la primera demanda, muchas veces poco elaborada.

Objetivo de la fase

- Informar a la usuaria de lo que es el programa Unidades de Empleo para Mujeres, los servicios y recursos que se le ofrece tanto los disponibles en el servicio como en la red en su globalidad, la metodología de trabajo y su implicación como parte activa del proceso asumiendo la responsabilidad del compromiso.
- Conocer las necesidades, motivos, razones y expectativas de la usuaria: la primera demanda

Proceso metodológico

- Primera toma de contacto entre la usuaria y el personal técnico de la Unidad.
- Tras la recepción de la información básica, la usuaria toma su primera decisión: Participar o no de los servicios que ofrece la Unidad.
- Si la usuaria decide no participar se iniciarían y finalizarían los trámites de su Itinerario Personalizado de Inserción en ese primer contacto, aunque siempre podría reanudarlos si lo considera necesario en otro momento. En el caso de las Unidades de Empleo para Mujeres, estas mujeres serán tenidas en cuenta en cualquier otra actuación que pongan en marcha, por ejemplo, organización de talleres o grupos de dinamización.
- En el caso de que la usuaria decida continuar con el proceso, el procedimiento de acogida se iniciará desde ese momento, la técnica o técnico de la Unidad será la o el responsable del seguimiento de ese Itinerario durante el tiempo que dure su ejecución. Es el momento de registrar un alta en el Servicio Telemático de Orientación.

En sucesivas atenciones, la técnica o técnico realiza una evaluación socio-profesional previa de la usuaria, que permitirá decidir si la demanda que la persona realiza puede cubrirse desde la Unidad y, por lo tanto, la cita para continuar el proceso (se pasaría a la segunda fase) o por el contrario, ha de valorar su traslado ó derivación hacia otra Unidad de Orientación de la Red Andalucía Orienta, que permita cubrir sus necesidades y expectativas de forma más realista y adaptada.

2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

En esta fase se analiza y valora conjuntamente la trayectoria profesional, las aspiraciones personales y profesionales de modo que se hace visible el grado de empleabilidad que la mujer tiene. Esta resulta una fase clave para la persona técnica, ya que ha de poner en juego las destrezas necesarias para obtener el conjunto de informaciones (fiables) para la realización de un buen diagnóstico de partida.

Objetivo de la fase

- Recoger, analizar y valorar las variables de diagnóstico profesional que van a incidir en la organización del proceso de orientación.
- Analizar las expectativas, necesidades y posibles características diferenciales que permitan vislumbrar un Itinerario Personalizado de Inserción, adaptado particularmente a las necesidades de cada usuaria.

Proceso metodológico

Explicación y realización del diagnóstico inicial de la empleabilidad: análisis en profundidad de la situación personal, familiar y socio-laboral de la usuaria, identificación de competencias profesionales y capacidades personales, puntos fuertes y débiles respecto de las exigencias del mercado de trabajo, así como las primeras ideas sobre sus posibles objetivos.

3. DISEÑO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

A lo largo de esta fase se pretende orientar a la usuaria hacia la definición de un objetivo profesional claro, coincidente con sus aspiraciones y la realidad del mercado, así como trazar las distintas posibilidades que pudiera emprender para alcanzarlo en función de su bagaje y experiencia previa, para terminar planificando aquellas metas parciales que pudieran ser abordables desde el procedimiento de un Itinerario Personalizado de Inserción, tal como está formulado en el Servicio Andaluz de Empleo.

Esta fase resulta clave principalmente para la usuaria, que ha de decidir cuáles son los objetivos inmediatos a conseguir y cuáles se propone a largo plazo.

Objetivo de la fase

- Definir con la usuaria el objetivo que se quiere alcanzar con el desarrollo del Itinerario Personalizado de Inserción.
- Establecer, de forma consensuada con la usuaria, la secuencia de acciones que permitirán el logro de la mejora de su empleabilidad, y por tanto, de su objetivo profesional.
- Facilitar el acceso de la usuaria a los recursos y servicios disponibles en la Red Andalucía Orienta, para incrementar su empleabilidad.

Proceso metodológico

- Toma de decisiones consensuada sobre el objetivo profesional relacionado con el Itinerario Personalizado de Inserción.
- Planificar la secuencia de acciones que darán respuesta a las necesidades planteadas y que permite avanzar hacia/conseguir el objetivo profesional.
- Análisis conjunto de la viabilidad del Itinerario diseñado.

Ha de tenerse en cuenta que este análisis de viabilidad es el que dota de coherencia interna el Itinerario diseñado. Éste ha de basarse en necesidades reales y no “tan urgentes” que no permitan el desarrollo de un Itinerario realista. La condición primera es que dé respuesta a las necesidades “reales” de la usuaria, la segunda es que ha de prevalecer la decisión de la demandante de empleo

4. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

Es el momento del asesoramiento y del apoyo frente a los obstáculos con los que se pudiera encontrar a la hora de llevar a la práctica el Itinerario diseñado, o también de incorporar algunos cambios no previstos que nos lleven a modificar el camino trazado en un primer momento. En unos casos, se tratará de una labor tutorial constante y, en otros, de seguimientos puntuales para apoyos instrumentales o, simplemente, para el análisis de resultados.

Objetivo de la fase

- Favorecer la realización de las acciones definidas en su Itinerario personalizado, por parte de la usuaria, proporcionando el apoyo técnico necesario.
- Realizar el seguimiento del Itinerario, analizando los resultados de las distintas acciones y proponiendo los reajustes que se consideren necesarios.

Proceso metodológico

- Puesta en práctica de las acciones definidas como óptimas para el logro de la mejora de la empleabilidad de cada usuaria.
- Seguimiento y apoyo a la realización y temporalización prevista.
- Decidir los cambios en función del grado de eficacia para la mejora de la empleabilidad de las acciones planificadas
- Reelaboración y readecuación de los objetivos y acciones a las nuevas necesidades o la detección de nuevos factores que recomienden una nueva redefinición del objetivo del Itinerario.

5. FINALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

Se trataría aquí de valorar los resultados en términos de empleabilidad, esto es, ¿cuánto más empleable es la usuaria una vez finalizado su Itinerario?, de modo que se pueda analizar la validez del proceso realizado en cuanto a la consecución de las metas propuestas. La finalización de un Itinerario no habría de suponer la imposibilidad de establecer nuevos objetivos, dado que se estaría en un nuevo punto de partida que, sin duda, podría requerir el diseño de un Itinerario distinto y abordable, bien mediante el planteamiento de un nuevo Itinerario Personalizado de Inserción, bien de forma autónoma por haber desarrollado recursos propios.

Objetivo de la fase

- Evaluar los resultados y grado de consecución de los objetivos previstos en el Itinerario Personalizado de Inserción
- Valorar las posibilidades de finalización de dicho Itinerario en función del grado de consecución de los objetivos

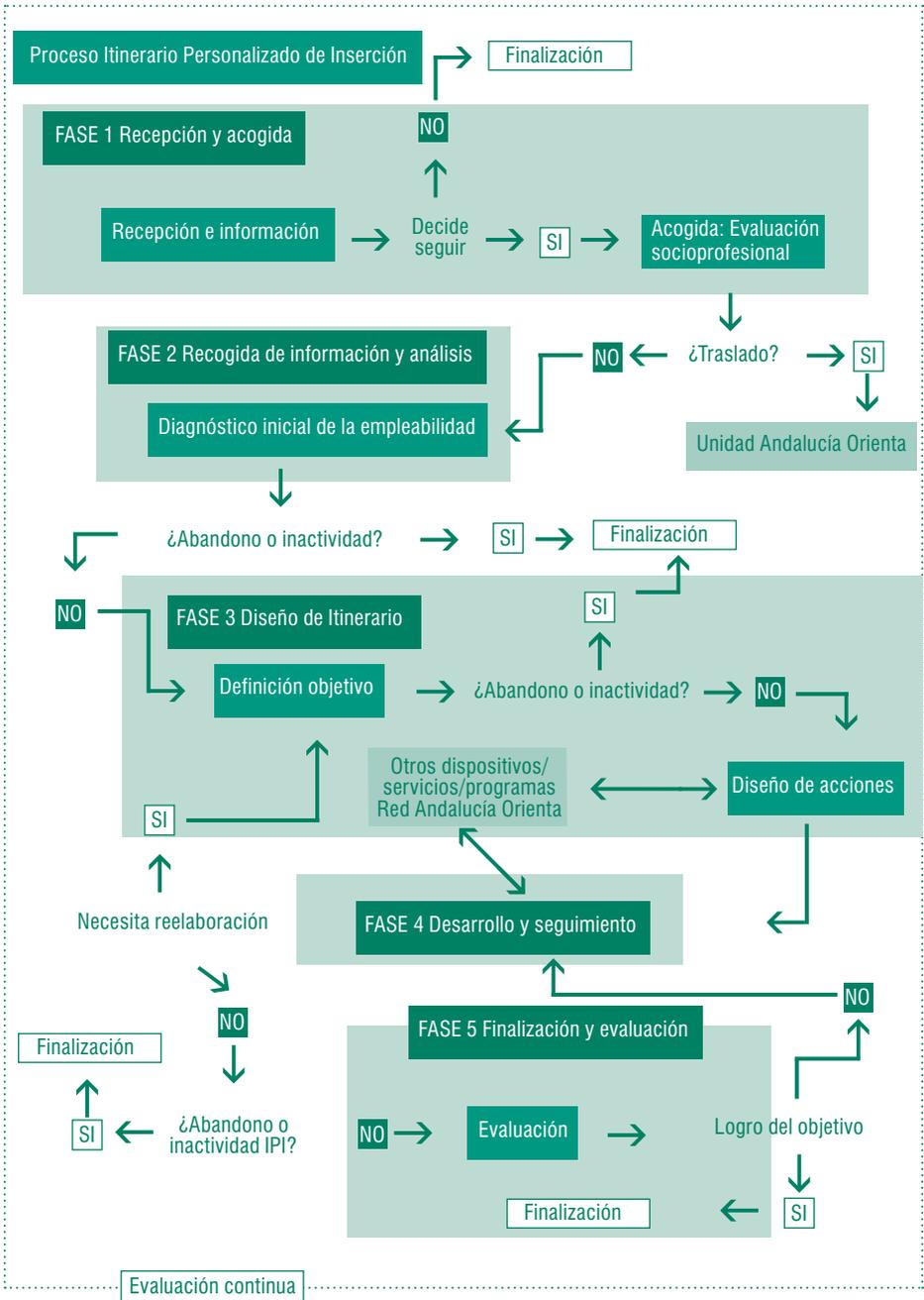
Proceso metodológico

Registrar en el Servicio Telemático de Orientación la finalización del Itinerario Personalizado de Inserción y las causas posibles de finalización, que podrán ser:

- Por el logro efectivo del objetivo definido previamente. Normalmente, la consecución de un puesto de trabajo o la realización de las actividades previstas por parte de la mujer, de forma autónoma.
- Por abandono del servicio.
- Por inactividad del Itinerario, transcurrido un tiempo de inactividad sin constancia de atención directa a la usuaria.

Tal y como se menciona al inicio de esta fase, la finalización puede darse en cualquiera de las fases, o que la usuaria retome el Itinerario, una vez transcurrido un tiempo desde el abandono o cese de la actividad del mismo.

El siguiente esquema muestra el proceso de trabajo descrito de forma gráfica:



1.2. La mirada de género. Claves metodológicas para integrar la perspectiva de género en el Itinerario Personalizado de Inserción

Una vez especificadas las fases de un Itinerario Personalizado de Inserción y el proceso de trabajo que entraña, en este epígrafe se analizarán las distintas fases identificando en cada una de ellas los elementos “clave” a tener en cuenta para integrar la dimensión de género.

La identificación de las claves o contenidos de igualdad de oportunidades se basará como es lógico, en el desarrollo de los *factores de desigualdad*, ya que no se trata tanto de abordar el conjunto de desigualdades sociales que afectan a las mujeres, sino *aquellas que inciden en la reproducción de las desigualdades de género en el trabajo y el empleo*, y las que afecten directamente a la gestión de las políticas de empleo.

Iremos desarrollando para cada fase, además de los aspectos de género, los contenidos de orientación más relevantes para cada una de ellas. Es importante señalar que existen contenidos de orientación que no se agotan en una fase del Itinerario, esto es, que aunque metodológicamente sea conveniente trabajarlos en una fase, esta temática podrá abordarse en cualquier fase del proceso.

No obstante, antes de entrar en el análisis pormenorizado de cada fase, veamos un breve apunte a modo de *Claves metodológicas generales*:

1ª CLAVE METODOLÓGICA

La primera clave metodológica antes de iniciar este proceso se dirige *al personal técnico* y se concreta en una primera tarea de reflexión sobre su propio trabajo, con el ánimo de profundizar en las raíces de los estereotipos que, a veces, reproducimos de forma inconsciente. A saber: la visión compartida sobre la función principal del rol de género, tanto de mujeres como de hombres, derivadas de la socialización diferencial, opiniones como: *las mujeres no quieren emplearse, o son menos empleables porque quieren simultanear el empleo con el cuidado, y no quieren aceptar los puestos de responsabilidad y de las actividades tradicionalmente masculinas; existen profesiones más apropiadas para mujeres y otras para hombres...* Estas actitudes a veces se reproducen automáticamente, sin pararnos a analizar cómo suponen un tratamiento de la orientación de falsa neutralidad que perpetúa las exigencias androcéntricas del mercado de trabajo (*Actividad 1: Posición personal ante la participación laboral de las mujeres*).

2ª CLAVE METODOLÓGICA

La segunda clave se relacionará con la *planificación* de las distintas acciones del Itinerario Personalizado de Inserción: éstas han de programarse pensando en las diferentes situaciones y puntos de partida que tienen hombres y mujeres en el acceso al empleo, de modo que la programación resultante no sólo tenga una consecuencia directa en la vertiente laboral de la demandante de empleo, sino que tenga un impacto claro en el avance en la igualdad de las mujeres.

Esto supone revisar la *incorporación del principio de igualdad en los objetivos* de la intervención, con el fin de conseguir un impacto de género positivo con las actuaciones que se emprendan, y modificar con ello la tendencia a intervenir desde ópticas neutras, que provocan en general mayores desigualdades.

Nótese que *no siempre las acciones específicas para mujeres producen necesariamente impactos positivos en la igualdad*, en el sentido de reducir claramente las brechas de género identificadas de partida. Para ello hemos de tener en cuenta que:

Los **objetivos** de la intervención han de fijarse atendiendo a dos cuestiones básicas: han de plantearse con la intención de reducir algún desequilibrio o brecha de género concreta y han de determinarse los resultados esperados a corto y largo plazo en materia de igualdad.

Los **contenidos** del programa se refieren al diseño y articulación de las diferentes acciones del Itinerario que van a posibilitar la consecución de los objetivos. Su diseño requiere tener en cuenta las características de los diferentes perfiles de las mujeres: su actitud hacia el empleo, intereses, necesidades, disponibilidad (objetiva y subjetiva), edad, nivel de capacitación, obsolescencia de sus competencias, centralidad del empleo, autoimagen personal y profesional, atribución causal sobre su situación de desempleo, conocimiento del mundo del empleo, estilo y método de búsqueda, motivación (económica y psicológica), grado de definición del objetivo profesional y equilibrio en la relación coste-beneficio, etc.

A través de la elección de los contenidos hemos de dar también respuesta, al menos, a las cuestiones de desigualdad básicas identificadas como son: la disponibilidad diferente y la falta de tiempo que las mujeres tienen, el concepto del empleo como complemento u opción, la concentración en cierto número de actividades profesionales y la necesidad de generar procesos de diversificación profesional, la carencia de circuitos y redes formales e informales relacionadas con el empleo, así como la diversidad de aprendizajes que las mujeres tienen y que aún son escasamente intercambiables en el mercado de trabajo; a pesar de que en los últimos años y de la mano de los llamados nuevos yacimientos de empleo, exista un reconocimiento cada vez mayor en relación con las tareas de cuidado.

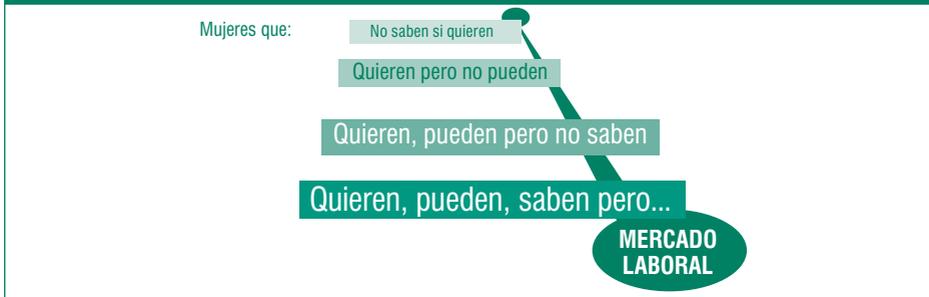
Metodológicamente, en un proceso de mejora de la empleabilidad de las mujeres basado en la articulación de un Itinerario Personalizado de Inserción, resulta fundamental revisar los criterios de acceso y el sistema de circulación por el programa. Éstos han de estar en relación con el punto de partida (de cercanía o lejanía) en el que se encuentran las mujeres en relación con el empleo. Para ello será necesario decidir y definir los recorridos posibles, los puntos de acceso y puentes que se pueden realizar entre las diferentes acciones, etc.

Desde una óptica de género, el Itinerario tiene que posibilitar la participación de las mujeres por muy lejanas que se encuentren del logro de un empleo, requiriendo, para ello, articular muchas veces recursos de apoyo, como la atención a personas dependientes, por ejemplo.

Resulta igualmente necesaria la revisión de las *herramientas* de apoyo a la gestión del programa, de modo que se garantice la incorporación del principio de igualdad en el desarrollo de los contenidos que constituyen las diferentes acciones del Itinerario.

Partiendo de estas premisas, desarrollaremos un modelo de análisis de los diferentes perfiles que se pudieran presentar, basado en la distancia que cada uno de ellos presenta respecto del momento de la inserción en el mercado regular del empleo. Gráficamente estaría representado como sigue:

GRADO DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES



Entendiendo que las mujeres cuyo perfil de partida está más alejado del mercado de trabajo participarán de un itinerario completo hasta mejorar su empleabilidad, pasando por las actuaciones definidas como propias de los siguientes perfiles. Así, las mujeres caracterizadas como “*no saben si quieren emplearse*”, procederán previsiblemente de las sesiones de sensibilización a las que nos referiremos posteriormente, y avanzarán hacia el camino del empleo hasta que puedan definirse a partir de las características que se engloban en la categoría siguiente “*Quiero pero no puedo*”, y así hasta alcanzar el último perfil o categoría “*Quiero, puedo, sé hacerlo pero...*” o son plenamente autónomas en su proceso de inserción. Es obvio que éste será el punto de partida propuesto para cerrar el diagnóstico profesional, aunque estas categorías, o mejor, los criterios que las definen, se irán concretando y trabajando en cada fase del itinerario y ordenadas en una secuencia que refleja: la fase del itinerario, la situación de partida o perfil, los aspectos a tener en cuenta y las claves para actuar.

1.3. Análisis de Género de las Fases de Desarrollo de un Itinerario Personalizado de Inserción

1. FASE DE RECEPCIÓN Y ACOGIDA

Como ya se mencionó, esta primera fase cumple una doble función: informar a la usuaria sobre el servicio y hacer una detección previa de su posicionamiento ante el empleo.

CONTENIDOS DE LA FASE	ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar información sobre el servicio: objetivos, contenidos, proceso de trabajo, papel de la usuaria y de la persona técnica, compromisos que se adquieren, etc. 	<p>El tipo de información que se proporciona:</p> <ul style="list-style-type: none"> La utilización de recursos escritos y visuales no deben ser sexistas y con sesgos de género en los contenidos. Las imágenes que presentan a mujeres y hombres en las actividades ligadas a las funciones de su rol de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseño (y revisión) de la información, aplicando los principios del lenguaje no sexista tanto hablado como escrito o visual. Las imágenes muestran a mujeres en todo tipo de actividades. Las mujeres no aparecen en segundo plano en las imágenes, sino que muestran una actitud activa. El mensaje transmitido por las y los profesionales es motivador e incide en la valoración del papel de las mujeres en el empleo y en la importancia del mismo para el desarrollo personal y autónomo. Se produce la primera acción de sensibilización hacia la necesidad de acceder al circuito del empleo, mediante su alta en el Servicio Andaluz de Empleo.



<ul style="list-style-type: none"> • Recoger información sobre: los datos de identificación y primeros datos relacionados con el empleo (capacitación, experiencia...) • Motivos por los que busca empleo. • Actitud ante los recursos que se le ofrecen: el proceso de orientación y sus expectativas al respecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta primera evaluación ha de desvelar no sólo datos estándar de Currículum, sino profundizar en los aspectos que condicionan la actitud y los tiempos de las mujeres para emplearse: datos de convivencia, personas dependientes, recursos de apoyo, tiempos disponibles, movilidad, intereses, necesidades y expectativas. • Análisis de las razones que mueven a buscar un empleo en relación a sus deseos propios o en función de las necesidades del resto de personas de su entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestar especial atención a los factores de desigualdad y enfatizar los aspectos que condicionan el lugar que ocupa el empleo en el proyecto de vida de las mujeres, y el posible desconocimiento del mundo laboral (Actividad 2. La posición ante el empleo). • Convendrá modificar la ficha de identificación para incorporar algunos de los aspectos mencionados anteriormente. • Es importante informar acerca de la Ley de Protección de Datos Personales.
--	---	---

2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

En esta fase se desarrolla el diagnóstico de la empleabilidad de la usuaria partiendo de la realización de una entrevista en profundidad.

CONTENIDOS DE LA FASE	ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del grado de empleabilidad (Situación más o menos alejada de la usuaria respecto de las exigencias y condiciones del mercado de trabajo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario incorporar, en los criterios de valoración de la empleabilidad, los factores de desigualdad que afectan a las mujeres y que condicionan su ocupabilidad. • Han de contemplarse las “mal llamadas mujeres inactivas”, usuarias preferentes de los dispositivos de empleo, al no hallarse en los circuitos de apoyo y promoción de empleo habituales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar sobre la importancia que tiene la tarjeta de demandante de empleo, para poder acceder a los recursos y servicios que ofrecen los dispositivos de promoción de empleo. • Las claves para actuar se ofrecen a continuación partiendo de los perfiles de las mujeres, atendiendo a su grado de empleabilidad, ya mencionados.

Perfil 1: No sabe si quiere emplearse

Es la situación más alejada del empleo. Son mujeres que tienen como primer objetivo clarificar si quieren emplearse. Los contenidos de la orientación giran en torno a ese objetivo y deben centrarse en conseguir información que permita hacer un análisis sobre la centralidad en el empleo y la imagen profesional de las usuarias. El proceso de respuesta a esta situación se sitúa más en el orden de la sensibilización.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> El empleo como opción. Su interés no está explícitamente en el empleo o, aún considerándolo, no tiene un lugar prioritario “central” en el proyecto vital derivado de su aprendizaje y asunción de las responsabilidades familiares y domésticas. Llega al servicio sin un objetivo o meta profesional clara y accede a un recurso no habitual para ella. 	<ul style="list-style-type: none"> Convertir la situación de diagnóstico en una charla distendida, que genere confianza, utilizando un lenguaje próximo y reconociendo la realidad de la que procede la usuaria. En este sentido será importante diferenciar el concepto de trabajo y el de empleo. Indagar y recoger información que permita conocer sus intereses reales y motivación; proporcionando, con ello, la primera ocasión para reflexionar sobre el empleo. Nos referimos a informaciones relacionadas con la asunción de responsabilidades familiares y domésticas que faciliten o impiden su disponibilidad, o con sus propias inquietudes o necesidades personales (de relación, salud, participación social, capacitación, ocio...), para avanzar paulatinamente hacia el reconocimiento del lugar que el empleo ocupa en su vida (Actividad 4: Mis razones para emplearme).
<ul style="list-style-type: none"> Es posible que no sepa reconocer su valía profesional y no esté acostumbrada a identificar conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en el ámbito reproductivo. La escasa valoración social otorgada a los aprendizajes realizados en este ámbito hace que no las reconozcan extrapolables o transferibles al mundo del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Hay que averiguar si es capaz de reconocer sus propias habilidades, hablar de lo que sabe hacer. En caso de no ser así, ha de indagarse sobre qué le atrae más de su actividad, qué hace mejor, y si procura realizarlas en otros contextos. Hay que rescatar todos los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en el ámbito doméstico, así como en otros espacios ligados al desarrollo de las responsabilidades familiares (como las AMPAS, por ejemplo) o al desarrollo personal (voluntariado, actividades deportivas, de ocio, etc.), para elaborar junto con la usuaria un inventario de “saberes” que puedan orientar hacia algunas claves de interés y posibilidades de reconducción hacia el empleo (Actividad 6: Mis habilidades y destrezas).
<ul style="list-style-type: none"> Desconoce el funcionamiento del mundo laboral y puede tener una visión desvirtuada del empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario conocer los estereotipos que se mantienen sobre el mundo laboral y sus exigencias y las consecuencias que esto tiene en su interés por acceder al mundo del empleo. (Actividad 5. El sexo de las ocupaciones: análisis de la diversificación) Es importante analizar la imagen que la usuaria tiene de sí misma como profesional (Actividad 7: Mi imagen como profesional).

Perfil 2: Quiere emplearse pero no puede

Son mujeres que tienen claro que quieren emplearse, pero no pueden porque tienen algún obstáculo en algún factor de ocupabilidad y esto es lo que hay que identificar. Los contenidos de la orientación apuntan a la superación de estos obstáculos y a la definición clara de la meta a alcanzar u objetivo profesional a corto plazo.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • El mapa de factores que influye en la empleabilidad y su efecto diferencial en hombres y mujeres. • La carencia de un objetivo claro que guíe su itinerario 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una valoración clara de la trayectoria profesional (si la hubiera) y de los factores que influyen en la empleabilidad (formación, experiencias, centralidad, disponibilidad, obsolescencia, atribución causal sobre su situación de desempleo, conocimiento del mercado de trabajo, la relación entre lo deseable y lo posible), para determinar los obstáculos y aprendizajes a los que se ha de dar respuesta a través del Itinerario Personalizado (Actividad 3: Análisis de la empleabilidad). • Ha de profundizarse en la reflexión sobre los intereses, relacionados tanto con los derivados de las responsabilidades familiares y domésticas, como con sus inquietudes personales, y laborales. Esta información ofrece una serie de claves que permiten orientar la reflexión hacia el ámbito ocupacional deseado y proporcionar información, experiencias y referentes que permitan a las usuarias pensarse en áreas más diversificadas de lo que lo hacen habitualmente, ampliando con ello sus posibilidades de elección (Actividad 8: Inventario de intereses).
<ul style="list-style-type: none"> • La disponibilidad está condicionada al desarrollo de sus responsabilidades familiares y domésticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario trabajar el tiempo disponible que tiene la usuaria y como lo organiza. Detectar el tiempo ocupado en sus intereses y quehaceres personales y el “hipotecado” en el cuidado de los dependientes e independientes de su círculo de convivencia. Es importante conocer, además, su percepción respecto de las posibilidades de cambio y las oportunidades o limitaciones que tiene para ello, el uso y conocimiento que tiene sobre recursos de apoyo que ofrece la comunidad (en el caso que existan). Esta información permite conocer los apoyos existentes y el grado de reparto y corresponsabilidad que la persona tiene. Éstos pueden suponer no sólo unos obstáculos que pueden condicionar el acceso al empleo, sino también su permanencia en el proceso de orientación (Actividad 9: Análisis mis tiempos).
<ul style="list-style-type: none"> • Los conocimientos y experiencia laboral previa están obsoletos, no son suficientes o, simplemente, carecen de ellos 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que hacer un recorrido por el currículum de la usuaria, registrando las fechas en las que realizó tanto la formación como la experiencia laboral. Es necesario recoger también si ha seguido aplicando alguno de los conocimientos adquiridos en otros contextos, si ha continuado formándose y en qué áreas. Con esta información podremos precisar el grado de obsolescencia, así como de interés e inquietud por el aprendizaje y su aplicación.
<ul style="list-style-type: none"> • La brecha digital ya que está probado que las mujeres suelen tener menor acceso a las TICs 	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario conocer el grado de familiaridad y destreza que se tiene en el manejo informático (programas, Internet, etc.) y el uso habitual que se hace de éste. • Conocer los posibles motivos que aumentan el uso de dicha brecha por el menor uso de las TICs de las mujeres (el tipo de actividades en relación al nivel de conocimientos informáticos que requiere, tiempo medio de dedicación, dispone de ordenador propio o no, utiliza los centros informáticos comunitarios, opinión sobre los contenidos o tipo de programas de uso común, etc.) identificando de este modo el grado mayor o menor de tecnofobia. Esta información permite desvelar las posibilidades de avance en la adquisición y manejo de destrezas informáticas y las resistencias al uso de las TIC que nos indicarían, sin lugar a dudas, derivaciones hacia aprendizajes en dicha materia (Actividad 10. Mi relación con las TIC).

Perfil 3: Quiere emplearse, puede, pero no sabe

Son mujeres que tienen claro su objetivo profesional y cumplen con los condicionantes básicos para acceder a un empleo, pero no saben cómo hacerlo. En este caso, los contenidos de la orientación apuntan a profundizar sobre el punto de partida de la usuaria en su conocimiento y adaptación a las exigencias del mercado de trabajo, sus redes de relaciones y el conocimiento y soltura en el uso de las técnicas de búsqueda de empleo.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> Pueden desconocer el funcionamiento del mundo laboral, las exigencias del mercado de trabajo. Es importante tener en cuenta que algunas mujeres pueden estar fuera de los circuitos de participación pública ligados al empleo, lo que las aleja del conocimiento y el intercambio de información (formal y no formal), sobre el funcionamiento de las fórmulas de búsqueda, así como de los requerimientos del mercado de trabajo y las condiciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario profundizar en la información obtenida en la acogida o en otras fases del diagnóstico, en relación a la percepción que se tiene respecto del mundo laboral y cómo ésta influye en la motivación de la usuaria hacia el empleo. Hay que detenerse en la información sobre su objetivo profesional, las posibilidades y obstáculos que ella percibe para su inserción, la relación entre las condiciones que busca y el conocimiento de las condiciones reales, así como la percepción sobre las posibilidades de superación de los obstáculos. Lo que en realidad ha de valorarse aquí es el ajuste entre demanda oferta. Esta información permite establecer la distancia entre las expectativas de la usuaria y las condiciones reales del mercado, la definición de los obstáculos (personales, familiares o sociales) y las posibilidades de superación. Conviene informar ampliamente y familiarizar con los servicios públicos que puedan proporcionar las respuestas a sus necesidades. En este sentido, y dado que existe una heterogeneidad importante en el colectivo destinatario, conviene incorporar informaciones sobre la entrada en los mercados de trabajo europeos, los portales de empleo en Internet y en general, la opción del teletrabajo. Respecto de este último concepto resulta imprescindible realizar un buen análisis de género, ya que la “comodidad y flexibilidad” que pudiera suponer para los varones, en el caso de las mujeres se les convierte en “tiempo liberado” para compatibilizar con las responsabilidades familiares. El conocimiento concreto que tienen del entorno laboral relacionado con su opción profesional (tejido empresarial que conocen, posibilidades de acceso a empresas, tipos de empleo y espacios de trabajo (presencial, teletrabajo). Estrategias para incorporarse a empresas de actividades tradicionalmente masculinas y de los recursos de apoyo disponibles (Actividad 11. Dinámica del mundo laboral. Las ocupaciones).
<ul style="list-style-type: none"> La red de relaciones de las mujeres y sus espacios de participación social suelen estar desligados del empleo. No suelen contar con su círculo de relaciones para difundir su perfil profesional, o no saben cómo aprovecharlo 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un mapa de relaciones en el que se hagan visibles los apoyos que tienen para conseguir sus objetivos. Hay que indagar en las redes familiares y sociales de la usuaria, identificando los espacios en los que éstas se desarrollan, la percepción que se tiene sobre la valoración del empleo femenino en esos grupos de relación, el refuerzo o límite que ello supone para sus objetivos y para la búsqueda de empleo. Esta información permite señalar las redes de apoyo o de limitación que la usuaria tiene para desarrollar su itinerario o para la búsqueda de empleo (Actividad 13. Las redes sociales).

<ul style="list-style-type: none"> • No forman parte de los grupos de presión, ni de las redes primarias de apoyo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los canales de información utilizados por la usuaria y el tipo de información que proporcionan, el conocimiento sobre las herramientas de búsqueda de información, su manejo y posibilidades de acceso a las nuevas tecnologías. Profundizar sobre la necesidad de identificar a personas significativas de su entorno, de establecer redes de apoyo, asociaciones, etc., que sostengan y defiendan sus intereses en la comunidad (Actividad 14. Mis canales de búsqueda de empleo). Estas informaciones permitirán descifrar las barreras que impiden a la usuaria desenvolverse de forma exitosa en la búsqueda de empleo.
<ul style="list-style-type: none"> • Las elecciones suelen estar condicionadas por la segregación profesional y las mujeres se sitúan en ámbitos y actividades saturadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es conveniente incorporar informaciones para diversificar los intereses y analizar las razones que originan y mantienen la división sexual de las profesiones, al tiempo que reflexionen sobre las actitudes personales que sirven para mantener los estereotipos y prejuicios (Actividad 5: El sexo de las ocupaciones: Análisis de la diversificación).

Perfil 4: Quiere emplearse, puede, sabe pero...

Son mujeres que tienen claro su objetivo profesional, cumplen con los requisitos que exige el mercado de trabajo, pero por alguna razón no consiguen emplearse. La actividad orientadora en este caso consistirá en identificar qué es lo que está causando el desajuste, los problemas concretos, que puede ser un aspecto concreto de los ya mencionados en los demás perfiles o bien, la falta de algún aprendizaje instrumental.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • Es importante ser conscientes de que muchas mujeres responden ante determinadas cuestiones desde lo que se considera “políticamente correcto” (deseabilidad social). Se enmascaran aspectos deficitarios relacionados con los contenidos abordados en los anteriores perfiles, y que hay que sacar a la luz para poder afrontarlos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que hacer un sondeo previo sobre cada uno de los contenidos que se han venido viendo (autoimagen, toma de decisiones, disponibilidad, centralidad en el empleo, brecha digital, etc.). Es importante contar con varias preguntas clave que permitan a la o el profesional detectar si existe algún punto deficitario que haya que abordar.
<ul style="list-style-type: none"> • Puede que no dominen algún tipo de destreza concreta relacionada con las habilidades sociales, o bien, exista alguna deficiencia relacionada con las técnicas de búsqueda de empleo (porque las desconoce, o porque las conoce pero no las ha puesto en práctica). 	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario profundizar en el tipo de herramientas de búsqueda de empleo que utiliza y si éstas son las más efectivas atendiendo a las posibilidades de su entorno. De nuevo habrá que profundizar en el tipo de destrezas informáticas que posee y en las oportunidades de acceso a las TIC (Actividad 10. Mi relación con las TIC). • Indagar sobre cuestiones relacionadas con las habilidades para la comunicación, la asertividad, la negociación, la iniciativa, fluidez verbal, conversación y escucha.
<p>Las posibilidades de movilidad geográfica de las mujeres son limitadas, pues éstas están ligadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las cargas y responsabilidades familiares. • Menor poder adquisitivo y menores posibilidades de traslado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que profundizar sobre la distribución de tareas y tiempos de la usuaria, así como sobre las redes de apoyo con las que cuenta. Es necesario profundizar también sobre su percepción sobre las posibilidades de cambio y las oportunidades o limitaciones que tiene para ello (corresponsabilidad familiar). De esta forma conseguiremos desvelar el grado de sujeción a su actividad doméstica, en qué medida aprovechar los recursos existentes y cómo orientar la negociación en ese ámbito.

Recordar que el ubicar un contenido de orientación en un perfil no implica que ese contenido deba trabajarse únicamente en ese perfil. Esta distribución sólo pretende ayudar al personal técnico a “diagnosticar” el grado de empleabilidad de cada usuaria en base a los cuatro perfiles aportados, pero sin considerarlos como departamentos estanco. Lo habitual será que cada usuaria, aunque tenga un perfil definido, necesite trabajar contenidos de otros perfiles. Es el caso, por ejemplo, de la centralidad en el empleo o la disponibilidad para el empleo, que deberá abordarse en cualquiera de los perfiles categorizados, dado el papel secundario que el empleo ocupa en los intereses de algunas mujeres y la doble carga que supone para aquéllas que si priorizan el empleo y han de compatibilizarlo con las responsabilidades familiares.

El desarrollo de las fases siguientes del Itinerario Personalizado de Inserción estará condicionado por los resultados del diagnóstico y los contenidos a trabajar en cada caso.

3. DISEÑO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

Esta es la fase de toma de decisiones sobre qué se quiere lograr y cómo se hará efectivo el objetivo previsto. Las acciones del Itinerario Personalizado de Inserción están obviamente relacionadas con el resultado de los factores diagnosticados en la fase anterior. En consecuencia, el Itinerario puede venir definido por: la respuesta concreta a algunas de las cuestiones determinadas anteriormente y que no se hayan trabajado suficientemente, para finalmente decidir y trazar las distintas acciones a realizar, tanto para iniciar el Itinerario, como para prever los momentos de derivación a otros servicios.

CONTENIDOS DE LA FASE	ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> Definición del Itinerario 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y análisis de la viabilidad de lo que se quiere lograr con el Itinerario. 	<ul style="list-style-type: none"> Definición del resultado a lograr en cada una de las acciones que componen el Itinerario, de modo que la secuencia de los mismos permita analizar la coherencia de las acciones y el Itinerario.
	<ul style="list-style-type: none"> Incidir en la clarificación de los objetivos, el lugar del empleo en la trayectoria vital, la valía profesional, la relación y uso de las TICs, disponibilidad, corresponsabilidad, movilidad, redes de relaciones, buen conocimiento del entorno laboral, técnicas y herramientas de búsqueda, habilidades instrumentales para el proceso de inserción o creación de empleo como: comunicación, asertividad, iniciativa, empoderamiento... 	<ul style="list-style-type: none"> Se proponen algunas de las cuestiones ya señaladas, pues muchas veces son elementos que han de retomarse, reforzarse para facilitar o descartar la elección de algunas acciones y configurar el Itinerario. Por ello sólo se mencionarán y no todas: la centralidad en el empleo en el proyecto de vida, la diversificación profesional, la profesionalización del “saber” doméstico, sensibilización y capacitación en el uso TICs, estrategias de superación del sentimiento de culpa y el conflicto que supone la sensación de “abandono de las responsabilidades” que se atribuyen a las mujeres, la organización detallada del tiempo y simulaciones de negociación de tiempo con el entorno de convivencia, la identificación de las oportunidades que les ofrecen sus redes de contactos y estrategias para ampliarlas y mantenerlas, la profundización en los aspectos positivos de la socialización femenina en el mercado de trabajo y, finalmente, el entrenamiento en habilidades relacionadas con el escucha activa, capacidad de expresar los deseos propios, el desarrollo de la iniciativa como elemento básico para avanzar hacia una mayor autonomía personal...



<ul style="list-style-type: none"> Planificación de las acciones del Itinerario. 	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones y planificación del Itinerario. 	<ul style="list-style-type: none"> Una vez tomada la decisión se trataría aquí de planificar (temporalizar) el Itinerario Personalizado de Inserción en las condiciones más favorables para la usuaria. Tanto en términos de horarios, como de derivaciones y seguimiento. Resulta obvio resaltar que en las condiciones señaladas han de contemplarse los recursos de apoyo (a dependientes, transporte si fuera necesario...) y las necesidades diferentes que las mujeres tienen en cuanto a la posibilidad de articular sus tiempos.
	<ul style="list-style-type: none"> Los servicios comunitarios que convergen con los objetivos del Itinerario y que suponen elementos imprescindibles para su desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Información sobre las distintas opciones: Acciones de formación, experiencias profesionales para el empleo, acciones experimentales, etc., e identificación de dificultades de acceso a cada uno de ellos. En el caso de derivación a programas gestionados por otros servicios de empleo o ayudas a la comunidad será necesario que la técnica del programa UNEM, con o a través de las personas responsables del programa, tengan la capacidad de negociar acciones positivas para las mujeres de este servicio si éstas fueran necesarias, como un modo de garantizar el beneficio igual o equivalente de las políticas activas de empleo de los hombres y las mujeres Andaluzas.

El establecimiento definitivo del Itinerario Personalizado de Inserción es en sí misma una actividad de consenso entre la usuaria y el personal técnico. La usuaria debe estar convencida de los contenidos que debe trabajar y aceptar las acciones propuestas. Por su parte, la técnica o técnico del programa valorará la coherencia del Itinerario con el diagnóstico previo y confirmará que la aceptación de la usuaria es real y existe motivación suficiente, y no sólo estimulada por la acción y presencia de la o el profesional.

4. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

En esta fase se produce la puesta en práctica de las acciones planificadas en la fase anterior. Las funciones del técnico o la técnica apuntan a una labor de tutoría, para garantizar que lo planificado es posible y realizable en el territorio y contexto en el que se da, asesoramiento y apoyo a los obstáculos con los que se pudiera encontrar la usuaria a la hora de llevar a la práctica el Itinerario diseñado. Esta tutoría personalizada permite además revisar el proceso planteado e incorporar cambios que lleven a modificar el camino trazado en un primer momento. El seguimiento puede hacerse tanto a través de sesiones individuales, siguiendo una agenda consensuada con la usuaria, o mediante sesiones grupales en las que se trabajen algunos aspectos que estén resultando de especial dificultad.

En esta fase, no sólo se desarrollan las actuaciones previstas en la Unidad de Empleo para Mujeres, sino que se gestiona el paso de las usuarias a otros servicios o programas, la negociación de las acciones positivas, etc. Metodológicamente, ha de planificarse prestando especial atención a la tipología de perfiles propuestos ya que tanto la periodicidad como el tipo de apoyo estarán en relación directa con el grado de empleabilidad que presentan.

CONTENIDOS DE LA FASE	ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • Tutoría en la puesta en marcha de las acciones del Itinerario. • Asesoramiento y apoyo técnico para superar posibles barreras. • Aprovechamiento de otros servicios o programas. 	<ul style="list-style-type: none"> • El grado de compromiso. • La motivación para la realización del Itinerario y los anclajes que lo sostienen. • Modificación y reajustes del itinerario. • Reforzar las estrategias instrumentales y los trabajos de grupo para facilitar la creación de redes de apoyo. 	<ul style="list-style-type: none"> • El perfil más alejado del empleo será el que más apoyos y motivación requiera, así como un tiempo mayor para cerrar su compromiso real. Por ello será importante mantener contactos periódicos con las usuarias, especialmente con aquellas que han sido derivadas a otros servicios o programas. • Mantener al día la información sobre cada Itinerario e ir revisando conjuntamente el cumplimiento de los objetivos, y el grado de satisfacción de la usuaria con el proceso. De esta forma podremos prever posibles actuaciones que eviten la frustración y motiven el abandono. • Atención de la usuaria tras la finalización de acciones o programas desarrollados y valoración de la experiencia, revisión del itinerario inicial o su modificación. • Hacer visibles los logros para reforzar el desarrollo parcial de los objetivos propuestos y garantizar el cumplimiento del Itinerario.

5. FINALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

La evaluación es la actividad que analiza la evolución de las propuestas realizadas y el cumplimiento final de los objetivos previstos. Para ello suele centrarse en el análisis de las realizaciones, resultados e impacto de la intervención respecto del empleo. Sin embargo, en el tipo de evaluación que nos ocupa es absolutamente necesario valorar los cambios que la intervención ha producido en la igualdad entre hombres y mujeres.

CONTENIDOS DE LA FASE	ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • Valorar la mejora de la empleabilidad que el Itinerario ha supuesto 	<ul style="list-style-type: none"> • El cumplimiento de los objetivos del Itinerario. • Los resultados y la mejora en la empleabilidad de las mujeres usuarias del servicio. • Los resultados y mejora respecto de los factores de desigualdad. • El impacto de género en la igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema de seguimiento y evaluación no puede basarse únicamente en los resultados cuantitativos de participación en las distintas actividades desarrolladas, así como en indicadores de satisfacción y utilidad. Es necesario incorporar elementos cualitativos que permitan medir los resultados de la intervención en términos de igualdad de oportunidades a través del análisis exhaustivo de los cambios producidos en el diagnóstico de la empleabilidad, y que den luz a las nuevas necesidades e intereses de las mujeres. • Dar cuenta de los avances en materia de diversificación profesional, incorporación de mujeres inactivas a la actividad, reducción de la brecha digital. ... • Resulta obvio que esto exigirá la revisión de las herramientas de seguimiento y evaluación de los servicios.

Finalmente, un programa de empleo destinado a mujeres en general y con especiales dificultades en especial, ha de presentar sus datos de evaluación en relación al efecto producido en los factores de desigualdad, si bien adaptados a su realidad territorial.

2 LA DINAMIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN HACIA EL EMPLEO

La mejora de la empleabilidad de las mujeres se completa con otra función, que sin duda ha de ser, si no previa, sí paralela en el tiempo. Nos referimos a las actividades de dinamización y sensibilización hacia el empleo.

En este eje de intervención cobran especial relevancia las acciones dirigidas a las mujeres “inactivas”, que si bien en el apartado relacionado con los Itinerarios de inserción han sido tratadas como un perfil inicial, en este momento, son el público objetivo de las actuaciones previas para la activación, dinamización y sensibilización de estos grupos.

El concepto de inactividad referido a las mujeres supone una discriminación manifiesta, ya que son asimiladas a estudiantes y pensionistas, esto es, grupos improductivos según el sistema económico imperante. Pero, como es bien sabido, en su actividad doméstica y de cuidado, producen bienes y servicios en el ámbito reproductivo aunque éstos no se utilizan como valor de cambio en el mercado. Sin embargo, no es objeto de esta guía desarrollar esta cuestión ya que las mujeres “inactivas” son tratadas aquí en tanto que público prioritario para converger hacia los objetivos de Lisboa¹⁹ y público potencial para el programa de las Unidades de Empleo para Mujeres.

Las mujeres denominadas “inactivas por el sistema” se caracterizan, generalmente, por:

- Su proyecto de vida está orientado y centrado en exclusiva en las responsabilidades familiares y domésticas.
- Su alta disponibilidad para el cuidado de las personas del entorno que lo necesiten y, en consecuencia, sus intereses y motivaciones están vinculadas a este ámbito.
- Su imagen ligada al papel de madre y cuidadora, que supone una satisfacción subjetiva alta (en tanto que están respondiendo al mandato de género), en contraposición a la falta de valor social y económico que se otorga a su actividad.
- Sus conocimientos sobre los recursos están directamente relacionados con las responsabilidades domésticas y familiares
- Su falta de conocimiento y reflexión sobre la división sexual del trabajo y sus consecuencias en la diferente autonomía de hombres y mujeres.
- Su posición de beneficiarias subsidiarias de derechos. Al no ejercer el derecho al empleo no generan beneficios sociales para sí (pensiones, desempleo), lo que provoca un empobrecimiento de su situación cuando desaparece la persona que directamente los genera.

Y son estos factores los que hacen que entiendan el empleo y la participación social como cuestiones secundarias.

Por lo que respecta al empleo, tal y como ya se ha visto:

- No supone para ellas un elemento central en su trayectoria vital y, además, muchas veces no tienen un apoyo en su entorno para la incorporación al mercado de trabajo.
- Desconocen o están bastante alejadas de los circuitos de información sobre el empleo y los requisitos del mismo.
- Cuando eligen emplearse lo hacen desde los ámbitos que conocen y les resulta familiar: la limpieza y el cuidado principalmente, sin una profesionalización previa que hace que se incorporen muy en precario a la actividad laboral.
- Se culpabilizan si han de dedicar un tiempo mayor a la actividad laboral, sintiendo que abandonan su actividad principal.

Todas estas cuestiones han de tenerse muy en cuenta para diseñar actividades de sensibilización. Por ejemplo, para comunicarse con estas mujeres, en primer lugar, se debe tomar la iniciativa ya que ellas no se acercarán, en general, a los dispositivos de empleo; en segundo lugar, han de utilizarse canales diferentes a los habituales para, en tercer lugar, propiciar el salto hacia fórmulas de mayor implicación social.

Por todo ello, y teniendo en cuenta las premisas anteriores, será preciso diseñar desde las Unidades de Empleo para Mujeres, procesos de sensibilización como acción básica para favorecer su “activación”. Nos referimos a actividades “puente” que favorezcan el paso de la “inactividad a la actividad” y el cambio de actitudes. Estas acciones de sensibilización constituirán, en consecuencia, la actuación previa que promueva el acceso de las mujeres al programa Unidades de Empleo para Mujeres.

Partiendo de este concepto de sensibilización orientado a la captación, se plantean a continuación algunas claves para actuar, centradas en dos factores fundamentales que favorecen que el mensaje llegue a sus potenciales destinatarias: los canales de difusión y el tipo de información y mensaje.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none">• Las mujeres y los hombres no se desenvuelven en los mismos espacios sociales ni utilizan los mismos medios de información. Su uso está condicionado por el rol de género.	<ul style="list-style-type: none">• Es preciso analizar los distintos espacios en los que se desenvuelven las mujeres, así como los medios de información que suelen utilizar, para tomarlos como referencia para difundir la información sobre el programa.• Se debe elegir el canal o canales más apropiados teniendo en cuenta que este tipo de mujeres utiliza canales informales, prensa gratuita y horarios de escucha de la radio o de la televisión (mañanas y sobremesa, por ejemplo) diferentes a los de la población empleada. Los espacios de los colegios y las AMPAS, de los mercados y espacios de compra, de los centros de salud, de los centros de cultura, de las asociaciones de mujeres, de reunión vecinal, de gimnasia de mantenimiento, en definitiva, aquellos espacios donde acontece lo cotidiano.

→

<ul style="list-style-type: none"> • Los espacios públicos en los que se mueven las mujeres “inactivas” están desligados del empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que establecer una estrecha coordinación con el personal de los servicios ya enumerados que habitualmente utilizan las mujeres –responsable, técnico, administrativo– para que facilite la distribución/difusión de la información del programa Unidades de Empleo para Mujeres. Además, estas y estos profesionales pueden motivar a las mujeres a participar en el programa, explicando los beneficios de esa participación, y pueden derivar a las mujeres al programa de activación, tal como puede ocurrir en el caso de las acciones de alfabetización digital de los Centros Guadalinfo.
<ul style="list-style-type: none"> • Su interés no está centrado en el empleo. 	<p>El contenido de la información que se proporcione para difundir el servicio ha de jugar un papel motivador, despertar interés, ya que el objetivo es propiciar su participación en el programa. Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Han de sentirse nombradas, interpeladas. • Han de reconocer que es un mensaje para ellas, lo que conlleva huir de la terminología técnica. • Han de hacerse visibles las ventajas y beneficios de la participación en términos de aprendizaje, desarrollo personal, posibilidad de establecer relaciones y salir del aislamiento del ámbito doméstico, han de mostrarse los beneficios para ellas como mujeres y para su unidad de convivencia, comunicar la gratuidad del servicio, las facilidades de participación (horarios, recursos de apoyo, transportes), etc...



Hasta aquí hemos ido haciendo un recorrido por las distintas fases del Itinerario Personalizado de Inserción, apuntando algunas cuestiones a tener en cuenta desde la perspectiva de género. A lo largo de este recorrido, y a medida que se iban apuntando las claves metodológicas, se ha ido haciendo referencia a una serie de actividades para profundizar en el aspecto que en cada caso se comentaba. En este último módulo se realiza una recopilación de todas ellas.

Estas propuestas de trabajo sólo pretenden orientar al personal técnico sobre los elementos en los que conviene profundizar y cómo hacerlo. Por lo tanto, están pensadas como ejemplificaciones y no como la “propuesta de trabajo obligatoria” del programa Unidades de Empleo para Mujeres. Éstas podrán, en consecuencia, modificarse, sustituirse y completarse con las actividades que se consideren oportunas, fruto de la experiencia de trabajo en programas similares o seleccionadas de otros recursos.

Todas las actividades propuestas han sido seleccionadas y, en algunos casos, adaptadas de materiales existentes y que se detallan en la bibliografía.

Para cada una de las actividades propuestas se ha diseñado una *ficha metodológica* que desarrolla los siguientes campos:

- **¿Por qué esta actividad?** Apunta a la necesidad de la actividad.
- **¿Para qué sirve?** Se centra en los objetivos que persigue el desarrollo de cada actividad
- **¿Cómo se utiliza?** Incluye algunas instrucciones para el desarrollo de la actividad y la aplicación de la herramienta
- **Informaciones complementarias.** Sobre contenidos concretos trabajados en la actividad y elementos de reflexión del técnico o la técnica con la usuaria.
- **Corresponde a....** Vincula la actividad con las distintas fases del Itinerario Personalizado de Inserción en la que ésta es aplicable.

El módulo que nos ocupa contiene las fichas metodológicas de todas las actividades recomendadas, que a su vez están vinculadas con las herramientas de trabajo o fichas de trabajo anexas.

ACTIVIDAD 1 | POSICIÓN PERSONAL ANTE LA PARTICIPACION LABORAL DE LAS MUJERES

¿Por qué esta actividad?

Porque es necesario que el personal técnico conozca su posición (actitud y estereotipos de género) frente a la participación sociolaboral de las mujeres, de modo que no se aborde el proceso de orientación desde la “falsa neutralidad”.

¿Para qué sirve?

Objetivo:

- Facilitar la autoexploración de los estereotipos de género que las y los profesionales pudieran mantener respecto de las demandantes de empleo.

¿Cómo se utiliza?

- Leer atentamente cada una de las afirmaciones que se proponen en la ficha y señalar con un X o con un signo de verificación (V) aquéllas con las que se está de acuerdo. El resultado indicará una posición más o menos favorable hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres, que a su vez orientará hacia los conocimientos que se deberán adquirir.²⁰

Informaciones complementarias

Esta herramienta de autoexploración tiene como finalidad favorecer y orientar la formación en materia de género del personal técnico de las Unidades de Empleo para Mujeres. Si bien se ha pensado como una herramienta de análisis individual, también podría utilizarse desde la coordinación para programar la formación inicial.

Para el desarrollo de una práctica profesional de seguimiento de Itinerarios profesionales desde una óptica de igualdad, es importante tener en cuenta que NO existe una intervención neutra con respecto al género. Si consideramos que las acciones de orientación deben ser neutras, es decir, iguales para mujeres que para hombres, no estamos tomando en cuenta los diferentes puntos de partida de unas y otros, y no estamos ofreciendo la atención correcta para acompañar los Itinerarios Personalizados de Inserción de las mujeres.

Este tipo de intervenciones no tienen en cuenta los factores de desigualdad de género y cómo éstos condicionan las posibilidades de acceso de las mujeres a los servicios de empleo y al empleo en sí. Podemos hablar de dos tipos de intervenciones en esta línea:

- Intervenciones ciegas al género: No se han planteado nunca una intervención que tenga en cuenta la perspectiva de género. Responde a la afirmación: “No es un aspecto relevante”.
- Intervenciones aparentemente neutras: Buscan “respetar” (no influir negativamente en) las relaciones de género existentes, pero perpetúan las desigualdades. Es la que se encuentra en la afirmación “Es igual para mujeres y para hombres”. Se puede plantear igualmente como “No es necesario hacer distinciones, hay que tratar igual a todas las personas”.
- Intervenciones con perspectiva de género: son todas aquéllas que tienen en cuenta tanto las diferencias entre mujeres y hombres como las desigualdades entre ambos y, por lo tanto, implementan contenidos y procedimientos que posibiliten el acceso de las mujeres a los recursos introduciendo, si fuera necesario, medidas compensatorias y correctoras de las desigualdades.

Corresponde a... Esta actividad es un ejercicio previo

ACTIVIDAD 2 | LA POSICIÓN ANTE EL EMPLEO

¿Por qué esta actividad?

Porque es necesario conocer la idea, la “representación” mental que las usuarias que se acercan al servicio tienen sobre el empleo. Esto nos dará una primera idea de la percepción sobre sus posibilidades.

¿Para qué sirve?

- Para tener una primera aproximación y clasificar a las usuarias en función de los perfiles establecidos y, con ello, enfocar las fases siguientes de diagnóstico, diseño y desarrollo del Itinerario Personalizado de Inserción.

¿Cómo se utiliza?

Esta actividad permite realizar esa valoración previa de la usuaria partiendo de dos herramientas: ²¹

- Un cuestionario básico (que sin duda se podrá sustituir por el de Andalucía Orienta) para identificar las variables de los perfiles.
- Una actividad (Las caras ocultas del empleo y desempleo) que indaga sobre los factores que condicionan su posicionamiento ante el empleo.

El cuestionario, como es lógico, lo realiza el personal técnico como una encuesta.

La actividad “Las caras ocultas del empleo y desempleo”, puede realizarla directamente la usuaria cumplimentando la ficha de usuaria. Una vez finalizada, se procederá a una reflexión conjunta del resultado y el personal técnico indicará algunos aspectos sobre los que cabría profundizar en el diagnóstico profesional. Este momento ha de aprovecharse para presentar más en profundidad el servicio y la utilidad del mismo.

Informaciones complementarias

Con esta actividad se trata de tener una primera idea del perfil de la usuaria y su percepción del empleo.

- Respecto del desempleo, conviene desdramatizar la situación y ayudar a superar las situaciones de desánimo para convertir esta situación en una oportunidad y en este sentido integrar el dispositivo Unidad de Empleo Mujeres como uno de los mecanismos de ayuda y soporte a su toma de decisiones.
- Respecto del empleo, se trata de hacer evidente que es un derecho individual que a su vez es fuente de otros derechos, tales como las pensiones, la prestación de desempleo, los derechos sociales, etc. Se trata de presentarlo como la situación que ofrece independencia económica y que favorece la autonomía personal.

Esta actividad centrará el trabajo posterior y proporcionará una idea de las necesidades de la usuaria y de los aspectos a reforzar. Se puede utilizar como actividad de comparación y evaluación, rescatable al final del proceso, para poder comprobar y analizar los avances realizados.

Corresponde a... La fase 1: Recepción y acogida

ACTIVIDAD 3 | ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD

¿Por qué esta actividad?

Porque es necesario realizar una valoración previa de la ocupabilidad/empleabilidad para establecer los avances a realizar con la usuaria y confirmar el perfil o lugar desde el cual inicia el Itinerario Personalizado de Inserción.

¿Para qué sirve?

- Para elaborar el diagnóstico profesional y conocer el grado de ocupabilidad de la usuaria, trazando, además, con ella el camino (las distintas acciones) que la llevará a la mejora de su empleabilidad y al empleo.
- Esta actividad servirá como punto de partida, tanto para identificar la necesidad de mejora concreta de algún factor de ocupabilidad, como para realizar un tratamiento más global del conjunto de factores. Con esta actividad, si no se hubiese hecho en las actividades anteriores, ha de cerrarse la clasificación de las usuarias según los distintos perfiles.

¿Cómo se utiliza?

Rellenando la ficha de los factores de ocupabilidad y analizándola conjuntamente con la usuaria.²²

- Para su cumplimentación podrán adoptarse dos métodos: a través de preguntas directas a la usuaria sobre cada uno de los factores, o a partir del resultado de las actividades anteriores, dado que la ficha recoge el conjunto de factores. Asimismo se podrá utilizar cualquier otro soporte²³ que nos aporte las informaciones que se precisan para medir los factores de ocupabilidad y volcar su resultado sobre esta ficha.
- Se trata de una ficha comparativa entre la situación concreta de la usuaria y las exigencias del mercado de trabajo, para comprobar la distancia que existe entre ambos.

Una vez finalizada la cumplimentación, la reflexión conjunta permitirá señalar los aspectos o factores sobre los que será necesario profundizar y mejorar, dando forma, con ello, al Itinerario Personalizado de Inserción

Informaciones complementarias

Esta plantilla, si se cumplimenta adecuadamente, permite en un sólo golpe de vista conocer varias realidades:

- El punto de partida de la usuaria en relación con las exigencias del empleo y, con ello, el grupo al que pertenece dentro de la tipología establecida.
- Los factores de ocupabilidad que tienen una puntuación por debajo del punto de equilibrio y, por lo tanto, será necesario abordar en el itinerario con mayor exhaustividad.
- Los factores de ocupabilidad con una alta puntuación (a excepción de la centralidad del cuidado y de la atribución causal) sobre los que se puede sostener el esfuerzo de realizar el proceso, haciendo ver que ya hay una parte del camino recorrido.

Corresponde a... La fase 2/3: Recogida de información y diseño del Itinerario Personalizado

ACTIVIDAD 4 | MIS RAZONES PARA EMPLEARME

¿Por qué esta actividad?

Porque es necesario profundizar en las motivaciones que cada usuaria tiene para emplearse y en cuáles son sus necesidades e intereses reales. Solo así podremos orientar las futuras acciones que incidan en la centralidad en el empleo y que motiven la reflexión sobre el acceso al empleo.

¿Para qué sirve?

- Para detectar las motivaciones, los anclajes, que llevan a la usuaria a plantearse un objetivo profesional determinado y la búsqueda activa de empleo.
- Favorecer la reflexión sobre los valores y motivaciones que influyen en la elección profesional y tomar conciencia de los motivos que la impulsan a emprender la búsqueda de empleo.

¿Cómo se utiliza?

- Presentar la actividad haciendo hincapié en que se va a trabajar sobre los motivos por los que quieren emplearse. Explicar que se le van a plantear algunas cuestiones para que reflexionen sobre ellas, y que posteriormente las analizaréis en común.
- Es importante concluir sobre las prioridades que esa persona tiene, a qué tipo de cosas le da más importancia y conocer el por qué de sus valoraciones, ya que lo que más se valora, es lo que más influye en la elección: las prioridades de hoy, condicionan las posibilidades futuras.²⁴

Informaciones complementarias

La valoración de las motivaciones para emplearse ha de ir acompañada de una reflexión profunda y sincera sobre las ventajas y desventajas que el empleo puede suponer. Son debates que han de ir acompañados sobre la realidad, en cuanto al reparto de las tareas domésticas y la corresponsabilidad en el ámbito familiar, sobre la doble jornada, que a menudo supone el empleo para las mujeres, y lo que estos elementos influyen en su disponibilidad. La sinceridad con la que se planteen estas cuestiones permitirá tomar una decisión que hará más o menos fiable un proyecto de empleo a medio o largo plazo.

Corresponde a... La Fase 2/3 de Recogida de información. Diseño del Itinerario Personalizado de Inserción

ACTIVIDAD 5 | EL SEXO DE LAS OCUPACIONES: ANÁLISIS DE LA DIVERSIFICACIÓN

¿Por qué esta actividad?

Porque la socialización diferencial de hombres y mujeres sigue teniendo un efecto directo en las elecciones académicas y profesionales. Esta realidad debe cuestionarse para romper la segregación ocupacional existente.

¿Para qué sirve?

- Para que las mujeres se familiaricen con el concepto “división sexual del trabajo” y analicen las posibles razones que originan y mantienen la división sexual de las profesiones
- Para que reflexionen sobre las actitudes personales que mantienen los estereotipos y prejuicios sobre el reparto de tareas en función del sexo.
- Para explorar los estereotipos y el peso del género en la elección profesional y en esa medida para favorecer o motivar hacia elecciones más diversificadas.

¿Cómo se utiliza?

- Complimentar la ficha individualmente²⁵, señalando según la opinión que se tenga si es (V) verdadero o (F) falso el enunciado del ejercicio. A partir del resultado se trataría de reflexionar, según el peso de los estereotipos masculinos y femeninos que se hayan expresado, sobre la disposición que esa persona tiene para abordar propuestas de elección profesional que supongan cierta diversificación profesional.
- Analizar con la usuaria el origen social y no genético de las diferentes habilidades de mujeres y de hombres y cómo el proceso de socialización diferencial consigue atribuir sexo a las profesiones y habilidades a través de la interiorización de esa visión de la realidad.

Informaciones complementarias

- Esta es una actividad interesante para trabajar antes de los intereses profesionales.
- Es importante que las mujeres se reconozcan como personas que con sus actitudes pueden reforzar ideas estereotipadas que atribuyen capacidades distintas en función del sexo. Y esta postura les niega la posibilidad de introducirse en ámbitos laborales tradicionalmente reservados a los varones.
- El proceso socializador del que mujeres y hombres participamos, determina muchas de las preferencias ocupacionales posteriores ya que, unos y otras, “aprendemos” a distinguir los ámbitos de acción profesional dentro de un contexto sexualizado. La adjudicación del ámbito doméstico como espacio “propio” de las mujeres; “lugar singular”, “hecho a la medida” de sus capacidades y potencialidades, abre el paso a la formulación de estereotipos, claramente peligrosos, que limitan el proceso de construcción de la propia individualidad y que determinan la intervención de las mujeres en el medio social y productivo. Esta actitud determinista cercena la capacidad de optar por opciones profesionales no relacionadas, inicialmente, con la socialización femenina. Es importante, pues, que las participantes analicen y sean conscientes de la tendencia que las mujeres tienen a escoger determinadas actividades como “una profesionalización de las tareas domésticas”.

En relación al ejercicio, si se considera que una mujer, por el hecho de serlo, es más detallista y minuciosa y que a un hombre se le dan mejor los trabajos relacionados con el análisis y la investigación, tácitamente estamos reconociendo que existen profesiones que van a realizar mejor unas que otras, y al contrario. Esto no implica reconocer que la socialización ha determinado una forma de pensar, de entender el mundo desde lo masculino y desde lo femenino y ha reforzado comportamientos y capacidades para uno y otro sexo. La introducción de nuevos elementos en la socialización puede producir los cambios necesarios para suprimir las restricciones en todos los ámbitos que uno y otro sexo soportan. De ahí que el desempeñar una ocupación determinada, realizar un determinado tipo de tareas o manifestar una serie de intereses no pase porque le es “propio” a ese sexo en cuestión, sino por la capacidad de intervenir y modificar el medio.

Corresponde a... La fase 2/3: Recogida de información y diseño del Itinerario Personalizado

ACTIVIDAD 6 | HABILIDADES Y DESTREZAS

¿Por qué esta actividad?

Porque muchas mujeres no son capaces de identificar sus conocimientos, habilidades y destrezas, especialmente, si éstas se han desarrollado en el ámbito reproductivo. Son actividades que no se reconocen como extrapolables al mundo del empleo.

¿Para qué sirve?

- Identificar las destrezas y habilidades adquiridas en los distintos ámbitos de relación ajenos al empleo.
- Incrementar los niveles de autoestima al reconocerse habilidades y destrezas extrapolables a otros ámbitos.

¿Cómo se utiliza?

- Explicar a la usuaria el contenido de esta actividad, centrada en desvelar cuáles son sus habilidades y destrezas “ocultas” o no reconocidas en el mercado, y en valorar en qué medida pueden ser empleadas en un puesto de trabajo, si se comunican adecuadamente.
- Se debe ayudar a pensar y profundizar en las habilidades y capacidades derivadas de las tareas realizadas en los ámbitos ajenos al empleo, más relacionados con el desempeño del trabajo reproductivo o el voluntariado. Es posible que muchas mujeres no sepan hablar de sí mismas si no es “en relación con”. Esta actividad ayudará a la usuaria a centrarse en sí misma y a verbalizar los aspectos positivos derivados de su actividad cotidiana.
- Es importante profundizar en el trabajo ligado al desarrollo de sus responsabilidades domésticas y familiares, y al desarrollo personal, a sus intereses y motivaciones (voluntariado, asociacionismo, actividades deportivas u otras actividades de ocio y tiempo libre). Se trata de desgarnar qué se hace en cada actividad y vincular cada tarea con las destrezas y habilidades requeridas para su desarrollo.²⁶

Informaciones complementarias

La valoración de las propias destrezas y habilidades forman parte fundamental de la construcción de una idea positiva sobre sí misma, refuerzan la autoconfianza y favorece el hablar de una misma en términos positivos.

Por otro lado, el rescatar los saberes obtenidos en actividades no remuneradas permite la valoración de las mismas y la obtención de una visión de utilidad sobre ellas, contribuyendo no sólo a estructurar la autoestima sino a dar un sentido al tiempo dedicado a estas tareas.

Corresponde a... La Fase 2 de Recogida de información y análisis (perfil 1 NO SABE SI QUIERE EMPLEARSE). En esta fase, permite detectar hasta qué punto las mujeres saben nombrar sus saberes adquiridos en distintos ámbitos.

La Fase 3: Diseño del Itinerario Personalizado de Inserción y la Fase 4: Desarrollo del Itinerario Personalizado de Inserción, para completar su perfil competencial con las destrezas adquiridas en los aprendizajes informales.

ACTIVIDAD 7 | IMAGEN COMO PROFESIONAL

¿Por qué esta actividad?

Porque es importante poner de manifiesto la imagen que la usuaria tiene de sí misma como profesional y cómo influye ésta en la visión que se tiene del mercado laboral y en las posibilidades personales que se atribuye para el logro de la inserción profesional.

¿Para qué sirve?

- Indagar y reflexionar sobre la percepción que la usuaria tiene de sí misma como profesional.
- Identificar los aspectos más relevantes que la usuaria se atribuye como profesional y que contribuyen a definir su perfil profesional.

¿Cómo se utiliza?

- Esta actividad consiste en que cada usuaria piense en sí misma como profesional y sea capaz de expresarlo coherentemente. Cada usuaria describe la idea que tiene sobre sí misma partiendo de preguntas muy abiertas del tipo: ¿Cómo te describirías?, ¿con qué adjetivos?, ¿en qué te centrarías?, ¿qué destacarías?
- Una vez que la usuaria realice su descripción, la técnica la ayudará, si es necesario, a categorizar la descripción, pero sobre todo, hará con ella el ejercicio de rescatar los aspectos relevantes para incluir en su perfil profesional.²⁷

Informaciones complementarias

Con esta actividad se persigue que la usuaria vaya completando una imagen de sí misma como profesional, observando el grado de coherencia que guarda con las actividades relacionadas con la identificación de saberes y destrezas. Por otra parte, sirve para comprobar qué aspectos son los que se tienen en cuenta y cuáles se obvian, convirtiendo este doble hecho en objeto de trabajo que posibilite ir cerrando el perfil competencial.

Esta actividad permite valorar cómo se ha avanzado en el grado de ocupabilidad y proporciona al personal técnico una idea de las necesidades de esa usuaria y qué aspectos hay que reforzar para mejorar su empleabilidad.

La información resultante, comparándola con el resultado del resto de actividades realizadas, debe facilitar el acercamiento a la definición de un objetivo profesional.

Corresponde a...La Fase 2 de Recogida de información y análisis.

Es también una actividad que puede ser retomada posteriormente pues, realizada en fases intermedias o finales del Itinerario Personalizado de Inserción, permite ver la evolución que sobre su imagen profesional tiene cada usuaria.

ACTIVIDAD 8 | INVENTARIO DE INTERESES

¿Por qué esta actividad?

Porque es necesario buscar anclajes sólidos a la toma de decisiones. Cuanto más se basen las elecciones en intereses personales y profesionales claros, más firmes serán y más posibilidades de logro del objetivo profesional habrá.

¿Para qué sirve?

- Detectar intereses y preferencias personales que orienten hacia una opción de proyecto profesional/laboral claro, así como para identificar los pasos intermedios que han de diseñarse para llegar al objetivo marcado.
- Se pretende hacer un recorrido por el ciclo vital de la persona, identificando aquellas cuestiones que le interesaron y comprobar si ha habido algunas constantes.
- Contrastar el recorrido vital con el deseo futuro para ver el grado de coherencia y encaje entre las constantes y lo que se desea hacer.

¿Cómo se utiliza?

- Se cumplimenta la ficha del ejercicio para trabajar y reflexionar sobre su resultado, elaborando un inventario de intereses.²⁸ Lo interesante serán las conclusiones que se deriven del análisis conjunto sobre la información generada por la usuaria.
- Resulta evidente que éste ha de ser un trabajo bastante guiado y tutelado por el personal técnico y que requerirá sin duda dedicación tanto para generar la información como para su análisis.

Informaciones complementarias

Conocer los intereses profesionales resulta esencial para un proceso de orientación ya que la identificación de éstos y su comparación con los conocimientos y destrezas permitirán afinar la elección de un objetivo profesional.

Tener unos intereses profesionales claros influirá en los niveles de motivación personales para seguir el proceso de formación que se necesite y el recorrido hacia la inserción.

Los intereses profesionales nos darán la información necesaria para apoyar a las mujeres en la clarificación de su objetivo profesional y nos permitirá trabajar la asunción de su decisión y el que actúen en consecuencia.

Corresponde a... La Fase 2/3 de Recogida de información. Diseño del Itinerario Personalizado de Inserción

ACTIVIDAD 9 | ANALIZO MIS TIEMPOS

¿Por qué esta actividad?

Porque es necesario visibilizar cómo las mujeres organizan sus tiempos cotidianamente. El desarrollo de las responsabilidades familiares y domésticas condiciona la disponibilidad de las mujeres para desempeñar actividades en otros ámbitos. Es necesario conocer cómo cada usuaria organiza sus tiempos y la percepción respecto de las posibilidades de cambio del mismo que tiene.

¿Para qué sirve?

- Tomar conciencia del uso del tiempo y de los espacios que hace cada usuaria
- Valorar la posibilidad de liberar tiempos para introducir nuevas actividades en la vida cotidiana y reorganizar el uso del tiempo que hace



¿Cómo se utiliza?

- Esta actividad tiene dos bloques (A y B)²⁹ que pueden trabajarse en momentos distintos, siempre que ambos se analicen conjuntamente a la hora de tomar decisiones: el bloque A, donde la usuaria deberá explicitar qué tareas hace habitualmente en un día cualquiera y específicamente en cada día del fin de semana, en qué ámbitos y cuánto tiempo dedica, poniendo de manifiesto su disponibilidad de tiempo y visibilizando, además, quién obtiene beneficios del trabajo realizado; el bloque B, orientado a profundizar sobre la organización de tareas de la usuaria y las posibilidades de cambio si negocia el reparto de responsabilidades con el resto de personas de la unidad de convivencia.
- Es importante hacer ver la necesidad de indagar en la organización del tiempo para descubrir fórmulas de mejorar su uso, evitando duplicidades o viendo la posibilidad de negociar con el resto de componentes de la unidad de convivencia el reparto de responsabilidades.
- Se debe facilitar la tarea de sistematizar la información, al menos, en un primer momento.
- A lo largo del desarrollo de la actividad, aunque especialmente una vez se haya abordado el bloque B, se hará hincapié en la necesidad de organizar de un modo eficaz el tiempo doméstico y la importancia que tiene la aplicación de estrategias de control y planificación del mismo, así como la valoración de las consecuencias derivadas de esa nueva planificación. Será necesario prestar atención al nuevo reparto de tareas domésticas que hayan hecho para ver si se hace en función del sexo de la persona encargada de hacerla o ya no se tiene en cuenta esta variable y se hace una distribución equitativa.

Informaciones complementarias

Podemos darnos cuenta que la división sexual de las actividades, así como las creencias sobre lo masculino y lo femenino, imponen a hombres y mujeres un tiempo único, orientado al cumplimiento de tareas asignadas según el sexo, que les priva de oportunidades para desarrollar otras dimensiones de la personalidad. Los valores y conductas interiorizadas por hombres y mujeres han propiciado la diferenciación de espacios, la organización del tiempo y la valoración desigual de los productos resultantes. Los producidos por las mujeres, al ser de consumo inmediato, favorecen la invisibilidad del trabajo doméstico. A esto se suma que las mujeres que además del trabajo doméstico realizan otro fuera de este entorno, representan otro uso del tiempo con una característica común: la persistencia, casi exclusiva para ellas, del tiempo dedicado al trabajo doméstico. Esto provoca una situación de discriminación cuyo resultado es la “doble jornada”.

Al igual que el dinero, el tiempo tiene un gran valor en la sociedad actual. Disponer de él permite plantearse adquirir conocimientos, protagonismo social y profesional, actividades de ocio, relaciones, etc. De ahí que las mujeres tengamos que plantearnos seriamente el “tiempo que regalamos” a las demás personas, la necesidad de contar con un tiempo nuestro y valorarlo.

El tiempo se gestiona y es necesario aprender a hacerlo para disfrutarlo de acuerdo con los propios intereses, inquietudes y prioridades. El primer paso que hay que dar para hacerlo es saber en qué empleamos nuestro tiempo y cómo lo usamos. Por una parte, se trata de desvelar el tiempo de que disponemos para poder decidir en qué invertirlo. Por otra parte, habrá que plantearse la posibilidad de liberar tiempos para emprender actividades de nuestro interés.

Es importante motivar para cambiar de actitud y tener en cuenta que será necesario:

- Negociar para que las responsabilidades domésticas y familiares sean de todas las personas que conviven.
- Saber delegar. Es positivo que todas y todos desarrollemos las habilidades y destrezas en las tareas domésticas y seamos corresponsables en las responsabilidades y tareas del ámbito de convivencia.
- Aprovechar el tiempo, aprender a usarlo con eficacia, planificarlo y revisarlo.
- Simplificar las tareas y comprender que muchas veces no es necesario hacer todos los días la misma tarea, sino una o dos veces por semana.

Corresponde a... La Fase 2 de Recogida de información y análisis. Puede utilizarse en esta fase en la medida en que permite visibilizar la organización de los tiempos de la usuaria y su disponibilidad.

La Fase 3 de Diseño del Itinerario Personalizado de Inserción y la fase 4 Desarrollo del mismo, en la medida en que permite profundizar sobre la organización de tareas de la usuaria, las posibilidades de cambio a la hora de introducir nuevas actividades y los obstáculos previstos si esto sucede.

ACTIVIDAD 10 | RELACIÓN CON LAS TIC

¿Por qué esta actividad?

Porque son muchas las mujeres que carecen de destrezas informáticas y tienen especiales dificultades con las nuevas tecnologías. Existe todavía una pesada carga cultural sobre las mujeres, relacionada con las expectativas de rol asignadas por una sociedad que viste un maquillaje moderno, pero sigue sosteniendo valores tradicionales en materia de relación entre los sexos. Los estereotipos sociales también juegan sus cartas. La creencia de que las mujeres no son buenas en ciencias y tecnología, en comparación con los varones, suele ser atribuida a limitaciones biológicas del sexo femenino más que al proceso de socialización diferencial y a la existencia de sesgos de género en el material didáctico, en los métodos pedagógicos y en el diseño tecnológico, lo cual contribuye a apartar a las mujeres de las ciertas tecnologías y a ampliar la brecha de género en lo que refiere al uso de las nuevas tecnologías de la información.

¿Para qué sirve?

- Desvelar el posicionamiento de la usuaria frente al uso de la informática e Internet.
- Profundizar en los motivos por los que la usuaria es resistente al uso de la informática e Internet.

¿Cómo se utiliza?

- Esta actividad consiste en la cumplimentación de un breve cuestionario sobre conocimientos informáticos, aunque permite profundizar en la actitud ante el tema y en las motivaciones de la usuaria respecto de su uso o carencia.
- Cuando se presente la actividad hay que hacer hincapié en el objetivo que se persigue, poniendo de manifiesto que hoy en día son muchos los puestos de trabajo que requieren el manejo de la informática y de Internet. Con esta actividad podremos desvelar nuevos intereses profesionales y completar su inventario, especialmente si las preferencias profesionales se orientan a áreas de empleo en las que el manejo de las destrezas informáticas es un requisito primordial.³⁰

Informaciones complementarias

Existe un concepto sumamente equivocado que considera a las tecnologías como “neutrales en materia de género”. El uso de las nuevas tecnologías está mediatizado por el rol de género y por las habilidades y destrezas que se consideran propias de las mujeres y de los hombres. Prueba de ello es la escasa presencia de las mujeres en estudios relacionados con la ciencia o las ingenierías.

Las nuevas tecnologías pueden constituir un obstáculo más a superar. Actualmente existe una brecha digital de género, resultado de que las mujeres encuentran más dificultades de acceso que los hombres a la sociedad de la información, ya que los entornos y contenidos reproducen, en su mayor parte, las relaciones de dominación de género existentes. Además, la adquisición de tecnología y el uso de las nuevas tecnologías dependen también del acceso a otros recursos tales como el empleo, el crédito, la información, etc. en los que, como se sabe, las mujeres tienen más dificultades.

Existe también, otro factor, más sutil, relacionado con el espacio simbólico con el que cada persona se identifica en función de su sexo y generación:

- En el hogar, el espacio del ordenador tiene un carácter simbólico masculino y en el que la prioridad de uso es de los maridos e hijos varones frente a las mujeres. En este entorno, las mujeres tienen que cumplir con “sus responsabilidades” familiares.
- Los cibercafé, por ejemplo, como la mayoría de los espacios públicos de participación y ocio, han sido espacios pensados y diseñados para el uso masculino.

Es decir, hoy en día muchas mujeres pueden acceder a un ordenador, pero no lo hacen ya que no tienen interés (no le encuentran utilidad), oportunidad (en tiempo ni espacio), y en última instancia tampoco tienen formación, aunque también es necesario decir que actualmente es alto el número de ordenadores en los hogares, o bien es relativamente fácil encontrar una biblioteca o un centro cívico donde podamos conectarnos a Internet y de manera gratuita, como puede ser el caso de los Guadalinfo.

En cualquier caso, es prioritario disponer de un cierto grado de alfabetización digital que permita a todas las mujeres usar el ordenador y relacionarse fluidamente con las TIC ya que éstas, cada vez más, están conformando nuestra forma de vida. El ciberespacio constituye a la vez una barrera que puede llevarnos a la exclusión, o también una oportunidad para relacionarnos, para entrar o mejorar la posición en el mercado laboral. A este nivel, es fundamental sensibilizar hacia el uso de las TIC, evitando el cliché de “mujer tecnófoba”.

Corresponde a... La fase 2 de Recogida de información y análisis, en la medida en que permite poner de manifiesto los conocimientos y actitudes de las usuarias ante las TIC, concretamente, ante el manejo de ordenadores e Internet. Esta actividad es además recomendable cuando se emprenda el diseño del Itinerario Personalizado de Inserción (Fase 2) o se aborde la redacción del CV (fase 3).

ACTIVIDAD 11 | DINÁMICA DEL MUNDO LABORAL: LAS OCUPACIONES

¿Por qué esta actividad?

Porque es necesario que cada técnica o técnico identifique el nivel de conocimiento que posee la usuaria acerca del mercado laboral y todo lo que ello conlleva (exigencias en los perfiles profesionales, requisitos de adaptación al mismo, ocupaciones y familias profesionales, tendencias de evolución...)

¿Para qué sirve?

- Detectar el grado de conocimiento de la estructura ocupacional del territorio de la usuaria, identificando las ocupaciones más demandadas y con mayor futuro social y económico en su comarca o fuera de su comarca, sabiendo clasificarlas por áreas y familias profesionales.
- Indagar sobre el grado de conocimiento de las tendencias ocupacionales presentes y sus exigencias ó requisitos, pudiendo detectar elementos que favorezcan la polivalencia de cara a las transformaciones constantes del mercado y posibles reajustes profesionales.

¿Cómo se utiliza?

- Al presentar la actividad,³¹ hacer ver la necesidad de conocer de cerca la realidad ocupacional del territorio donde vive la usuaria, y de desarrollar las habilidades básicas para detectar las ocupaciones con más posibilidades de empleo. Buscar criterios para clasificar las áreas y familias profesionales según exigencias de perfiles comunes (Crear un Banco de Ocupaciones).
- El paso siguiente se centra en la reflexión individual y análisis. La usuaria trabaja a partir de los conocimientos que posee sobre la actividad económica y la estructura ocupacional de su zona, identificando dónde cree que hay más empleo, qué requisitos se exigen y dónde hay más futuro o dónde la evolución indica que generará mano de obra. Igualmente, la usuaria selecciona de 6 a 10 ocupaciones que no existan en su territorio y otras tantas que sí, tratando de que se relacionen con sus intereses e identificando los perfiles exigidos: nivel de formación o cualificación, habilidades necesarias... (se recomienda rescatar los resultados obtenidos en la actividad 7: Mi imagen como profesional y la actividad 8: Inventario de intereses, para tener siempre presente cuáles son los intereses profesionales de la usuaria).
- Recopilación, Síntesis y Conclusiones. La técnica o técnico orientará el análisis mediante una descripción lo más completa y objetiva posible de las informaciones que vaya ofreciendo la usuaria, intentando responder a las siguientes preguntas: ¿de dónde partimos para afirmar que las ocupaciones con más posibilidades son...? ¿los requisitos y exigencias de estas ocupaciones y familias profesionales las conocemos porque...? ¿en qué nos basamos para deducir el tipo de perfiles que se demandarán en un futuro? ¿conocemos los perfiles de las profesiones más demandadas? ¿en base a qué elementos?
- La técnica o técnico presentará las diferentes áreas ocupacionales, las familias que las agrupan y las dificultades actuales para agruparlas por su número elevado y complejidad, definiendo los perfiles exigidos. Se intentará indagar sobre las lagunas informativas, intentando detectar las carencias formativas o de cualificación necesarias para realizar una selección lo más real y ajustada a su perfil, reorientando en todo momento el proceso e informando de las posibles vías de acceso a dichos perfiles profesionales (posible traslado o derivación a otros dispositivos de empleo).



Informaciones complementarias

Se trata de conocer cuál es la “percepción” de la usuaria acerca de la realidad socioeconómica y ocupacional de su entorno más cercano, con la intención de favorecer la definición de su objetivo profesional de forma realista y no basado en “falsas” o “deformadas” percepciones subjetivas, como consecuencia de haberse mantenido alejada de los circuitos del empleo.

En esta actividad, se debe enseñar cómo identificar “nichos de mercado”, facilitando los elementos y claves estratégicas para reconducir el Itinerario Personalizado de Inserción de forma constante y dinámica. Desarrollar igualmente la habilidad para estar “alerta” constantemente ante los cambios provocados en la economía y las tendencias del mercado local, con una actitud de investigación y curiosidad permanentes (revistas de emprendizaje, diarios económicos, prensa local y nacional –apartado de economía y ofertas formativas y laborales, anuarios socioeconómicos del ayuntamiento, Agencias de Desarrollo Local y diferentes recursos del Servicio Telemático de Orientación y del Servicio Andalucía Orienta...). Se deberá aclarar que muchos mercados están saturados dentro del propio territorio pero no fuera del mismo, apuntándose la posibilidad de trabajar fuera del entorno más cercano. Aquí se deberá tener en cuenta igualmente la disponibilidad real percibida o sentida, la “centralidad” del empleo, los procesos de “culpabilización”, consecuencia del mandato de género, así como la ausencia de los aspectos clave del empoderamiento: asertividad, autoestima... no sean la causa de su “no saber” cómo emplearse. Si se detecta que ese “no saber” responde a algún factor de ocupabilidad ya trabajado, se deberá reconducir todo el proceso hacia ese momento para volver a trabajarlo.

Corresponde a...Esta actividad corresponde a la Fase 2, fases de diseño (fase 3) y de desarrollo del Itinerario Personalizado de Inserción (fase 4)

ACTIVIDAD 12 | LAS EXIGENCIAS DE LA DECISIÓN

¿Por qué esta actividad?

Porque es necesario que las usuarias del servicio sean conscientes de lo que su elección les ofrece y exige, tanto si se trata de una elección formativa como si se trata de una ocupación concreta.

Porque es la forma de valorar su nivel de disposición a aceptar el reto de implicarse profesionalmente.

¿Para qué sirve?

- Para situarse “frente” a su elección (formativa o profesional) y delimitar aquello que necesitarán tener y conocer para poder decidir con criterio. En este sentido tendrán que valorar el esfuerzo que supone, esto es, qué va a tener que poner de sí mismas para conseguirlo.
- El resultado de esta actividad resulta clave para clarificar lo que se está dispuesta a “pagar” y las limitaciones que se ponen.

¿Cómo se utiliza?

- Una vez trabajadas las exigencias, condiciones y requisitos que requeriría la elección prevista (formación, ocupación u cualquier otra opción que surgiera) se guiará a la usuaria para la cumplimentación de la ficha del ejercicio y se reflexiona sobre su resultado.
- Resulta evidente que éste ha de ser un trabajo bastante guiado y tutelado por el personal técnico y que requerirá sin duda dedicación tanto para generar la información como para su análisis.³²

Informaciones complementarias

- Conviene reflexionar previamente sobre el hecho de que elegir algo siempre tiene un coste personal que es necesario valorar y decidir, en consecuencia, si se está dispuesta a pagarlo. Esta realidad vinculada a toda elección es aplicable también al desempeño profesional. Esta argumentación podrá servir para introducir la segunda parte del ejercicio.
- Esta actividad requiere que antes de realizarse se haya trabajado, en función de la elección de la usuaria, sobre las necesidades o exigencias que la elección supone en términos de habilidades concretas, conocimientos profesionales, actitudes, aptitudes necesarias, condiciones, etc.

Corresponde a...La Fase 2/3 de Recogida de información. Diseño del Itinerario Personalizado de Inserción

ACTIVIDAD 13 | LAS REDES SOCIALES

¿Por qué esta actividad?

- Porque es necesario potenciar las redes sociales como mecanismo de apoyo, tanto para sostener la motivación, como para intercambiar información y recursos. Éstas suponen, además, a menudo “grupos de presión” territoriales que permiten hacer llegar a la administración las necesidades de la sociedad civil.
- Porque las mujeres con menor tradición en la participación pública han desarrollado en menor medida estos mecanismos de apoyo que, por otra parte, suelen facilitar una búsqueda de empleo más efectiva y exitosa.

¿Para qué sirve?

- Profundizar en el cambio que desearía emprender en su mundo relacional.
- Analizar la red de relaciones que ha establecido hasta este momento y comprobar si ésta supone un elemento de apoyo o, por el contrario, un obstáculo para su toma de decisiones.

¿Cómo se utiliza?

- Presentar la actividad indicando cuál es su objetivo y la necesidad de reflexionar sobre las redes de relaciones, como posible herramienta para conseguir información sobre el empleo.
- Una vez hecha esta reflexión, se agrupará la información según espacios y tipo de relaciones, ahondando en cuestiones como: ¿En qué campos tenemos nuestro mayor número de relaciones? ¿Qué utilidad tienen las informaciones que se transmiten de cara al empleo? ¿Necesitaría ampliar su mundo de relaciones? ¿Quiere hacerlo? ¿Dónde y cómo cree que puede hacerlo?³³

Informaciones complementarias

Mediante esta herramienta se incide en la importancia de las redes y contactos personales como una de las vías más efectivas en el proceso de búsqueda de empleo. Por tanto, desarrollar un plan de búsqueda de empleo organizado, sistemático y eficaz, pasa, entre otras fases, por la movilización de estos contactos personales.

Una vez constatada la eficacia de los mismos, en especial para las mujeres, conviene analizar hasta qué punto suponen elementos de apoyo para los cambios que se quieren emprender o por el contrario incitan a mantener los roles de género más tradicionales y se convierten en un obstáculo que mantiene a las mujeres en un círculo extremadamente tradicional, alejadas del mercado de trabajo como consecuencia de su “rol” de género. Es conveniente hacer un par de aclaraciones, aunque sin detenernos aquí en tipificar los distintos tipos de relaciones sociales:

- Una red social pequeña, homogénea, poco dispersa y con intensos vínculos entre las personas que la componen, se relacionará con una identidad social poco cambiante. Ofrece apoyo y ayuda pero tiene menos probabilidades de estimular cambios. Ejerce mayor control social y la comunicación se suele transmitir jerárquicamente.
- Una red social amplia, heterogénea y dispersa tiene más probabilidad de proporcionar una variedad amplia de informaciones y recursos, por lo que parece propiciar mayores cambios. Se ejerce menos control y la comunicación suele transmitirse horizontalmente.

Corresponde a...La Fase 2/3 de Recogida de información. Diseño del Itinerario Personalizado de Inserción

ACTIVIDAD 14 | CANALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

¿Por qué esta actividad?

Porque los canales de información que utilizan las mujeres difieren de los utilizados por los hombres. Se manejan en relaciones y espacios alejados del empleo y no tienen las mismas posibilidades de acceso a otras informaciones, como las proporcionadas por las nuevas tecnologías. Es necesario identificar los canales de búsqueda de empleo utilizados por las mujeres, valorar su eficacia y tratar de ampliar los canales de búsqueda.

¿Para qué sirve?

- Identificar los canales de búsqueda de empleo utilizados por la usuaria y el grado de eficacia logrado.
- Explorar las posibilidades de ampliación de esos canales de búsqueda y las resistencias hacia el uso de las nuevas tecnologías.

¿Cómo se utiliza?

- Se presenta la actividad a la usuaria explicando cómo la división de espacios y roles de mujeres y hombres permite un acceso a la información limitado. Las mujeres al desenvolverse en espacios relacionados con la actividad reproductiva no reciben información sobre el empleo, lo que afecta a sus posibilidades de acceso al mismo.³⁴
- En esta actividad se pide a la usuaria que reflexione sobre los canales de información que utiliza habitualmente y que analice su utilidad para emprender la búsqueda de empleo. Esta actividad se complementa con las actividades Mi relación con las TIC y Mis redes.

Informaciones complementarias

Ampliar las oportunidades de acceso al empleo mediante una búsqueda eficaz, implica manejar información precisa y pertinente. Como ya se ha manifestado con anterioridad, algunas mujeres se relacionan en espacios desligados del empleo y manejan canales de información muy ligados al desempeño de su rol reproductivo.

Es importante hacer ver a esas usuarias la importancia de contar con una información precisa sobre el empleo, sobre dónde se ofrece, la forma de acceso a esos canales, sus posibilidades, además de aprender a discriminar las informaciones relevantes de las que no lo son, relacionadas directamente con sus intereses profesionales.

Por otra parte, a las mujeres que se relaciona más habitualmente con los canales formales es importante hacerles ver que se debe tender al uso simultáneo de todos los canales disponibles, repasando con ellas la totalidad de los mismos. Ésto contribuye no sólo a optimizar la búsqueda de empleo, sino a adquirir informaciones que pueden completar su perfil competencial, su desarrollo personal, la apertura de nuevos puntos de vista, etc.

Corresponde a...La fase 2 de Recogida de información y análisis, en la medida en que permite analizar el uso de canales de información y prever actuaciones que permitan avanzar en este aspecto.

A la fase 4 de desarrollo del Itinerario Personalizado de Inserción, cuando hay que profundizar sobre el uso de los canales de información y promover el cambio de actitudes.



ANEXO 1 ACTIVIDADES

ACTIVIDAD 1 Posición personal ante la participación laboral de las mujeres (cuestionario previo)

1º ¿Indica el nivel de conocimientos que posees en esta materia?

- Alto conocimiento teórico y una gran experiencia
- Conocimiento medio y alguna experiencia
- No tengo muchos conocimientos, pero sí cierta sensibilidad
- Nunca me había planteado el tema.

2º ¿Conoces cuál es tu papel en el programa Unidades de Empleo para Mujeres?

- SI (PRECISAR)
- NO (PRECISAR)

Lee los siguientes enunciados y señala con el signo de verificación aquéllos con los que estás de acuerdo.

- 1 Es necesario establecer medidas de conciliación para las mujeres
- 2 Los empleos, queramos o no, tienen sexo porque siempre hay algunos más propios de hombres y otros de mujeres
- 3 Los hombres son los que aportan el salario principal y, por ello, su disponibilidad doméstica ha de ser necesariamente menor que la de las mujeres
- 4 Una buena carrera profesional requiere mucha dedicación y mucho esfuerzo, y las mujeres no tienen mucho interés en dedicar su vida a ello
- 5 Las mujeres y los hombres son libres de elegir lo que quieren. Las mujeres no tienen más posibilidades porque se autoexcluyen
- 6 La igualdad ya está conseguida. Hoy no tiene sentido hablar de procedimientos diferentes para hombres y mujeres
- 7 Mujeres y hombres tienen las mismas necesidades frente al empleo
- 8 Los chistes y comentarios sexistas no son políticamente correctos, pero a mí me divierten
- 9 Desagregar la información por sexo es una moda, sólo sirve para dar más trabajo
- 10 Las leyes de igualdad no tienen mucho sentido, la relación entre hombres y mujeres es un asunto privado

ACTIVIDAD 2 La posición ante el empleo

>> CUESTIONARIO

Responder a las siguientes cuestiones, siempre que estos datos no se hayan recogido por otros motivos. Si éste fuera el caso, se procedería a realizar la actividad directamente.

Nombre:		Fecha de nacimiento:
Demanda:		
¿Estás buscando empleo?	<input type="checkbox"/> Sí	En caso afirmativo, ¿por qué?
	<input type="checkbox"/> No	En caso negativo, ¿por qué has acudido a este servicio?
¿En qué horarios podrías acudir al servicio?		
¿Qué días de la semana podrías acudir?		
¿Existe algún obstáculo que te impida venir al servicio o participar en alguna actividad, como un curso de formación?		
¿Tienes personas a tu cargo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No En caso afirmativo, ¿Cuántas personas?		
Señala qué tipo de dependencia:		
<input type="checkbox"/> Mayores		
<input type="checkbox"/> Menores		
<input type="checkbox"/> Personas enfermas		
<input type="checkbox"/> Personas con alguna discapacidad		
<input type="checkbox"/> Otras (especifica cuál):		
¿Utiliza algún servicio de apoyo? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		
En caso afirmativo, señala de qué tipo:		
<input type="checkbox"/> Me ayuda algún o alguna familiar		
<input type="checkbox"/> Un servicio externo público		
<input type="checkbox"/> Un servicio externo privado		
<input type="checkbox"/> Un servicio externo semipúblico		
<input type="checkbox"/> Otros (especificar):		

ESTUDIOS Y FORMACIÓN

¿Qué estudios tienes? Señalar estudios finalizados

¿Estás estudiando en la actualidad? Sí No

En caso afirmativo, ¿qué estás estudiando?

¿Has realizado algún curso de formación profesional/ocupacional? Sí No

En caso afirmativo, ¿tienen alguna relación con tu titulación? Sí No

¿Cuándo fue la última vez que has realizado un curso de formación?

¿Tienes conocimientos sobre informática? Sí No

En caso afirmativo, ¿has realizado algún curso? Sí No, lo manejo como usuaria

¿Manejas Internet? Sí No

LA EXPERIENCIA

¿Tienes alguna experiencia profesional? Sí No

En caso afirmativo, ¿está relacionada con tu titulación? Sí No

¿Cuándo finalizaste tu último empleo?

¿Cuál era?

¿Por qué finalizaste?

Tipo de contratos que has tenido

En caso de responder NO, ¿por qué no te has empleado nunca?

EL EMPLEO

Piensa en tu forma de ver la realidad y en tus actitudes y elige las respuestas que más te definan.

- Lo que más me interesa en la vida es tener independencia económica
- La atención de mi familia es lo más importante, si es necesario dejaría el empleo para atenderla
- Tener un empleo es fundamental para mi propia autoestima
- Dedicar mi tiempo a la familia me resulta muy satisfactorio
- No estoy dispuesta a elegir entre el empleo y la familia, siempre buscaré formas de compatibilizar ambas situaciones
- Mi ideal de vida es dedicar unas horas al empleo y el resto a mi familia

EL DESEMPLEO

¿Cuáles son las causas de tu situación de desempleo? Señala las 5 causas con las que estés más de acuerdo:

- Es difícil encontrar empleo cuando se tiene poca formación
- Las amas de casa no podrán encontrar empleo en un mercado como éste
- En realidad, no hay empleos
- Conocer cómo funciona el mercado de trabajo facilita el logro del empleo
- El empleo se consigue con enchufe
- Las ganas de emplearse favorecen el camino hacia el empleo
- La gente joven sin experiencia no se emplea
- El empleo es para la gente que tiene una buena red de relaciones
- Conseguir un empleo es sólo una cuestión de suerte
- Las habilidades sociales facilitan la obtención de empleo.

LA IMAGEN PROFESIONAL

Consideras que tienes una imagen profesional de ti misma: Positiva Negativa No sé

EL OBJETIVO PROFESIONAL

¿Tienes una idea clara de qué ocupación quieres desempeñar?

- Sí No Barajo dos o tres posibles ocupaciones

ACTIVIDAD | LAS CARAS OCULTAS DEL EMPLEO Y DESEMPLEO

1º La cara del desempleo

Para la usuaria: Con esta actividad pretendemos ver cuál es tu opinión inicial sobre el empleo y cómo lo afrontarías. Esta actividad es una especie de cuestionario que se divide en dos partes: una en la que reflexionaremos sobre el desempleo y otra en la que reflexionaremos sobre el empleo. Tienes que rellenarlo siguiendo las instrucciones.

Fijate en estas tres caritas: 😊 😐 😞

Piensa en tu situación como desempleada y escoge una carita que exprese lo que sientes.

Dibuja la cara que has elegido en el rectángulo y escribe (o dime³⁵) alrededor los 6 términos que asocies con esa cara:

DESEMPLEO

Reflexionemos ahora qué podría significar lo que has dicho o apuntado. Según esto:

El desempleo es para ti:

Las consecuencias de lo que piensas son:

Para afrontarlo mejor tendrás que:

2º La cara del empleo 😊 😐 😞

Piensa ahora en el empleo y escoge una carita que exprese lo que sientes.

Dibuja la cara que has elegido en el rectángulo y escribe (dime) alrededor los 6 términos que asocies con esa cara:

EMPLEO

Reflexionemos ahora qué podría significar lo que has dicho o apuntado. Según esto:

Lo que más valoras del empleo es:

La visión que tienes del empleo parece que se relaciona más con:

- Empleo por cuenta ajena
- Empleo por cuenta propia

ACTIVIDAD 3 Análisis de la empleabilidad

Recoger, en la plantilla siguiente, el resultado del análisis que se ha realizado y trazar el perfil de empleabilidad de la persona

	nada 0	algo 1	equilibrio 2	bastante 3	mucho 4	empleo ³⁶
Experiencia						
Formación						
Centralidad del empleo						
Centralidad del cuidado						
Obsolescencia conocimientos y experiencia						
Autoimagen						
Disponibilidad						
	objetiva					
	subjetiva					
Atribución causal externa						
Atribución causal interna						
Conocimiento empleo						
Estilo y método de búsqueda						
Motivación						
Definición objetivo profesional						

36. Esta columna señala la exigencia del empleo sobre ese factor y ha de ser completada por el personal técnico según sean las exigencias del mercado en el momento.

ACTIVIDAD 4 Mis razones para emplearme

En esta actividad vas a trabajar sobre qué supone emplearse para ti y los motivos que te impulsan a buscar empleo. Estos motivos son muy importantes, porque de ellos depende que tu proyecto de búsqueda de empleo sea más o menos sólido.

A lo largo de esta actividad iremos planteando cuestiones como qué significa para ti trabajar fuera de casa, qué necesidades tienes, si estás dispuesta a reorganizar tu vida para acceder al empleo, etc. Intenta plantear del modo más sincero posible cuáles son las prioridades para ti, pues los motivos más importantes serán los que más influyan en tus decisiones posteriores.

1º Del conjunto de aspectos siguientes, escoge tres y ordénalos del más importante al menos importante:

<p>Listado de aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Familia• Empleo• Hogar• Cuidado de padres y madres• Tiempo libre• Cuidado y educación de los hijos e hijas• Participación social• Formación• Relaciones• Independencia• Otros: Especificar	<p>Señala tu elección (1º más importante, 3º menos importante):</p> <p>1º</p> <p>2º</p> <p>3º</p>
--	---

2º Trata de explicar:

- Las razones de tu elección

¿Por qué es ésa tu prioridad?

¿Qué significado tiene esa prioridad?

¿Qué ventajas puede suponer esta elección y qué inconvenientes en tu búsqueda de empleo?

- Ahora vas a profundizar sobre tus motivaciones para incorporarte a la actividad laboral. Para ello te proporcionamos un listado de posibles motivos que te ayuden a identificar los tuyos. Puedes señalar todos aquellos que se te ocurran y que no estén en este listado, además de subrayar aquellos que sí estén y que consideras pueden ser tus motivos personales para emplearte.

Listado de motivos:

<ul style="list-style-type: none">• Tener éxito en la vida• Mi pareja está desempleado• Ganar un salario• Disponer de mucho tiempo libre• Poner en práctica lo que he estudiado• El salario de mi marido o compañero no alcanza para todo• Me gustaría que mis hijos e hijas puedan estudiar y me gustaría contribuir a ello• Realizarme personalmente• Relacionarme y romper el aislamiento actual• Ser independiente• Aprender• Ser útil• Participar en la sociedad• Alcanzar un estatus• Superarme y llegar a ser una buena profesional• Ganar mucho dinero• Ayudar en casa y mejorar la calidad de vida de la familia• Ocupar un puesto elevado• Tener una reputación elevada como profesional	<ul style="list-style-type: none">• Poder tomar mis decisiones y actuar sin necesidad de supervisión (autonomía, independencia)• Ser un nuevo modelo para mis hijas• Tener cierto poder• Tener propiedades• Ahorrar dinero para montar un negocio en un futuro• Ayudar a los demás• Promocionarme• Ser respetada• Tener reconocimiento social• Hacerme famosa• Seguir aprendiendo• Inventar nuevas cosas• Desarrollar ideas originales• Emprender un nuevo estilo de vida• Buscar otros caminos• Sentirme segura• Comprometerme con algo• Desarrollarme como persona• Descubrir nuevas ideas• Descubrir lo que soy capaz de hacer• Aprender a superar dificultades
Otros (señala cuáles):	

- Fíjate ahora sólo en los motivos que has escogido. De entre ellos, escoge los más importantes para ti y escríbelos más abajo: desde el más importante al menos importante

1º
2º
3º
4º
5º

- Basándote en todo lo anterior, dirías que emplearte para ti significa...

--

- Intenta describir las ventajas y desventajas que te proporcionaría un empleo

Ventajas	Desventajas

- Mis necesidades de empleo se concretan en:³⁷

ACTIVIDAD 5 El sexo de las ocupaciones: Análisis de la diversificación

A continuación te relacionamos una serie de afirmaciones. Indica a su derecha, y según tu parecer, si son verdaderas (V) o falsas (F).

- Las mujeres son más capaces de atender a diferentes mensajes a un mismo tiempo
- Las mujeres son más detallistas que los hombres
- Un hombre tiene más claro sus intereses y los objetivos que persigue
- Un hombre es más racional y lógico que una mujer
- Las mujeres son más sensibles e intuitivas que los hombres
- Los hombres dudan menos en tomar decisiones que las mujeres
- Las mujeres son más creativas que los hombres
- Un hombre suele afrontar los problemas más directamente que una mujer
- Las mujeres son más influenciables
- El hombre tiene mayor facilidad para seleccionar lo que es importante
- Una mujer tiene mayor facilidad para crear un buen ambiente de grupo
- El hombre es más competitivo
- La mujer es más responsable de las tareas que se le asignan
- Las mujeres son más ordenadas
- El hombre se distingue por una mayor capacidad de análisis
- En situaciones de crisis las mujeres saben minimizar los conflictos
- Para un hombre su trabajo es prioritario
- Para una mujer su empleo no está dentro de sus principales prioridades
- Las mujeres aceptan mejor las órdenes o consignas
- Los trabajos que requieren cuidado y precisión son más recomendables para una mujer
- Los trabajos técnicos y de medición se les dan mejor a los hombres

ACTIVIDAD 6 Habilidades y destrezas

A la mayoría de las mujeres nos han educado para que seamos modestas y, además, comprendemos pronto, por los mensajes que recibimos, que las tareas reproductivas no se valoran. Esto hace que muchas veces nos cueste reconocer el valor de lo que hacemos y hablar de las cosas que hacemos bien, de nuestras capacidades y de nuestros aspectos positivos.

Mediante esta actividad vamos a tratar de pensar en cuáles son tus puntos fuertes. Para ello, iremos haciendo un repaso por las actividades que solemos hacer las mujeres y que están alejadas del ámbito del empleo. Tienes que centrarte en actividades que tu desarrollas y, concretamente, en las tareas que desempeñas. Partiendo de esta información podremos definir cuáles son las habilidades o destrezas que se necesitan para hacer cada tarea.

Trata de responder con la mayor sinceridad posible, siendo muy realista y olvidándote de ser modesta.

1º Piensa en el trabajo que realizas en tu casa y con tu familia

	¿Qué tareas realizas?	¿Qué habilidades hay que tener para desarrollarlas correctamente?	¿En qué tipo de empleo crees que se pueden poner en práctica estas habilidades que tú posees?
En la casa			
Para la familia			
Otros espacios ligados al desarrollo de actividades familiares (como las AMPAS, mantenimiento de huertos, etc.)			

2º Ahora, piensa en las actividades que te gusta realizar en tu tiempo libre, las que te interesan y desarrollas habitualmente (hacer deporte, actividades de voluntariado, asociacionismo, etc.). Escoge las tres actividades que más te gustan y anótalas en la columna izquierda de la tabla. Luego responde a las preguntas como lo has hecho en el cuadro anterior.

Anota aquí tus tres actividades preferidas	¿Qué tareas realizas?	¿Qué habilidades hay que tener para desarrollarlas correctamente?	¿En qué tipo de empleo crees que se pueden poner en práctica estas habilidades que tú posees?
Actividad 1:			
Actividad 2:			
Actividad 3:			

3º De todas las tareas que has mencionado en los cuadros anteriores, señala aquellas que sabes hacer muy bien:

4º De todas las tareas que has mencionado en los cuadros anteriores, señala con cuáles te sientes más a gusto cuando las desarrollas:

5º Toma conciencia de las habilidades que van ligadas a las tareas que has mencionado y ahora, anota lo que has descubierto sobre ti misma. Descríbete:³⁸

38. Volver a este ejercicio en la Fase 3: Diseño del IPI, cuando haya que centrarse en la definición del objetivo profesional y el diseño de las acciones que incluirán el IPI. En este momento se deberá profundizar en las ocupaciones ligadas a las habilidades y destrezas de la usuaria, centrándose en las opciones realistas y alcanzables.

ACTIVIDAD 7 Mi imagen como profesional

Vamos a trabajar en este momento con la idea que tienes sobre ti misma como profesional.

1º Piensa durante 10 minutos qué dirías sobre ti misma si tuvieras que contarle a otra persona cómo es tu retrato profesional. Ve escribiendo las frases que se te vayan ocurriendo y los adjetivos que te describirían:

Si te ayuda, puedes plantearte las siguientes cuestiones: ¿En qué tipo de información me centraría? ¿Qué elementos destacaría? ¿Qué diría de cada uno de ellos?

2º Una vez que has escrito tu descripción, piensa con qué se relaciona cada aspecto que se describe. Escríbelo siguiendo estas categorías que te proponemos:

Cualidades personales:

Espacios laborales:

Valores importantes para mí:

Intereses:

Ocupaciones concretas que me interesan:

3º De toda esta información, los rasgos más destacables de mi imagen profesional son:

ACTIVIDAD 8 Inventario de intereses

EL PASADO

- 1º** Intenta recordar qué tipo de cosas te gustaba hacer cuando eras niña
Me gustaba:

- 2º** ¿Por qué te llamaban la atención ese tipo de actividades?
Porque:

- 3º** Podrías relacionar las cosas que te gustaba hacer entonces, con algunas tareas profesionales.
¿Qué tareas serían éstas? ¿En qué especialidades formativas u ocupaciones se realizarían dichas tareas actualmente?

- 4º** A medida que fuiste creciendo, te imaginabas en el futuro realizando alguna/s actividad/es profesional/es en concreto? ¿Cuál o cuáles?

- 5º** ¿Por qué te atraían esas ocupaciones o profesiones?

- 6º** Y al finalizar el período escolar, ¿tenías alguna idea que te interesara como profesión posible para desempeñar en el futuro? ¿Cuál? ¿Por qué ésta y no otras?

7º ¿Tiene alguna relación lo que te propones hacer ahora con las ideas de cuando eras niña o tus intereses profesionales en la época de escolarización?

SI NO

En caso afirmativo comenta brevemente en qué aspectos se relacionan.

8º Si por el contrario no tiene ninguna relación, intenta identificar dónde están las diferencias

EL FUTURO

Imaginate dentro de cinco años: ¿Qué supones que estarás haciendo desde el punto de vista profesional? Descríbelo con detalle indicando los pasos que habrás de dar para estar en ese lugar.

¿Qué te hace pensar todo lo que has expuesto en esta actividad y que has resumido en el cuadro anterior? Intenta a continuación elaborar con todo ello tu inventario de intereses.

Inventario de intereses

ACTIVIDAD 9 Análisis de mis tiempos

Las mujeres realizamos a lo largo del día muchas tareas y muy variadas, pero raramente nos paramos a pensar en qué usamos el tiempo, dónde y para qué. Esta actividad va a ayudarnos a pensar en ello para, posteriormente, valorar cómo gestionarlo más eficazmente y cómo organizarlo de otro modo si quieres incluir nuevas actividades en tu vida cotidiana.

A MIS TAREAS: TIEMPOS Y ESPACIOS

A1 Te presentamos un cuadro en el que has de recoger todas las tareas (domésticas, de tiempo libre, de búsqueda de empleo,...) que realizas a lo largo de un día de la semana, y del sábado y domingo, así como del lugar en el que las realizas.³⁹ Has de ser lo más precisa posible y señalar todas las tareas (cocinar, comprar, lavar, planchar, costura, cuidados, acompañar a personas dependientes a las actividades de ocio, búsqueda de empleo, etc.). Piensa en las horas al día en que realizas cada actividad y dónde las realizas: dentro de casa o fuera de casa, especificando en cada caso el lugar concreto.

Horas del día de ___a___	Actividades/ tareas	Día de la semana		Sábado		Domingo	
		Lugar		Lugar		Lugar	
		Dentro de casa	Fuera de casa	Dentro de casa	Fuera de casa	Dentro de casa	Fuera de casa

A2 A continuación, rescata del cuadro anterior todas las tareas que has identificado, sus horarios y el lugar en que las realizas, y profundiza sobre estas cuestiones: ¿Obtengo remuneración de esta actividad? Y ¿Para quién es útil esta tarea? Pensando en que algunas actividades domésticas producen cierta satisfacción personal, conviene analizarlas con cierta distancia para poder identificar claramente quiénes se benefician de ellas. Utiliza este cuadro para organizar la información.

Horas del día de ___ a ___	Actividades	Lugar		Utilidad				Remuneración	
		Dentro	Fuera	Para mí	Para mí y mi familia	Para mi familia	Para otros	sí	no

B GESTIONO MI TIEMPO

Reflexiona y da respuesta a las siguientes cuestiones:

¿Tienes tiempo libre para dedicarlo a otras actividades ligadas a la formación, búsqueda de empleo o empleo? ¿Cuánto? ¿Es suficiente ese tiempo?

¿Crees que la distribución de tareas y tiempos en tu familia es la correcta? ¿Por qué?

¿Cómo podrías gestionar mejor tu tiempo? ¿Qué tendrías que hacer? ¿Qué deberías lograr?

Si la semana que viene tuvieras que disponer de más tiempo para realizar alguna actividad, por ejemplo, acudir a unos talleres de 5 horas diarias o comenzar un empleo de 8 horas diarias, ¿cuáles son los obstáculos que se te presentarían? ¿Por qué? ¿Cómo podrías superarlos?

En el caso de que no dispongas de tiempo para dedicarlo a una actividad profesional, debes iniciar una reorganización de tu tiempo ¿Qué tareas de las que has señalado en la plantilla A.1 pueden hacer otras personas de la unidad de convivencia?, ¿Quién o quiénes?, ¿cuánto tiempo te liberaría?

TAREAS	PERSONA	TIEMPO

¿Qué posibilidades tienes de convertir en realidad esa nueva distribución del tiempo?, ¿con qué están relacionadas?

Conclusiones personales:

Para gestionar mejor mi tiempo tendré que:

ACTIVIDAD 10 MI RELACIÓN CON LAS TIC

Con esta actividad vamos a reflexionar sobre tus conocimientos de informática e Internet y sobre tu actitud ante estas herramientas que son muy importantes hoy en día, no sólo en el mundo laboral, sino en el ámbito de las relaciones personales y la creación de redes. Para ello te proponemos una serie de preguntas. Léelas, reflexiona sobre ellas y responde.

1º ¿Tienes ordenador en tu domicilio?

<input type="checkbox"/> No		<input type="checkbox"/> Sí	
¿Por qué?	¿Usas el ordenador?		
	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí	
	¿Por qué?	¿Para qué?	

2º ¿Tienes en tu domicilio conexión a Internet?

<input type="checkbox"/> No		<input type="checkbox"/> Sí	
¿Te conectas en otros lugares?		¿Sueles usar Internet?	
<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí
¿Por qué?	¿Dónde y para qué?	¿Por qué?	¿Para qué?

3º ¿Qué opinas de los ordenadores e Internet? ¿Crees que son una herramienta útil? ¿Para qué es útil?

4º ¿Has recibido alguna formación? Señala en qué (informática e Internet), especifica los conocimientos/ habilidades que adquiriste, valora el nivel que alcanzaste de 1 a 10 (1 es la puntuación más baja y 10 la más alta) y en qué grado te gusta.

	Conocimientos/ habilidades adquiridos	Nivel alcanzado (escala 1 a 10)	Grado en que te gusta (escala de 1 a 10)
<input type="checkbox"/> Informática			
<input type="checkbox"/> Internet			

5º Partiendo de la información que has reflejado, piensa ahora: ¿las habilidades, destrezas y conocimientos informáticos son necesarios en las actividades y profesiones que realmente te interesan? ¿Te falta algún conocimiento o destreza tecnológica ligada a esas actividades que te gustan?

6º ¿Tienes algún obstáculo para adquirirlas? En caso afirmativo ¿Cómo podrán superarse?

ACTIVIDAD 11 DINÁMICA DEL MUNDO LABORAL: LAS OCUPACIONES

Vamos a trabajar una actividad cuya finalidad es conocer la actividad económica y ocupacional de tu zona y fuera de tu zona, detectando qué ocupaciones tienen más posibilidades de futuro económico y por lo tanto de oportunidades de empleo. Para ello, debes contestar a las preguntas siguientes:

1º ¿Qué actividades o qué sector de la economía crees que genera más empleo en tu municipio?
¿Cuál crees que genera más empleo en los municipios más cercanos?

2º ¿Qué ocupaciones crees que son las más frecuentes en tu localidad y municipios más cercanos?

OCUPACIONES ACTUALES DE MI LOCALIDAD	
OCUPACIONES	PERFIL PROFESIONAL REQUERIDO
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.
9.	9.

OCUPACIONES ACTUALES FUERA DE MI MUNICIPIO	
OCUPACIONES	PERFIL PROFESIONAL REQUERIDO
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.
9.	9.

3º De las ocupaciones que has señalado en los cuadros anteriores, ¿cuáles piensas que tienen más futuro? Señala las opciones que creas convenientes y razona tu elección

OCUPACIONES CON FUTURO EN MI MUNICIPIO	OCUPACIONES CON FUTURO FUERA DE MI MUNICIPIO

4º ¿Es posible que aparezcan nuevas ocupaciones en tu municipio o en los cercanos?

NUEVAS OCUPACIONES EN MI MUNICIPIO	NUEVAS OCUPACIONES EN MUNICIPIOS CERCANOS

¿Tienen alguna relación con tus intereses profesionales? En caso afirmativo, señala cuáles

5º Ahora vamos a hacer el mismo ejercicio pero pensando en las actividades que están en retroceso, es decir, en las que tienen menos posibilidades de empleo en el futuro. Señala en el cuadro siguiente las opciones que creas y razona tu respuesta.

OCUPACIONES EN RETROCESO EN MI MUNICIPIO	OCUPACIONES EN RETROCESO FUERA DE MI MUNICIPIO

Vamos a dar un paso más en nuestro análisis. Vamos a volver sobre las ocupaciones con futuro, tanto fuera como dentro del municipio. Reflexiona sobre las siguientes preguntas: ¿Cuáles crees que se ofertan para hombres? ¿Cuáles para mujeres? ¿Estás de acuerdo con ello? ¿Por qué? ¿Crees que las condiciones laborales son las mismas para hombres y mujeres? ¿Por qué crees que sucede esto?

Ahora, de esas profesiones más ofertadas, piensa cuáles se acercan más a tus intereses profesionales (aquí se pueden rescatar los resultados de actividades como Mis habilidades y destrezas, o Inventario de intereses). Anótalas:

Reflexiona sobre los siguientes aspectos:

1º El perfil requerido en esas ocupaciones ¿se ajusta a mi perfil profesional? ¿En qué se ajusta? ¿En qué se aleja?

2º ¿Qué puedo hacer para avanzar en mis puntos fuertes?

3º ¿Qué puedo hacer para acercar mi perfil al perfil requerido?

Para terminar, indica los aspectos sobre los que tienes poca información y te gustaría obtener mayor información:

ACTIVIDAD 12 LAS EXIGENCIAS DE LA DECISIÓN

Valorando el precio de mi elección:

1. Vamos a entrar en una tienda muy especial. Si te fijas, en ella, podrás encontrar todo aquello que puedes necesitar para llevar a cabo con éxito lo que te estás planteando hacer (habilidades, actitudes, conocimientos, técnicas para establecer contacto con el mercado de trabajo, corresponsabilidad, disponibilidad, recursos de apoyo, etc.)

Hoy se inaugura el establecimiento y puedes coger todo lo que quieras y necesites de forma gratuita. Haz un pequeño listado con “las cosas” que has decidido llevarte.

Esto es lo que yo necesito y me voy a llevar para poder realizar lo que he elegido:

--

2. Volvamos al principio de la historia. Nos encontramos en la misma tienda pero no hemos llegado a tiempo a la inauguración. Puedes coger, igualmente, aquello que tú creas que necesitas para desempeñar tu ocupación, pero necesariamente, requiere que pagues por ello, esto es, exige de tu esfuerzo. Indica, ahora, qué has decidido “comprar” y qué estás dispuesta a “pagar” a cambio. Te damos unos ejemplos para que te resulte más fácil.

1) “Conseguir hacer bien esta tarea de mi ocupación

COMPRA

requiere que haga el esfuerzo de practicarla más.

PAGO

2) Convencer a un empresario o empresaria de las ventajas de contratarme

COMPRA

me exige aprender y desarrollar mi capacidad de negociar

PAGO

Voy a “comprar”	Estoy dispuesta a “pagar” con

ACTIVIDAD 13 LAS REDES SOCIALES

Las relaciones que mantenemos a diario en distintos ámbitos va configurando nuestra red de relaciones sociales, que muchas veces sirve de apoyo para solucionar problemas, conseguir informaciones, etc. Pero en ocasiones, también, se convierten en círculos cerrados que no nos dejan avanzar en la medida de nuestros intereses, al impedir el establecimiento de otras relaciones que muestren otros modos de vida distintos. Con esta actividad, vamos a analizar tus relaciones sociales, tus redes, y valorar en qué medida podemos mejorarlas y hacerlas crecer.

Para ello, te vamos a pedir que rellenes la ficha siguiente pensando en las personas con las que te relacionas. Piensa a qué tipo de lugares vas y con qué grupos sociales te relacionas (familia, vecindario, amistades, compañeros y compañeras de trabajo, de estudios, asociaciones, mercado, peñas, etc.). En cada caso, señala lo que crees que te aportan (información) seguridad y apoyo, diversión, opiniones, etc.).

LUGARES	GRUPOS/ PERSONAS	LO QUE ME APORTAN	TEMAS DE CONVERSACIÓN HABITUALES

Repasa ahora el contenido de tu cuadro y trata de completar las siguientes afirmaciones:

- *Mi círculo de relaciones es.....y me permite.....*
- *Me gustaría ampliar mi círculo de relaciones porque.....y para.....*
- *Mis limitaciones para relacionarme son.....*

ACTIVIDAD 14 MIS CANALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Hoy en día nos llegan informaciones por diversos medios y canales, informaciones también diversas que no siempre son interesantes. De toda esa información seleccionamos sólo aquellas que nos gusta o que necesitamos.

Si estamos buscando empleo hemos de seleccionar la información que nos permita saber quién ofrece empleo, dónde, bajo qué condiciones, qué tipo de perfil solicita; o si se anuncia una formación interesante, dónde se impartirá, sus contenidos, etc. Para conseguir esta información tenemos que acudir a los canales precisos.

Con esta actividad vamos a analizar los canales de información que normalmente utilizas, para valorar hasta qué punto son útiles para la búsqueda de empleo.

Para ello, te vamos a pedir que rellenes la tabla siguiente pensando en los canales de información que utilizas habitualmente (prensa, radio, amigos o amigas, familiares, boletines de asociaciones, tabloneros de anuncios, etc.), así como los lugares donde vas a buscarla (SAE, Ayuntamiento, asociaciones, institutos, etc.). En cada caso, señala la información que consigues.

CANAL DE INFORMACIÓN	LUGAR	INFORMACIÓN QUE CONSIGO

Repasa ahora el contenido de tu cuadro y trata de completar las siguientes afirmaciones:

- Los canales de información que utilizo me informan sobre.....
- Esta información me permite.....
- ¿Cuáles crees que son los canales más idóneos para conseguir información sobre empleo?
- Las limitaciones que encuentro para acceder a esos canales son.....
- Las estrategias para superar esas limitaciones son.....
- En conclusión debería.....

Androcéntrico	Pensamiento, acción, actitud, idea o sistema que considera el valor de lo masculino como prototípico (modelo a imitar). Lo masculino es visto como jerárquicamente superior.
Acción positiva	Conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar la situación de discriminación. Inciden especialmente sobre el punto de salida intentando equilibrar las condiciones de hombres y mujeres, pretende un resultado compensatorio. Aplicada al contexto de la Igualdad de Oportunidades, una acción positiva es una medida con carácter temporal dirigida a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las esferas de la sociedad.
Discriminación directa	Refleja un trato desigual a ciertos colectivos o personas en base a uno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico.
Discriminación indirecta	Es un tratamiento formalmente neutro pero que, sin embargo, resulta desfavorable para un colectivo, en este caso para las mujeres. Es decir, cuando se establecen medidas, condiciones, normas o criterios aparentemente neutros, sin tener en cuenta la posición de salida de hombres y mujeres. La discriminación indirecta es muchas veces inconsciente, difícil de detectar y contribuye a perpetuar la situación de desigualdad.
Discriminación oculta	Es un concepto reciente que intenta reflejar las situaciones en las que desde la neutralidad aparente, se están tomando medidas con la intención clara de tratar de forma desigual a las mujeres. Un ejemplo es la realización de un proceso de selección abierto indistintamente a hombres y mujeres, cuando los aspectos formales para que ambos sexos intervengan (lenguaje, requisitos de acceso...) pero estructurando pruebas de selección que, por ejemplo, no tienen en cuenta las diferencias físicas entre hombres y mujeres cuando para el desempeño del puesto esas pruebas no tienen relevancia. A diferencia de la discriminación indirecta ésta tiene una clara voluntad de discriminar.
Discriminación positiva	Constituye una modalidad de acción positiva especialmente incisiva, que consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a las personas integrantes de un colectivo desfavorecido durante un periodo determinado (el sistema de cuotas adoptado por los partidos políticos es un claro ejemplo de discriminación positiva).
Empleo	Actividad realizada por las personas para la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración.
Enfoque integrado de género	Metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención. Se conoce también como "mainstreaming de género".
Estereotipos	Ideas preconcebidas y aceptadas socialmente sobre las conductas y comportamiento de un colectivo concreto.

Estereotipos de género	Ideas preconcebidas y creencias consensuadas de cómo han de ser los hombres y las mujeres en esta sociedad.
Género	Características, comportamientos y conductas específicas que la sociedad patriarcal ha atribuido a hombres y mujeres. Configuran los códigos de género que designan las expectativas de la conducta social en función del sexo de las personas.
Igualdad	Premisa fundamental en las sociedades democráticas derivada de las revoluciones burguesas. Es un derecho fundamental por el cual todas las personas son iguales ante la ley (pero no idénticas), merecen el mismo trato reconociéndose sus diferencias. Implica tanto la creación de un marco legal como la aplicación de su contenido.
Igualdad de Oportunidades	Medidas destinadas a tratar de manera más favorable a un colectivo que todavía soporta algún tipo de discriminación, (en este caso a las mujeres). Reconoce los distintos puntos de partida. La igualdad de oportunidades para las mujeres es más que ofrecer las mismas posibilidades. Requiere analizar los comportamientos sociales de hombres y mujeres, los obstáculos estructurales sobre los que se asienta la discriminación sexual. Significa que hombres y mujeres pueden optar y participar libremente en las diferentes esferas de la sociedad con la misma visibilidad, autonomía y responsabilidad.
Igualdad Formal	Igualdad de derecho. Supone la equiparación de hombres y mujeres ante el ordenamiento jurídico.
Igualdad Real	Situación de paridad efectiva de hombres y mujeres. Va más allá de la igualdad formal, siendo la que indica que mujeres y hombres participan equitativamente en todos los ámbitos de sus vidas. Igualdad de oportunidades y resultados.
Indicadores de género	Hechos observables que dan cuenta de la situación y posición de hombres y mujeres. Permiten conocer y seguir la evolución de las intervenciones.
Patriarcal	Pertenciente a la autoridad y gobierno del patriarca. Sociedad en el que la autoridad y gobierno “está en manos” de los hombres.
Perspectiva/ análisis de género	Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visibles a las mujeres, sus realidades y sus aportaciones, y en el que se pone en paralelo sus derechos con los de los hombres. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas, sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferencial de género.
Políticas de Igualdad de Oportunidades	Medidas y estrategias de regulación que tratan de equilibrar los colectivos entre sí. Marcan las acciones concretas a desarrollar en un tiempo determinado y suelen concretarse en los planes de igualdad de oportunidades (comunitarios, estatales, locales...)

Políticas específicas	Conjunto de acciones dirigidas a mejorar la posición de un colectivo para que llegue a ocupar posiciones de igualdad respecto del resto, eliminando los obstáculos discriminatorios y compensando los efectos generados por las mismas. En el caso de las mujeres las constituyen las directrices, planes, programas e iniciativas dirigidas específicamente a ellas.
Políticas transversales	Conjunto de acciones integradas en las políticas generales que obligan a tener en cuenta las particularidades, las diferentes posiciones y las desigualdades de un colectivo frente a otro para lograr la igualdad de oportunidades y privilegios. En el caso de las mujeres, significa la integración de un eje de igualdad de oportunidades o la perspectiva de género en todas las directrices, planes, programas e iniciativas generales, previendo, además, su impacto en la mejora de su situación.
Posición	Designa el lugar que ocupan mujeres y hombres en una estructura dada. Refleja el nivel jerárquico o de responsabilidad, se relaciona con el rol de género.
Principio de Igualdad de Oportunidades	Legítima la necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera favorable a aquellos grupos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Supone generar un contexto social en el que mujeres y hombres tengan oportunidades similares para progresar en la vida social, privada, cultural, económica y política, sin que los roles y estereotipos de género conlleven obstáculos o cargas añadidas para ninguno de los dos sexos, lográndose así una igualdad en los resultados.
Rol de género	Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como "propias" y diferenciadas a hombres y mujeres.
Segregación horizontal	Referida a la concentración en determinadas ocupaciones, en función del rol de género.
Segregación vertical	Referida a la concentración en puestos de baja o nula responsabilidad.
Sexo	Características biológicas y físicas de machos y hembras. Término que se usa cuando nos referimos a la diferencia biológica entre hombres y mujeres.
Sexismo	Ideología que sostiene la subordinación de las mujeres. Considera que el género masculino posee una superioridad sobre el femenino. Implica jerarquización y distinción de valor de la realidad de mujeres y hombres. Refuerza y es reforzado por el patriarcado.
Situación	Presencia cuantitativa de mujeres y hombres en una realidad.
Socialización diferencial	Mensaje que emite la sociedad patriarcal, compuesto por un conjunto de valores, pautas y normas que marcan cómo ser mujeres o cómo ser hombre. El mensaje es único y coherente, emitido por un grupo diverso de agentes de socialización durante la vida de una persona.
Trabajo	Actividad realizada por una persona para la obtención de bienes o servicios independientemente de su mercantilización. Incluye el trabajo doméstico o voluntario.

Álvarez Álvarez, Paloma. *Generando Igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas*. Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz. Diputación Foral de Álaba. 2001.

Autoras Varias. *10 palabras clave sobre mujer*. Editorial Verbo Divino. Navarra. 1998.

Camps, Victoria. *El siglo de las mujeres*. Colección Feminismos. Ediciones Cátedra. Madrid 2000.

Comisión Europea. *100 palabras para la igualdad*. Glosario de términos relativos a la Igualdad de mujeres y hombres.

De la Cruz, Carmen. *Guía Metodológica para Integrar la perspectiva de Género en proyectos y programas de desarrollo*. EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer. 2000.

Durán, M.A. (coord.). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. Edita Instituto de la Mujer, Serie Estudios, nº 63. Madrid. 2000.

El acompañamiento de mujeres hacia el empleo en Europa. ¿Cuáles son las referencias comunes? Carta de la red europea. Instituto Andaluz de la Mujer. 1999.

El modelo de gestión de las Políticas Activas de empleo en Andalucía. Federación Andaluza de Municipios y Provincias, Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

Lagarde, Marcela. *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Editorial Horas. Madrid. 2000

Lerner, G. *La creación del patriarcado*. Editorial Crítica. Barcelona. 1990.

Lledó Cunill, Eulalia. *En femenino y en masculino. Las profesiones de la A a la Z*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2006.

LIKADI Formación y Empleo, S.L. *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género: Manual de Aplicación en proyectos de empleo*. LIKADI, S.L. 2002.

Lousada Arochena, José F. *El principio de transversalidad de la dimensión de género*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2007.

Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Instituto de la Mujer. Madrid. 2001.

Martín, C; Zarapuz, L. *Empleo y discriminación salarial*. Edita Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Madrid. 2000.

Maruani Margaret, Rogerat Chantal, Torns Teresa (directoras). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Editorial Icaria. Barcelona. 2000.

Proyecto DIANA. Secretaría General de Igualdad. Vicepresidencia de Igualdad y Bienestar Social de la Xunta de Galicia.

Simón Rodríguez, Elena. *Democracia vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*. Narcea S.A. de Ediciones. Madrid 1999.

SOBRE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Fichas para la Orientación Profesional. Secretaría General de Educación y Formación Profesional. Ministerio de Educación y Cultura, Madrid 1998. (Descripción de todas las Familias Profesionales: Legislación, Planes de Formación, Perfiles Profesionales...).

Formación profesional, los nuevos yacimientos de empleo, guía práctica para conocerlos. Edito Santillana, 2000.

Gallego Matas, S. *Cómo planificar el desarrollo profesional. Actividades y estrategias de auto-orientación.* Alertes. Barcelona, 1999.

Guía de orientación para las ocupaciones. (Sevilla) Junta de Andalucía. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. 2000.

Instituto Andaluz de la Mujer. *Programa OPEM (Orientación y Preformación para el Empleo de Mujeres). Módulos de Preformación, Orientación, Autoempleo y Cuaderno de la Participante..* 2007. Elaborado por LIKaDI, S.L.

LIKaDI, S.L. *Manual de Acompañamiento para el Empleo. Materiales elaborados a partir de la experiencia del programa MAREP.* Instituto Andaluz de la Mujer. 1999.

SOBRE MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Castillo Ceballos, G. *De la universidad al puesto de trabajo.* Pirámide. Madrid. 2000.

Guía de información laboral para la mujer. Instituto Navarro de la Mujer. Gobierno de Navarra. Enlace: <http://www.cfnavarra.es/INAM/empleo/textos/index0.html>

Guía de las empresas que ofrecen Empleo. Fundación Universidad-Empresa. Madrid, 2004. (Publicación, anual que, además de pautas para la Búsqueda de Empleo, proporciona Listados de Empresas que ofertan contrato laboral o trabajo en prácticas así como de Organismos y Entidades de interés que posibilitan la inserción laboral).

Hernández Arista y López Blasco. *Aprender a buscar trabajo.* Cauce Editorial. Madrid. 1996.

Jóvenes, Empleo y Formación. Confederación Sindical de CC.OO., 1998.

Le Bras, F. *Como buscar empleo y conseguirlo.* Salvat. Barcelona 1999.

Manual de acompañamiento para el empleo. Orientación profesional. 1 vol + 1 carpeta + CD-rom. Instituto Andaluz de la Mujer. 1999.

Osuna, J.M. *Trabajar en Europa.* (Guía Práctica). Biblioteca Nueva. Madrid. 1998.

Puig, J.J. *Consejos prácticos para conseguir empleo.* Cims 97. Barcelona. 1999.

Schulze, S. *Mi nuevo puesto de trabajo.* (Consejos para una incorporación con éxito al nuevo puesto de trabajo). DRAC. Madrid. 1998.

Uría, F. *Outplacement. El éxito en la búsqueda de un Nuevo empleo.* Pirámide. Madrid. 2001.

SOBRE DERECHOS LABORALES

Guía Laboral y de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1998. (Publicación anual. Normativa Laboral, Cotización a la Seguridad Social y Prestaciones, Servicios y Ayudas a demandantes de empleo, Tipos de Contratación, Formación Profesional Ocupacional, actuaciones dirigidas a la mujer trabajadora por cuenta propia y ajena, etc...).

Manual de negociación colectiva no discriminatoria. Instituto Andaluz de la Mujer. 2001.

SOBRE TÉCNICAS ESPECÍFICAS

Bernárdez y varios. *Test Psicotécnicos*. In Ediciones. Madrid 1998.

Cuestionarios Psicotécnicos. (Ejercicios Prácticos). META. Sevilla. 1998.

Cuestionarios Psicotécnicos y de personalidad. META. 2000.

Equipo Expertos 2100. *Curriculum Vitae y Propuestas de Colaboración*. De Vecchi. Barcelona. 1995.

Friedrich, H. *Afrontar con éxito las entrevistas de trabajo*. Nuevo Trabajo. 1997.

Jackson, T. *El Currículo Perfecto*. Playor. Madrid. 1995.

Test de Cultura General para Graduados. In Ediciones. Madrid. 1998.

SOBRE NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

Hudson, G. *El teletrabajo: aspectos generales*. Fundación Universidad-Empresa. Madrid. 1996.

Tecnología se escribe en femenino. Guía didáctica. Instituto Andaluz de la Mujer. 1999.

Ministerios de España.

www.ministerios.es

Ministerio de Trabajo e Inmigración.

www.mtas.es

Información Profesional. Opciones al terminar los distintos ciclos del Sistema Educativo.

www.mtas.es/sec_trabajo/formación.htm

Guía Laboral y de Asuntos Sociales. Contiene legislación actualizada en materia de empleo, formación, desempleo, contratación, etc...

www.mtas.es/Guia/entrada.htm

Servicio Público de Empleo Estatal. Información de ámbito estatal en materia de empleo, formación, prestaciones, etc.

www.infoempleo.com/informe_2005/inicio.asp

Ministerio de Igualdad.

www.migualdad.es/

Ministerio de Educación y Cultura. Registro Nacional de Universidades, centros y enseñanzas. Publicación anual. Información sobre todas las Universidades de España y Planes de Estudio.

www.mec.es/univ/html/universidades/index.html

Instituto Nacional de Empleo.

www.inem.es

Instituto de la Mujer.

www.mtas.es/mujer/

Instituto Nacional de Estadística.

www.ine.es

Junta de Andalucía.

www.juntadeandalucia.es

Consejería de Empleo.

www.juntadeandalucia.es/empleo/

Servicio Andaluz de Empleo.

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual/

Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/

Instituto Andaluz de la Mujer.

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/cocoon/index.htm

Unidad de Igualdad y Género.

www.unidadgenero.com/

Instituto Andaluz de Estadística.

www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/

Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía.

www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/bd/sima_web/index.jsp

Fundación para la Atención e Incorporación Social (FADAIS).

www.juntadeandalucia.es/fundacionincorporacionsocial/

ERGA Formación, Empleo y Género, S.L.

www.ergaconsultoras.es

LIKaDI Formación y Empleo, S.L.

www.Likadi.com

Federación Andaluza de Municipio y Provincias.

www.famp.es

LOS PORTALES DE EMPLEO EN INTERNET

ESPECÍFICOS PARA MUJERES

Autoempleomujer.com. El Banco Mundial de la Mujer ofrece asesoramiento en línea gratuito para la creación de empresas: trámites, formas jurídicas, financiación, ayudas y subvenciones.

www.autoempleomujer.com

Casalwinit. Punto de encuentro para mujeres interesadas en la tecnología con foros de discusión, consejos en la creación de empresas y noticias.

www.casalwinit.com

Emprendedoras. Comunidad virtual de mujeres hispanas con promociones, intercambio de información y enlaces.

www.emprendedoras.com

Vulcano. Portal de empleo femenino.

www.cfnti.net/now/vulcana/empleo

GENERALISTAS

A-Jobs. Directorio y buscador de recursos para la búsqueda de empleo en España y Europa y empresas con ofertas de trabajo, diseñador de CV profesional en PDF, RTF, DOC, Tests psicotécnicos Gratuitos. Bolsa de Empleo.

<http://a-jobs.com>

Bolsadetrabajo.com. Bolsa de trabajo en español que da servicio a empresas y profesionistas de todo el mundo.
www.bolsadetrabajo.com

Canal Trabajo. Portal de trabajo y de cursos de formación.
www.canal-trabajo.com

Comunae. Portal de trabajo y de cursos de formación.
www.comunae.com

Contactos de Trabajo. Portal de contactos de trabajo y empleo en España, con contactos de trabajo, puedes incluir tu CV y búsquedas de trabajo según tu perfil, sector y ubicación geográfica.
<http://contactosdetrabajo.com>

Ecoportal. Ofertas Laborales en Internet.
www.ecoportel.net

Empleo 112. Permite buscar a la vez entre las más de 60.000 ofertas de trabajo publicadas en los principales portales y bolsas de empleo.
www.empleo112.com

Empleo.com. Portal para dar un servicio online a empresas y personas candidatas en el ámbito de la selección de personal y la asistencia personalizada.
www.empleo.com

Empleo Fácil. Portal de empleo, busca tu oferta de trabajo fácilmente.
www.empleofácil.com

Factor G. Web con un meta buscador que te permite acceder al mismo tiempo a distintas bases de datos de ofertas de empleo de las empresas y portales más importantes del país con una actualización diaria.
www.factorg.com

Global Work. Sitio Web para la inclusión de los currículum de las personas que buscan empleo en la Web.
www.global-work.com

Gtrabajo.com. Anuncios clasificados de ofertas de trabajo. El portal es de carácter gratuito para los y las usuarias.
www.gtrabajo.com

Info Empleo. Portal de empleo y formación puesto en marcha por Círculo de Progreso, con el fin de crear un punto de encuentro entre personas candidatas, empresas y centros de formación.
www.infoempleo.com

InfoJobs. Uno de los portales de Empleo más utilizados en el Estado español.
www.infojobs.net

Job Pilot. Web con ofertas y demandas de empleo a través de Internet.
www.jobpilot.es

Mercado de Trabajo. Web donde encontrar trabajo, también hay ofertas destacadas.
www.mercadodetrabajo.com

Monster. Web de empleo líder en el mundo, pone en contacto a las mejores compañías con los candidatos y las candidatas con más cualificación.

www.monster.es

Ofertas de trabajo. Portal de anuncios clasificados gratuitos para toda España. Empleo, compra, venta, segunda mano.

<http://habitamos.com>

Oficina Empleo. Gran portal dedicado a ofertas y demandas de empleo.

www.oficinaempleo.com

Opción Empleo. Web para buscar trabajo donde más te guste.

www.opcionempleo.com

Publi Empleo.

publiempleo.com

RR.HH. Portal con información sobre cómo buscar trabajo y empresas clave que ofrecen empleo.

www.rrhh.net

Segunda Mano. El Web de los anuncios clasificados gratis.

www.segundamano.com

Todo Trabajo. Portal de trabajo especializado en varios campos.

<http://todotrabajo.com>

Trabajos.com. Uno de los portales más completos especializados en ofertas de empleo.

<http://hispavista.trabajos.com>

Trabajo.org. Portal dirigido tanto a empresas que necesitan ampliar su personal como a personas desempleadas que desean ofrecer su CV e incorporarse en listas de potenciales empleos. Incluye foros y noticias de actualidad.

www.trabajo.org

www.becas.org. Portal especializado en convocatorias de becas públicas y privadas.

www.becas.com

POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Admin Web. Web para consultar las oposiciones que hay en la base de datos.

www.adiminweb.org/oposiciones

Central de Teletrabajo. Empresa de servicios que opera en base a una red de profesionales independientes o free-lances.

www.centraldeteletrabajo.com

Coordinadora de ONG de Desarrollo de España. Tiene una página específica de Ofertas de Empleo en Cooperación al Desarrollo.

www.congde.org/ofertas_de_trabajo.htm

Eduso.net. Portal de la Educación Social.

www.eduso.net

Empleo Público. Oposiciones, Trabajo, Cursos y Empleo Público de España.

www.empleopublico.net

Fundación Universidad y Empresa. Entidad sin ánimo de lucro con la misión de acercar el mundo universitario al mercado laboral. Ofrece información sobre empleo, formación y prácticas profesionales; además, publica anualmente la “Guía de la Empresas que ofrecen Empleo”.

www.fue.es

Grupo Status. Captación directa de personal directivo (“Head Hunting”. “Ejecutive Search”).

www.status.es

Hacesfalta.org. Portal de Voluntariado y Trabajo remunerado en Acción Social y ONG’s.

www.hacesfalta.org

Opositor.com. Portal de oposiciones.

www.opositor.com/bolsa_empleo/index_bolsa.php

www.tecnoempleo.com. Portal de Empleo Especializado en informática, telecomunicaciones y tecnologías. Líder del sector.

www.tecnoempleo.com

Trabajar en vacaciones. Portal de empleo orientado a estudiantes.

www.trabajarenvacaciones.com

4traveljobs. Bolsa de empleo dedicada al Sector Turístico y la única especialmente dedicada al área de “Call Centres”.

www.4traveljobs.es

ENLACES DE LOS QUE EXTRAER RECURSOS AUDIOVISUALES

Anuncios televisivos que reproducen los roles y los estereotipos sexistas, y la invisibilización de las aportaciones de las mujeres. <http://www.iam-publicidad.org> (apartado de formación, recursos didácticos)

Cortometraje Sensibilización en conciliación de la vida privada y laboral “*Globos de Agua*”. CampTuria-Concilia. 2008. <http://www.youtube.com/CampTuriaConcilia>

Descarga vídeos en formato multimedia. Se presentan opiniones de trabajadores y trabajadoras sobre diferentes ocupaciones y sectores:

http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&task=view&id=383&Itemid=129

Sabes limpiar. Está claro. ¿Por qué no lo haces en casa? Campaña por las tareas domesticas. <http://www.youtube.com/watch?v=iUYbUJ2FIQA&feature=related>

Igualdad en profesiones (*What a wonderful world*):

<http://www.youtube.com/watch?v=lud5UwxTQFM>

Píldoras ocupacionales. Fichas informativas sobre ocupaciones:

http://www.educastur.princast.es/fp/hola/pil_col/perfiles/index.php

separata mujer
con discapacidad
portada

retira

INTRODUCCIÓN	92
<hr/>	
MÓDULO I: MUJERES CON DISCAPACIDAD Y EMPLEO	93
1. CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD	93
2. MARCO NORMATIVO	97
2.1. Marco normativo estatal	97
2.2. Marco normativo autonómico	103
<hr/>	
MÓDULO II: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD	106
1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN AL EMPLEO	106
2. LAS PRINCIPALES BARRERAS QUE HAN DE ENFRENTAR LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD	110
3. CLAVES PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD	112
<hr/>	
MÓDULO III: RECURSOS Y HERRAMIENTAS	115
1. RECURSOS ESPECÍFICOS PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD	115
1.1. Alternativas de Empleo	116
1.2. Planes de Formación	116
1.3. Programas de inserción	116
1.4. Programa "Mujer, Diversidad e Igualdad de Oportunidades	117
1.5. Acciones específicas de las entidades de discapacidad	117
1.6. Prestaciones y Compatibilidad de pensiones	118
2. HERRAMIENTAS	122
<hr/>	
ANEXOS	127
Anexo 1 Actividades	127
Anexo 2 Glosario	136
Anexo 3 Bibliografía	138
Anexo 4 Web de Interés	139

INTRODUCCIÓN

Las mujeres con discapacidad no presentan una situación de vida igual que el resto de la población femenina, ni tampoco están en las mismas condiciones que los varones discapacitados. A pesar de la existencia de políticas de integración sociolaboral, destinadas a favorecer y mejorar el nivel de las personas que se encuentran en una situación social y laboral desfavorecida, la vida de las mujeres con discapacidad es todavía muy difícil y sufren frecuentemente marginación en muchos ámbitos, siendo discriminadas doblemente, como mujeres y como discapacitadas.

En esta separata intentaremos acercarnos al colectivo de mujeres con discapacidad, conociéndolo un poco más, acercándonos a su contexto y analizando, desde una perspectiva de género, los estereotipos que sobre ellas se tienen.

También revisaremos la legislación existente en materia de mujeres, discapacidad y empleo, tanto a nivel estatal como autonómico, para visualizar los avances que se han producido, así como el grado de integración de la perspectiva de género en la normativa vigente sobre discapacidad.

Finalmente, y partiendo de los obstáculos que en general tienen las mujeres con discapacidad frente a la inserción laboral, introduciremos una serie de claves para orientar el trabajo de las y los profesionales del programa Unidades de Empleo para Mujeres, así como recursos y herramientas específicas para el trabajo con mujeres con discapacidad.

1 CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando y conteniendo diferentes connotaciones, pasando de una visión más negativa, que entiende la discapacidad como una carencia de la persona o consecuencias de la enfermedad, hacia una interpretación más global, que se centra sobre todo en la relación de la persona con su entorno físico y social, como desencadenante básico de la discapacidad.

En la descripción, valoración y clasificación de este grupo de personas se emplean los términos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, siendo diferente el alcance de cada uno de ellos.

Para comprender dichos conceptos podríamos centrarnos en el mecanismo de la discriminación, a través de la reproducción de estereotipos, que partiendo de la enfermedad o trastorno, situación intrínseca, llegaría a la Minusvalía, situación socializada, siendo la Deficiencia la situación en sí misma y la Discapacidad la situación objetivizada.¹

Tradicionalmente se tendía a la etiquetación de las personas a partir de sus deficiencias, ejerciendo una discapacitación social más allá de su situación de salud o de desempeño, de ahí el uso de las palabras minusválido y minusválida o discapacitado y discapacitada en lugar de la más correcta y aceptada actualmente, persona con discapacidad, ya que no todas las personas con deficiencia tienen discapacidad ni las personas con discapacidad tienen minusvalía.

Por otro lado hay que tener en cuenta que el grupo de personas con discapacidad está integrado por una población muy heterogénea. Las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial se enfrentan con problemas y necesidades distintas, que en la mayoría de los casos requieren soluciones diferentes.

La clasificación por tipo de discapacidad según la nomenclatura utilizada en la Encuesta sobre discapacidad, deficiencias y estado de salud en España, de 1.999, es la siguiente:

- a) **Discapacidad física y orgánica:** afecta a funciones o estructuras y no tiene por que conllevar problemas de ejecución o desempeño. Existen múltiples tratamientos o ayudas técnicas que facilitan la autonomía, como por ejemplo en movilidad. En muchos casos es detectable a simple vista, en otros no se detecta, siendo la mejor aceptada socialmente. La accesibilidad y el transporte es su principal problema para el desempeño de la vida diaria, en algunos casos.
- b) **Discapacidad intelectual:** La discapacidad intelectual de un individuo no es una realidad fija y estática.

1. Extraída de la terminología propuesta por la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM). (ampliar información en Anexos: Glosario)

Va siendo modificada por el crecimiento y desarrollo biológico, y por la disponibilidad y calidad de los apoyos que recibe, en una interacción constante y permanente entre el sujeto y su ambiente. Incluye retrasos mentales, retrasos madurativos y la más conocida, el síndrome de Down.

- c) **Discapacidad mental:** Afecta a la conducta y a las relaciones y en algunos casos, a la propia autonomía. Son las que conllevan un mayor estigma social y no siempre son detectables, principalmente, en casos de retrasos leves o de trastornos de conducta, que necesitan de una interrelación para poder intuirse. Suelen estar separadas del entorno general, por ejemplo, en educación, o fuera del sistema, en casos de trastornos mentales. Hay tratamientos para muchas de las patologías mentales y vías de integración en general, pero sin llegar a ser suficientes.
- d) **Parálisis cerebral:** es un trastorno global de la persona consistente en un desorden permanente y no inmutable del tono, la postura y el movimiento, debido a una lesión no progresiva en el cerebro antes de que su desarrollo y crecimiento sean completos; suele suceder durante la gestación, el parto o los primeros años de vida. Puede afectar a otras funciones superiores (atención, percepción, memoria, lenguaje y razonamiento) pero otras veces el desarrollo intelectual es normativo, depende mucho de la zona afectada. Es difícil generalizar pues hay mucha casuística entre las personas afectadas.
- e) **Discapacidad sensorial:** Son patologías muy importantes dado que conllevan graves efectos psico-sociales. Producen problemas de comunicación con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos y relaciones sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de depresión. Existen mecanismos como la lengua de signos o el braille para facilitar la comunicación (aunque lo manejan muy pocas personas, principalmente las personas afectadas y su entorno más cercano), y otras adaptaciones técnicas para la mejora de la autonomía de estas personas. Socialmente suelen ser aceptadas dentro de la asistencialidad en el caso de la discapacidad visual, y excluyentes, en el caso de la discapacidad auditiva, por los problemas de comunicación.

Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados de discapacidad, y una persona puede tener varios tipos de discapacidades al mismo tiempo, con lo cual encontramos un amplio abanico de personas con discapacidad.

Una vez caracterizados los distintos tipos de discapacidad, hemos de analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro del grupo de personas con discapacidad. Socialmente estas personas, además de su condición de discapacidad y lo que socialmente esto conlleva, están sujetas a los roles y estereotipos propios de su condición de hombres y mujeres.

Aunque cada mujer con discapacidad es diferente y cada una tiene su propia experiencia vital, hay muchos aspectos comunes, principalmente, los derivados de la imagen social que de ellas se tiene, de los estereotipos de mujer y de discapacitada que entran en juego de una manera interseccional, afectando doblemente (doble discriminación) a estas mujeres, o quizá de una manera múltiple, cuando ejes de desigualdad como la raza o la clase social entran en juego, contribuyendo a incrementar la discriminación que experimentan.

Cabe recordar que esta imagen social y estos estereotipos se adquieren en la familia, la escuela, a través de relaciones con los distintos grupos sociales, en el imaginario simbólico: los cuentos, leyendas y otros productos de la cultura... En todo caso, no se debe olvidar el relevante papel que cumplen

los medios de comunicación social en la transmisión de imágenes, estereotipos y prejuicios sobre las mujeres con discapacidad.

El estereotipo de una mujer con discapacidad es el de una adulta en silla de ruedas que no puede hacer nada por sí misma, y no se piensa en una mujer ciega o con una deficiencia grave auditiva y una alta cualificación profesional. Esta imagen no incluye a muchas otras mujeres con diversas discapacidades, muchas de las cuales permanecen recluidas en sus hogares siendo invisibles para la sociedad.

La imagen social de la mujer con discapacidad comparte ciertos atributos con la imagen de la mujer sin discapacidad, surgidos del sistema patriarcal, en el cual ocupan como mujer una posición de inferioridad y subordinación respecto a los hombres, situándolas en el ámbito privado y de lo reproductivo. Pero además, su posición en la matriz sexo-género es de absoluta negación. Las mujeres con discapacidades se enfrentan a una doble invisibilidad, ya que ni encajan con el rígido estereotipo del “cuerpo perfecto” ni se les deja ejercer el rol femenino tradicional.

En comparación con los hombres con discapacidad, también encontramos diferencias: mientras que al hombre con discapacidad se le considera apto para trabajar, y se le anima a hacerlo y ser independiente económicamente, tener y disfrutar de una pareja, y tener hijos e hijas, a ellas se les niega tales posibilidades, relegándolas a las tareas domésticas y el cuidado, y tratándolas infantilmente.

Estos estereotipos sirven para que las personas sin discapacidad refuercen su imaginario de invulnerabilidad y capacidad, así como las exageraciones comparativas entre mujer y hombre sirven para reforzar el imaginario de dominio masculino. Esto produce una diferencia considerable entre ser hombre o mujer discapacitada.

Como consecuencia de todo lo expuesto, podemos afirmar que las mujeres con discapacidad se enfrentan en muchos temas, de manera más acusada que los hombres con discapacidad, a diversas situaciones de discriminación y dificultades específicas²:

- La **sobreprotección familiar** que conlleva la aparición de **dificultades** que impiden el ejercicio de una **vida independiente**, así como el establecimiento de relaciones sociales; en consecuencia, la mayoría de las mujeres con discapacidad se ven abocadas a una situación de aislamiento social.
- En relación a las diversas barreras, se observan diferencias obvias entre algunas discapacidades, por ejemplo, las personas con discapacidad sensorial (como invidentes o sordas) se ven más afectadas por las barreras que dificultan el acceso a la información, es decir, barreras de comunicación; mientras que aquéllas que poseen una discapacidad física se hallan más afectadas por las barreras arquitectónicas.
- Se produce con demasiada frecuencia, una **desadaptación del entorno** (recursos sanitarios, grandes superficies comerciales, medios de transporte, etc.) e **inaccesibilidad a servicios específicos de atención a mujeres** (por ejemplo, la existencia de importantes barreras arquitectónicas en las casas de acogida a mujeres, consultas ginecológicas, etc.).
- Existen diferencias notables entre mujeres y hombres con discapacidad, en cuanto al **acceso al empleo** y al nivel de **integración social** en general.

- La influencia de la **valoración social** que se otorga a la **imagen corporal** de la mujer hace que en muchas ocasiones las mujeres con discapacidad encuentren **mermada su autoestima**, ya que no se ajustan a los cánones de belleza femenina que los medios de comunicación se encargan de crear y difundir.
- La discapacidad influye negativamente en el **desarrollo y mantenimiento de relaciones sociales**, sobre todo, a nivel de pareja. En el caso concreto de las mujeres con discapacidad es preciso recordar su caracterización como seres asexuados. Este proceso, que comienza ya en su niñez, consolida una imagen social de mujer que no experimenta deseo y con pocas posibilidades de que alguien pueda llegar a sentirlo por ella. Esta creencia generalizada termina influyendo en la **auto percepción de las mujeres con discapacidad**, en su **motivación** y, por tanto, en sus **posibilidades de acceso a distintos ámbitos sociales y laborales**. Esto, unido a una visión conservadora de la sexualidad ligada de manera exclusiva a la reproducción, y al estereotipo sobre la pasividad sexual atribuida a las mujeres, **restringe** aún más sus **posibilidades de reconocimiento** –y autoreconocimiento– ya que precisamente para la sociedad, las mujeres con discapacidad representan aquello que no debe ser “reproducido”.
- Tienen grandes **dificultades de acceso a la formación** en comparación con los hombres con discapacidad, existiendo un alto porcentaje de analfabetas funcionales o totales.
- Tienen grandes dificultades de acceso al empleo, en comparación con el resto de mujeres y con los hombres con discapacidad, por las barreras sociales existentes en la línea de prejuicios y estereotipos asumidos por la familia, las empresas y el conjunto del entorno laboral. Además, los centros de trabajo no suelen ser accesibles y tienen dificultades añadidas para conciliar su vida profesional y familiar, aún teniendo deseos y formación para incorporarse al mercado de trabajo.
- **La mayoría están desempleadas**, y entre las que trabajan, existe un importante grupo que lo hace en el marco de la **economía sumergida**. Los principales sectores de actividad en las que realizan tareas profesionales son limpieza/trabajo doméstico, comercio, administración/oficina y hostelería.
- En relación a los propios ingresos, resulta interesante resaltar cómo a pesar de que una mayoría cuenta con ingresos económicos propios, sin embargo, más del 60% se hacen en concepto de pensiones. En la mayoría de los casos, las **mujeres con discapacidad se encuentran dentro de las personas inactivas y receptoras de pensiones en su modalidad no contributiva**, sin superar el Salario Mínimo Interprofesional, producto de la falta de cotizaciones, al no haber accedido al empleo. Esto mantiene su situación de invisibilidad y de no necesidad de acceder al mercado laboral.
- Por otro lado, su tasa de actividad es sensiblemente inferior a las tasas de los hombres con discapacidad y con una importante diferencia en la percepción de beneficios de las medidas de fomento de empleo.

En general, la percepción que tiene la sociedad de la mujer con discapacidad es errónea e insuficiente. Como hemos visto, se la considera asexuada, limitada intelectualmente, etc., idea que persiste como consecuencia del desconocimiento que en general posee la sociedad hacia la discapacidad, y por los sesgos de género con los que habitualmente se interpreta la realidad. Casi medio millón de mujeres con discapacidad ofrecen el rostro de la feminización de la pobreza en su concepción más extensa, ya que ésta, además de la falta de recursos económicos, lleva implícita la carencia de recursos personales y sociales para salir de esa situación.

2.1. Marco Normativo Estatal

Aunque existe abundante legislación en materia de discapacidad, en este apartado nos centraremos en aquella normativa que tenga relación con el empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad.³

La **Constitución Española**, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 de la Ley Fundamental establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social. El artículo 10 de la Constitución, de los derechos y deberes fundamentales, establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social.

En congruencia con estos preceptos, la Carta Magna, en su artículo 49, establece la obligación de los poderes públicos de realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad, a las que prestarán la atención especializada que requieran y las ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a toda la ciudadanía.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (en adelante, **LISMI**) vino a cumplir con el mandato recogido en el artículo 49 de la Constitución Española.

La LISMI pretende, fundamentalmente, hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad a su completa realización personal y su total integración social, y a la asistencia y tutela necesarias en el caso en que por sus concretas circunstancias personales no sea posible la integración (artículo 1).

En este sentido, constituyen obligaciones del Estado respecto de la integración social de las personas discapacitadas la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social (artículo 3).

En el cuadro de las siguientes páginas, se mencionan las diferentes medidas desarrolladas por la LISMI en relación a la integración laboral de las personas con discapacidad.

3. Podemos obtener mayor información sobre esta cuestión, en el apartado de "legislación" en Discapnet

MEDIDAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESARROLLADAS POR LA LISMI

MEDIDAS	DESCRIPCIÓN ARTICULAR	REGULACIÓN RELACIONADA
<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones 	<p>Contempla una serie de prestaciones, tanto sociales como económicas, nombrar por su relación con el empleo la Recuperación Profesional, que engloba las prestaciones que pueden recibir las personas con discapacidad en edad laboral de los servicios de recuperación y rehabilitación de la Seguridad Social, entre las que se incluyen (artículo 32):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los tratamientos de rehabilitación médico-funcional. • La orientación profesional, teniendo en cuenta las capacidades reales de la persona con discapacidad, y las posibilidades de empleo existentes en cada caso. • La formación, readaptación o reeducación profesional. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Determinación del grado de discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • La LISMI especifica que la determinación del grado de discapacidad que sufre una persona es una tarea asignada a los equipos multiprofesionales de valoración, a partir del cual, se considera que persona con discapacidad, a efectos de derechos y prestaciones, aquella que tiene una discapacidad reconocida igual o superior al 33% y se considera igualmente persona con gran discapacidad o gravemente afectada a partir de un 65%.⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulado en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.
<ul style="list-style-type: none"> • Principio de igualdad de trato 	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de los grandes principios inspiradores de la LISMI es la integración laboral de las personas trabajadoras con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, bien en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, mediante su incorporación al sistema productivo a través la fórmula especial de empleo protegido (artículo 37). Ese principio de igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad de los trabajadores y las trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conviene tener presente, a este respecto, el artículo 4.c) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que el derecho a la no discriminación es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras en el seno de su relación laboral. Por su parte, el artículo 4.2.e) exige respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.



<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de acción positiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Para facilitar la incorporación de las personas discapacitadas al mercado de trabajo podrán adoptarse medidas de discriminación positiva destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas a este respecto por la discapacidad que se sufre (artículo 37). 	<ul style="list-style-type: none"> • El Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad. • Por su parte, en el artículo 2.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo, se regulan las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social en el caso de contratación de personas con discapacidad. La cuantía de las bonificaciones dependerá de las características de la persona con discapacidad: diferencias por tipo de discapacidad, grado, edad y sexo. • Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, dirigida, fundamentalmente, a las que tienen mayores dificultades para encontrar empleo, como son las personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual y las personas con una discapacidad física o sensorial superior al 65 %. En el artículo 8 de dicha norma se establecen subvenciones para financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la ejecución de estos programas.
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación del puesto de trabajo por razón de discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • El empresariado está obligado a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el/la empresario/a (artículo 37 bis). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tal obligación entronca con el derecho básico reconocido en el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual habrá de asegurarse la integridad física de los trabajadores y trabajadoras y adoptarse una adecuada política de seguridad e higiene. • Del mismo modo, artículo 15.d) de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece como principio de la acción preventiva la adaptación del puesto de trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> Reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> Una de las medidas más relevantes para promover la inserción laboral de las personas discapacitadas es la reserva de puestos de trabajo para ellas en las empresas, tanto públicas como privadas, en aquellas que empleen a un número total de 50 o más trabajadores y trabajadoras, alcanzará el 2 % del total. (Artículo 38). 	<ul style="list-style-type: none"> En el ámbito de la Administración Pública, con el objeto de alcanzar, progresivamente, ese porcentaje de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, introdujo la exigencia de reservar, en las ofertas de empleo público, un cupo no inferior al 5% de las vacantes. Por otra parte, la empresa podrá dejar de cumplir esta reserva, siempre que se acuerde así en convenio colectivo, que cumpla ciertos requisitos y se apliquen en su lugar las medidas alternativas previstas en la Legislación social (artículo 38), concretamente en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
<ul style="list-style-type: none"> Empleo selectivo 	<ul style="list-style-type: none"> Se corresponden con una serie de medidas que permiten el reingreso a la empresa en los supuestos de recuperación del trabajador/a con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Siempre que concurren los requisitos y condiciones contempladas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los/las trabajadores/as con discapacidad.
<ul style="list-style-type: none"> Centros especiales de empleo (CEE) 	<ul style="list-style-type: none"> Si la discapacidad que sufre una determinada persona le impide incorporarse al mercado ordinario de trabajo, existen a tal efecto los centros especiales de empleo (artículo 41), que son aquéllos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de atención personal y social que requieran sus trabajadores y trabajadoras con discapacidad, además de ser un medio de integración del mayor número de éstos al régimen del mercado de trabajo "ordinario" (artículo 42). 	<ul style="list-style-type: none"> Se regulan en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a un centro especial de empleo suscribirán contrato de trabajo que se regulará por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de Julio, el Estatuto de los Trabajadores, y Convenio Colectivo específico.



<ul style="list-style-type: none"> Centros ocupacionales 	<ul style="list-style-type: none"> Entre los servicios sociales específicos que contempla la LISMI en relación con las personas discapacitadas se encuentran los centros ocupacionales: creados por las Administraciones Públicas y las Instituciones privadas sin ánimo de lucro para asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo (artículo 53). 	<ul style="list-style-type: none"> Los centros ocupacionales para personas con discapacidad se regulan por el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para minusválidos.
---	--	---

Posteriormente, partiendo de una nueva manera de entender el fenómeno de la discapacidad, no sólo como dificultades personales, sino también, y sobre todo, como obstáculos y condiciones limitativas impuestas por la propia sociedad, se aprueba la **Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)** que, complementando a la LISMI (medidas de acción positiva), basa su intervención en la «lucha contra la discriminación» y la «accesibilidad universal», persiguiendo con nuevos medios un objetivo ya conocido: garantizar y reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

Cabe destacar:

- Equiparación de la incapacidad en cualquiera de sus grados, y pensiones de clases pasivas de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad al grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento (Artículo 1).
- Medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que, objetivamente, sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad; las personas con discapacidad severamente afectadas; las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas, o las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural (Artículo 8).
- Adopción de normas internas en las empresas o centros que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad (Artículo 10).
- Desarrollo y ejecución de planes y programas en materia de accesibilidad y no discriminación por parte de la Administración General del Estado, en colaboración con otras Administraciones Públicas y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias (Artículo 16).

En el desarrollo de esta Ley, y simultáneamente a su elaboración, se diseñaron dos planes, el **I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012** y el **II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007**.

El 1 de diciembre de 2006 fue aprobado por el Consejo de Ministros el Primer Plan de acción para las mujeres con discapacidad 2007, que tiene como objetivo remover los obstáculos que ocasionan un fuerte déficit de ciudadanía a las mujeres con discapacidad, a través de medidas, que les garanticen el ejercicio y disfrute de sus derechos y la participación plena en la vida social.

Hasta este momento, la legislación en materia de discapacidad no integraba el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Se hablaba de igualdad de personas con discapacidad con el resto de la población y, en todo caso, se ha venido considerando a las mujeres con discapacidad como un colectivo con especiales dificultades dentro del colectivo de personas con discapacidad, junto con las gravemente afectadas, las de zonas rurales, etc.

El mencionado Plan, en cambio, se refiere a todo el ciclo vital de las mujeres con discapacidad y contempla toda su diversidad, aportando una herramienta de trabajo con un enfoque integral y de género que garantice, mediante medidas de acciones positivas y transversales, la igualdad de oportunidades para las mujeres con discapacidad.

Contempla una serie de medidas distribuidas por áreas de actuación. Las relativas al empleo son las siguientes:

- Sensibilización de las mujeres con discapacidad sobre sus posibilidades de integración, para que eliminen los estereotipos y prejuicios negativos que tienen sobre sí mismas y tomen conciencia de su propia valía, así como del empresariado, trabajadores/as y servicios públicos de empleo con idéntico fin.
- La introducción de la perspectiva de género y discapacidad en los programas de formación continua y especializada de los profesionales de enseñanza, recursos humanos, medios de comunicación, sanidad, servicios sociales y jurídicos, etc.

Desarrolla medidas activas, de entre las cuales cabe resaltar:

- > Itinerarios personalizados de orientación, formación y empleo.
- > Módulos específicos de autoestima, habilidades sociales y laborales en la formación ocupacional y profesional.
- > Orientación y asesoramiento en materia de derechos y empleo, estatutos, salarios dignos, compatibilidad del trabajo con prestaciones no contributivas de invalidez de la Seguridad Social, para mujeres desempleadas con discapacidad y trabajadoras demandantes de empleo.
- > Estudio de indicadores de los perfiles laborales, creando un sistema integrado de información estadística sobre actividad y empleo de personas con discapacidad, con perspectiva de género.
- > Análisis de las profesiones en las que las mujeres con discapacidad se encuentran infrarrepresentadas en relación con las mujeres en general y con los hombres con discapacidad, con el fin de proponer medidas encaminadas a facilitar su diversificación profesional.

Por otro lado, en la legislación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no se ha tenido en cuenta a las personas con discapacidad de una manera específica hasta la **Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres**. En su artículo 1 establece como objetivo hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, entendiéndose incluidas las personas con discapacidad. Además en el artículo 14 sobre Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, en su apartado 6, recomienda tener en cuenta la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, “las mujeres con discapacidad”, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

2.2. Marco Normativo Autonómico

El **Estatuto de Andalucía**, aprobado por el Congreso de los diputados el 2 de Noviembre de 2006, en su artículo 14 señala “la Prohibición de discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas”.

En su artículo 24, se señala que “Las personas con discapacidad y las que estén en situación de dependencia tienen derecho a acceder, en los términos que establezca la ley, a las ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública necesarios para su desarrollo personal y social”.

En su artículo 37.5º destaca que las políticas públicas deberán garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos, tomando como principios rectores la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras.

Recientemente la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, ha supuesto un cambio sustancial en el tratamiento de las mujeres con discapacidad dentro de la normativa. Esta Ley recoge en sus principios generales la igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo adoptando las medidas necesarias para ello, especialmente aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza, y las que presten especial atención a aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación, como son las mujeres con discapacidad.

Concretamente, en su artículo 48 afirma que los poderes públicos de Andalucía, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, teniendo como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.

De igual modo, cuando se refiere a inclusión social, especialmente en empleo y formación, estipula que habrá que tener en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas (Artículo 46).

Por último, cuando desarrolla las políticas de empleo, lo hace garantizando la participación de las mujeres con mayor vulnerabilidad y colectivos de mujeres en los que se unan varias causas de discriminación, como son las mujeres con discapacidad (Artículo 23).

Esta ley es la primera regulación en materia de igualdad que hace mención al colectivo de personas con discapacidad. Hasta este momento las personas con discapacidad y, especialmente las mujeres y sus necesidades específicas, eran invisibilizadas por la normativa.

La **Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad**, regula actuaciones dirigidas a la atención y promoción del bienestar de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, con el fin de hacer efectiva la igualdad de oportunidades y posibilitar su rehabilitación e integración social, así como la prevención de las causas que generan deficiencias, discapacidades y minusvalías.

En el Título IV “De la integración laboral” se marcan los siguientes objetivos:

1. Posibilitar una Formación Profesional Ocupacional que les capacite para su integración en el mercado de trabajo. (Capítulo I Formación Profesional Ocupacional).
2. Potenciar su inserción laboral prioritariamente en el sistema ordinario de trabajo. (Capítulo II Inserción Laboral).
3. En el Capítulo III de Medidas complementarias, se recoge especialmente la creación de Servicios de apoyo a la integración laboral, que llevarán a cabo un seguimiento y evaluación individualizado de los procesos de inserción laboral de aquellas personas que lo requieran.

Al ser una Ley de carácter transversal, regulando tanto aspectos en materia de salud, como de educación, integración laboral, servicios sociales, protección económica, ocio, cultura, deporte, accesibilidad urbanística, arquitectónica, en el transporte, en la comunicación y de participación, el desarrollo de los mandatos de dicha Ley requiere de planes sucesivos que impulsen y sirvan para el seguimiento de su aplicación. Así, una vez concluido el I Plan de Acción Integral para las personas con discapacidad en Andalucía (2003-2006), y una vez evaluado, se hace necesario elaborar un nuevo Plan que aborde los ejercicios 2008-2011 que se encuentra en fase de elaboración.

El 10 de Enero de 2008 (BOJA nº 7), la Consejera de Empleo aprueba **El Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía (2007- 2013)**, cuyo gran reto es aumentar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

Este plan, ya en sus principios, recoge la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y el Enfoque integrado de género (considerados en el Decreto 30/2006, de 7 de febrero, por el que se acuerda la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía).

Este hecho es relevante ya que hasta este momento el tema de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no se había tenido en cuenta en la normativa de discapacidad.

Entre los objetivos que marcan las estrategias del Plan, se encuentran:

1. Elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad, favoreciendo que existan como demandantes de empleo.
2. Conseguir que las personas con discapacidad identifiquen el Servicio Andaluz de Empleo como el organismo de coordinación, información e interlocución de las actuaciones relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad.
3. Atender de forma prioritaria a las mujeres con discapacidad.
4. Sensibilizar y mejorar el conocimiento del empresariado, del personal técnico y profesional.
5. Desarrollar actuaciones integrales y personalizadas dirigidas al empleo.
6. Impulsar la iniciativa empresarial.
7. Mejorar la accesibilidad y la adaptación de los recursos y espacios.
8. Incrementar el número de personas con discapacidad con titulación en enseñanzas postobligatorias.
9. Apoyar de manera específica a personas en situaciones de especial vulnerabilidad.

Entre las medidas a destacar:

- Acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a personas con discapacidad.
- Programa de empleo con apoyo para personas con enfermedad mental y discapacidad intelectual.
- Fomento del autoempleo con medidas recogidas en el Plan Más Autónomo.
- Reserva del 5 % de plazas en Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficio.
- Establecer un servicio de atención específica para mujeres con discapacidad.
- Potenciar la difusión de los servicios de orientación e intermediación en el ámbito familiar.

En definitiva, analizando la legislación disponible, se observa una línea general común, ya que son el resultado de trasponer directivas europeas al estado español que luego tienen su desarrollo regional y culminan con planes específicos, que desarrollan medidas concretas recogidas en estas normativas.

Podemos observar que es relativamente reciente el hecho de tener en cuenta a hombres y mujeres con discapacidad desde el punto de vista de la igualdad, previamente, o no se nombraba al colectivo en la legislación de igualdad, o se desarrollaban normativas específicas para el colectivo de personas con discapacidad como un bloque, sin tener en cuenta las necesidades e intereses diferentes de hombres y mujeres.

Aunque esto ha supuesto un cambio sustancial en muchos casos, se sigue invisibilizando a las mujeres con discapacidad dentro de la generalidad de personas con discapacidad, lo que no deja de suponer un error conceptual de partida, ya que, y así lo recoge la Ley 3/2007 a nivel estatal y la Ley 12/2007 a nivel autonómico, todas las actuaciones desarrolladas desde los poderes públicos deberán tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta a hombres y mujeres en sus desarrollos normativos, y compensando diferentes puntos de partida en casos necesarios.



1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN AL EMPLEO

Como ya se ha mencionado, las mujeres con discapacidad, especialmente en los casos donde ésta es evidente, acaban sufriendo una doble situación de desigualdad: Por tener alguna discapacidad y por ser mujer. La discapacidad interactúa con el género también en relación al empleo, situando a las mujeres afectadas no sólo en una posición desigual con respecto a la población general, sino también con respecto a los hombres con discapacidad.

COMPARATIVA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TOTAL DE LA POBLACIÓN ANDALUZA

Andalucía 2005	Mujeres con Discapacidad	Hombres con Discapacidad	Mujeres total	Hombres total
Tasa actividad	22,6%	33,7%	41,51%	67,63%
Tasa inactividad	77,4%	66,3%	58,49%	32,37%
Tasa paro	28,0%	18,5%	19,4%	10,3%
Tasa empleo	16,3%	27,5%	33,4%	60,7%

Fuente: EPA 2005. INE-Módulo Especial de la EPA Personas con discapacidad y su relación con el empleo. 2005

En el mercado laboral, si comparamos a las mujeres con discapacidad con los hombres con discapacidad y con las mujeres sin discapacidad, los datos revelan:

1. Menor participación de las mujeres en el mercado laboral. Tienen menor **tasa de actividad** que los hombres con discapacidad y que las mujeres sin discapacidad.

El perfil predominante de las mujeres afectadas que registran menores tasas de actividad que sus homólogos varones es: mujer entre 45 y 64 y con estudios primarios o sin estudios. Las personas con discapacidad activas ocupadas, en relación con sus características sociodemográficas, se caracterizan principalmente por: Ser hombres, de entre 45 y 64 años, con discapacidad física y con estudios primarios o sin estudios.⁵

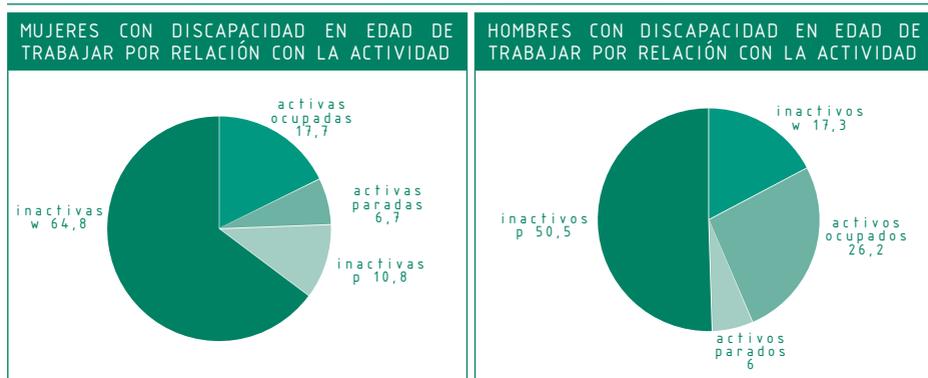
Según el tipo de discapacidad, aunque no hay datos desagregados, las personas con discapacidades sensoriales, especialmente la auditiva, son las que se encuentran más integradas en el mercado de trabajo andaluz: El 50,5% de la población con discapacidad auditiva de entre 16 y 64 años está activa y el 42% está ocupada. Como contrapartida, las personas con enfermedad mental presentan el mayor porcentaje de inactividad (86%) y menor proporción de ocupación (9,6%). Es necesario tomar estos datos con prudencia, especialmente, si tenemos en cuenta que

uno de los principales factores de desigualdad de género es la menor centralidad del empleo en la vida de las mujeres. Esto unido al estereotipo generalizado de las mujeres con discapacidad como menores de edad, incapaces de desempeñarse con autonomía, nos permite inferir que la población activa en los casos mencionados sea mayoritariamente masculina.

En la línea de lo expuesto, y como dato que apoya la hipótesis presentada, destacamos cómo la tasa de actividad masculina se sitúa por encima de la femenina en todos los tramos de edad, excepto entre la población joven: la tasa de actividad de las mujeres de entre 16 y 24 años (39,3%) supera ampliamente la de los hombres de la misma edad (31,2%).

2. Coherentemente con lo anterior, las mujeres con discapacidad presentan la mayor **tasa de inactividad** (77,4% frente al 66,3% de los hombres).

Como se refleja en los gráficos siguientes, del total de las mujeres con discapacidad en edad de trabajar, vemos que 24,4 mujeres de cada 100 son activas (suma de ocupadas y paradas), frente a 75,6 inactivas (suma de inactivas que podrían trabajar –W- e inactivas pensionistas –P- en el gráfico siguiente). En el caso de los varones, los activos son 32,2 de cada 100 (suma de activos parados y activos ocupados en el gráfico siguiente), 7,8 puntos por encima de las mujeres.



Analizando los motivos de inactividad, podemos observar grandes diferencias entre mujeres y hombres con discapacidad. Del total de mujeres inactivas, más del 85% (64,8% del total de mujeres –inactivas w en el gráfico–), no se incorpora al mercado de trabajo por dedicarse a las labores del hogar. En su mayoría son amas de casa o cobran una prestación no contributiva inferior al salario mínimo interprofesional. Entre los hombres, el principal motivo de la inactividad es la incapacidad absoluta o jubilación (inactivos p en el gráfico). El 74,5% de los hombres inactivos (50,5% del total de hombres), son pensionistas jubilados o pensionistas de incapacidad laboral absoluta o gran invalidez, derivadas del empleo productivo y sus cotizaciones. Esto sólo ocurre en el 14% de las mujeres inactivas (10,8% del total de mujeres).⁶

3. Menor **tasa de empleo femenino y con discapacidad**, que se sitúa en el 16,3%, frente al 27,5% en el caso de los hombres con discapacidad y el 33,4% de las mujeres sin discapacidad. La tasa de empleo de las personas con discapacidad en Andalucía es mayor entre los hombres, la población de 25 a 44 años, las personas con discapacidad auditiva, y la población con estudios superiores.⁷

6. Datos calculados a partir de los datos de población total por sexo en cada situación extraídos de INE-Módulo Especial de la EPA Personas con discapacidad y su relación con el empleo: 2005

7. Datos extraídos de INE-Módulo Especial de la EPA Personas con discapacidad y su relación con el empleo: 2005

4. **Mayor tasa de paro femenino y con discapacidad**, que alcanza el 28%, frente al 18,5% de los hombres con discapacidad y el 19,4% de las mujeres sin discapacidad. La tasa de paro de las personas con discapacidad en Andalucía es mayor entre las mujeres, las personas en edad laboral entre 16 y 24 años, y las personas con enfermedad mental. También destaca la elevada tasa de paro de las mujeres con discapacidad visual (21,7%, frente al 4,5% de los hombres con esta misma discapacidad). Asimismo, hasta un 28% de este grupo son paradas y parados de muy larga duración (llevan más de 2 años buscando empleo), observándose a este respecto notables diferencias por sexo: Sólo el 4,9% de los hombres lleva buscando empleo entre 1 y 2 años, mientras que este porcentaje asciende al 16,1% de las mujeres paradas.

Las desigualdades en el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad quedan constatadas cuando se consultan diversas fuentes. Los datos arrojados por ARGOS (del Servicio Andaluz de Empleo) revelan cómo el paro registrado⁸ en mayo de 2008 sitúa a las mujeres con discapacidad 9,6 puntos porcentuales por encima de los hombres con discapacidad. Veamos el siguiente cuadro:

DATOS DISPONIBLES SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. MAYO 2008			
Andalucía 2008	Mujeres con Discapacidad	Hombres con Discapacidad	TOTAL
Demanda de empleo	8228 (49,8%)	8292 (50,2%)	16520 (100%)
Paro registrado	5712 (54,8%)	4721 (45,2%)	10433 (100%)

Fuente: ARGOS. Servicio Andaluz de Empleo. Mayo 2008⁹

Queda claro cómo aunque el número de mujeres y hombres que demandan¹⁰ empleo, o sea, que están inscritos en el Servicio Andaluz de Empleo, es prácticamente el mismo, el paro femenino supera al masculino en casi diez puntos porcentuales.

Otros aspectos que conviene señalar son:

- El **nivel educativo** de las personas con discapacidad es un factor de empleabilidad a tener en cuenta. Analizando este punto, en Andalucía el nivel educativo de los hombres es superior al de las mujeres aunque esta situación se invierte entre la población más joven: el 62,4% de la población de entre 16 y 24 años tiene estudios medios, frente al 80% de las personas de entre 45 y 64 años que sólo cuenta con estudios primarios o no tiene estudios, en ambos casos la mayoría son mujeres. Esta circunstancia parece indicar una tendencia de cambio respecto de la participación de las mujeres con discapacidad en los ámbitos educativos.

Por tipo de discapacidad, las mujeres con enfermedad mental se sitúan en el nivel de estudios más bajo, siendo las mujeres con discapacidad física y auditiva quienes alcanzan los niveles de estudios más elevados.

Por último, el nivel de estudios alcanzado aparece, de forma positiva, como uno de los principales determinantes de la tasa de empleo de las personas con discapacidad, especialmente en el caso de las mujeres. La tasa de ocupación de las mujeres con estudios medios (31,5%) es más de tres veces superior a la de las mujeres con estudios primarios o sin estudios (9,2%).

8. El paro registrado está constituido por el total de demandas de alta existentes a fin de mes, excluyendo las tipificadas como demandas de empleo pendientes no incluidas en el paro registrado.

9. http://www.juntadeandalucia.es/empleo/argos/informes/inf_0508/colectivos/inf_minusvalido.pdf

10. Son las demandas en situación de alta existentes en la base de datos corporativa en la fecha de extracción de la información.

En este ámbito tienen singular importancia las diferencias entre hombres y mujeres con estudios superiores. Mientras la tasa de paro de los hombres con discapacidad con estudios superiores se sitúa en el 4,2%, la de las mujeres con mismo nivel educativo asciende hasta el 26,1%

- En cuanto a **la contratación**, un alto porcentaje de los contratos de las trabajadoras con discapacidad en Andalucía son temporales. En relación con el tipo de jornada laboral, el 20,7% de las mujeres con discapacidad trabajan a jornada parcial, mientras que este porcentaje sólo llega al 5,9% en el caso de los hombres. Esta mayor representación de las mujeres en situaciones de contratación más precaria no es exclusiva de las mujeres con discapacidad. En general, la temporalidad en las contrataciones y el uso de la jornada parcial está muy asociado a las trabajadoras, que optan en mayor medida por estas condiciones para poder compatibilizar el empleo con sus responsabilidades en otros ámbitos.

De nuevo estos datos quedan constatados por los arrojados por el Servicio Andaluz de Empleo, a través de su sistema ARGOS.¹¹

DATOS DISPONIBLES SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. MAYO 2008			
Andalucía 2008	Mujeres con Discapacidad	Hombres con Discapacidad	TOTAL
Contratos temporales registrados	90 (35,3%)	165 (64,7%)	255 (100%)
Contratos indefinidos registrados	37 (29,6%)	88 (70,4%)	125 (100%)

Fuente: ARGOS. Servicio Andaluz de Empleo. Mayo 2008

La tabla muestra como el porcentaje de contratación de las mujeres con discapacidad está muy por debajo del de los hombres con discapacidad, alcanzando los cuarenta puntos porcentuales de diferencia en el caso de los contratos indefinidos.

- **La distribución sectorial de las personas ocupadas con discapacidad de Andalucía** sigue una estructura similar a la del total de la población ocupada en la Comunidad, aunque las trabajadoras con discapacidad se encuentran aún más concentradas en el sector servicios que los hombres (86% y 54% respectivamente). Por otra parte, su participación en la industria y la construcción es muy inferior a la participación de mujeres sin discapacidad en estos sectores. En cualquier caso, queda patente cómo la segregación ocupacional y sectorial es un hecho, si cabe más acusado, entre la población activa con alguna discapacidad.
- Al igual que en el caso anterior, **la estructura de las ocupadas y los ocupados con discapacidad** según su situación profesional es bastante similar a la de la población total andaluza: La mayor parte de las mujeres ocupadas se encuentran en la categoría de asalariadas y especialmente en el sector privado. El porcentaje de empresarias o autónomas es mucho menor que en el resto de población, siendo el perfil medio de las personas con discapacidad y autónomas: hombres, entre 45 y 64 años y con discapacidad física.

Podemos concluir a partir de lo comentado anteriormente que existe una clara posición de inferioridad de la mujer con discapacidad en el mercado laboral, con menor tasa de actividad y empleo y una mayor tasa de paro. Además, no podemos pasar por alto la precariedad derivada del alto porcentaje de mujeres inactivas sin recursos económicos y sin motivación por el empleo.

¹¹ La Estadística de Contratos se obtiene de la información contenida en la base de datos corporativa de los Servicios Públicos de Empleo alimentada por las Oficinas de Empleo donde se formalizan los registros de los contratos y comunicaciones y con los registros efectuados directamente por las empresas a través de Internet (CONTRAT@ y GESCONTRT@). En cada mes se contabilizan los contratos introducidos en la base de datos durante ese periodo de tiempo con independencia de cuándo fue presentado el contrato, por lo que, en un mes determinado, pueden incluirse contratos registrados con anterioridad y que, por causas técnicas o de otra índole, no pudieron ser incluidos en su día en la base de datos.

2 LAS PRINCIPALES BARRERAS QUE HAN DE ENFRENTAR LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

La situación de las mujeres con discapacidad expuesta hasta el momento (frente al empleo y en el resto de los espacios de relación), son sólo la consecuencia visible de una serie de factores estructurales que les afectan. Como ya se vió en la guía metodológica general, existen una serie de factores de desigualdad ligados al género que condicionan el desempeño de las mujeres en cualquier ámbito de la vida. Obviamente, estos factores deben ser enfrentados por las mujeres con discapacidad, que además, se ven limitadas por los estereotipos y creencias ligadas a su condición de discapacidad.

Antes de caracterizar esas barreras, recordemos que el colectivo de mujeres con discapacidad es heterogéneo. Existen importantes diferencias por edades, y sobre todo, por tipos de discapacidad. Como ya se ha comentado, en términos generales, el entorno cercano les hace construir su identidad en el ámbito del hogar y la familia; el trabajo no es un espacio que perciban próximo a ellas, por lo que no se muestran activas en la demanda de empleo (recordemos que los datos apuntan muy bajas tasas de actividad y de empleo entre las mujeres con discapacidad, con el añadido de que las labores del hogar son el principal motivo de la no participación en el mercado de trabajo). Aunque ha quedado patente la vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad, podemos afirmar que las que acusan más esta situación son:

- Las mujeres con discapacidad mayores de 35- 40 años que viven fuera de los espacios normalizados y en situación de aislamiento, por crecer en un entorno que no ha promovido su integración social, educativa, etc.
- Las mujeres con enfermedad mental porque las reservas que generan el desconocimiento de su situación las sitúa fuera del mercado de trabajo (también en este caso los datos muestran a este colectivo con las más bajas tasas de actividad y de empleo de todos los tipos de discapacidad, y las más altas tasas de paro).
- Las mujeres con discapacidad intelectual, en cuanto a su acceso al mercado de trabajo ordinario.
- Las mujeres con discapacidad que viven en zonas rurales y municipios pequeños, porque tienen mayores dificultades de movilidad y de acceso a las asociaciones, a la información y a los recursos de orientación, formación y empleo, así como menos oportunidades laborales.

Partiendo de la realidad a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad, podemos entonces caracterizar un conjunto de barreras que son características de su condición y que se han de añadir al conjunto de barreras que cualquier mujer debe superar para acceder al empleo. Este conjunto de barreras específicas pueden agruparse en torno a:

- **Barreras culturales de las propias mujeres** con discapacidad que tienen interiorizado, en muchos casos, la limitación de “ejercer de discapacitadas” y cobrar, en el mejor de los casos, una pensión insuficiente pero “segura”. Condicionadas por una autoestima muy deficiente y por importantes carencias de formación.
- **Barreras familiares:** La sobreprotección de las familias y la educación sexista que lleva a que las mujeres con discapacidad no se incorporen al mundo laboral de forma activa.

- **Barreras de aceptación social**, debido a una gran falta de información, puesto que se ignoran o no se analizan los puestos de trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidad. De otra parte, se mantiene la idea de que cualquier persona con discapacidad es menos productiva.
- **Barreras del empresariado**: La falta de sensibilidad y conocimiento sobre la discapacidad y sobre las capacidades específicas de los distintos grupos, para poder desempeñar puestos de trabajo si éstos cuentan con las adaptaciones y los apoyos necesarios. Existe la tendencia generalizada por parte del empresariado a demandar hombres con discapacidad, preferentemente, y que se adapten a los puestos de trabajo, resistiéndose a realizar adaptaciones más allá de las materiales o técnicas, es decir, adaptaciones en la organización del trabajo, incorporación de apoyos, etc.
- Y por último, aunque no menos importante, el conjunto de **Barreras arquitectónicas y del transporte**, que principalmente para las personas con movilidad reducida y aquéllas que usan muletas, sillas de ruedas, etc, suponen fuertes limitaciones a su participación social y laboral, ya que en muchas ocasiones es toda una odisea hacer cualquier recorrido corto, incluso en grandes ciudades.

A continuación se especifican algunas recomendaciones para el equipo de orientadoras y orientadores del programa Unidades de Empleo para Mujeres, claves para trabajar con las usuarias, encaminadas a superar, en la medida de lo posible, las barreras anteriormente mencionadas, ya sea por la vía de la dinamización y empoderamiento con la usuaria, o bien de sensibilización hacia su entorno.

El Itinerario Personalizado de Inserción como proceso que tiene en cuenta las etapas y fases por las que puede pasar una usuaria con discapacidad, tiene un carácter pedagógico en sí mismo y debe ser promotor del cambio. Durante su desarrollo debemos promover y entrenar en todas y cada una de las competencias que favorecen la empleabilidad, partiendo de la situación inicial de cada usuaria.

Las claves que se ofrecen a continuación no se organizan en función de cada una de las fases establecidas en el Itinerario Personalizado de Inserción, sino partiendo de dinamización para el empleo, en el caso de las mujeres con discapacidad (incluso en aquellos casos en los que las mujeres estén dadas de alta en el Servicio Andaluz de Empleo); trabajando también con la familia (como elemento que influye en el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo).

Cualquiera de las claves aportadas y las herramientas que a ellas se vinculan, pueden ponerse en práctica en cualquiera de las fases del Itinerario, especialmente las ligadas a la dinamización y al trabajo con las familias.

Partiendo de estas consideraciones generales, nos detendremos a continuación en las claves metodológicas que puedan orientar el trabajo de los técnicos y técnicas de orientación.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	DINAMIZACIÓN PARA EL EMPLEO
HAY QUE TENER EN CUENTA	CLAVES
<ul style="list-style-type: none"> No pertenecen a la población activa (no suelen estar inscritas como demandantes de empleo), o no participan en la red de servicios de empleo de la comunidad (aún estando inscritas como demandantes) 	<ul style="list-style-type: none"> Promover que estas mujeres se inscriban como personas desempleadas en el Servicio Público de Empleo. Supone una primera labor de información y sensibilización. Propiciar un acercamiento directo. Se sugiere hacerlo a través de los y las profesionales del resto de dispositivos que trabajan con personas con discapacidad en distintos campos: centro de salud, servicios sociales, etc., o identificando sus redes de relación informales (familia o amistades), poniendo en marcha un proceso de captación que lleve a la participación activa en el servicio de orientación. Fomentar el acercamiento y diálogo con el resto de mujeres (mujeres con y sin discapacidad). Buscar referentes de mujeres con discapacidad en el empleo, o de aquellas que tengan reconocimiento en distintos ámbitos como la literatura, la política, empresarias, etc. Superar el inmovilismo, combatiendo las resistencias al cambio de las que parten estas mujeres y los errores de pensamiento que perpetúan esta situación. (Actividad 1. Identificando pensamientos erróneos).
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de competencias personales básicas 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar las habilidades y destrezas que ya se poseen y que se han adquirido en diferentes ámbitos de la vida (capacidad de escucha, organización de tareas, habilidades comunicativas, etc.) En los casos que se haga necesario, una vez evaluadas las habilidades de la usuaria, dentro del itinerario se desarrollarán acciones que mejoren las carencias detectadas (la capacidad de expresión y comunicación y el razonamiento numérico, etc.). Promover la toma de decisiones realistas, partiendo de la situación de cada usuaria y mediante una evaluación precisa de sus potencialidades. Evaluar y potenciar competencias adaptativas: aquellas que implican cuidar de uno mismo y desenvolverse en la vida diaria. (Según el tipo de discapacidad, hay entidades / servicios especializados que trabajan el entrenamiento en estas competencias: Valorar derivación).
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de competencias actitudinales 	<ul style="list-style-type: none"> Promover acciones individuales o grupales de autoexploración de la identidad personal y de género, aceptación y menor sobreexigencia, menor necesidad de aprobación externa, valoración de recursos propios. Comunicación, intercambio de experiencias con otras mujeres que permitan reforzar las actitudes respecto al proceso de inserción laboral (Actividad 2. La Historia de María Luisa). Reconocer la propia imagen personal y proyectarla como signo de identidad de persona adulta e independiente. Elaborar su proyecto profesional y formativo a partir de sus capacidades y no de sus deficiencias. Trabajar el autoconocimiento y sus intereses y aspiraciones para promover la acción y movilización como mujer con discapacidad.
<ul style="list-style-type: none"> Baja formación y necesidad de cualificación 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una prospección de centros educativos e identificar si alguno cuenta con personal especializado. En todo caso, habrá que desarrollar protocolos de coordinación con estos centros. Sensibilizar y derivar a centros de formación para que se obtenga, en la medida de lo posible un nivel de formación básico (Programa de educación secundaria de personas adultas). Fomentar una cualificación profesional (formación ocupacional, experiencias de formación y empleo, prácticas profesionales).

<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de competencias profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Partiendo de las competencias personales de partida o las desarrolladas durante el itinerario, tendremos que ponerlas en relación con las competencias profesionales necesarias para el empleo. • Analizar las opciones de empleo y elección ocupacional a partir del listado de ocupaciones (CNO). • Analizar una profesión desde sus competencias básicas, genéricas y específicas (trabajar las Fichas de Ocupación, material de orientación profesional editado por la Consejería de Empleo. 2002) • Reflexionar, de manera individual o grupal, sobre los ajustes necesarios que tendrían que hacer para incorporarse a un puesto de trabajo tipo: disponibilidad, imagen personal, análisis de tareas, responsabilidades, horarios, relaciones, adaptación y afrontamiento de situaciones diversas dentro del lugar de trabajo. • Derivar a la usuaria a otros programas de inserción que permitan un análisis más concreto de las empresas y los puestos de trabajo, adaptaciones, accesibilidad, etc.
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades básicas sin cubrir e inmediatez en la necesidad de obtener recursos económicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Derivar de manera coordinada a otros recursos locales (Servicios Sociales y Oficina SAE, ONG, etc.) que puedan atender esas necesidades (Prestaciones y subsidios), sin perder de vista el proyecto profesional de la mujer (mediante contactos telefónicos)
<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia del apoyo externo o de aprobación de profesionales antes de decidir acometer un cambio 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenar a la mujer usuaria en la toma de decisiones y reconocerle constantemente todos aquellos logros que alcance, con el fin de aumentar su autoestima y nivel de motivación. • Acompañamiento ocasional a recursos de otras Instituciones, ONGs, organizaciones, programas, etc. El apoyo se va retirando a medida que la mujer gane confianza y seguridad.
<ul style="list-style-type: none"> • No conocen las técnicas de búsqueda de empleo ni sus herramientas 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenar en aquellas técnicas y herramientas de empleo que la usuaria del servicio desconozca, sin incidir en aquellas que ya domina. • Supervisar las acciones de búsqueda de empleo e implementar estrategias que mejoren el resultado, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares.
<ul style="list-style-type: none"> • Resistencias familiares en la incorporación a procesos formativos o experiencias laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el entorno socio-familiar de la usuaria, de forma que nos permita trabajar teniendo en cuenta la historia de vida de cada mujer y respetar su bagaje cultural, así como detectar posibles resistencias que dificulten su participación en el proceso. (Actividad 3: entrevista familiar). • Promover en la usuaria estrategias de resolución de conflictos y negociación (Actividad 4 "Ejerciendo mis derechos").



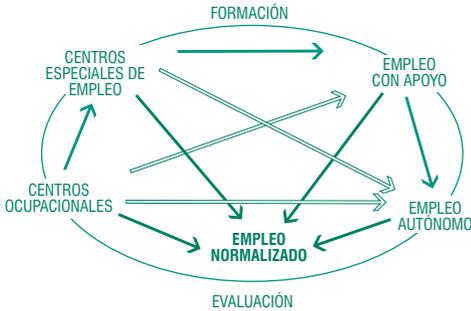
1 RECURSOS ESPECÍFICOS PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD

Cuando hablamos de orientación e inserción laboral de mujeres con discapacidad, debemos recurrir al mapa de recursos que contempla la comunidad andaluza para la integración laboral de personas con discapacidad:

- Desarrollando un planteamiento general de alternativas de empleo, desde opciones prelaborales al empleo normalizado.
- Los recursos de formación que conlleva la preparación para una profesión, incluyendo opciones que desarrollan un plan de formación: adquisición de conocimientos y destrezas y el desarrollo de prácticas profesionales.
- Recursos específicos que promueven la orientación y el aumento de la empleabilidad, a través de diseños de itinerarios de inserción hacia el empleo, dependientes de la Consejería de Empleo, y otros recursos, como el proyecto “Mujer, Diversidad e Igualdad de Oportunidades”, de la Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- Con todo, las entidades representantes de las personas con discapacidad tienen acumulada la mayor experiencia en el trabajo con las personas con discapacidad, atendiendo a su especificidad, complementando, en muchos casos, las acciones contempladas en los programas de inserción.
- Si bien, las pensiones y su compatibilidad no son recursos específicos, las hemos nombrado por la importancia de la cobertura económica y por su compatibilidad con el empleo, determinando el itinerario de orientación de las personas con discapacidad.

1.1. Alternativas de Empleo

Aunque desde los dispositivos del programa Unidades de Empleo para Mujeres se tenga como objetivo el incremento de la Empleabilidad de las usuarias, cabe señalar las diferentes alternativas y pasos para llegar, en el mejor de los casos, al empleo normalizado,¹² sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria.



Como podemos observar, se trata de una visión dinámica que se ajusta a las necesidades concretas de la persona con discapacidad, existiendo casos de mujeres con discapacidad en que la atención se inicie o se plantee desde opciones asistenciales (Se recomienda la consulta del manual “Servicios y prestaciones para personas con discapacidad”. Dirección General de Discapacidad. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía. Actualización: Abril 2007).

Figura 1: Alternativas en el proceso de integración laboral. (Extraído de F. Borja Jordán de Urries, Servicio de Información sobre Discapacidad, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Universidad de Salamanca)

1.2. Planes de Formación

En el apartado de formación podríamos incluir: los cursos de FPO (específicos o población general, con o sin compromiso de contratación) las experiencias laborales en las empresas (Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo) y los programas de Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficio, que prevé un 5% de reserva de plaza, según el plan de Empleabilidad de Personas con Discapacidad para Andalucía.

1.3. Programas de inserción

Junto con estas alternativas, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía crea programas específicos de atención a personas con discapacidad (Servicios Andalucía Orienta específicos para personas con discapacidad) y los complementa con programas que apoyan la orientación y la intermediación de estas personas: Acompañamiento, Fomento de la Empleabilidad y la Cultura de la Calidad en el Empleo, Empleo con Apoyo, Experimental. No son exclusivos de personas con discapacidad, pero conviene contactar con las entidades que desarrollan estos programas para el colectivo específico, ya que suelen prever un perfil de entrada para cada programa y unas pautas de derivación.

1.4. Programa “Mujer, Diversidad e Igualdad de Oportunidades”

La Dirección General de Personas con Discapacidad, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, tiene entre sus objetivos fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad, y para ello el pasado año ha puesto en marcha el Programa “Mujer, Diversidad e Igualdad de Oportunidades”, que nace con el deseo de ofrecer una respuesta coordinada y de calidad, dirigida a eliminar barreras que obstaculizan la plena integración de las mujeres con discapacidad.

Este programa, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, está integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013, y se desarrolla a través de la Fundación para la Atención e Incorporación Social.

El Programa Medis, para dar respuesta a los compromisos del I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad, aprobado el 14 de octubre 2008, y el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía, vigente desde noviembre de 2007, pone en marcha diferentes actuaciones, adoptando una estrategia de intervención integral, dirigida tanto a las mujeres con discapacidad y sus familiares como a profesionales, agentes sociales y económicos.

ACTUACIONES

- Servicio de Atención a las Mujeres con Discapacidad.
- Información, sensibilización y asesoramiento dirigido a familiares de mujeres con discapacidad.
- Información, sensibilización y asesoramiento dirigido a profesionales de las asociaciones que representan a las personas con discapacidad y profesionales que trabajan con mujeres con discapacidad.
- Información, sensibilización y asesoramiento dirigido a entidades empleadoras, sobre la empleabilidad de las mujeres con discapacidad en la empresa y los incentivos a la contratación.

1.5. Acciones específicas de las entidades de discapacidad

Conviene contactar con las diferentes entidades de personas con discapacidad. Todas ellas cuentan con servicios de empleo, en los que tratan de integrar los programas antes mencionados con acciones específicas, que vienen a implementar el proceso de normalización del colectivo concreto del que se trate. Por ejemplo, servicio de intérpretes para personas sordas, el entrenamiento en habilidades adaptativas tanto en discapacidad intelectual como mental, figura del técnico o técnica de apoyo, etc.¹³

13. Ver Anexo WEB: Directorio de entidades de discapacidad.

1.6. Prestaciones y Compatibilidad de pensiones

Un tema que se plantea continuamente en los procesos de inserción de las personas con discapacidad y que preocupa a las propias personas receptoras son las pensiones, tanto en su nivel contributivo como en su nivel no contributivo. Conviene clarificar con la persona la compatibilidad de éstas con el trabajo, ya que a partir de ahí va a ser cuando la usuaria tome la decisión de participar en un proceso de mejora de la empleabilidad, e inicie un proyecto profesional. El siguiente cuadro recoge los distintos tipos de pensiones vigentes y su compatibilidad con el empleo.¹⁴

PENSIONES CONTRIBUTIVAS		
TIPO DE INCAPACIDAD	DEFINICIÓN	COMPATIBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> Incapacidad laboral transitoria 	<ul style="list-style-type: none"> Aquella situación en que se encuentra la persona trabajadora que, por causa de enfermedad o accidente, está imposibilitada con carácter temporal para el trabajo y precisa asistencia sanitaria. (La salud puede ser restablecida) Duración máxima 12 meses prorrogables por otros seis. Prestación: 60% ó 75% de la base reguladora. 	<ul style="list-style-type: none"> Incompatible con cualquier trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> Invalidez provisional 	<ul style="list-style-type: none"> Al terminar el periodo de ILT y la persona trabajadora siga imposibilitada para el trabajo, cuando se prevea que la invalidez no va a tener carácter definitivo. Duración máxima 6 años desde el inicio de la ILT. Prestación: 75% de la base reguladora. 	<ul style="list-style-type: none"> Incompatible con cualquier trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> Invalidez permanente 	<ul style="list-style-type: none"> Situación de la persona trabajadora que después de haber estado sometida a tratamiento y haber sido dada de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral. 	
<ul style="list-style-type: none"> Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual (IPP) 	<ul style="list-style-type: none"> Ocasiona a la persona trabajadora una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión que ejerce, sin impedirle realizar las tareas fundamentales. Prestación: cantidad equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora, se cobra en una única vez. 	<ul style="list-style-type: none"> Compatible con trabajo de distinta profesión o la misma con disminución no inferior al 33% del rendimiento.
<ul style="list-style-type: none"> Incapacidad permanente total para la profesión habitual (IPT) 	<ul style="list-style-type: none"> Inhabilita a la persona trabajadora para la realización de su profesión habitual, pero le permite dedicarse a otra distinta. Prestación: pensión vitalicia de 55% de la base reguladora. 	<ul style="list-style-type: none"> Compatible con un trabajo distinto de su profesión, no pierde la pensión y puede cobrar desempleo.



<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad permanente absoluta (IPA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Inhabilita por completo a la persona trabajadora para toda profesión u oficio. • Prestación: pensión vitalicia del 100% de la base reguladora. 	<ul style="list-style-type: none"> • No impide el desempeño de las actividades, lucrativas o no, compatibles con el estado de la persona con discapacidad y que no representen cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Incompatible con el subsidio de desempleo.
<ul style="list-style-type: none"> • Gran invalidez (GI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Situación de la persona trabajadora afectada de IP y que necesita de la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida. • Prestación: pensión vitalicia del 100% de la base reguladora. Se incrementa en un 50% destinado a remunerar a la persona que atiende al inválido o inválida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incompatible con el subsidio de desempleo. Permite el desempeño de las actividades compatibles con su estado.

PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

<ul style="list-style-type: none"> • Pensión de invalidez 	<ul style="list-style-type: none"> • Carecer de ingresos suficientes <p>Existe carencia cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual para 2008, sean inferiores a 4.598,16 € anuales. Excepto en casos de convivencia con familiares que tendrá en cuenta el cómputo general de miembros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Específicos de la propia Pensión no Contributiva de Invalidez <p>Edad: Tener dieciocho o más años y menos de sesenta y cinco.</p> <p>Residencia: Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de cinco años, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.</p> <p>Discapacidad: Grado de minusvalía igual o superior al 65%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De conformidad con la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, en el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo PNC de Invalidez, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento. • La Pensión no Contributiva de Invalidez es incompatible con la PNC de Jubilación, con las Pensiones Asistenciales (PAS) y con los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), así como con la condición de causante de la Asignación Familiar por Hijo o Hija a Cargo con Discapacidad.
---	---	---



- **Prestación familiar no contributiva por hijo e hija a cargo**

- Asignación económica que se reconoce por cada hijo o hija a cargo de la persona beneficiaria, menor de 18 años o mayor con una discapacidad igual o superior al 65%, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.
- **Hijos e hijas que dan derecho a la prestación (2008).** Se considera “hijo o hija a cargo” a aquél o aquella que viva con la persona beneficiaria y a sus expensas, siempre que sea menor de 18 años o, siendo mayor de esa edad, esté afectada por una minusvalía igual o superior al 65%, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación. No rompe la convivencia la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares.
- **Se considera que el hijo o hija no está a cargo de la persona beneficiaria cuando:** Realice un trabajo por cuenta propia o ajena, en virtud del cual obtenga unos ingresos que, en cómputo anual, resulten iguales o superiores al 100% del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también computado anualmente. Sea perceptor o perceptora de una pensión contributiva a cargo de un régimen público de protección social distinta de la pensión de orfandad. Los nietos y nietas y hermanos o hermanas de la persona causante, titulares de pensión en favor de familiares quedan equiparados, a estos efectos, a pensionistas de orfandad.

La percepción de las asignaciones económicas por hijo/a o acogido/a a cargo, mayor de 18 años y afectado de un grado de minusvalía igual o superior al 65%, es incompatible con la condición, por parte del hijo/a:

- Pensionista de jubilación o invalidez en la modalidad no contributiva.
- Beneficiario o beneficiaria de las pensiones asistenciales reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio, o de los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, establecidos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
- Trabajo del hijo o de la hija a cargo.

Por otro lado, existen prestaciones como la Renta Activa de Inserción (RAI), regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, y gestionada por el Servicio Andaluz de Empleo, cuyo objetivo es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras en desempleo, con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, entre éstos, las personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 % o tener reconocida una incapacidad.¹⁵

El programa comprende medidas de políticas activas de empleo, gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo, con la finalidad de incrementar las oportunidades de reinserción laboral, y el abono de una prestación económica, denominada renta activa de inserción, gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, vinculada a la realización de las acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

Podrán ser beneficiarios y beneficiarias de este programa las personas trabajadoras desempleadas menores de sesenta y cinco años que, a la fecha de solicitud de incorporación al mismo, reúnan los siguientes requisitos:

- Ser demandante de empleo, inscrito o inscrita en la oficina del servicio público de empleo durante doce o más meses de manera ininterrumpida. Se considera que se ha interrumpido la demanda de empleo si se ha trabajado 90 o más días en los 365 anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa.
- No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo o a la Renta Agraria.
- Carecer de rentas de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- No haber sido beneficiario/a del programa de renta activa de inserción en los 365 días naturales anteriores a la fecha de solicitud, salvo que en ese momento se acredite la condición de persona con discapacidad, de víctima de violencia de género o de víctima de violencia doméstica.
- No haber sido beneficiario o beneficiaria de tres programas de renta activa de inserción.

15. <http://www.inem.es/inem/ciudadano/prestaciones/>

A medida que se han ido apuntando las claves metodológicas que orientan el abordaje de un Itinerario Personalizado de Inserción con mujeres con alguna discapacidad, se han ido proponiendo diferentes actividades para trabajar con ellas en las distintas áreas de intervención. En este epígrafe se desarrollan metodológicamente estas actividades.

ACTIVIDAD 1 | IDENTIFICANDO PENSAMIENTOS ERRÓNEOS

¿Para qué sirve?

Los objetivos de esta técnica son:

- Informar a la usuaria sobre el funcionamiento habitual de las distorsiones.
- Ayudarlas a identificar su diálogo interno.
- Comprender cómo contribuyen las creencias irracionales erróneas a emociones y comportamientos como: hostilidad, baja autoestima, conductas de evitación, ansiedad, inmovilismo.
- Reflexionar sobre cómo afectan a las expectativas, motivación y resultados.
- Ayudar a la usuaria a reemplazarlos por pensamientos e interpretaciones más racionales, realistas y adaptativos.

¿Cómo se utiliza?

- Leer atentamente cada una de las afirmaciones que recoge la ficha de trabajo.¹⁶
- Rodear con un círculo el número de aquellas afirmaciones con las que se está de acuerdo.
- Identificar la afirmación con un pensamiento irracional.
- Desafiar dicho pensamiento y sustituirlo por un pensamiento más racional (cómo tendrían que pensar para sentirse y actuar de la forma deseada).

Informaciones complementarias

La tendencia a ver el lado negativo de las cosas y la tendencia a ver preferentemente el lado positivo son actitudes que no sólo influyen en las expectativas, sino que terminan afectando a la motivación con que actuamos y a los resultados de lo que hacemos.

Los pensamientos irracionales actúan como filtros entre la realidad y las emociones y el comportamiento, determinando el modo en que la persona actúa, estos pensamientos van en contra de la evidencia, no son consistentes con la realidad; van en contra de la lógica; producen emociones perturbadoras; no son útiles (obstaculizan la consecución de sus metas, más que ayudarla a conseguirlas); se expresan en un lenguaje absolutista, demandante, catastrofizante y dicotómico.

A continuación, detallamos los pensamientos erróneos que se relacionan en la actividad referente al empleo, y alguna reflexión al respecto. Los números indican la correspondencia con la herramienta anexa.

1. La creencia de la MOTIVACIÓN. Este principio implica que cuando una persona no tiene empleo se da por hecho que está desempleada, es decir, que busca y está interesada en trabajar. Pero es evidente que existen, en un momento dado, muchas personas inactivas que no quieren incorporarse al mercado de trabajo. En general, no debemos asumir a priori la existencia de motivación, dependiendo en cada caso de las experiencias que hayan tenido, o de las expectativas o proyectos.

2. La creencia del CONOCIMIENTO. No cabe duda de que todos y todas somos capaces de enumerar los supuestos factores responsables de estas situaciones, pero una cosa es dar razones y otra es tener razón. Es importante introducir pensamiento racional a nuestras afirmaciones.

3. La creencia del MOTIVO ÚNICO. Las cosas son mucho más sencillas de lo que parecen, pero no necesariamente simples. Cuando estamos en una situación mala o complicada, muchos factores y muchos errores acumulados serán los responsables, seguro. Plantear la multicausalidad.

4. La creencia de la SUERTE. Esta famosa y frecuente creencia es más una queja o una excusa que un pensamiento racional.

5. La creencia del CASTIGO DIVINO. Pues no, hay personas que disfrutan trabajando porque las tareas que desarrollan están relacionadas con sus intereses personales y profesionales. Se pueden desarrollar motivaciones nuevas o encontrar empleos más relacionadas con lo que nos gusta. El empleo, además, implica participación plena e integración en la sociedad.
6. La creencia JUSTIFICATORIA. Sin duda, se están exponiendo situaciones que son reales, pero el problema es cuando ese tipo de pensamientos sirven para justificar el inmovilismo y la inactividad. Hay que plantear dicha realidad como punto de partida y, desde esa percepción, ser capaz de optimizar las posibilidades.
7. La creencia del RIESGO. Parece que esto de no arriesgarse o de no intentarlo a menos que “tenamos garantías” es un pariente cercano de la creencia justificatoria. Hay que aprender a planificar, a asumir riesgos, estar dispuestas a volver a retomar.
8. La creencia FATALISTA. No existen estadísticas de lo que nos pasa a todos/as. Parecido a la creencia de la suerte. Y va acompañado de un filtraje de atender sólo a lo negativo.
9. La creencia ENVIDIOSA. No se valora en absoluto el esfuerzo. La constancia, la carrera profesional, ...
10. La creencia ANTI-ESPECIALIZACIÓN. Es afirmar que el trabajo experto es más difícil de encontrar que hallar un trabajo no especializado. Es una crítica a la especialización profesional cuando es una vía al empleo estable y de la calidad. Además, especializarse no quiere decir robotizarse o encorsetarse, una persona puede seguir desarrollando competencias generalistas mientras se convierte en una trabajadora con valor añadido.
11. La creencia de la INFIDELIDAD. No es positivo fijarse un objetivo concreto al que aspirar, por el que hacer una apuesta de futuro. Se sustenta en la creencia de que es mejor aprovechar “lo que salga”. Muy distanciado del proceso de elección ocupacional y la carrera profesional.
12. La creencia de la CURSITIS. Parapetarnos en la formación constante, sin buscar la práctica del conocimiento o la experiencia profesional, no ayuda a obtener un perfil profesional con alto nivel de ocupabilidad. Existe una tendencia de este tipo en las personas con discapacidad asumida por las propias personas y fomentadas por los y las profesionales de la orientación e inserción, como salida a la no obtención de resultados en el itinerario.
13. La creencia de la TITULITIS. ¿Más posibilidades para qué?. Clarificación del objetivo profesional.
14. La creencia AUTOSUFICIENTE. Plantear por qué entonces otras personas lo están consiguiendo. Incluir la evaluación en el proceso continuo de búsqueda de empleo.
15. La creencia de la INMEDIATEZ. Importante incluir una planificación a medio o corto plazo y otra a largo plazo, si se acepta que los grandes e importantes retos y objetivos pueden conllevar tiempo, dedicación, preparación y habilidad.
16. La creencia GENERALISTA. Esto es lo que se consigue con los consejos del manual sobre la búsqueda de empleo y sobre el desarrollo profesional plagado de tópicos y obviedades, como también ocurre con los principios de autoayuda. Es importante personalizar el itinerario.
17. La creencia de la CANTIDAD. Sumar al cuánto, el cómo, y seguimiento posterior de las acciones.
18. La creencia del ACTIVISMO. Creencia de que siempre es bueno estar haciendo algo, analizando para que sirve y cuales son los resultados de esas acciones.
19. La creencia de la EDAD. Valorar la variable edad por encima de las actitudes y capacidades.
20. La creencia de la INERCIA. Hasta que la inercia nos haga descarrilar, no nos daremos cuenta de lo negativo que es dejarse llevar. Además, el mercado de trabajo es cambiante y hay que asumir la continua adaptación.
21. La creencia de la INSISTENCIA. La diferencia entre la tenacidad y tropezar tantas veces como sea necesario con la misma piedra, está en la evaluación. Revisar la creencia de la cantidad. En la planificación hay que tener en cuenta otros factores.
22. La creencia del CURRÍCULUM. En la vida profesional lo más importante no es el papel donde se imprime la vida profesional, sino la vida profesional que se tiene.
23. La creencia del ENCHUFE. Teniendo en cuenta la creencia generalista y la creencia envidiosa, tal vez debamos centrarnos en los métodos más eficaces para encontrar y mejorar en el empleo en nuestro caso. Si gestionar los contactos es uno de ellos, es importante activar dicha estrategia.
24. La creencia de la ORIENTACIÓN INÚTIL. Es importante que, en la fase de acogida se atiendan tanto a demandas explícitas como implícitas de la usuaria, y se clarifique el papel que debe desempeñar cada una de las partes. Durante el itinerario son fundamentales la personalización del mismo, y la potenciación de la vinculación con el servicio y con el proceso.

ACTIVIDAD 2 | LA HISTORIA DE LUISA¹⁷

¿Para qué sirve?

Los objetivos de esta técnica son:

- Reflexionar acerca de la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad.
- Reconocer la propia identidad y el derecho a tomar nuestras propias decisiones como ciudadanas de pleno derecho.
- Reconocer el derecho a concebir nuestro propio plan de vida.

¿Cómo se utiliza?

- Leer atentamente la historia de Luisa.¹⁸
- Responder a las preguntas que siguen.
- Abrir un debate a raíz del trabajo grupal, reflexionando acerca de la situación de la mujer con discapacidad.

Informaciones complementarias

El género y la discapacidad interactúan, colocando a las mujeres con discapacidad en una posición desigual respecto a los hombres y a las personas sin discapacidad, por lo que se puede afirmar que estas mujeres sufren una doble discriminación. Existen varios tipos de barreras, entre las que queremos destacar las arquitectónicas, físicas, de comunicación y las actitudinales. Y son éstas últimas las que afectan de forma importante a las mujeres con discapacidad, traduciéndose en una mayor invisibilidad, superprotección, claudicación y desempeño de roles tradicionales del género femenino (madre, esposa y cuidadora). Por lo tanto, la discapacidad no debe ser asumida desde la vulnerabilidad, sino desde la necesidad de plantear un nuevo orden a través de la participación social, la visualización de las mujeres con discapacidad, y la posibilidad de participar de forma activa en la toma de decisiones.”¹⁹

La sobreprotección familiar impide el desarrollo y la autonomía personal de las personas con discapacidad, haciéndose más evidente en las mujeres. Esto influye directamente en su inserción laboral. Por ello se hace necesaria la formación de las propias mujeres con discapacidad, de padres y familiares, y de educadores y educadoras.

Debemos trabajar en el fomento de la autodeterminación que nos lleve a dar el paso desde el concepto de demandante de atención y cuidados al de ciudadanía plena, construyendo una sociedad democrática e integradora y no excluyente de personas que puedan desarrollar sus derechos básicos, a de su discapacidad independientemente.

17. Actividad basada en la del mismo nombre que aparece en la Guía de preformación Género y Discapacidad. Instituto Andaluz de la Mujer 2004.

18. En Anexo 1. Actividades.

19. Conclusiones más relevantes de la celebración del I Congreso Internacional Mujer y Discapacidad de Valencia en 2003. <http://www.micongreso.gva.es/mujer/mjisp/conclusiones.jsp>

ACTIVIDAD 3 | ENTREVISTA FAMILIAR²⁰

¿Para qué sirve?

Los objetivos de esta técnica son:

- Conocer el planteamiento familiar con respecto a cada uno de sus miembros, y en concreto, con respecto a la persona usuaria.
- Comprender la organización de los roles en el entorno familiar de la usuaria, para ayudar a superar el modelo de dependencia y eliminar las barreras que se opongan al hecho de que asuma un proyecto de vida independiente.

¿Cómo se utiliza?

1. Pasar la entrevista²¹ al padre y la madre de la usuaria donde detectemos relación de dependencia, o algún tipo de barrera familiar a la toma de decisiones y desarrollo del itinerario.
2. Valoración de la recogida de datos.
3. Planteamiento de medidas de sensibilización de la familia y de acciones concretas que favorezcan la autonomía en la usuaria.

Informaciones complementarias

Ya hemos abordado la necesidad de sensibilización familiar e intervención en caso de situación de dependencia.

En el siguiente link, proponemos una lectura que nos ayude a reflexionar sobre el tema.

<http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/3-2007/archivos/cotidiano.pdf>

ACTIVIDAD 4 | EJERCIENDO MIS DERECHOS

¿Para qué sirve?

Los objetivos de esta técnica son:

- Adquirir habilidades para resolver un conflicto.
- Conocer y manejar las técnicas de negociación que nos lleven a resolver conflictos familiares.
- Potenciar la independencia y autonomía necesarias para abordar el proyecto profesional de la usuaria.

¿Cómo se utiliza?

- Leer el caso de María.²²
- Contestar el cuestionario que nos ayude a analizar el texto y plantear el conflicto.
- Elaborar un diagrama de situación de forma que nos familiaricemos con la técnica de negociación.
- Informar a las participantes de las actitudes necesarias y que deben estar presentes en el manejo de cualquier conflicto, si queremos negociar la solución.

Informaciones complementarias

En el tránsito hacia la autonomía personal posiblemente los conflictos sean inevitables, por ello es esencial obtener habilidades para proporcionar la posibilidad de solucionarlos de manera adecuada. La capacidad de comprender las necesidades de los y las demás, de tener empatía, permitirá establecer relaciones interpersonales sanas.

El conflicto es una confrontación entre dos personas, puede ser directa y franca, o compuesta de hostilidades encubiertas, y persecución que genera un clima de desconfianza. Tomando como base que los objetivos al resolver un conflicto son básicamente lograr una solución que satisfaga las propias necesidades y metas, y conservar una relación saludable con la otra persona, existen diversos estilos para enfrentar los conflictos: **1-** Retirarse, sacrificando tanto las metas como la relación; **2-** Forzar la situación, consiguiendo las metas a cualquier precio; **3-** Suavizar, renunciando a las metas por mantener la relación en los mejores términos; **4-** Comprometerse, ceder en algunos aspectos de los objetivos y metas y se sacrifica parcialmente la relación; **5-** Negociación. Mediante un proceso racional se busca asegurar la máxima satisfacción para ambas partes.

La negociación supone lograr la máxima satisfacción para sí mismo y para quienes estén involucrados e involucradas en el conflicto, es decir, obtener las metas y mantener una buena relación. Es el juego de ganar/ganar. Sistematizando los pasos para una buena negociación, resultan los siguientes: **1-** Preguntar, para conocer lo que quieren los y las demás involucradas en la negociación; **2-** Identificar los desacuerdos, para evitar problemas posteriores; **3-** Buscar soluciones en las que todos y todas estén de acuerdo; **4-** Hacer un resumen para evitar malos entendidos; **5-** Establecer los límites de los acuerdos; **6-** Decidir cuál es la mejor solución para todos y todas; **7-** Definir las responsabilidades de cada cual; **8-** Comprometerse a llevar a cabo lo acordado.

Una herramienta que facilita la negociación es la elaboración de un diagrama de la situación, en el que todas las involucradas e involucrados expongan sus necesidades, hasta llegar a un acuerdo en cada uno de los puntos del diagrama. El diagrama debe contemplar: **1-** Análisis del problema; **2-** Escala del problema, qué es tan grande (dimensión); **3-** Situación actual, qué está sucediendo; **4-** Situación ideal, qué queremos que suceda; **5-** Acción, qué tenemos que hacer para que ésto suceda.

Los puntos que se deben recordar para facilitar la negociación.

- La negociación debe llevarse a cabo en el momento y el lugar adecuados.
- Si alguna de las personas involucradas se altera, tomar un descanso.
- Tomar en cuenta el lenguaje corporal de los y las participantes, para saber si se encuentran a gusto en la situación.
- Tener flexibilidad para tomar acuerdos.
- Mantener la empatía que permita comprender las motivaciones de los y las demás.
- Se debe llegar a un acuerdo y un compromiso para llevarlo a cabo.



ANEXO 1 ACTIVIDADES

ACTIVIDAD 1 Identificando pensamientos erróneos

A continuación te proponemos un listado de enunciados acerca del desempleo y la atribución causal que le otorgamos, motivación y estrategia de afrontamiento en su búsqueda. Rodea con un círculo con cuál o cuáles te sientes identificada:

1. “Todo el mundo quiere trabajar”.
2. “Yo sé por qué estoy desempleada o por qué mi vida profesional anda tan mal”.
3. “Si estoy en desempleo es por algo en concreto, algo que he hecho mal o que dejé de hacer.”
4. “Si no encuentro empleo o si no lo mantengo es porque no tengo suerte. Sin suerte, no importa cuánto tiempo busque o cuánto me esfuerce”.
5. “Trabajar no le gusta a nadie, sólo se trabaja para ganar dinero”.
6. “No encuentro empleo por mi discapacidad; porque no tengo experiencia, porque no hay empleo en mi ciudad, porque...”
7. “Me arriesgaría si fuese seguro”; “Si yo supiese que iba a encontrar un buen empleo en otra ciudad me iría ahora mismo”; “Si hacer ese curso me diera posibilidades seguras de empleo pagaba lo que fuera por hacerlo”; “Sólo me iré de casa de mi padre y mi madre para no volver”.
8. “Lo que me pasa a mi no le pasa a nadie”.
9. “Si las demás encuentran empleo o encuentran empleos mejores que yo no es porque se lo merezcan o se hayan esforzado. Algo habrán hecho.”
10. “Si elijo objetivos profesionales y me especializo perderé oportunidades”. “Si busco empleo en cualquier cosa tendré más posibilidades”.
11. “No es bueno centrarse en unas líneas profesionales, objetivos o empleos concretos. Es mejor ir aceptando lo que vaya saliendo”.

12. “Hacer cursos siempre ayuda”.
13. “Si soy universitaria tengo más posibilidades que si hago FP”.
14. “Yo ya conozco y aplico todas las técnicas de búsqueda más adecuadas para mi caso. Si no encuentro empleo es porque no hay”.
15. “En cuanto me ponga a buscar encontraré empleo rápidamente, y además el que me interesa.”
16. “Todo el mundo debe buscar empleo de la misma forma y conseguirá los mismos resultados”.
17. “Cuantos más currículums envíe más posibilidades tengo.”
18. “Siempre es bueno estar haciendo algo, sea lo que sea”.
19. “Ya soy muy mayor para empezar a estudiar de nuevo”. “Todavía soy muy joven para pensar en el futuro profesional”.
20. “Más vale seguir haciendo lo que hago” “Reciclarme o aprender una nueva profesión va a ser mucho más difícil y/o costoso, en tiempo y/o dinero, que seguir con mi profesión o mi vida profesional actual, aunque no me haya ido bien en los últimos años”. “No me gusta mucho mi trabajo actual, pero más vale lo malo conocido que lo peor por conocer.”
21. “Seguiré buscando igual aunque no me vaya bien”. “No he tenido éxito buscando empleo de la forma en que lo he hecho, o buscando en mi ciudad, etc., y no tengo muy claro por qué, pero creo que tarde o temprano tendrá que llegar”.
22. “En la vida profesional, lo más importante es el currículum.”
23. “Todos los empleos que se encuentran por relaciones personales o por la ayuda de conocidos y conocidas son enchufes para gente que no se lo merece o no sabe trabajar.”
24. “La orientación profesional no vale para mucho. Son sólo charlas sobre cómo buscar empleo, consejos para la confección del currículum e información sobre empresas donde se pueden una presentar como candidata.”

ACTIVIDAD 2 La historia de Luisa

En esta actividad descubriremos cómo en ocasiones la percepción sobre la discapacidad actúa como impedimento a la hora de tomar decisiones que afectan a la vida propia. Para ello, te proponemos trabajar con la historia de Luisa, que se incluye en esta ficha. Presta atención a las explicaciones que facilitará la persona que actúa como formadora para el desarrollo de esta actividad.

Luisa, 49 años. Nacida en una gran ciudad, estudió secretariado e inglés. Su familia nunca se opuso a que estudiara, sin embargo hicieron todo lo posible por evitar que Luisa saliera a buscar un empleo. Su padre le recordaba que tenía una discapacidad severa y que no iba a poder encontrar a nadie que quisiera contratarla. Para su madre era mejor que se quedara en casa, tranquila, y que no se preocupara. Que cuando ella y su padre ya fueran mayores y no pudieran cuidarla, su hermana Ana, dos años mayor, se encargaría de ella. Las relaciones entre Luisa y su hermana siempre habían sido buenas, pero cuando Ana se echó novio y un año después anunció que se casaba, sintió que la relación empezaba a cambiar. Luisa tuvo dos novios en su juventud, pero con ninguno de ellos pudo hacer planes de futuro, porque siempre encontró la fuerte oposición de su familia.

Con el paso de los años, Luisa se ha dado cuenta de un montón de cosas. Su padre ya ha fallecido.

Sigue viviendo con su madre, ya anciana, en el mismo edificio sin ascensor que tanto le ha dificultado sus salidas y entradas. Aun así, Luisa se encarga de hacer la compra, cocinar, lavar la ropa, planchar, cuidar a su madre... Su hermana Ana tiene dos niños y una niña. Trabaja en una empresa todo el día. En muchas ocasiones Ana cuenta con Luisa para que haga de canguro, especialmente los fines de semana, que es cuando ella puede ver a su marido. Así, la misma Luisa que con 19 años necesitaba ser cuidada, ahora, muchos años después, es responsable de sacar una casa adelante y de cuidar a sus sobrinos y sobrina.

Después de haber participado en la actividad propuesta, responde a las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué Luisa no puede definir su propio plan de vida?
2. ¿Qué necesitaría Luisa para decidir los aspectos básicos de su vida? ¿Crees que podría conseguirlo?
3. ¿Qué obstáculos tiene Luisa? ¿Cómo podría resolverlos?
4. ¿Cómo de real crees que es la historia de Luisa?
5. ¿Qué has aprendido con esta actividad?

ACTIVIDAD 3 Entrevista familiar

DATOS PERSONALES DE LA USUARIA

Nombre:	Apellidos:	Edad:
Domicilio:		
Población:	Teléfono:	

1. DATOS PERSONALES DE PADRE Y MADRE

Nombre y apellidos padre:
Profesión:
Nombre y apellidos madre:
Profesión:

2. ANTECEDENTES FAMILIARES

ESTRUCTURA FAMILIAR

Nº de hermanos:	Nº de hermanas:	Lugar que ocupa:
Situación de padre y madre: Juntos <input type="checkbox"/> Separados <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> 2ª Nupcias <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/>		
Filiación: Natural <input type="checkbox"/>	Adopción <input type="checkbox"/>	Otras <input type="checkbox"/>
Antecedentes de patologías específicas en la familia:		

3. PLANTEAMIENTO FAMILIAR SOBRE LA DISCAPACIDAD

- ¿Cómo conoció el problema de su hija?
- ¿Qué pronóstico le dieron en un primer momento?
- Primeras reacciones:
- Encauzamiento del problema:
 - > ¿Dónde acudió?
 - > ¿Cuándo?
 - > ¿Encontró respuesta a todas las dudas que se le plantearon?
 - > ¿Siguió los consejos y trayectoria que le propusieron?
 - > ¿Buscó otras alternativas distintas a las ofrecidas?
 - > ¿En qué momento inicia la atención temprana?
 - > ¿Cuándo abandona la atención temprana?

4. ETAPA ESCOLAR

Planteamiento sobre la escolaridad de su hija: Centro ordinario Centro específico

¿Por qué opta por una opción y no por otra?

Edad de inicio: ¿Dónde?

Adaptación Inadaptación ¿Por qué?

Comportamiento con compañeros/as:

Con profesores/as:

Rendimiento Escolar:

Problemas específicos:

5. CONTINUIDAD FORMATIVA

¿Qué hizo después?

¿Quién decidió sobre el futuro de su hija?

Tomó ella la decisión La tomaron conjuntamente La decisión fue vuestra

Comparación con el resto de los hermanos y hermanas:

Con el resto de sus hijos/as ¿quién toma la decisión?:

Apoyo del resto de los hermanos y/o hermanas:

6. AMBIENTE FAMILIAR

REPARTO DE TAREAS

Responsabilidades de cada uno de los y las integrantes de la familia

Padre:

Madre:

Hermanos:

Hermanas:

Usaria:

Otros/as integrantes:

AUTONOMÍA DE LOS Y LAS INTEGRANTES DE LA FAMILIA

¿A qué edad sus hijos e hijas empiezan a decidir por sí mismos/as?

Salidas:

Vestimenta:

Manejo de dinero:

Elección de amigos/as:

Actividades de ocio de manera independiente:

Y en el caso de la usuaria, comparación con el resto de los hermanos/as:

VIDA ADULTA FAMILIAR

Situación actual de cada uno de los y las integrantes de la familia

Vida emocional:

Vida social:

Vida laboral:

Si la usuaria no tiene una vida autónoma plena, ¿qué planteamiento familiar existe al respecto?

¿Se habla del tema en casa de manera abierta? ¿Está presente en dichas conversaciones? ¿Opina?

Si su hija con discapacidad es dependiente, ¿qué le preocupa del futuro de su hija?

¿Cree que se podría prever posibles inconvenientes o problemas y empezar a construir y buscar soluciones? ¿Cuáles se les ocurre de momento?

¿Estaría dispuesto/a a recibir ayuda al respecto, buscaría orientación externa?

¿Estaría dispuesto/a a participar en un grupo de madres y padres que tuviesen la misma incertidumbre acerca del futuro de sus hijos y/o hijas?

Imaginase que su hija le plantea una relación sentimental, ¿cómo se lo tomaría, la apoyaría? ¿Confía usted que su hija podría tener una relación de pareja plena y normalizada?

¿Qué tipo de miedos al respecto le asaltarían?

Si deciden apoyarla, ¿cómo se les ocurriría que podrían hacerlo?

VIDA LABORAL EN LA FAMILIA

¿En qué trabajan cada uno de sus hijos/as?

¿Cuánto tardaron en encontrar empleo?

¿Trabajaron en aquello para lo que se prepararon o aceptaron otros empleos?

¿Qué apoyo les dieron?

¿Son independientes económicamente sus hijos/as, se responsabilizan de sus gastos y toman decisiones al respecto?

Su hija con discapacidad, ¿recibe alguna pensión?

Cuantía:

Destino de esa pensión:

¿Quién toma decisiones sobre ese destino económico?

¿Conoce usted la legislación sobre pensiones?

7. VIDA LABORAL DE LA USUARIA

¿Cree que su hija puede trabajar?

¿Cree que está formada y preparada para trabajar?

¿Qué aspectos tendría que mejorar para acceder a un empleo?

¿Conoce cómo podemos ayudar a su hija desde este servicio de orientación?

¿Conoce las posibles salidas laborales de una persona con discapacidad (CEE, Empleo Ordinario...)?

¿Conoce la legislación referente al cupo de reserva de cualquier empresa, para personas con discapacidad?

Si su hija encontrase un trabajo, ¿la animaría a aceptarlo?

¿Qué beneficios obtendría su hija desarrollando una actividad laboral remunerada?

Para sentirse bien con uno/a mismo/a, ¿cree usted que es importante desarrollar una vida laboral y social?

¿Elegió usted sobre su vida laboral y social?

¿Cree que ese tipo de elecciones contribuyen al desarrollo pleno de una persona adulta?

Si el resto de sus hijos/as no siguiesen esa trayectoria “normal”, ¿les incitaría a hacerlo?

8. OBSERVACIONES

Demandas detectadas:

Demandas explícitas:

Dudas:

Impedimentos manifiestos:

ACTIVIDAD 4 Ejerciendo mis derechos

Lee detenidamente la Historia de María y, posteriormente, responde a las cuestiones que se te plantean.

María estudió grado superior en la rama administrativa, acude regularmente al servicio de orientación y ha realizado varios cursos de formación ocupacional relacionados con la rama administrativa. La verdad es que María tiene un buen perfil formativo, pero carece de experiencia profesional, solamente la proporcionada por haber participado en el programa de experiencias profesionales para el empleo.

Su discapacidad viene dada por una parálisis cerebral provocándole una hemiplejía en el lado derecho, lo que hace que se tenga que desplazar con dos bastones, por lo demás María lleva una vida suficientemente autónoma. Como tiene un grado de discapacidad superior al 65 % es perceptora de una pensión no contributiva (PNC).

Hace dos años se le murió el padre y actualmente vive con su madre y su única hermana. La situación económica familiar no pasa por su mejor momento ya que la pensión de viudedad de la madre no es muy alta. María aporta los ingresos de su pensión a la economía familiar. Su hermana no aporta nada, ya que se va a casar y esta montado el que, a partir de entonces, será su nuevo hogar. De todas formas, tampoco ha contribuido con anterioridad a los ingresos familiares. Tampoco lo considera su obligación, dado que siempre ha sentido que ha recibido menos atención que su hermana María.

Recientemente el servicio de orientación le ha ofrecido a María un empleo que encaja perfectamente con su perfil profesional con una duración de 6 meses, a jornada completa. Para aceptarlo, nuestra protagonista debe suspender su pensión, y aunque la retomaría en el momento que se quedase parada, sabe que luego tarda unos meses en llegar.

María sabe que es una oportunidad única, y que esto le daría un impulso a su proyecto profesional, pero su pensión es necesaria en casa, y su madre no la anima demasiado, metiéndole todo tipo de dudas acerca de lo seguro de la pensión y la incertidumbre del periodo de prueba, si se decide por el trabajo. María está hecha un lío, necesita aclarar esta situación, y el apoyo de su madre. Teme fallarle a ella, que tanto la ha cuidado y a quién tanto le debe.

Para reflexionar:

1. ¿Qué es lo que le pasa a María? ¿Cuál es la situación que se plantea?
2. ¿Cómo se sitúa cada personaje ante la situación?
3. ¿Podemos llegar a entender la perspectiva de cada una de los personajes? Explica las razones de estos.
4. ¿Qué alternativas de solución podemos plantear a la situación?
5. ¿Crees que la protagonista de la historia podría llegar a un acuerdo?

Una vez has reflexionado sobre las cuestiones anteriores, vamos a elaborar el **diagrama de situación** del problema de María y su familia, para llegar a la mejor solución del mismo.

1. ¿Cómo plantearías la negociación si fueses María?				
Análisis	Escala	Situación actual	Situación ideal	Acción

2. ¿Qué habilidades de negociación habría que poner en juego?

Accesibilidad	<p>Tener acceso, paso o entrada a un lugar o actividad, sin limitación alguna por razón de discapacidad, discapacidad, o minusvalía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad Urbanística: referida al medio urbano o físico. • Accesibilidad Arquitectónica: referida a edificios públicos y privados. • Accesibilidad en el Transporte: referida a los medios de transporte públicos. • Accesibilidad en la Comunicación: referida a la información individual y colectiva.
Adaptación laboral	<p>Es la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinarias, puestos de trabajo y entorno de trabajo en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, el encadenamiento sucesivo de las tareas y la descomposición de éstas en sus elementos básicos.</p>
Ayudas técnicas	<p>Instrumentos que facilitan la independencia de las personas y el desarrollo personal.</p>
Barreras	<p>Son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona, que, por ausencia o presencia, limitan el funcionamiento. Éstos incluyen aspectos como un ambiente físico inaccesible, falta de tecnología asistencial apropiada, actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, servicios, sistemas y políticas que no existen o que específicamente dificultan la participación de todas las personas con una condición de salud que conlleve una discapacidad.</p>
Deficiencia	<p>Para la clasificación de Deficiencias, Discapacidades Y Minusvalías (CIDDM), Publicada por la OMS, y desde el punto de vista de la salud, “una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”. Según la ONU, «Dentro de la experiencia de la salud, una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica».</p>
Dependencia	<p>Vivir de la voluntad, protección o ayuda de algo o alguien en su actividad diaria. En Servicios Sociales, se entiende como persona dependiente aquella que precisa el concurso de otra para satisfacer sus necesidades básicas.</p>
Discapacidad	<p>Según la OMS «Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.»</p>
Ergonomía	<p>Ciencia y conjunto de técnicas y conocimientos que se ocupan de las personas en actividad que son necesarios para la adaptación de productos, situaciones de trabajo, útiles, máquinas, dispositivos, materiales de trabajo, ambiente, condiciones de vida relativas a la arquitectura, al transporte y al entorno. La ergonomía se aplica a la adaptación de las máquinas para su mejor uso y aprovechamiento por las personas que han de manejarlas, y estudia la interacción entre esa persona y las herramientas e instrumentos que utiliza.</p>
Integración Social	<p>La integración es la consecuencia del principio de normalización, es decir, el derecho de las personas con discapacidad a participar en todos los ámbitos de la sociedad recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo, ocio y cultura, y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.</p>
Integración Socio laboral	<p>Es la participación de las personas con discapacidad en la vida corriente de la comunidad, a través de la actividad productiva, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad.</p>

Minusvalía	Una minusvalía es la situación de desventaja de un individuo determinado a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que le limita o impide el desempeño del rol que sería normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales). Esta es la definición de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS.
Políticas específicas	Conjunto de acciones dirigidas a mejorar la posición de un colectivo para que llegue a ocupar posiciones de igualdad con el resto. En el caso de las mujeres, las constituyen las directrices, planes, programas e iniciativas dirigidas a eliminar las situaciones de discriminación histórica, mediante actuaciones que tienen en cuenta la especificidad de las mujeres y que pretenden compensar la desigualdad con la que parten frente a los hombres, en su incorporación de forma activa a diversos ámbitos sociales.
Políticas de Igualdad de Oportunidades	Instrumento político que prevé la aplicación de estrategias y medidas de actuación, tendentes a corregir las situaciones de desequilibrio detectadas entre los grupos poblacionales.
Prevención	Según la ONU es «la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido, tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas».
Rehabilitación	Proceso o resultado de volver a la normalidad y autonomía personales. Según la ONU «Es un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que una persona con deficiencia alcance un nivel físico, mental y/o social funcional óptimo, proporcionándole así los medios de modificar su propia vida. Puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o una limitación funcional (por ejemplo, ayudas técnicas) y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales».
Sobreprotección	Acción de cuidar excesivamente. En el caso de la presencia de discapacidad en una persona, esta actitud de protección excesiva por parte de padres, madres o familiares limita las posibilidades de las personas en su adquisición de competencias sociales y, por lo tanto, en su autonomía.

- Allué Marta. *Discapitados: la reivindicación de la igualdad en la diferencia*. Edicions Bellaterra, 2003.
- Ceniceros Estévez Juan C. y Oteo Antuñano Emma. *Orientación Sociolaboral Basada en Itinerarios*. Fundación Tomillo. Obra Social caja Madrid. 2003.
- Confederación de Organizaciones a favor de las Personas con Retraso Mental (FEAPS). *Manuales de buena Práctica Feaps*. Promoción Laboral y Empleo. 2000.
- FEAFES-Extremadura. *El Apoyo Familiar para la Integración Laboral de las personas con Enfermedad Mental*. 2006.
- González Millán Rafael y Cayo Pérez Bueno Luis. *Las múltiples dimensiones de la discapacidad*. Colección Solidaridad. Fundación ONCE. Escuela Libre Editorial, 2003.
- Iturbide Rodrigo, Paula; Serrano Mujika, Unai. *Manual de Orientación laboral para personas con Discapacidad*. Edita: Zabalán. Lanteigabatuak.
- La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia*. Rev. Cienc. Salud / Bogotá (Colombia) 3 (2): 235-246, julio-diciembre de 2005 / 235.
- Servicios y prestaciones para personas con discapacidad*. Dirección General de Discapacidad. Consejería de Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía. Actualización: Abril 2007.
www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Personas_Discapacidad/HTML/servicios_prestaciones/download/publicacion_integra4.pdf
- Valoración de las situaciones de minusvalía*. Publicación: Madrid: IMSERSO, 2000.

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad-**CERMI**.
www.cermi.es

Real Patronato sobre Discapacidad.
www.rpd.es

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Personas con discapacidad.
www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Personas_Discapacidad

Servicio de Información sobre Discapacidad.
www.sid.usal.es

Discapnet: Portal de las personas con discapacidad.
www.discapnet.es

Federación Andaluza de Asociaciones de Síndrome de Down (**ANDADOWN**).
www.andadown.com

Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (**CANF COCEMFE Andalucía**).
www.canfcocemfe.org

Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (**FAAS**).
www.anit.es/faas

Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (**FAISEM**).
www.faisem.es

Federación Andaluza de Asociaciones de Paralíticos Cerebrales (**ASPACE-Andalucía**).
www.aspaceandalucia.org

Federación Andaluza de Asociaciones de Padres y Amigos del Sordo (**FAPAS**).
www.fapas-andalucia.org

Confederación Andaluza de Asociaciones a Favor de Personas con Retraso Mental (**FEAPS-Andalucía**).
www.feapsandalucia.org

Federación Andaluza de Familiares de Personas con Enfermedad Mental (**FEAFES Andalucía**).
www.feafesandalucia.org

Federación Autismo Andalucía.
www.autismoandalucia.org

FUNDOSA Social Consulting.
www.FundacionOnce.es/fundosa

Asociación de centros especiales de empleo.

www.aceca.es

INEM. Modalidades de contratos. Contratos de trabajo para personas con discapacidad.

www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/tipologia.html#g

Ministerio de trabajo e Inmigración. Seguridad social. Pensiones.

www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Pensiones/ModalidadesClases

Foro de Vida Independiente.

www.minusval2000.com/relaciones/vidaIndependiente

I Congreso Internacional de Mujer y Discapacidad.

www.micongreso.gva.es

separata mujer
inmigrante
portada

RETIRA

INTRODUCCIÓN	144
<hr/>	
MÓDULO I. MUJERES INMIGRANTES Y EMPLEO	145
1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ANDALUCÍA	145
1.1. Los procesos migratorios femeninos desde la perspectiva de género	147
1.2. De la invisibilidad de las mujeres inmigrantes a la heterogeneidad del colectivo	149
2. MARCO JURÍDICO SOBRE INMIGRACIÓN	151
2.1. Normativa sobre inmigración	151
2.2. Normativa sobre igualdad y mujeres inmigrantes	154
2.3. Normativa sobre empleo	154
<hr/>	
MÓDULO II. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD	156
1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN RELACIÓN AL EMPLEO	156
1.1. Los principales sectores de empleo para las mujeres inmigrantes en Andalucía	156
1.2. Principales vías de acceso al empleo	159
1.3. Principales obstáculos a la inserción laboral cualificada y a la mejora de la empleabilidad	160
2. CLAVES PARA FAVORECER LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES INMIGRANTES	162
2.1. Claves generales para cualquier fase del Itinerario Personalizado de Inserción	162
2.2. Claves específicas a tener en cuenta en las tres primeras fases del Itinerario Personalizado de Inserción	164
<hr/>	
MÓDULO III. RECURSOS Y HERRAMIENTAS	170
1. RECURSOS ESPECÍFICOS PARA LA ATENCIÓN A LA POBLACIÓN INMIGRANTE	170
2. HERRAMIENTAS	173
<hr/>	
ANEXOS	177
Anexo 1 Actividades	177
Anexo 2 Glosario	183
Anexo 3 Bibliografía de interés	185
Anexo 4 Web de interés	186

INTRODUCCIÓN

Los actuales flujos migratorios son uno de los principales fenómenos alrededor de los cuales se organiza la época contemporánea, comúnmente conocida como globalización. El vertiginoso incremento de las personas que deciden emigrar ha de ser analizado en el marco de las transformaciones ocurridas en las últimas décadas a nivel mundial, en todos los ámbitos socioeconómicos y políticos. Desde esta perspectiva, la actual feminización de las migraciones está directamente relacionada con el progresivo recorte de gastos sociales de los Estados, las políticas de reajuste del Fondo Monetario Internacional y las deudas de los países más pobres con el Banco Mundial, junto con las políticas neoliberales de muchos países.

Además, es un hecho ya incuestionable que la reincidencia de las brechas socioeconómicas entre hombres y mujeres son mayores en los países pobres que en los demás países, tanto que algunas autoras hablan incluso de <feminización de la supervivencia> (Sassen, Saskia. 2006), más que de la pobreza. Es en estos contextos donde cada vez más mujeres encuentran razones para emigrar, como parte de estrategias migratorias autónomas y/o del grupo doméstico. Sin embargo, la feminización de los actuales fenómenos migratorios no puede ser analizada exclusivamente en función de los factores de expulsión (las razones para emigrar), sino también de una serie de factores llamados de atracción (las necesidades de las sociedades receptoras). Desde esta perspectiva, el aumento de las mujeres inmigrantes en España a partir del 2000 está directamente relacionado con el aumento de la demanda de los sectores productivos menos cualificados y más desregularizados. El sector servicios se configura como el principal sector de ocupación para este colectivo, debido a las transformaciones en el ámbito laboral y familiar ocurridas en las últimas décadas. Por un lado, el envejecimiento de la población y la situación demográfica actual, que conlleva una disminución de la población activa. Por otro, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, junto al recorte de gastos sociales, el escaso éxito de las medidas de conciliación y de la corresponsabilidad en el ámbito familiar crean una demanda de servicios, que es básicamente cubierta por mujeres procedentes de otros países. En un mercado laboral en donde la población extranjera cubre los puestos de trabajos más informales, peor remunerados y en condiciones más precarias, con respecto a los trabajadores y trabajadoras españolas, las mujeres extranjeras se sitúan en uno de los colectivos más discriminados: por ser extranjeras y por ser mujeres¹.



1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ANDALUCÍA

A partir de los años 2000 y 2001 se asiste en España a un significativo incremento de la población extranjera, en el cual las mujeres han constituido casi la mitad de los flujos migratorios procedentes de otros países. En Andalucía, en el año 2007, según los datos del Padrón², residían 531.827 personas extranjeras, incluidas las comunitarias y las norteamericanas, de las cuales 246.954 eran mujeres y 124.816 mujeres no comunitarias³.

POBLACIÓN EXTRANJERA EN ANDALUCÍA POR SEXO, PROVINCIA Y PERTENENCIA A LA UNIÓN EUROPEA. 2007

	Población extranjera no comunitaria		Población extranjera comunitaria		Población extranjera total		Total pob.extr.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
ALMERÍA	44.452	24.003	25.264	22.495	69.716	46.498	116.214
CÁDIZ	9.630	10.011	9.117	8.130	18.747	18.141	36.888
CÓRDOBA	5.408	5.167	3.636	2.876	9.044	8.043	17.087
GRANADA	14.935	12.430	11.657	9.852	26.592	22.282	48.874
HUELVA	8.546	5.039	7.190	7.489	15.736	12.528	28.264
JAÉN	6.506	4.338	2.148	1.693	8.654	6.031	14.685
MÁLAGA	48.477	45.413	63.642	62.423	112.119	107.836	219.955
SEVILLA	16.424	18.415	7.841	7.180	24.265	25.595	49.860
TOTAL	154.378	124.816	130.495	122.138	284.873	246.954	531.827

Datos del Padrón 2007. INE. Fuente: Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM). Elaboración propia.

Hasta el año 2006, la distinción entre personas extranjeras de procedencia comunitaria y no comunitaria conllevaba la aplicación de la categoría de colectivo, de inmigrantes exclusivamente a las personas procedentes de países no comunitarios, puesto que las condiciones socioeconómicas de las personas procedentes del Reino Unido⁴ no podían ser comparadas con las de aquellas originarias de Marruecos o de Nigeria. La recién incorporación de Rumania y Bulgaria al espacio europeo ha modificado sustancialmente esta división: la actual moratoria les sitúa en una posición de ambigüedad jurídica, siendo por un lado ciudadanas y ciudadanos comunitarios pero, en cuanto a personas trabajadoras por cuenta ajena, inmigrantes.

2. Los datos del Padrón suelen ser considerados como los que se aproximan más a la realidad, puesto que todas las personas pueden empadronarse independientemente de su situación administrativa, obteniendo de esta manera la posibilidad de acceder a algunos recursos (sanidad, escuelas, etc.). Sin embargo, incluso los datos del Padrón no pueden considerarse como fidedignos puesto que existe una amplia parte de población extranjera en situación de completa irregularidad y por lo tanto, no reflejada en datos estadísticos. Además, es importante hacer referencia a la provisionalidad de los datos cuando hablamos de población inmigrante.

3. Según datos del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM).

4. El principal colectivo de extranjeras en Andalucía y el segundo para los hombres.

POBLACIÓN EXTRANJERA EN ANDALUCÍA POR SEXO Y PRINCIPALES NACIONALIDADES					
	MARRUECOS	RUMANÍA	ARGENTINA	ECUADOR	COLOMBIA
Mujeres	29.176	24.232	12.125	11.699	11.542
Hombres	57.273	28.262	13.052	11.116	7.882
Total	86. 449	52.494	25.177	22.815	19.424
% Mujeres	33,75%	46,2%	48,1%	51,3%	59,4%

Datos del Padrón.2007. INE. Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía (IEA). Elaboración propia.

Según los datos del padrón municipal de 2007, las principales nacionalidades presentes en Andalucía son la marroquí, seguida por la rumana, argentina, ecuatoriana y colombiana. El porcentaje de las mujeres sobre el de los hombres es significativo en todas las nacionalidades, aunque se aprecian algunas diferencias: para los países del sur y centro América, por ejemplo, se aprecia una mayoría porcentual de las mujeres con respecto a los hombres, en particular Colombia, Ecuador, Bolivia, Brasil, Paraguay (Fuente: Datos IEA, datos del padrón 2007). Por otro lado, en los países africanos, los hombres representan una clara mayoría: sólo en el caso de Marruecos hay una presencia significativa de las mujeres (33,75%), mientras que en países como Argelia, Nigeria y Senegal los datos del padrón no reflejan una presencia significativa de mujeres. En los países del Este europeo la presencia de las mujeres es también bastante elevada, superando en algunos casos a la de los hombres (Ucrania, Rusia). Estas diferencias han de entenderse en función de múltiples factores, como las estrategias migratorias de los grupos domésticos y la presencia de una demanda feminizada y etnicizada del mercado de trabajo que privilegian a las mujeres de habla hispana, frente, por ejemplo, a las africanas, y las mujeres con proyectos migratorios autónomos, sin cargas familiares. En los últimos años, se aprecia en general una feminización de los flujos procedentes del sur y centro América, donde se dan cadenas migratorias protagonizadas por mujeres que emigran solas, por lo menos en un principio, que suelen dejar en su país a hijos e hijas y otros familiares y reagrupar sucesivamente a otras mujeres de las redes familiares o informales. La emigración de las mujeres marroquíes cuenta con una sólida y larga trayectoria migratoria en Andalucía, que se ha centrado en un modelo migratorio de carácter familiar, en donde muchas mujeres han llegado a España a través de redes organizadas en función de distintos grados de parentesco y en muchos casos, han sido reagrupadas. En cuanto al colectivo de mujeres rumanas, es preciso hacer una primera distinción étnica en su interior, puesto que la población rrom⁵ representa un porcentaje significativo tanto en Rumania como en los flujos migratorios procedentes de este país. Las mujeres representan casi el 50% de la población rumana en Andalucía y presentan heterogeneidad de situaciones en cuanto al modelo migratorio, estando presentes casos de mujeres que emigran solas como de otras que han llegado con otros familiares. Las mujeres rrom tienden a emigrar en función de estrategias familiares, en donde es frecuente la llegada conjunta de un núcleo familiar con menores.

POBLACIÓN EXTRANJERA FEMENINA PORCENTUAL SOBRE LA MASCULINA SEGÚN PRINCIPALES NACIONALIDADES					
	MARRUECOS	RUMANIA	ARGENTINA	ECUADOR	COLOMBIA
ALMERÍA	27%	44,9%	49,5%	47,18%	53,1%
CÁDIZ	41,5%	49,3%	48,4%	57,7%	68%
CÓRDOBA	34,5%	42,4%	47,3%	59,8%	61,5%
GRANADA	37,3%	42,6%	47,4%	47,8%	55,8%
HUELVA	30%	51,8%	46,3%	47,6%	61,9%
JAÉN	30,2%	45,35%	49,6%	53%	65,2%
MÁLAGA	41,2%	47,5%	47,7%	50,9%	57,9%
SEVILLA	39,9%	48,7%	50,3%	56,7%	63%

Datos Padrón 2007. INE. Fuente: IEA. Elaboración propia.

La distribución según provincias indica una mayor presencia de algunos colectivos en determinados territorios: Almería y Málaga son las que destacan en cuanto a mayor concentración de algunos colectivos, como el de Marruecos, Rumania y Ecuador. En Málaga se concentra la mayor parte de las mujeres argentinas, normalmente, con relativas mayores oportunidades de acceso al mercado de trabajo regulado. Es también la segunda provincia en donde se concentran mujeres procedentes de los principales países presentes en Andalucía, debido a la elevada demanda de servicios de proximidad. En Huelva se aprecia una importante presencia de mujeres rumanas y marroquíes, sobre todo en las zonas rurales donde se realizan las campañas freseras.

Según datos del OPAM, el porcentaje de mujeres con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor a 31 de diciembre de 2007 era de 45,11% frente a un 54,89 de los hombres extranjeros en toda Andalucía. La presencia de mujeres en situación de irregularidad administrativa es presumiblemente muy elevada, puesto que la ratio de irregularidad estimada en función de datos del padrón y del Ministerio de Interior para la población inmigrante de ambos sexos en 2005 alcanzaba el 46% a nivel nacional. Desde la perspectiva de género, la lectura de este dato adquiere un importante significado, puesto que las mujeres inmigrantes tienden a estar mayoritariamente invisibilizadas a nivel social, laboral y estadístico.

1.1. Los procesos migratorios femeninos desde la perspectiva de género

La situación de los colectivos de mujeres inmigrantes en Andalucía, y en España, se caracteriza por la existencia de múltiples factores que determinan su doble (o triple) exclusión. A la estructural desigualdad de las mujeres en los ámbitos sociales y políticos, se añade la discriminación sufrida en función de la condición de extranjería: ser mujer y extranjera conlleva la adscripción a uno de los colectivos más discriminados. Es necesario precisar que la doble exclusión no procede, *a priori*, de una mayor desigualdad de las mujeres extranjeras con respecto a los hombres, o sea, las mujeres extranjeras no están más excluidas en el mercado laboral porque en sus países o culturas de origen sufren mayores discriminaciones por ser mujeres, con respecto a las mujeres españolas. Más bien, los moldes culturales de origen patriarcal presentes en las organizaciones sociales de origen y de destino influyen a lo largo del proceso migratorio, incrementando las desigualdades en función del sexo y del país de procedencia. Desde esta perspectiva, los elementos comunes a las mujeres inmigrantes no pueden adscribirse a una diferencia cultural interiorizada, a tal punto de convertirla en “más” iguales entre “ellas” con respecto a “nosotras”. Más bien tienen que ser **relacionados con el hecho de compartir unas experiencias migratorias que**, por muy diferentes que sean, se encuentran (y/o se enfrentan)

con una serie de factores a nivel estructural y cultural, tanto en los países de destino como en los de origen, que influyen en el ahondamiento de las desigualdades de género y de etnia. Algunos de estos factores son:

- a) **Las razones para emigrar.** Entre los factores de expulsión de los países de origen, la feminización de la pobreza es una clara señal de cómo los procesos socioeconómicos globales tienen una clara incidencia diferenciada según el sexo: las mujeres son más pobres, más excluidas del mercado de trabajo o mayormente explotadas y peor retribuidas, tienen menor formación y experiencia profesional, tienen menor acceso a la sanidad, a la instrucción y a los recursos en general. En el caso de mujeres procedentes de países en conflictos armados, además, los costes de la violencia tienen un claro impacto de género. Todos estos factores influyen directamente en el aumento de las migraciones femeninas de los últimos años, que han de ser reconocidas como migraciones económicas, puesto que la mayoría de las mujeres inmigrantes emigran para trabajar. Sin embargo, en varias ocasiones, las razones que originan la decisión de partir se mezclan con intenciones, a veces conscientes, otras veces ocultadas, de búsqueda de unas oportunidades de vida mejor, a menudo explicitadas como una vida mejor para sus hijos e hijas, en donde es prioritaria una cierta mejora de las relaciones de género. Ante situaciones rígidamente patriarcales, muchas mujeres optan por la vía de la emigración, aunque esto no garantice la realización de un proyecto autónomo.
- b) **Las políticas migratorias y la normativa sobre extranjería,** centradas en un modelo migratorio masculino, conllevan mayores dificultades para las mujeres. Las mayores dificultades de regularización por el procedimiento de la oferta de trabajo, promueven la entrada en España en función de la reagrupación familiar o la entrada ilegal para la incorporación en empleos sumergidos. (Mestre, R. y Casal, M. 2002)
- c) **Los costes de la emigración.** Cada proyecto migratorio supone unos costes de tipo monetario: los costes del viaje son a veces muy elevados, dependiendo básicamente del país de procedencia y de las políticas de control de fronteras y de visados entre países. A menudo el viaje se realiza a costa de contraer fuertes deudas y/o hipotecas, que se pagan a medida que una persona empieza a trabajar en el país de destino. El pago de estas deudas puede mantener a una mujer en una situación de empleo sumergido, incluso en extremas condiciones de explotación. Frente a los hombres inmigrantes, la diferencia está en el mayor tiempo y en el relativo mayor trabajo que las mujeres tienen que realizar para poder pagar las deudas o hipotecas, puesto que su inserción en el mercado laboral en destino suele realizarse en peores condiciones y con menores retribuciones. Existen otros tipos de costes que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres: aquellos emocionales y psicológicos derivados de la experiencia de la emigración. En función de los tipos de vínculos familiares y del mayor aislamiento e invisibilidad de las mujeres inmigrantes en las sociedades receptoras, la llegada a otro país supone un proceso de transformación que, a veces, puede ser doloroso y tener efectos psicológicos muy fuertes. Los procesos de duelo, la percepción de actitudes racistas o discriminatorias y la condición de irregularidad, pueden tener graves efectos psicológicos para las mujeres.
- d) **El envío de remesas.** Una de las características principales de las actuales migraciones es el envío de remesas que se está produciendo desde los países de destino hacia los de origen, en donde las mujeres parecen tener un papel central, puesto que la asunción de sus responsabilidades familiares suele ser más constante y eficaz que la de los hombres⁷.
- e) **La llegada al país de destino** suele conllevar un choque lingüístico y cultural: el desconocimiento del idioma, de las reglas y de los códigos culturales, de la organización administrativa, y del territorio. La situación de mayor dependencia que afecta a las mujeres, tanto con respecto a las redes familiares como a empleadores y empleadoras del servicio doméstico, pueden conllevar menores posibilidades de movimiento y de interacción social con respecto a los hombres.

- f) **La situación familiar.** A lo largo de los procesos migratorios, las mujeres que viven con familiares siguen desempeñando la casi totalidad de las tareas domésticas, teniendo que buscar estrategias para conciliar vida laboral y vida familiar. Para las mujeres que emigran con menores a su cargo, la situación familiar puede representar un ulterior elemento de exclusión. Aquéllas que tienen familiares en los países de origen, tienen mayores oportunidades de emplearse, aunque la distancia no les exima de la asunción de las responsabilidades familiares.
- g) **Barreras culturales.** Si bien articulándose de forma diversa en relación a las pertenencia específica de clase, etnia, género y edad, la experiencia migratoria de las mujeres tiene que contar con la presencia, y tal vez con el reforzamiento, de barreras culturales dentro del propio grupo de origen, derivados de la asunción de roles femeninos más “occidentales”.
- h) **Discriminación étnica.** En función del país de origen, del color de la piel, del idioma, las mujeres inmigrantes se encuentran con la presencia de unas representaciones culturales propiamente occidentales sobre la mujer extranjera, basada en estereotipos y prejuicios de varios tipos. Esto supone una importante barrera a nivel relacional y psicológico, que influye directamente en las motivaciones al empleo y en la autovaloración personal.
- i) **La presencia de un mercado laboral segmentado** en función del sexo y de la nacionalidad conlleva un acceso al mercado de trabajo informal y sumergido, en ocupaciones poco cualificadas y poco remuneradas.

1.2. De la invisibilidad de las mujeres inmigrantes a la heterogeneidad del colectivo

La invisibilización que afecta a este colectivo acompaña a la construcción de una imagen simplificada y homogeneizada de la **mujer inmigrante**: una mujer sumisa, pobre, analfabeta o con pocos estudios, con unas tradiciones y costumbres anticuadas, muchas veces descrita como una víctima⁸. La persistencia de prejuicios y estereotipos de tipo andro y etnocéntrico, muchas veces impide pensar en las mujeres inmigrantes como mujeres protagonistas de su propia experiencia, sujetos activos de un proyecto migratorio. Desde algunas décadas y desde varias disciplinas se van desarrollando líneas de investigación que se centran en la aplicación de la perspectiva de género como eje prioritario de análisis de los fenómenos migratorios, centrándose en la especificidad de las mujeres y apostando por la urgencia de un replanteamiento global de las teorías sobre migraciones a partir de sus contribuciones. El afinamiento de las unidades de observación sobre situaciones de determinados colectivos de mujeres refleja la necesidad de proceder al enriquecimiento en el ámbito de los estudios sobre migraciones y al mismo tiempo permite analizar la articulación de las variables étnicas con las de sexo y de clase: la realidad de las mujeres marroquíes en Andalucía, por ejemplo, es profundamente distinta de las mujeres procedentes de Nigeria o de Colombia, por toda una serie de factores inherentes a su condición en los países de origen, como por otros derivados de los procesos migratorios de sus respectivos países hacia España. Los principales factores alrededor de los cuales se articulan las diferencias entre mujeres inmigrantes son:

- a) **El País de origen, la etnia.** La primera diferencia interna al colectivo de mujeres inmigrantes se da en función del país de procedencia, en algunos casos de la región o localidad y/o zona específica (por ejemplo, las mujeres procedentes de áreas rurales o urbanas). La pertenencia a una etnia específica puede significar, a veces, unas ulteriores diferencias con respecto a la nacionalidad.
- b) **Las redes.** Si bien toda migración se organiza alrededor de los contactos y de la información proporcionada por las redes informales, la organización y las características de las mismas pueden variar

considerablemente entre ellas en función de otros factores. La inmigración marroquí se centra en redes de tipo familiar que proporcionan apoyo a la hora de acoger a nuevas personas y facilitarles contactos para acceder a puestos de trabajo, así como mantienen fuertes vínculos comunitarios, que, en algunos casos, pueden frenar los procesos de inserción laboral cualificada o formativa de las mujeres. Las redes informales entre las ecuatorianas y de otros países latinoamericanos, por otro lado, se basan en las estrategias migratorias de grupos familiares en donde las mujeres suelen ser las primeras que emigran, proporcionando sucesivamente contactos para otras mujeres. El modelo migratorio de la población rrom procedente de Rumania y Bulgaria, cuya presencia se ha incrementado rápidamente en los últimos años, se articula alrededor de redes de tipo familiar que emigran juntas, conllevando mayores obstáculos para los procesos de inserción en las sociedades de destino. La empleabilidad de las mujeres inmigrantes se relaciona directamente con el tipo de redes que caracterizan su proyecto migratorio y sobre todo, de la posición que ocupa cada una dentro de ellas. Es importante anotar cómo las redes no funcionan de una manera rígida y cerrada, a pesar de caracterizarse en función de la nacionalidad y de las localidades de origen, más bien pueden estar en contacto con otras redes, entre inmigrantes e incluso con la población española.

c) Situación familiar. Entre los proyectos migratorios protagonizados por las mujeres se encuentran múltiples situaciones familiares: mujeres solas, separadas, casadas, con hijos y/o hijas en el país de origen o en situación de reagrupación en España. La situación familiar marca evidentemente una gran diferenciación entre las mujeres inmigrantes, influyendo tanto en las decisiones de emigrar, en las modalidades de diseñar la estrategia migratorias, cuanto en la realización de los procesos de llegada y de inserción. Para aquellas mujeres que no tienen cargas familiares en los países de destino, las oportunidades de inserción y de diversificación laboral son evidentemente mayores.

d) Tipo de proyecto migratorio: la presencia de perspectivas de retorno o el objetivo de asentarse definitivamente en el país de destino conlleva diferentes consecuencias: algunas mujeres viajan frecuentemente a su país, otras prevén quedarse en España unos años y volver a su país, otras cambian sus objetivos a lo largo del proceso de inserción sociolaboral.

e) Nivel de formación e instrucción: en comparación con los hombres extranjeros, las mujeres presentan menores tasas de analfabetismo y una relativa mayor presencia en las formaciones primarias, secundarias y superiores. En general, la presencia de un porcentaje significativo de mujeres con grados de formación superior es una de las características de las actuales migraciones, a pesar de que esto no implique la inserción laboral en puestos de trabajos profesionalizados.

NIVELES DE ESTUDIO DE LAS MUJERES EXTRANJERAS EN ANDALUCÍA POR CONTINENTES. 2007							
	1	2	3	4	5	6	TOTAL
ÁFRICA	242	4.343	2.972	4.085	2.873	742	34.257
ÁM. CENTRAL	8	119	1.530	1.074	1.364	110	4.205
ÁM. SUR	292	2.871	24.685	17.421	14.333	1.600	61.202
ASIA	66	576	3.218	1.459	1.117	212	6.648
EUROPA	416	4.280	24.932	31.875	24.305	1610	87.418
RESTO UE	232	2.780	23.809	14.478	7.769	1.039	50.107

Fuente: Instituto Estadístico de Andalucía. Datos del Padrón 2007. INE.
Niveles de estudio: 1: menor de 10 años; 2: no sabe leer y escribir; 3: titulación inferior al grado de escolaridad 4: graduado escolar o equivalente; 5: bachiller, Formación Profesional de 2º grado y títulos equivalentes o superiores; 6 no consta.

El conocimiento y la comprensión del marco jurídico relativo a las personas inmigrantes es un paso fundamental a la hora de trabajar con el colectivo de mujeres procedentes de otros países: en muchos casos es alrededor de estas cuestiones que se producen los primeros acercamientos a los recursos y/o, en otros, la situación administrativa puede constituir una de los primeros obstáculos a la hora de diseñar un Itinerario Personalizado de Inserción. Si bien cada caso suele requerir de un asesoramiento jurídico individualizado y especializado, en la práctica cotidiana de las Unidades de Empleo para Mujeres será útil realizar un trabajo conjunto con la persona responsable del servicio jurídico del Centro Municipal de Información a la Mujer. Existen tres grandes situaciones jurídicas en las que se sitúan los casos individuales:

- Situación de irregularidad: sin permisos de residencia y de trabajo.
- Situación de regularidad administrativa.
 - > Tarjeta de residencia y no de trabajo
 - > Autorización de residencia y trabajo
- En posesión de la primera autorización de residencia y trabajo de duración de un año, que puede estar limitada por sector profesional y territorio.

A continuación se presentará una información básica sobre la normativa sobre extranjería, dirigida a enmarcar el trabajo de las técnicas y los técnicos de orientación.

2.1 Normativa sobre inmigración

La situación jurídica de las personas extranjeras⁹ en España está regulada por la **Ley 4/2000, “sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social”**¹⁰, y su Reglamento, aprobado en el **Real Decreto 2393/2004**.

a) Autorizaciones de residencia¹¹

Para residir en territorio español por un período superior a noventa días, la persona extranjera tendrá que estar autorizada a través del correspondiente permiso de **residencia temporal** o permanente. El permiso de residencia temporal es aquel que autoriza la residencia para un período superior a 90 días e inferior a 5 años. El permiso de **residencia permanente** es el que se concede después del permiso de residencia temporal (5 años) y autoriza a residir en España indefinidamente y a trabajar en igualdad de condiciones que los españoles y españolas.

La autorización de residencia temporal se concederá según los siguientes criterios:

- **Reagrupación familiar:** se concede a aquellos familiares reagrupables previstos por la L.O. 4/2000 y sus sucesivas modificaciones, del extranjero o de la extranjera que haya residido legalmente en España durante un año y haya obtenido autorización para residir y trabajar, al menos, otro año; debe demostrar que dispone de medios económicos y de una vivienda suficiente para los familiares que desea reagrupar¹². Las personas que hayan obtenido una autorización de residencia en virtud de reagrupación familiar, podrán a su vez reagrupar sólo y cuando hayan obtenido una autorización de residencia y de trabajo independiente del primer familiar reagrupante. Las

9. Los y las nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea se regirán por la legislación de la Unión Europea. La situación de los ciudadanos y las ciudadanas rumanos y búlgaros se tratará de manera específica más adelante, siendo regulada de manera diferenciada según decisión del Consejo de Ministros para el primer periodo de incorporación de dichos países al espacio comunitario.

10. Modificada por la L.O. 8/2000, la L.O. 11/2003 y la L.O. 14/2003.

11. (Ref. L.O. 4/2000: Capítulo 2, Título II, Reglamento: Título III: sobre la estancia en España, Título IV: sobre la residencia).

12. (Art. 16 y 17 L.O. 4/2000; Reglamento Art. 38 – 44).

autorizaciones de residencia temporal por reagrupación familiar no dan derecho a trabajar, aunque sí a estar inscrita como demandante de empleo¹³.

- **Arraigo:** Igualmente podrá acceder a la situación de residencia temporal el extranjero o extranjera que acredite una estancia ininterrumpida de dos años en territorio español, figure empadronada en un municipio en el momento en que formule la petición y cuente con medios económicos para atender a su subsistencia¹⁴. Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo, en los siguientes supuestos: a) Por arraigo laboral; b) A los extranjeros y extranjeras que acrediten la permanencia continuada en España durante un período mínimo de tres años, cuenten con un contrato de trabajo firmado por el trabajador o trabajadora y el empresariado en el momento de la solicitud, cuya duración no sea inferior a un año, o bien acrediten vínculos familiares con otros extranjeros o extranjeras residentes, bien presenten un informe que acredite su inserción social emitido por el Ayuntamiento en el que tenga su domicilio habitual; c) Cuando se trate de hijos e hijas de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles o españolas¹⁵.
- Oferta de trabajo, o autorización de **residencia temporal y trabajo**, es aquella situación en que una persona extranjera mayor de 16 años está autorizada a permanecer en España y a ejercer una actividad lucrativa, laboral o profesional por cuenta propia o ajena. La autorización de trabajo inicial por cuenta ajena tendrá duración de un año, podrá limitarse a un ámbito geográfico y sector de actividad determinado y será renovable siempre que se mantengan los presupuestos por los que se concedió inicialmente. A partir de la primera concesión, los permisos de trabajo se concederán sin limitación de ámbito geográfico, sector o actividad. Para solicitar este tipo de autorización el trabajador o trabajadora inmigrante tendrá que contar con una oferta de contrato de trabajo y se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo¹⁶.
- Las autorizaciones por residencia temporal podrán ser concedidas también en virtud de **circunstancias excepcionales**, entre ellas destacamos: las personas en las que concurran razones humanitarias, en particular haber sido víctimas de conductas tipificadas como xenófobas o racistas, y mujeres víctimas de redes de tráfico y de prostitución¹⁷.

b) Autorizaciones de trabajo

Cualquier persona extranjera que desee realizar una actividad económica por cuenta propia o ajena tendrá que tener una autorización o permiso de trabajo y ser mayor de 16 años. La concesión de permisos de trabajo está vinculada a las diferentes modalidades previstas por la LO 4/2000: la oferta de contrato de trabajo presentada por el empresariado o quien emplea, la contratación en origen para los trabajadores y trabajadoras de temporada¹⁹ y el contingente de mano de obra en el que se fijará el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen a los trabajadores y trabajadoras extranjeras no residentes en España, con indicación de los sectores y actividades profesionales. En las autorizaciones por cuenta propia, el interesado o interesada o un apoderado o apoderada podrán presentar su solicitud, mientras que para los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, sólo el empresariado puede solicitar las autorizaciones. Siempre en este último caso, el empresariado tendrá que tener en cuenta el Catálogo de Profesiones de Dificil Cobertura.

13. Orden TAS 3698/2006.

14. Art. 29.3 de la LO 4/2000. Art. 45 del Reglamento.

15. Desde la perspectiva de la intervención sociolaboral con mujeres inmigrantes, es importante señalar como en los procedimientos previstos en el Reglamento para acreditar las razones de arraigo se contemplen los informes emitidos por los Ayuntamientos, en donde deberá constar «el tiempo de permanencia del interesado o interesada en su domicilio, los medios de vida con que cuenta, su grado de conocimiento de las lenguas que se utilicen, la inserción en las redes sociales de su entorno, los programas de inserción sociolaboral de instituciones públicas o privadas en los que haya participado y cuantos otros extremos puedan servir para determinar su grado de arraigo. El Ayuntamiento correspondiente podrá recomendar que se exima al extranjero de la necesidad de tener un contrato de trabajo, siempre y cuando acredite que cuenta con medios de vida suficientes»-. (Art. 46.2 del Reglamento).

16. La situación nacional de empleo permite la contratación de trabajadores y trabajadoras inmigrantes cuando no existan en el mercado de trabajo demandantes de empleo adecuados y disponibles para cubrir la demanda de los empleadores y empleadoras. Estos empleos se recogen trimestralmente en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, y a través de su consulta, quienes emplean pueden instar la tramitación de autorizaciones de residencia y trabajo para aquellos puestos de trabajo que necesiten cubrir y que estén incluido en dicho catálogo.

17. (Art. 41, 54 y 59, Título III del Reglamento).

18. (Art. 41 LO 4/2000).

19. (Art. 37, 38, LO 4/2000; Título IV Reglamento).

c) Situación de la ciudadanía procedente de Rumania y Bulgaria

La situación de las personas de nacionalidad rumana y búlgara merece una atención específica, puesto que tras la incorporación de sus respectivos países a la Unión Europea el 1 de enero de 2007, su estatuto jurídico se ha modificado significativamente, pasando de ser inmigrantes no comunitarios a formar parte de la ciudadanía europea. En el caso de España, se ha establecido una moratoria de dos años²⁰, en la cual los ciudadanos y las ciudadanas rumanas y búlgaras tienen derecho a transitar y residir en España pero no gozan aún de los mismos derechos que los demás trabajadores y trabajadoras comunitarias. Tienen derecho, en las mismas condiciones que el resto de población comunitaria, a la realización de trabajos por cuenta propia y a las prestaciones transnacionales de servicios. Pero las restricciones previstas en la moratoria para los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, les afecta de forma diferente según la situación en que se encontrasen con anterioridad a la adhesión, aunque en general, se les seguirá aplicando lo previsto por la LO 4/2000²¹. **Independientemente de su situación laboral, la ciudadanía rumana y búlgara podrá circular y residir en España como la comunitaria, siéndole de obligación inscribirse en el Registro Central de Extranjeros después de una estancia de 90 días. En los certificados de inscripción en el Registro (expedidos durante el periodo transitorio) se especificará si la persona titular tiene derecho o no a trabajar por cuenta ajena en España y durante qué periodo. Finalmente, anotar que tienen reconocido el permiso de conducción por todos los países de la Unión Europea, tienen derecho a votar en las elecciones municipales (siempre y cuando lo soliciten) y pueden homologar y convalidar títulos académicos²² obtenidos en su país de origen.**

Desde la perspectiva de género, es importante apuntar que **la normativa sobre inmigración tiene un marcado enfoque androcéntrico**, centrado en un modelo migratorio predominantemente masculino, lo cual obvia la distinta situación en la que se encuentran muchas mujeres. Como apuntan varios estudios²³, las tres vías de regularización previstas en la LO 4/2000 tienden a favorecer una integración de tipo laboral, atribuyendo mayores derechos a las personas que puedan acceder a una oferta de trabajo. Esto limita significativamente a las mujeres, por su mayor dificultad a incorporarse al mercado laboral regulado, y promueve indirectamente las vías de regularización por medio de las reagrupaciones familiares. Las autorizaciones de residencia obtenidas por reagrupación no permiten un acceso al empleo regulado formal, favoreciendo indirectamente la permanencia de las mujeres inmigrantes en las esferas privadas y de los trabajos reproductivos informales. En un modelo de políticas migratorias centradas sobre un sistema de migraciones laborales, esta situación tiende a mantener a las mujeres en una situación de dependencia de los hombres (no tienen tarjeta de residencia autónoma, ni permiso de trabajo).

A nivel autonómico, el Decreto 92/2006 aprueba el II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía 2006–2009, en el que se considera el fenómeno migratorio como elemento estructural al que se intenta buscar respuestas integrales. En este II Plan, la variable “género” se aplica de manera transversal en todos los temas y, sobre todo, en todas las áreas de intervención abordadas.

<Esta transversalidad se ha propuesto desde el nivel internacional hasta el regional como una forma de actuar que tenga en cuenta las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. En este II Plan, el cual tiene como población destinataria el conjunto de la población andaluza, se ha querido incorporar ese análisis diferenciado entre mujeres y hombres, ya sean personas autóctonas o extranjeras. De lo que se trata entonces, es de analizar la realidad de mujeres y hombres de manera diferenciada y de proporcionar las actuaciones necesarias para que ambos grupos puedan desarrollar en igualdad sus proyectos de vida> (II Plan Integral para la Inmigración en Andalucía). Con relación al área de intervención sociolaboral, se promoverán actuaciones encaminadas a mejorar la formación para el empleo, la orientación laboral, la incorporación al mercado de trabajo o el fomento del autoempleo, bajo la premisa de igualdad de oportunidades.

20. La moratoria de 2 años terminará a 31 de diciembre de 2008.

21. Para las situaciones específicas de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, ver DGI/SGRJ/08/2006 y RD 240/2007.

22. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte

23. Casal, M. y Mestre, R. 2002. Parella Rubio, S. 2003

2.2. Normativa sobre igualdad y mujeres inmigrantes

Todas las mujeres que se encuentren o actúen en territorio español tienen derecho a la aplicación del principio de igualdad de género recogido y promocionado por la **Ley Orgánica 3/2007**, Ley de Igualdad, <cualequiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia> (Art. 2). En particular, el Art. 42 recoge el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, objetivo particularmente significativo en el caso de colectivos en situaciones de doble exclusión, como es el de las mujeres inmigrantes.

Las mujeres inmigrantes empleadas en el mercado de trabajo tienen derecho a la aplicación de las medidas de conciliación previstas en la Ley Orgánica de Igualdad y en la **Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar** (Ley 39/1999), además de los derechos sobre Maternidad, y sobre las situaciones de riesgo durante el período de lactancia natural. Entre ellos, es importante recordar las extensiones de las medidas antidiscriminatorias acerca de la maternidad, la previsión de permisos específicos para lactancia, la posibilidad de reducción de la jornada laboral, el derecho a las excedencias para cuidado de menores, así como el permiso de paternidad.

La **Ley 12/2007**, para la promoción de la igualdad de género de Andalucía es otra fuente en donde se reconoce el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de aquellas mujeres, o colectivos de mujeres, que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación, como es evidentemente el caso de las mujeres inmigrantes. <Los poderes públicos de Andalucía promoverán la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes, realizarán actuaciones para promover la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres, velarán por el acceso al empleo y a los servicios de las mujeres migrantes y concederán protección en situaciones de violencia de género>²⁴.

2.3. Normativa sobre empleo

a) El Estatuto de los trabajadores, de 24 de marzo 1995, regula los derechos y deberes de todos los trabajadores y de todas las trabajadoras. En especial, se recoge en el Art. 4 de los derechos laborales, modificado por la L.O. 3/2007, el <respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo>. Todas las personas extranjeras que se encuentren autorizadas a residir temporalmente o permanentemente en España en las situaciones contempladas en las órdenes **TAS 3698/2006**²⁵, pueden tener acceso al mercado nacional de trabajo, o sea, pueden inscribirse en los Servicios Públicos de Empleos y en las Agencias de Colocación. En la disposición final segunda de la Orden 3698/2006, se establecen los requisitos de aquellas personas que, no teniendo autorizaciones de trabajo y residencia, pueden inscribirse en los Servicios Públicos de Empleo, pueden aportar certificaciones expedidas por las Oficinas de Extranjeros o, en su defecto, por las áreas o dependencias de Asuntos Sociales.

Desde el 2008, además, las personas inscritas como demandantes de empleo pueden solicitar una **tarjeta de servicios previos al empleo**²⁶, la cual ofrece la oportunidad de participación a cursos de formación profesional, Escuelas Taller y otros servicios. En el caso de los colectivos de mujeres inmigrantes, la obtención de esta tarjeta ofrece, una importante oportunidad para poder promover un Itinerario Personalizado de Inserción con aquellas que se encuentran en situación de desempleo, o tengan autorización de residencia pero no de trabajo, o tengan un permiso inicial limitado por territorio y sector profesional.

²⁴ Art. 49 Ley 12/2007.

²⁵ Modificada por la orden TAS 711/2008

²⁶ Podrán solicitar la tarjeta de servicios previos al empleo las personas mayores de 16 años que tengan reconocido el acceso al empleo, según lo establecido en la orden del TAS 3698/2006, modificada sucesivamente por la TAS 711/2008, y no están inhabilitadas al empleo.

b) Convenios Colectivos. Las relaciones laborales entre empresas y trabajadores y trabajadoras están reguladas por los convenios colectivos negociados por sectores profesionales. El ámbito territorial de los convenios colectivos puede ser de tipo nacional, regional, interprovincial. Los más destacados para los trabajos donde hay más concentración de población inmigrante femenina en Andalucía son los convenios colectivos del sector agropecuario, de hostelería y de limpieza, negociados a nivel provincial. Es importante, de cara al proceso de orientación, consultar estos convenios.²⁷

c) Hay que recordar que para el servicio doméstico, no existe convenio colectivo. Está actualmente regulado por el **Real Decreto 1985, de Servicio del Hogar de Familia**, que extiende su jurisdicción sobre aquellos empleados y empleadas o trabajadores y trabajadoras que prestan servicios retribuidos en un hogar familiar y que realizan todo tipo de tareas domésticas. El Decreto no establece la obligatoriedad de la contratación escrita, reconociendo como válido el acuerdo verbal que puede durar hasta un año. El salario no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en 2008 establecido en 600 euros mensuales, por Real Decreto 1763/2007. En la Seguridad Social las trabajadoras del servicio doméstico están incluidas en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, con una cobertura claramente inferior a la prevista en el Régimen General: las trabajadoras domésticas no tienen derecho a las prestaciones por desempleo, ni a la jubilación parcial o anticipada, ni a las contingencias profesionales y en el caso de bajas por enfermedad o accidente, el cobro del salario se percibe a partir del vigésimo noveno día. Para las trabajadoras que trabajan por horas en diferentes hogares, los gastos de las cuotas de las contribuciones a la seguridad social están a su cargo, mientras que en el caso de una contratación a tiempo superior a media jornada con un único empleador o empleadora, los gastos corren a cargo de este último/a.



1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN RELACIÓN AL EMPLEO

La incorporación de la población inmigrante en el mercado laboral responde, por un lado, a sus necesidades económicas y a sus características profesionales y, por otro, a los factores contextuales del mercado de trabajo en las sociedades de destino (Portes, A. En Parella Rubio, 2003). Entre ellos, los principales son la estructura de la demanda del mercado de trabajo, las políticas sobre inmigración de los gobiernos receptores que marcan el acceso al trabajo regulado, las características de las redes étnicas y sus niveles de arraigo en las sociedades receptoras, la presencia de representaciones culturales acerca de la población inmigrante entre la población autóctona, frecuentemente basadas en estereotipos de tipo etnocéntrico y las prácticas de discriminación que de ellas pueden derivarse. Así, la presencia de proyectos migratorios femeninos como rasgo constitutivo de la actual inmigración femenina en España responde, por un lado, a las estrategias migratorias de las redes étnicas y, por otro, al aumento de la demanda de mano de obra extranjera y femenina, como el sector servicios. Si a nivel nacional la incorporación de los hombres inmigrantes se caracteriza por una fuerte etnicización en algunos sectores como la construcción, la agricultura, la hostelería, el pequeño comercio, la demanda de mano de obra femenina es tendencialmente homogénea y concentrada en los sectores más bajos del mercado laboral, como los servicios de proximidad y la agricultura.

1.1. Los principales sectores de empleo para las mujeres inmigrantes en Andalucía

Andalucía es una de las principales Comunidades Autónomas con mayor concentración de población extranjera, la tercera en cuanto al número de contratos de trabajo registrados en 2006 (12,19% de la población extranjera a nivel nacional de ambos sexos²⁸). La presencia de las mujeres en las contrataciones regulares en este año alcanzaba el 34,73% sobre el total de la población inmigrante, según el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA).

CONTRATOS DE TRABAJOS A TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS/AS. 2006		
MUJERES	149.217	34,73%
HOMBRES	280.361	65,26%
TOTAL	429.578	100%

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Elaboración propia

La tabla siguiente muestra la distribución de la población extranjera femenina en Andalucía según provincias y según sector de actividad.²⁹

28. Según datos del OPAM.

29. De nuevo hacemos hincapié en la provisionalidad de los datos cuando hablamos de población inmigrante. No obstante, este material refiere las fuentes de consulta más habituales, de forma que puedan actualizarse siempre que sea preciso.

CONTRATOS DE TRABAJO REGISTRADOS A PERSONAS EXTRANJERAS POR PROVINCIA Y SECTOR DE ACTIVIDAD						
	AGRIC.	INDUS.	CONSTR.	SERVIC.	TOTAL	TOTAL%
ALMERÍA	10.883	504	1.218	17.187	30.389	20,37%
CÁDIZ	442	123	175	4.841	5.581	3,74%
CÓRDOBA	1.590	353	111	2.010	4.064	2,72%
GRANADA	3.989	444	447	6.620	11.500	7,71%
HUELVA	39.092	131	180	3.921	43.324	29,03%
JAÉN	1.398	160	72	1.260	2.890	1,94%
MÁLAGA	1.211	780	1.152	35.916	39.059	26,18%
SEVILLA	1.850	449	280	9.833	12.412	8,32%
TOT.AND.	60.455	2.944	3.635	82.185	149.219	100%
TOTAL %	40,51%	1,97%	2,44%	55,08%	100%	

Fuente: OPAM. Elaboración propia.

Es una realidad que muchas mujeres inmigrantes se encuentran en situación de irregularidad o, en el caso de las Empleadas de Hogar, el Real Decreto que lo regula no prescribe la obligatoriedad de registrar un contrato de trabajo. Otra realidad es la concentración de las mujeres extranjeras en sectores de actividad concretos:

a) El sector servicios. En línea con las tendencias a nivel nacional e internacional, los servicios se configuran como el principal sector de ocupación de las mujeres inmigrantes en Andalucía, aunque la presencia de mujeres autóctonas es aún bastante elevada. Esto indica la transformación que se está dando en los últimos años, en la cual se está produciendo una progresiva sustitución de mano de obra femenina en este sector: al mismo tiempo en que las mujeres españolas tienen un relativo mayor poder de negociación social, se va produciendo una segmentación étnica en un sector fuertemente feminizado, en el que las mujeres españolas suelen trabajar de externas, por horas, con mejores salarios y en diferentes condiciones de trabajo, mientras que las extranjeras se emplean más como internas y en situaciones generalmente más precarias. Además, el país de origen y la situación administrativa condicionan la estratificación interna de este sector.



Fuente: http://www.acoge.org/empleo_domestico.htm. Datos de MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

En las altas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, las mujeres ecuatorianas representan actualmente el principal colectivo, seguida de las colombianas y de las marroquíes. Sin embargo, las condiciones de trabajo de las mujeres marroquíes parecen diferenciarse, debido a la mayor antigüedad de cadenas migratorias procedentes de este país. Muchas mujeres marroquíes empezaron a trabajar en el servicio doméstico como internas, mientras que a lo largo del tiempo, en función de un mayor arraigo y de una regularización administrativa, han podido acceder a otras ocupaciones o mejorar sus condiciones laborales pasando, por ejemplo, a una contratación por horas. En el caso de las mujeres ecuatorianas y colombianas, la tasa de colocación como internas parece ser aún elevada, en función del relativo menor arraigo en Andalucía y del tipo de modelo migratorio propio de este colectivo, centrado principalmente en la emigración de mujeres solas, que facilitan la llegada de otras mujeres a través de las redes transnacionales. En los últimos años, se aprecia también un incremento de mujeres de nacionalidad rumana y ucraniana, quedando generalmente excluidas las mujeres de etnia rrom. La pervivencia de la segmentación étnica se debe a varios factores, entre ellos la existencia de valoraciones de tipo cultural entre los empleadores y las empleadoras, en donde se valora la cercanía cultural con las mujeres procedentes de países sur y centro americanos, junto a la mayor disponibilidad de mujeres sin cargas familiares, más dispuestas a trabajar de internas y con menores retribuciones. Un dato extremadamente significativo es la escasa incidencia de las mujeres africanas en este sector, debido básicamente a la permanencia de fuertes estereotipos de tipo racial. La mayoría de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico han iniciado su actividad en situación de irregularidad (Colectivo IOÉ, 2001), y muchas han regularizado sucesivamente su situación en función de la relación establecida con los empleadores y las empleadoras. La obtención de las autorizaciones de residencia y trabajo supone, para la mayoría de ellas, la posibilidad de mejorar sus condiciones de empleo o de buscar otro, aunque los índices de permanencia son aún muy elevados. Actualmente, la presencia de mujeres en situación de irregularidad es muy alta, aunque resulte difícil su cuantificación por la gran invisibilidad que supone este sector. El servicio doméstico, en sus versiones de interna, externa o por horas, se caracteriza por una elevada informalidad y privacidad de las relaciones entre quienes emplean y las empleadas. Las tareas desempeñadas por la trabajadora pueden abarcar la limpieza, la cocina, el cuidado de niños y niñas, mayores y personas enfermas, apoyar la educación de los y las menores, resolver y mediar en conflictos familiares, sobre todo para aquellas que trabajan de internas.

b) Sector agricultura. En Andalucía, el segundo sector de ocupación de las mujeres inmigrantes es la agricultura, donde se emplea el 40% del total de los contratos registrados. También en este sector, el nivel de informalidad de la contratación puede alcanzar cifras muy elevadas, sobre todo en el caso de las mujeres, tradicionalmente “mal ocupadas” en los trabajos agrícolas. Las dos provincias de mayor concentración son la de Huelva y la de Almería, dos enclaves económicos que en los últimos años han alcanzado elevados índices de productividad, gracias al empleo de la población inmigrante.

Las campañas freseras de Huelva es uno de los ejemplos más evidentes de cómo se pueden articular los procesos de etnicización y feminización del mercado del trabajo y qué consecuencias sociales pueden tener a nivel local. Desde la segunda mitad de los años noventa, la contratación de mano de obra para la recogida de las fresas empezó a darse en función del país de origen. En Huelva se contrataban, fundamentalmente hombres magrebíes. A partir del 2002, la llegada de mujeres polacas contratadas en origen dió cominezo a un rápido proceso de sustitución de la mano de obra. Las principales razones que explican el aumento de la demanda de mujeres inmigrantes son la menor conflictividad laboral, la mejor adaptabilidad de las mujeres a las condiciones de trabajo ofrecidas por el empresariado, unos menores costes productivos y sindicales. En 2004 los contratos en origen emplearon a 20.000 rumanas y polacas, mientras que en 2008 han sido reemplazadas por mujeres senegalesas .

Existen otras zonas en donde se emplean mujeres en las campañas agrícolas, muchas veces en situación de total informalidad, como en el caso de las mujeres rumanas de etnia rrom. La inmigración procedente de Rumania se ha convertido en los últimos años en uno de los colectivos más numerosos en algunas provincias, y la presencia de personas de etnia rrom representa un porcentaje significativo dentro de ella. Se trata de una inmigración reciente, con poco arraigo en las localidades de destino, en muchos casos caracterizada por situaciones de extrema precariedad y pobreza, que impiden el acceso a la vivienda y fomentan la creación de asentamientos en diversas zonas urbanas y no urbanas. Las mujeres rrom suelen emigrar con sus hijos e hijas, con sus maridos y con otros familiares. Entre esta población existe un importante número de familias que se emplean en los trabajos agrícolas, normalmente, en las peores condiciones y con menores sueldos con respecto a otros colectivos de inmigrantes. En el caso de la provincia de Almería, con una importante presencia de mujeres contratadas en la agricultura, las principales nacionalidades son la marroquí y la rumana. Huelva es la única provincia andaluza en la que las mujeres extranjeras superan a los hombres en el número de contratos registrados. En la provincia de Jaén solo el 10,8% de los contratos realizados a personas extranjeras corresponden a mujeres.

c) Otros sectores ocupacionales, aunque minoritarios, son el de la hostelería y pequeño comercio: las mujeres chinas, colectivo altamente invisibilizado, suelen trabajar en pequeños comercios, y relacionarse principalmente en el ámbito de sus redes, mientras que otros son gestionados por mujeres africanas y magrebina. En la hostelería suelen emplearse mujeres de diferente nacionalidad, aunque con una mayoría procedente del sur y centro América y de los países del este, normalmente en casos de personas que llevan un mayor periodo de residencia en España.

1.2. Principales vías de acceso al empleo

La población inmigrante accede al mercado laboral a través de diferentes canales: las políticas de contingente y la contratación en origen prevén la intervención directa del Estado en la gestión y organización de las condiciones por las cuales se estipulan las formas concretas de la relación laboral entre el empresariado y trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, desde los años noventa se han intensificado los proyectos e iniciativas dirigidas a la promoción de políticas activas de empleo para esta población, bien desde el sector público local, nacional y comunitario, bien desde el privado y el asociativo. También las Empresas de Trabajo Temporal están adquiriendo mayor importancia en la conexión entre demanda y oferta para las personas inmigrantes, aunque su peso en Andalucía parece menor que el de otras comunidades, como por ejemplo, Madrid .

Uno de los canales principales del acceso al empleo para la población inmigrante, sin embargo, es el de las redes informales, o redes étnicas, que son actualmente objeto de estudio de numerosas investigaciones, tanto a nivel local como transnacional. El enfoque de las redes sociales ha sido aplicado en los estudios sobre los procesos de incorporación de la población inmigrante en las sociedades receptoras, y ha evidenciado cómo éstos se articulan alrededor de vínculos relacionales, establecidos a lo largo del proceso migratorio, y por lo tanto, incluyen el ámbito de las relaciones familiares y sociales en el país de origen y aquellos creados en el país de destino. En esta perspectiva, emerge cómo las relaciones sociales establecidas entre inmigrantes y las posiciones que en ellas cada persona ocupa, resultan ser determinantes a la hora de recabar información, aumentar las oportunidades para localizar una oferta de empleo e incluso de mejorar las condiciones laborales o facilitar movilidad laboral ascendente.

Sin embargo, uno de los principales riesgos que pueden conllevar las redes es la tendencia a reproducir la fragmentación del mercado laboral según criterios étnicos o según el sexo, limitando o condicionando la mejora de la empleabilidad, sobre todo en el caso de las mujeres: incluso las redes articuladas alrededor de migraciones principalmente femeninas, como las ecuatorianas y colombianas, tienden a reproducir una inserción laboral fuertemente feminizada, puesto que se basan en la expansión de los primeros contactos establecidos con algunas empleadoras, que a su vez crean su propia red. Por otro lado, en algunas redes étnicas pueden existir límites a la inserción laboral de las mujeres y, sobre todo, a la mejora de su empleabilidad, por una serie de valores y representaciones culturales que relegan la mujer a tareas principalmente reproductivas. Al mismo tiempo, la permanencia de representaciones culturales de origen etno y androcéntrico afecta también a las redes de demandantes de mano de obra extranjera, condicionando así las oportunidades de diversificación laboral.

1.3. Principales obstáculos a la inserción laboral cualificada y a la mejora de la empleabilidad

Existen varios niveles en donde se producen obstáculos a la inserción laboral regulada de las mujeres inmigrantes y a la mejora de su empleabilidad. Veamos:

a) Las barreras contextuales. Se hace aquí referencia a aquellos macro factores que estructuran actualmente los procesos de incorporación de población inmigrante en las sociedades de destino.

- A nivel jurídico, la normativa sobre extranjería es una de las principales barreras a la mejora de la empleabilidad femenina extranjera: si bien la condición de irregularidad no constituye de hecho un obstáculo a la inserción laboral, pues la mayoría de las mujeres extranjeras declaran haber empezado a trabajar en el servicio doméstico de manera informal y sin las autorizaciones de residencia y trabajo, sí representa una importante barrera a la mejora de su situación laboral y a la diversificación de su empleabilidad.
- A nivel económico, existen múltiples factores que determinan la actual exclusión de este colectivo en el mercado laboral regulado. Por un lado, el mantenimiento de nichos laborales altamente feminizados y etnicizados garantiza a los sectores empresariales una mano de obra más rentable, tanto en términos de beneficios como de condiciones laborales, lo cual permite a su vez el mantenimiento de una mayor competitividad. Por otro lado, las condiciones de extrema necesidad en la que se encuentran las mujeres llegadas a España, determinan una enorme disponibilidad de oferta de mano de obra, incluso en condiciones de mayor precariedad.
- A nivel cultural, la permanencia y la renovación de patrones culturales de tipo patriarcal, tanto en las sociedades de destino como en las de origen, fundadas en prejuicios de tipo etno y androcéntrico, legitiman la exclusión y la discriminación de las mujeres inmigrantes en el mundo laboral, asignándoles tareas tradicionalmente femeninas, no cualificadas, ni reconocidas profesionalmente.
- A nivel social y familiar, la aún escasa difusión de medidas y servicios de conciliación, junto a las dificultades del ejercicio de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres españolas, influye directamente en el incremento de la demanda de empleadas en servicio doméstico.
- La relativa “novedad” del fenómeno migratorio en Andalucía implica: una incipiente presencia de figuras profesionales especializadas en temas de inmigración, sobre todo en el ámbito de la inserción laboral cualificada y de la mediación intercultural, y especialmente, en el trabajo con mujeres inmigrantes; la escasa valoración de las acciones integrales e interdisciplinarias necesarias para promover una real sociedad multicultural; y la general escasez de recursos dirigidos a la acogida, lo cual promueve indirectamente una inserción laboral informal.

b) Barreras asociadas al proyecto migratorio. No se hace aquí referencia a una serie de características intrínsecas al propio colectivo, sino a las características adquiridas a partir de la experiencia migratoria.

- El idioma. Las barreras derivadas del desconocimiento del castellano influyen directamente en todo el proceso de inserción en el mercado laboral y la progresiva mejora profesional se da en función de un mejor nivel lingüístico.
- La llegada al país de destino conlleva el desconocimiento del territorio, de la organización social e institucional y del mercado laboral. Esto limita el acceso a los recursos y al mercado laboral formal.
- Las propias redes pueden, a veces, dificultar itinerarios de inserción personalizados encaminados a una inserción en condición de igualdad de oportunidades para las mujeres inmigrantes, por su tendencia a reproducir modelos de género de tipo tradicional y por su propio funcionamiento.
- Los bajos niveles de instrucción afectan directamente a las oportunidades de una inserción laboral cualificada, así como el no reconocimiento de las formaciones adquiridas en origen, que afecta a un porcentaje importante del colectivo.
- Las experiencias laborales previas pueden ser, a veces, escasas o diversas y poco especializadas en función de las demandas del mercado laboral español.
- Los costes afectivos y psicológicos de la emigración, la distancia del país de origen y de la familia, los duelos, así como las consecuencias psicoafectivas de las situaciones de explotación y discriminación sufridas a lo largo del viaje y de la llegada, pueden obstaculizar fuertemente el proceso de inserción, creando una serie de barreras relacionadas con el miedo, sentimientos de culpabilidad, la autoestima, la baja autoconsideración, la rabia.
- La falta de confianza con las técnicas y técnicos del mundo asociativo y/o institucional. Muchas veces la baja confianza está relacionada con la percepción de actitudes, gestos discriminatorios; otras veces, deriva simplemente de unas barreras lingüísticas y culturales; otras se basa en algunas experiencias con otras técnicas u otros técnicos en donde no ha habido entendimiento recíproco; muchas otras, la constante y prolongada derivación entre recursos genera a largo plazo un alejamiento de los mismos y la interrupción de los itinerarios iniciados.
- La situación de la vivienda puede influir directamente en la participación de acciones de tipo formativo o en la realización de un Itinerario Personalizado de Inserción, así como en la permanencia de un empleo: las consecuencias derivadas, por ejemplo, del hacinamiento suelen dificultar el cumplimiento de los acuerdos estipulados con quien emplea o con el técnico o técnica de orientación.

2 CLAVES PARA FAVORECER LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES INMIGRANTES

La especificidad del colectivo de mujeres inmigrantes requiere de la consideración de la experiencia migratoria como eje transversal en todas las fases del trabajo de orientación. Hay algunos elementos claves generales que se tendrán en cuenta a lo largo de todo el itinerario personalizado de inserción, mientras que otros son específicos de las distintas fases, sobre todo las tres primeras (acogida, diagnóstico de la empleabilidad y diseño del Itinerario). El desarrollo y seguimiento, y la finalización y evaluación pueden realizarse siguiendo las indicaciones recogidas en la Guía Metodológica para todos los colectivos de mujeres, con la inclusión de la información específica recabada y utilizada en las primeras fases.

2.1. Claves generales para cualquier fase del Itinerario Personalizado de Inserción

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> La intervención con el colectivo de mujeres inmigrantes requiere la aplicación de una perspectiva intercultural en cada fase de los Itinerarios Personalizados de Inserción y de las acciones de sensibilización. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer y aplicar los principios de Igualdad de Oportunidades para todas las mujeres que acceden al programa Unidades de Empleo para Mujeres, independientemente de su país de origen o pertenencia étnica. Tratar la diversidad cultural como elemento enriquecedor. Potenciar la igualdad de oportunidades desde el respeto a la diversidad. Crear espacios de diálogo entre mujeres de distintas culturas, incluidas las usuarias españolas del programa.
<ul style="list-style-type: none"> La aplicación de la perspectiva intercultural requiere una visión aséptica de los conceptos, ideas y valores de cada cultura. 	<ul style="list-style-type: none"> Indagar sobre los significados atribuidos a los conceptos centrales en la orientación, como trabajo, empleo, familia, responsabilidades familiares, autonomía personal, mujer, hombre, discriminación, derechos, etc. Explicar los significados que las técnicas y los técnicos dan de las mismas palabras. Respetar las distintas definiciones, sin juzgarlas.
<ul style="list-style-type: none"> La importancia del idioma en todas las fases del Itinerario Personalizado de Inserción. 	<ul style="list-style-type: none"> En todas las acciones desarrolladas con el colectivo habrá que prestar constante atención al tipo de lenguaje utilizado, adaptándolo al nivel de castellano de las usuarias. Es importante comprobar la comprensión de la información transmitida, así como utilizar un lenguaje claro, con ejemplos concretos o explicar aquellas palabras y conceptos que algunas usuarias pueden no entender. Priorizar la conversación informal, en la cual la técnica o técnico de orientación guiará la misma hacia los temas indicados a través de preguntas abiertas y claras.

<ul style="list-style-type: none"> • La actual discriminación, vivida por el colectivo de mujeres inmigrantes en todos los ámbitos sociales, suele conllevar la interiorización de una serie de estereotipos y prejuicios que afectan a los distintos sectores de la población española. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los técnicos y las técnicas deberán realizar un autodiagnóstico sobre sus ideas, representaciones culturales y actitudes con respecto a las personas procedentes de otros países. Plantearse preguntas como: ¿Cuáles creo que son las características principales de las mujeres, por ejemplo, marroquíes o nigerianas? ¿Qué experiencias he tenido con mujeres de otras nacionalidades? ¿Cuáles son las diferencias entre nosotras? ¿Y las similitudes? ¿Qué opino de la presencia de población inmigrante en mi barrio, pueblo o ciudad? ¿Considero que es un problema o una ocasión de enriquecimiento? ¿He tenido experiencias migratorias de otros países o la han tenido amigos, amigas y familiares? ¿Qué se puede aprender de ellas? ¿Tengo amigas o amigos de otra nacionalidad? ¿Los tendría? • Para complementar el autodiagnóstico y la reflexión, es aconsejable hacer alguna lectura específica y recabar informaciones acerca de la realidad de las mujeres inmigrantes, tanto a nivel general como a nivel local.³²
<ul style="list-style-type: none"> • La interiorización de modelos culturales en donde la mujer tiene un papel fuertemente dependiente del hombre, así como la situación de discriminación social y laboral vivida por ser extranjera, pueden indirectamente afectar a la realización de un Itinerario. 	<ul style="list-style-type: none"> • En estos casos es oportuno dirigir a las acciones de formación previas centradas en la adquisición de instrumentos de empoderamiento. • En los casos en donde las mujeres acuden al programa Unidades de Empleo para Mujeres acompañadas por familiares o amigos y amigas, es importante crear un espacio individualizado desde la primera fase de recepción. • Una cuestión clave en este punto es la NO consideración de las usuarias como víctimas. • Promover el empoderamiento de las mujeres inmigrantes a partir del reconocimiento y la valorización de su papel a lo largo del proceso migratorio, tanto a nivel individual como colectivo.
<ul style="list-style-type: none"> • Tener en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se pueden encontrar algunas mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ante estas situaciones, es importante mantener una actitud de disponibilidad y de receptividad que facilite la comunicación, para poder acoger a la mujer en el propio dispositivo o derivarla a otros.
<ul style="list-style-type: none"> • Uno de los principales obstáculos a la inserción laboral cualificada y diversificada de las mujeres inmigrantes depende de su situación familiar y de la asunción de las tareas domésticas. Al mismo tiempo, muchas de ellas desconocen los principios y las medidas de conciliación previstos en algunos recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar y sensibilizar acerca de las medidas de conciliación previstas en el entorno local. Informar y promover acciones de corresponsabilidad. • En la programación y en el diseño de los Itinerarios es aconsejable tener en cuenta los períodos de fiestas de algunos países (por ejemplo, el mes del Ramadam).

2.2. Claves específicas a tener en cuenta en las tres primeras fases del Itinerario Personalizado de Inserción

1. RECEPCIÓN Y ACOGIDA

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • La percepción de barreras lingüísticas y culturales suelen limitar el acceso a los recursos y la permanencia en ellos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para favorecer el acceso y la permanencia en el programa Unidades de Empleo para Mujeres es fundamental crear vínculos de confianza como base de la relación entre técnicas, técnicos y usuarias. Estos pueden articularse en torno a la transmisión de información clara y horizontal, en donde prime la comunicación centrada en la igualdad, desde el respeto de las diferencias. • Proporcionar información adaptada al colectivo, utilizando folletos y material informativo en otros idiomas. Es importante tener a disposición una guía de recursos básicos a nivel local. En muchos municipios ya existen varias guías editadas, o habrá que elaborar una lista de contactos iniciales a donde poder dirigir a las usuarias que requieran una atención específica. • En los casos de atención a mujeres en situación de irregularidad administrativa, es importante informar acerca de la Ley de Protección de Datos Personales, puesto que algunas de ellas suelen tener algunos temores a proporcionar informaciones personales.
<ul style="list-style-type: none"> • Recogida de datos básicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los datos básicos específicos que tienen que ser incluidos en esta fase son, además de los datos personales, nivel de idioma, situación administrativa, año de llegada a España. Estos datos se tratarán más detenidamente en la fase de diagnóstico.
<ul style="list-style-type: none"> • En función de la situación personal de cada usuaria y del conocimiento que tienen acerca del funcionamiento del mundo asociativo e institucional local, las demandas presentadas en la primera fase de acogida pueden ser más o menos genéricas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar claramente sobre las funciones del programa Unidades de Empleo para Mujeres, haciendo hincapié en la diferencia entre la orientación y la inserción laboral. No sobrecargar de informaciones a las usuarias en esta primera fase. • Explicitar los objetivos generales que se plantean en el programa y los que NO (las técnicas y técnicos de programa Unidades de Empleo para Mujeres NO DAN trabajo), para evitar crear expectativas no adecuadas.

2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

El diseño de los Itinerarios Personalizados de Inserción con mujeres inmigrantes precisa de un diagnóstico específico sobre la situación laboral, personal y social de las usuarias en función de la experiencia migratoria. Para ello, se realizará un análisis de la situación contextual, tanto en el país de origen como en el de destino, centrado en algunas variables claves del proceso migratorio.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> Situación administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> En función de la situación administrativa, se valorará la oportunidad de dirigir a la usuaria a diferentes fases de la orientación: si se encuentra sin autorizaciones de residencia y trabajo, habrá que iniciar un proceso de dinamización, en coordinación con servicios jurídicos especializados. Si tiene permiso de residencia y no de trabajo habrá que informar acerca de la tarjeta de servicios previos al empleo y la valoración de las necesidades formativas. Si está en situación de regularidad, habrá que valorar la oportunidad de acciones de formación.
<ul style="list-style-type: none"> El conocimiento del español es evidentemente un factor central en la definición del diagnóstico y en el diseño del Itinerario. 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar el nivel de conocimiento de español a lo largo de la acogida y de la entrevista en profundidad. Es posible clasificar tres grandes perfiles: el primer grupo incluye a las mujeres que tienen un nivel mínimo, con las cuales es difícil mantener una conversación y que tienen que ser derivadas a actividades formativas de español como paso central en el proceso de dinamización. En estos casos habrá que averiguar si saben leer y escribir en su lengua madre o en otros idiomas, puesto que algunas mujeres requieren también de cursos de alfabetización. El segundo grupo incluye a las mujeres con un nivel intermedio de español. En este caso habrá que detectar si saben leer y escribir, para poder dirigir a recursos formativos. En el tercer grupo se encuentran las mujeres con un buen nivel de español, tanto hablado como escrito. Puede ser útil averiguar si han realizado cursos de idioma en alguna organización o en otras localidades.
<ul style="list-style-type: none"> La situación familiar en los países de origen. 	<ul style="list-style-type: none"> Investigar acerca de la situación familiar en el país de origen, si tienen hijos e hijas, a cargo de quién o quiénes están, qué contacto mantienen con ellos y ellas, si tienen perspectiva de reagrupación familiar, si contribuyen a su mantenimiento, en qué modalidades, con qué periodicidad. A veces, dicha situación fortalece la permanencia en situaciones laborales poco cualificadas y/o informales, que garantizan el envío de las remesas a los familiares en origen.

<ul style="list-style-type: none"> • La situación familiar en la localidad de destino condiciona su disponibilidad al proceso de orientación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar la situación familiar de cada usuaria, las tareas que desempeña en el ámbito doméstico, la organización del tiempo a nivel cotidiano, tanto para la gestión de las responsabilidades familiares como para otros ámbitos o actividades (asociacionismo, participación en actividades y encuentros en el ámbito de las redes étnicas).
<ul style="list-style-type: none"> • El nivel de instrucción obtenido en el país de origen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar acerca de los estudios realizados en el país de origen, hasta cuántos años ha estudiado, con qué edad empezó a estudiar, qué estudió, cuántos años de estudios ha realizado. Puede ser útil informar sobre el funcionamiento del sistema escolar obligatorio en España, explicando los distintos ciclos, para poder comprender la situación específica de cada usuaria a través de la comparación de los distintos sistemas. • En los casos en donde las personas tienen alguna titulación superior acreditada, informar de los organismos competentes para su homologación (Ministerio de Educación, Política Social y Deporte). • En el caso de mujeres no escolarizadas, averiguar si saben leer y escribir.
<ul style="list-style-type: none"> • Formación y experiencia laboral en el país de origen o en otros países. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar preguntas directas sobre los trabajos o las formaciones que han realizado en los países de origen, u en otros países de emigración (Sectores de empleo, tareas desempeñadas, organización del trabajo, etc.). En aquellos casos en donde la mujer afirma no haber trabajado, investigar sobre los principales sectores de ocupación en su localidad de origen y desde allí intentar recabar más informaciones sobre sus ocupaciones. Las experiencias y formaciones profesionales previas pueden ser, en algunos casos, dispersas e incluso invisibilizadas. • Es importante recabar informaciones también acerca de las ideas y las actitudes sobre el trabajo. En algunos casos, las ideas relativas al concepto de trabajo pueden ser distintas a las que se utilizan en las sociedades de destino.
<ul style="list-style-type: none"> • La situación laboral actual de las mujeres que acuden al servicio de orientación pueden reagruparse en dos grandes tipos: las que no están empleadas y no trabajan y las que trabajan de forma irregular. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el primer grupo, habrá que indagar sobre los factores que determinan esta situación y en la motivación al empleo de cada usuaria. El segundo paso será el análisis de la situación administrativa, las consecuentes derivaciones necesarias y el inicio del proceso de dinamización. • En el segundo grupo, habrá que detectar la situación administrativa, el sector de empleo, qué tareas desempeñan, las responsabilidades que tienen, los horarios, si tienen posibilidad de regularizar su situación.

<ul style="list-style-type: none"> • El colectivo de mujeres inmigrantes se caracteriza por un generalizado conocimiento del mercado de trabajo sumergido, que tiende a facilitar el acceso y la permanencia en sectores informales, como los servicios de proximidad y la agricultura. Esto se acompaña por un desconocimiento del mercado laboral regulado y formal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las vías de acceso al empleo formal e informal que utiliza cada persona para recabar informaciones acerca de su conocimiento del mercado laboral local. Investigar sobre las visiones que tienen del mercado de trabajo: si reproducen indirectamente modelos de segmentación étnica que tienden a favorecer la permanencia en sectores poco cualificados e informales. • Algunas preguntas claves pueden ser: ¿Cómo ha encontrado su actual empleo? ¿Y los anteriores? ¿Cuántos y qué trabajos ha realizado y cómo lo ha encontrado? ¿Quién le ha ayudado? ¿Conoce o ha recurrido a organizaciones que trabajan con población inmigrante? ¿Cómo busca trabajo? ¿Cómo lo hacen las otras mujeres de su país? ¿Cómo han encontrado trabajo sus familiares y amigas? ¿Cree que las mujeres inmigrantes pueden acceder a empleos diversificados? • Para el abordaje de estos contenidos, son especialmente útiles las acciones grupales.
<ul style="list-style-type: none"> • La inserción laboral de las mujeres inmigrantes depende en primer lugar, de las redes informales de tipo familiar y/o étnico y la posición que cada mujer ocupa en ellas. Al mismo tiempo, las redes pueden obstaculizar la participación autónoma de algunas mujeres en los procesos de mejora de la empleabilidad: bien por la presencia de barreras culturales que limitan la centralidad de las mujeres en el empleo, bien por el propio funcionamiento de las mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el tipo de redes en el que se sitúa cada usuaria y la posición que ocupa en ella, a través de un sondeo de las relaciones que mantiene con personas de su propio país u otros inmigrantes, qué tipo de relación tiene, a quién recurre en caso de algún tipo de necesidad,... • La localización de los enclaves físicos como locutorios, bares etc., alrededor de los cuales se articulan algunas redes, puede constituir un apoyo a la labor de los técnicos y las técnicas de orientación. • Detectar la existencia de valoraciones relativas al empleo de las mujeres, así como las actitudes que las usuarias mantienen con respecto a ellas mismas.
<ul style="list-style-type: none"> • El desconocimiento de las realidades locales derivado de la situación migratoria, añadido a la presencia de situaciones laborales y familiares, implica un importante grado de aislamiento, como es el caso de las empleadas domésticas internas. Esto puede limitar el conocimiento del territorio y el uso de los espacios sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar el grado de conocimiento del territorio en el que residen, la ubicación de los principales organismos administrativos y sus principales funciones, la capacidad de leer un callejero y de situarse. • Detectar si usan otros recursos, como servicios sociales, parroquias u otros lugares de reunión religiosa, organizaciones para inmigrantes, sindicatos, asociaciones de otro tipo.



<ul style="list-style-type: none"> • La situación de la vivienda influirá directamente en las oportunidades de mantener los compromisos acordados en la fase de diseño del Itinerario Personalizado de Inserción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar la situación de la usuaria con respecto a la vivienda: si tiene vivienda, si vive en el mismo lugar de trabajo (empleadas de hogar internas), en pisos compartidos o solas o con el propio núcleo familiar, cuántas personas viven en el mismo sitio, los problemas o las ayudas que pueden derivar de la convivencia, si desea cambiar su situación, cómo,...
<ul style="list-style-type: none"> • Cada proyecto migratorio tiene unos objetivos a corto, medio y largo plazo, con respecto a la decisión de retornar al país de origen o, más bien, de residir definitivamente en la localidad de destino. Algunas mujeres vuelven cíclicamente a su país, otras mujeres tienen un elevado grado de movilidad en España y en Andalucía (por ejemplo, las mujeres que trabajan en las campañas agrícolas). 	<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar en las perspectivas migratorias de cada usuaria en el ámbito de la entrevista en profundidad. • Indagar sobre las perspectivas de inserción temporal o definitiva en la localidad en donde se encuentran, tanto de las personales como de las de otros familiares. • Derivar a las usuarias a otras u otros profesionales del programa, u otros recursos, en aquellos casos en donde se da una movilidad estacional.
<ul style="list-style-type: none"> • La experiencia migratoria supone, y requiere, un aprendizaje específico en todas las fases del proceso migratorio. Esto puede incluir el desarrollo de nuevas habilidades, como la capacidad de análisis de situaciones concretas y la búsqueda de nuevas respuestas ante situaciones de dificultad, la comunicación no verbal, otros idiomas, la capacidad de solucionar problemas, la solidaridad, la convivencia, el aprendizaje de nuevos códigos relacionales y culturales, el desarrollo del uso de nuevas tecnologías, nuevas profesiones,... Desde la perspectiva de orientación laboral, la experiencia migratoria incrementa, directa o indirectamente, la motivación y la centralidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la experiencia migratoria de cada persona en el ámbito de la entrevista en profundidad de manera abierta, ayudando a la reflexión de la usuaria sobre su propia experiencia y sobre sus aprendizajes. Una pregunta central, por ejemplo, es la relativa al uso de nuevas tecnologías para el mantenimiento de los contactos con familiares y amigos en el país de origen y en otros. A través del relato de la propia experiencia es posible rastrear en los objetivos iniciales y en cómo estos hayan ido modificándose a lo largo del viaje. Desarrollar actividades de reflexión individual y colectiva sobre la experiencia migratoria.
<ul style="list-style-type: none"> • Cada organización social define la división sexual entre hombres y mujeres, asignando características y papeles en función de la especificidad cultural. Es importante conocer cuál es la definición (explícita y oculta) que cada mujer da a esta cuestión, puesto que de ella dependerán motivaciones al empleo, intereses formativos y objetivos profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar sobre la visión que cada mujer tiene acerca del reparto de tareas entre hombres y mujeres y la asunción de algunos papeles o trabajos como propiamente femeninos o masculinos. • Utilizar referencias a la cultura de origen para facilitar la verbalización de las propias ideas. En algunos casos, las respuestas a esta cuestión pueden ser escasas e insuficientes, en estos casos puede ser útil abordar este tema en otra ocasión o a través de ejemplos extraídos de otras culturas, incluida la española o la andaluza.

3. DISEÑO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN

A continuación se ofrecerán algunos elementos complementarios a tener en cuenta en el diseño del IPI para el colectivo de mujeres inmigrantes.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento del funcionamiento del mercado laboral regulado en destino. 	<ul style="list-style-type: none"> Informar y explicar el funcionamiento del mercado laboral regular, la importancia de la formación previa y de la adquisición de instrumentos de búsqueda activa de empleo. Partir de las situaciones concretas en las que se encuentran las usuarias. Subrayar la importancia de la formación y de la adquisición de habilidades sociales y personales para la búsqueda de empleo. Informar y sensibilizar acerca de la importancia de la continuidad en la realización de un Itinerario Personalizado de Inserción.
<ul style="list-style-type: none"> Definición de los objetivos profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Indagar sobre la existencia de objetivos profesionales con respecto a la situación actual en el empleo. Habrá que tener en cuenta algunas variables, como: la ocupación actual en un sector formal o informal, situación jurídica, las necesidades económicas de la usuaria, sus competencias, formaciones y experiencia profesional y los perfiles requeridos en el mercado de trabajo local. Puede ser útil analizar los objetivos iniciales de la emigración para poder detectar posibles objetivos de mejora profesional.
<ul style="list-style-type: none"> Habilidades personales y sociales. Motivación y centralidad en el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar las herramientas previstas para otros colectivos de mujeres, teniendo en cuenta la situación específica de este colectivo. Aportar las modificaciones necesarias para la inclusión de la especificidad migratoria: en primer lugar, explicar detenidamente y con ejemplos concretos la importancia del reconocimiento de las habilidades personales para la búsqueda activa de empleo. Tener presentes las distintas valoraciones culturales que se pueden dar acerca de algunas habilidades personales, como por ejemplo, la asertividad: para algunas mujeres, hablar en público y en contextos mixtos puede representar una gran dificultad derivada del significado que esto tiene en su cultura. Potenciar el conocimiento del territorio a nivel físico, social, institucional.
<ul style="list-style-type: none"> Pertenencia a culturas en las que el trabajo es principalmente un medio de supervivencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer medios para la comprensión del proceso de mejora de la empleabilidad. Visibilizar y fortalecer su experiencia migratoria como elemento de empoderamiento. Informar y sensibilizar en todas las fases acerca de la centralidad en el empleo y en la importancia de la formación.



1 RECURSOS ESPECÍFICOS PARA LA ATENCIÓN A LA POBLACIÓN INMIGRANTE

En varias situaciones, las barreras que se presentan para la mejora de la empleabilidad requieren la intervención de un equipo especializado en temas de inmigración, como en el caso más evidente de problemas derivados de la situación administrativa. En estos casos es útil un trabajo de coordinación con otras entidades, para poder derivar a las usuarias en los casos oportunos.

En este apartado se ofrecerán una serie de claves para la localización, en cada territorio, de los principales recursos que pueden proporcionar servicios de diverso tipo a las usuarias atendidas en el marco de las Unidades de Empleo para Mujeres y cómo establecer con ellas unos criterios mínimos de colaboración.

1.1. Pautas para la elaboración de herramientas de apoyo

En los últimos años, en función de la concentración inmigrante en cada territorio, los recursos dirigidos a las personas procedentes de otros países se han incrementado, diversificado y especializado. Al mismo tiempo, ha ido aumentando el asociacionismo entre la propia población inmigrante, y en algunos (aún escasos) casos, las asociaciones de mujeres inmigrantes. A continuación se ofrecerá un resumido panorama de aquellas entidades y recursos presentes en el territorio andaluz, que pueden servir como primera referencia, puesto que la mayoría de ellos tienen oficinas a nivel provincial y en algunas zonas de elevada concentración de población inmigrante. Para la elaboración de una lista de recursos a nivel local, es aconsejable:

- Contactar con las principales organizaciones a nivel provincial para conseguir información más específica o,
- Utilizar aquellos contactos ya existentes en cada territorio.

Es importante tener en cuenta que estas indicaciones pueden servir como marco general para la localización de recursos para inmigrantes, aunque no pueden ser consideradas como exhaustivas y completas, puesto que sólo a través del conocimiento directo de las realidades locales será posible establecer cuáles son las entidades que mejor se adaptan a los objetivos concretos de cada caso atendido.

Podemos dividir el tipo de recursos dirigidos a inmigrantes en dos grandes categorías:

- Los recursos de tipo asociativo: en esta categoría se incluyen servicios de diverso tipo, según la trayectoria profesional y la filosofía de cada entidad. Los principales servicios ofrecidos suelen

ser: atención y asesoramiento jurídico a inmigrantes, orientación e inserción laboral, intermediación cultural, acompañamientos, atención personal individualizada, cursos de idioma y otras actividades, en algunos casos asesoramiento para el acceso a la vivienda, primera acogida, talleres de interculturalidad, acciones y campañas de sensibilización, iniciativas solidarias, campañas de información y denuncias de situaciones de discriminación y de actos racistas y xenófobos. En este sector se incluyen las entidades que trabajan exclusivamente con población inmigrante y las que han incluido esta área entre sus principales líneas de actuación:

- > **Andalucía Acoge**, en la cual están actualmente federadas nueve organizaciones a nivel provincial; Sevilla Acoge, Córdoba Acoge, etc.
- > **ACCEM** (Asociación Comisión Católica Española de Migración), a nivel estatal tiene alguna sede y proyectos en Andalucía.
- > **ATIME**, Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España, entidad formada por el propio colectivo de inmigrantes marroquíes.
- > **MUJERES PROGRESISTAS**. Tienen diferentes gabinetes de atención jurídica en diferentes puntos de la Comunidad, tienen programas de atención, intervención y estudios sobre la prostitución, intermediación cultural, servicio de empleo,...
- > **MÉDICOS DEL MUNDO**. Intervención específica en temas de salud. Informan y asesoran sobre la tarjeta sanitaria temporal para las personas inmigrantes.
- > **APDHA. ASOCIACIÓN PRO DERECHOS HUMANOS DE ANDALUCÍA**.
- > **CRUZ ROJA** española, ONG que desarrolla acciones en favor de los colectivos más vulnerables, contra la discriminación racial, en defensa de las minorías étnicas, y por la cooperación con los países más desfavorecidos, entre otras.
- > **Cáritas**, (y otras iniciativas de tipo religioso) proporcionan ayudas básicas como alimentos, comedores, ropa, servicios higiénicos, etc.
- > **MPDL** (Movimiento para la Paz, el Desarme y la Liberación), tienen oficinas en Sevilla, Granada y Málaga.
- > Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (**UGT**): Centros Guía, que ofrecen varios servicios en temas laborales, legales y de sensibilización.
- > Comisiones Obreras (**CCOO**): Centros de Información Territoriales de Empleo (**CITE**), Centros de Información y Asesoramiento a Trabajadores y Trabajadoras Inmigrantes, en las zonas de más elevada concentración de población.
- > Otros sindicatos como **CGT, USO, CNT, SOC**, a través de sus sedes locales. En la provincia de Huelva es de destacar la presencia del Sindicato Unitario, que desarrolla una amplia labor de seguimiento de las campañas freseras y de las contrataciones en origen.
- > **AMAL ANDALUZA**, asociación constituida por mujeres inmigrantes marroquíes, con sedes en Almería, Huelva y Sevilla; Afromujer de Andalucía, con sede principal en Sevilla.
- > En cada territorio existen varias asociaciones entre los propios inmigrantes que pueden ofrecer un apoyo valioso en cuanto a colaboración en acciones de sensibilización, como Atime y Amal Andaluza, la Asociación de los Rumanos de Huelva, Asociación de Ecuatorianos de Andalucía, y muchas otras sobre todo a nivel local.
- > Los recursos de tipo institucional: son los Servicios Sociales Comunitarios (Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales) y Servicios Sociales Especializados (Junta de Andalucía), que pueden ofrecer un importante apoyo. Desde diversas áreas institucionales (salud, educación, igualdad y bienestar social, empleo) se están desarrollando múltiples iniciativas a nivel local, siendo necesario un conocimiento directo del propio territorio para conocerlas y poder contactarlas.

1.2. Mecanismos de coordinación y derivación con otros recursos

El trabajo de coordinación con otros recursos es una de las claves más importantes de cualquier tipo de intervención en el ámbito sociolaboral (especialmente con colectivos con especiales dificultades de inserción) puesto que su progresiva especialización, frente a la necesidad de una perspectiva integral para abordar los factores que determinan la exclusión, dificulta en algunos casos la consecución de los resultados concordados. En esta lógica, y en el caso específico que nos compete, los principales mecanismos a tener en cuenta a la hora de colaborar con otros recursos pueden ser:

- Identificar y localizar los recursos que mejor respondan a las necesidades específicas de las usuarias de cada dispositivo (generalmente, servicios jurídicos, cursos de idioma, recursos básicos, inserción laboral, mediación intercultural, traducción y/o interpretación).
- Ofrecer información acerca del programa Unidades de Empleo para Mujeres (funcionamiento, objetivos, necesidades etc.) y valorar la oportunidad de poder ofrecerse como recursos al que otras organizaciones pueden recurrir. Este programa puede ofrecer un importante soporte a la labor de otras organizaciones en el campo de la mejora de la empleabilidad de las mujeres inmigrantes.
- Reuniones iniciales para establecer las líneas de coordinación.
- Elaborar un diagnóstico general de los perfiles de las mujeres inmigrantes (tanto a nivel individual como colectivo, puesto que en algunas zonas suelen acudir mujeres con problemáticas parecidas) que acuden a los dispositivos del programa para poder focalizar claramente cuáles son las necesidades locales de coordinación con otros recursos.
- Si se establece un flujo constante de derivaciones entre las entidades, plantear la posibilidad de reuniones periódicas.
- Plantear unos objetivos en común y otros específicos para la mejora de la situación laboral.
- Elaborar una ficha de derivación, en la que se anotarán unos datos básicos acerca de la usuaria, sus demandas, los objetivos a corto, medio y largo plazo, las acciones complementarias a realizar, los resultados alcanzados en cada fase, motivos que originan la derivación.

2.1. Diagnóstico

Para la elaboración del diagnóstico se puede utilizar una ficha en donde se recogen las principales variables relativas a la situación de las mujeres inmigrantes.³³ El objetivo de esta herramienta es el de facilitar la recogida y la sistematización de la información según un guión predefinido. Sin embargo, la ficha NO ha de utilizarse de manera rígida y cerrada, puesto que esto podría limitar la realización de la entrevista en profundidad, en donde habría que priorizar una comunicación informal y fluida. La entrevista en profundidad ha de realizarse de forma individual, en un espacio tranquilo, sin la presencia de terceras personas.

2.2. Desarrollo personal y de habilidades sociales

Las herramientas que se presentan a continuación han sido elaboradas por el equipo de la Agrupación de Desarrollo Nexos, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo. La "Guía práctica para la dinamización de grupos de mujeres con experiencia migratoria" se centra en el desarrollo personal para el empleo en distintas fases: Inicio de grupo, comunicación, autoestima, habilidades sociales, motivación y búsqueda activa de empleo. Adjuntamos algunas de ellas.

ACTIVIDAD 1 | PARA EL INICIO DEL PROCESO DE ORIENTACIÓN (GRUPAL): MI NOMBRE

¿Por qué esta actividad?

Conocer aspectos de la vida y cultura de cada participante a través de su nombre. Reflexionar sobre la forma que se elige para presentarse ante las y los demás y sus razones. Promover el conocimiento mutuo y la cohesión grupal. Fomentar la creatividad.

¿Cómo se desarrolla?

La dinamizadora repartirá los materiales entre las participantes y les explicará que han de escribir su nombre de manera artística, tal y como a ellas les gustaría que apareciera en un cartel, con el tipo de grafías y adornos que prefieran (podrán usar el alfabeto latino u otros sistemas, subtitulando en caracteres latinos para que todas lo puedan entender). A continuación, cada una mostrará su cartel e irá presentándose al resto de compañeras, explicando cuál es su nombre y la historia de éste, pudiendo inspirarse en cuestiones como:

- Cuál es su nombre y cómo se pronuncia correctamente.
- Si se identifica mejor con su nombre de pila - con cuál, si tiene varios - o con sus apellidos. Si en su país se usan patronímicos, si se heredan los apellidos de padre y madre, si se pierde el apellido familiar al casarse,... y si todo ello le ha influido de alguna forma.
- Si sabe quién decidió ponerle su nombre y por qué lo hizo. Si sabe por qué se lo pusieron.
- Si hay alguien de su familia que se llame así y qué nombre pondría - o ha puesto - a sus hijos/as y por qué.
- Si es un nombre común o es original en su país de origen y/ o en España y si ha tenido alguna dificultad con ésto, allí o aquí, por ejemplo, que nadie lo pronuncie bien, o que haya sido objeto de bromas,...
- Si le gusta o está contenta con su nombre y por qué, y si no, si hay otro nombre que le hubiera gustado más. Cómo prefiere que se dirijan a ella.
- Si la forma en que lo ha dibujado tiene algún significado que quiera compartir con el grupo, etc.

Mientras cada una expone, se animará a las demás a formular preguntas, señalar lo que les resulte curioso, lo que no comprendan, etc. Cuando todas hayan finalizado, se llevará a cabo una reflexión final, subrayando los aspectos en común y recordando lo más significativo.

Elementos a tener en cuenta por el orientador u orientadora

- Si se hace este ejercicio en las primeras sesiones, algunas participantes pueden mostrar reticencias para hablar en público. En este caso, se recomienda la variante en presentaciones cruzadas, o bien, animar a todas a que, al menos, expongan su cartel y digan su nombre.
- Considerar que del nombre pueden salir muchos aspectos personales, familiares, culturales,... ya que es una clave sobre la identidad de la persona. Es importante que cada participante pueda ser llamada en el grupo como más le guste.

ACTIVIDAD 2 | PARA LA COMUNICACIÓN (GRUPAL): FOTOLENGUAJE DE ESTEREOTIPOS

¿Por qué esta actividad?

Reflexionar sobre los prejuicios y estereotipos que se emplean para avanzar información y especular sobre los grupos y las personas que no se conocen. Identificar estereotipos manejados por las participantes, mediante una actividad creativa.

¿Cómo se desarrolla?

Para esta actividad es necesario disponer de fotografías de mujeres y hombres de distintos países o grupos étnicos, tomadas de revistas, o cualquier otra fuente.

El grupo se dividirá en parejas (o subgrupos mayores en función del número). Cada pareja va a tener una fotografía de una mujer de un origen diferente y deberá inventar una historia sobre esa mujer: de dónde es, a qué se dedica, dónde y cómo vive, cómo es su familia y sus relaciones con otras personas, cuáles son sus preocupaciones, sus expectativas, sus sueños, cómo es un día normal en su vida, etc. Seguidamente se pondrán en común las historias en el grupo grande y se contrastarán las impresiones de cada una respecto a la historia narrada. Por último, se realizará una reflexión grupal.

Elementos a tener en cuenta por el orientador u orientadora

Algunas ideas para la reflexión:

- ¿Qué estereotipos o prejuicios se reflejan en la historia que se ha narrado? ¿Lo imaginado podría ser verdad o no?
- ¿En base a qué se ha creado la historia? ¿En base a los rasgos, en base a la expresión del rostro de la protagonista,...? ¿Qué referentes reales, personas conocidas, o cosas que hayan visto en medios de comunicación, que hayan leído, que les hayan dicho,... han utilizado para crear la historia?
- Cuando creaban al personaje y sus historias, ¿qué sentimientos les producía esa persona, se aproximarían a ella,...?
- Entre las compañeras de distintos países del grupo, ¿han tenido las mismas ideas sobre las fotografías o las nacionalidades de las que imaginaban que eran las personas?
- ¿Cómo utilizamos estereotipos en la vida cotidiana y cómo afectan las relaciones con las demás personas y grupos? ¿Cómo nos sentimos cuando somos víctimas de un estereotipo? ¿Cómo podemos neutralizarlos?

ACTIVIDAD 3 | PARA EL DESARROLLO DE LA MOTIVACIÓN (GRUPAL): PANORAMA DE MI VIDA

¿Por qué esta actividad?

- Hacer consciente el grado de protagonismo activo en la construcción de la propia historia personal.
- Identificar, a través de un ejercicio creativo, las motivaciones e intereses implícitos en las trayectorias de las participantes.
- Tomar conciencia del momento actual dentro de su proyecto migratorio y vital.

¿Cómo se desarrolla?

La dinamizadora o dinamizador repartirá el material a las participantes y les pedirá que dibujen y pinten en el papel, una vista panorámica de su vida, es decir, aquellas cosas, personas o momentos que han sido importantes para ellas y que les han ayudado a seguir adelante en las diferentes etapas de su vida. También tendrán que dibujar el presente y cómo creen o quieren que sea el futuro. Una vez hayan finalizado su dibujo, una por una, irán mostrando y explicando su obra ante las compañeras. Después de cada intervención, la dinamizadora/ dinamizador y las participantes podrán hacer preguntas sobre lo expuesto. Se procurará resaltar los momentos positivos del relato, de cada una de las participantes, y se hará referencia a sus competencias a la hora de afrontar determinadas situaciones, para que se sienta protagonista de su pasado, presente y futuro.

Elementos a tener en cuenta por el orientador u orientadora

Es importante insistir en que son o pueden ser actrices de su futuro y observar si hay diferencias cuando se les pide el qué creen que tendrán y el qué creen que no tendrán, valorando cómo podrían lograr lo que quieren.

ACTIVIDAD 4 | MOTIVACIÓN AL EMPLEO (GRUPAL): ¿EN QUÉ MOMENTO ESTOY?

¿Por qué esta actividad?

- Identificar en qué momento del proceso migratorio están las participantes y cómo afecta a sus objetivos e intereses profesionales.
- Reflexionar sobre los diferentes factores que influyen en la vivencia personal de la migración y qué relación tiene con la situación en el país de recepción.

¿Cómo se desarrolla?

En una primera fase de la dinámica, se establecerá el marco de reflexión: los procesos migratorios tienen una vivencia cronológica y una vivencia emocional, que pueden o no coincidir. Se pueden distinguir tres fases importantes del proceso migratorio:

- El proyecto de irse: sería la etapa preparatoria de la salida del país de origen. Las expectativas, la solicitud de visado, los ahorros para pagar el viaje, etc. Suele ser una fase optimista, en la cual se tiende a sobrevalorar los beneficios del proyecto migratorio.
- El viaje: consistiría en el viaje físico, pero también, en toda una fase de transición durante la cual la persona está como en suspenso, ni aquí, ni allí. Sería un periodo de desubicación, marcado por la dificultad para reelaborar un proyecto de vida adaptado al nuevo contexto real.
- El proyecto de quedarse: supondría la superación de los duelos migratorios, habiendo reconocido las ganancias y superadas las pérdidas, así como la toma de conciencia de estar plenamente en el país de recepción. Sería un tiempo de asentamiento físico y psicológico.

A continuación, la dinamizadora/ dinamizador invitará a las participantes a que reflexionen, de forma individual, sobre su situación actual y que intenten definir **en qué momento de su proceso migratorio está cada una, lo que siente y qué tipo de motivación hacia el empleo tiene**. Del mismo modo, cuáles son sus expectativas respecto al empleo, la vida social, la familia, la formación,... qué planes, en general, tiene pensados aquí y ahora y para un futuro, cuál es su proyecto general de vida. Todo ello, podrán escribirlo, para ayudarse en la tarea. Por último, se hará una puesta en común de todas las experiencias individuales y se abrirá un debate sobre la motivación hacia el empleo en cada una de las fases del proceso migratorio.

Elementos a tener en cuenta por el orientador u orientadora

Algunas ideas para la reflexión:

- ¿En qué momento están y cómo se sienten al respecto?
- ¿Cómo afecta la migración a sus intereses con respecto al empleo?
- ¿Las expectativas que tenían antes de salir del país de origen se corresponden con las que tienen ahora?
- Si se piensa retornar al país de origen o no se quiere estar aquí, ¿se harán los mismos planes de empleo que si se tiene decidido el quedarse a medio o largo plazo?
- Si llevan varios años aquí, ¿ven la situación del mismo modo que cuando recién llegaron o que durante el primer año? ¿Qué pueden comentar de su experiencia a las recién llegadas?

Esta es una dinámica de ubicación en el tiempo y sobre las vivencias emocionales. Pueden aparecer dificultades por parte de algunas participantes para verbalizar su realidad o para asumir que pensaban estar en una fase y reconocer que están en otra. Hay que considerar la carga emocional de este ejercicio, que invita a las participantes a volver a vivir el proceso en su integridad, con lo positivo y lo menos positivo. La dinamizadora/ dinamizador deberá estar atenta, en todo momento, para apoyar y fomentar el apoyo entre las participantes, intentando subrayar la naturalidad del proceso y la necesidad de que cada una siga su ritmo personal, así como favorecer el reconocimiento de lo positivo que ha implicado la migración para cada caso.



ANEXO 1 ACTIVIDADES

GUIÓN FICHA DE DIAGNÓSTICO

DATOS PERSONALES	
Nombre:	Apellidos:
Lugar de nacimiento:	
Fecha de nacimiento:	Edad:
Nacionalidad:	
NIE/Pasaporte:	Otra documentación:

DOMICILIO/LUGAR DE RESIDENCIA	
Calle:	
Municipio:	Provincia:
CP:	Barrio / Localidad:
E-mail:	Teléfono:
No tiene residencia fija:	
Otro domicilio:	

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	
Tarjeta de residencia y no de trabajo:	Renovación:
Tarjeta de residencia y de trabajo:	
Tipo de permiso de trabajo:	
Empadronamiento:	
Observaciones:	

SITUACIÓN FAMILIAR EN ORIGEN	
Estado civil:	Situación actual:
Número de hijos/as:	
Descripción de la situación: (con quién estás los hijos/as, cómo se mantienen, hay otros familiares, nivel de contacto, perspectivas de reagrupación):	
Otros familiares en origen: (grado de parentesco, tipo de relación familiar, responsabilidades, compromisos etc...):	
Observaciones:	

SITUACIÓN FAMILIAR EN DESTINO
Grupo familiar:
Número de hijos/as en destino:
Otros familiares dependientes:
Observaciones:

PROCESO MIGRATORIO		
Año de llegada a España:		
Ciudad de llegada:		
Fecha llegada en destino actual:		
Otros países destino antes de España o regiones antes de Andalucía:		
País/ región 1	Trabajo	Año
País/ región 1	Trabajo	Año
País/ región 1	Trabajo	Año
Motivos de la emigración. (Cuándo, cómo, por qué tomó la decisión de partir):		
Perspectivas de retorno o permanencia:		

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL			
Sector:			
Trabajo actual:			<input type="checkbox"/> Formal
			<input type="checkbox"/> Informal
Fecha llegada en destino actual:			
Tiene contrato	<input type="checkbox"/> Si	Tipo de contrato:	
	<input type="checkbox"/> No	Tiene posibilidad de tenerlo:	
Tareas desempeñadas:			
Desde cuándo:		Hasta cuándo:	
Si no trabaja, desde cuándo:		Último trabajo:	
Está buscando trabajo	<input type="checkbox"/> Si	Dónde, cómo:	
	<input type="checkbox"/> No	Por qué:	
Objetivos profesionales:			
Intereses formativos:			
Habilidades personales:			
Habilidades sociales:			

FORMACIÓN			
Nivel de estudios:			
Formación profesional:			En origen
			En España
			En otros países
Títulos homologados	<input type="checkbox"/> Sí	Cuáles:	
	<input type="checkbox"/> No		
Tiene alguna documentación acreditativa:			
Estudios no terminados:			
Carnet de conducir	Canjeado	<input type="checkbox"/> Sí	
		<input type="checkbox"/> No	
Observaciones:			

CONOCIMIENTOS				
	Comprensión	Hablado	Escrito	Leído
Castellano				
Lengua/s madre				
Inglés				
Francés				
Otros idiomas				

Conocimientos informáticos	Ninguno	Nivel básico	Nivel intermedio	Nivel alto
Internet				
Programas básicos				
Otros Programas				

EXPERIENCIA LABORAL EN ORIGEN		
Sector:	<input type="checkbox"/> Formal	Años/meses trabajados:
	<input type="checkbox"/> Informal	
Cargo/Funciones:		Competencias tareas:

Sector:	<input type="checkbox"/> Formal	Años/meses trabajados:
	<input type="checkbox"/> Informal	
Cargo/Funciones:		Competencias tareas:

Sector:	<input type="checkbox"/> Formal	Años/meses trabajados:
	<input type="checkbox"/> Informal	
Cargo/Funciones:		Competencias tareas:

EXPERIENCIA LABORAL EN ESPAÑA		
Sector:	<input type="checkbox"/> Formal	Años/meses trabajados:
	<input type="checkbox"/> Informal	
Cargo/Funciones:		Competencias tareas:

Sector:	<input type="checkbox"/> Formal	Años/meses trabajados:
	<input type="checkbox"/> Informal	
Cargo/Funciones:		Competencias tareas:

Sector:	<input type="checkbox"/> Formal	Años/meses trabajados:
	<input type="checkbox"/> Informal	
Cargo/Funciones:		Competencias tareas:

REDES SOCIALES

Dónde vive (piso, habitación en el lugar de trabajo):

Con cuantas personas:

Familiares, amigos/as etc:

Conoce organizaciones para población inmigrante u otras:

Como ha conocido el programa:

Observaciones:

OBSERVACIONES GENERALES

Asimilacionismo	Proceso de incorporación de los grupos sociales minoritarios a través de la adaptación incondicional a las reglas y valores de la sociedad mayoritaria.
Competencia intercultural	Habilidad para negociar los significados culturales y para actuar comunicativamente de una forma eficaz, de acuerdo a las múltiples identidades de las participantes ³⁴ .
Empoderamiento	Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la repercusión de la propia dignidad de las mujeres como personas.
Etnia	Colectividad humana fundada en afinidades de características culturales, lingüísticas e histórico-sociales. Deriva del término griego <i>tennos</i> , que significa pueblo. El concepto de etnia se diferencia del de raza, históricamente utilizado para la clasificación de grupos humanos en función de rasgos y características físicas, por ejemplo, el color de la piel.
Etnicidad	Conjunto de características lingüísticas, culturales y tradicionales que definen y caracterizan a un pueblo desde un punto de vista antropológico.
Etnocentrismo	Indica la tendencia a valorar y definir la historia, la estructura social, y las culturas de los grupos sociales distintos al grupo social de pertenencia, en función de los propios valores y visiones. Uno de los ejemplos históricos más comunes de etnocentrismo ha sido la definición de las otras culturas, como las de los pueblos indígenas de sur América o de África, como <i>subdesarrolladas</i> , en función de una noción de desarrollo construida por la cultura occidental y aplicada como universal en el análisis de las otras realidades.
Feminización de las migraciones	Indica el progresivo e importante incremento de las mujeres en los flujos migratorios contemporáneos que se ha dado a partir del año 2000 en España y los demás países receptores. La presencia de las mujeres en los fenómenos migratorios no es una novedad histórica, más bien su incremento ha de leerse en el actual contexto mundial, en el que cada vez más personas se desplazan entre un país y otro, a pesar de las políticas de control de fronteras.

<p>Redes étnicas</p>	<p>El enfoque de las redes sociales en los fenómenos migratorios se ha desarrollado en los últimos años en las ciencias sociales y antropológicas y hace referencia a la centralidad de las mismas en el diseño y realización de las estrategias migratorias de diferentes grupos sociales. Las funciones que desarrollan son muy amplias y al mismo tiempo diversificadas, desde las tomas de contactos para el viaje y la llegada, el apoyo proporcionado en las primeras fases de la estancia en el país de destino, la transmisión de información para la inserción social y laboral, el apoyo en los momentos de necesidad y de conflicto de varios tipos, hasta la búsqueda de nuevos puestos de trabajo y de una cierta mejora de la empleabilidad, así como de la reproducción de las culturas de origen. En algunos casos, las redes cuentan con enclaves físicos en donde una o más personas gestionan la transmisión de información (el caso de los locutorios). Las redes suelen articularse en función de la pertenencia étnica y geográfica, estructurándose internamente según las características propias de cada grupo social, aunque existan redes entre colectivos de distintas procedencias. Desde la perspectiva de género, las redes pueden tener distintos papeles en la reproducción de la división tradicional entre hombres y mujeres a lo largo de los procesos migratorios, así como existen redes centradas en las cadenas migratorias protagonizadas por mujeres y redes entre mujeres de distintos países.</p>
<p>Segmentación étnica del mercado laboral</p>	<p>Hace referencia a la tendencia del mercado laboral a demandar mano de obra inmigrante en determinados sectores de actividad, generalmente los que otros sectores de la población española no ocupan por el empeoramiento de las condiciones laborales, como la agricultura y el servicio doméstico. Existen actualmente nichos laborales en donde se ocupan principalmente trabajadores y trabajadoras inmigrantes, colectivos caracterizados por un menor poder de negociación social y sindical. Por otro lado, existe también una segmentación étnica interna a cada sector, por lo cual, por ejemplo, las mujeres ecuatorianas son actualmente las más demandadas en los servicios de proximidad, frente a las nigerianas o senegalesas.</p>

- AAVV.2004. “*Inmigración, multiculturalismo y género*”. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla.
- AAVV. 2005. “*Guía Práctica para la dinamización de grupos de mujeres con experiencia migratoria*”. Agrupación de Desarrollo Nexos.
- Agustín, Laura. 2001. “*Mujeres inmigrantes ocupadas en servicios sexuales*”, en: Colectivo IOÉ. “*Mujer, inmigración y trabajo*”. Madrid.
- Amorós, Celia y Cobo, Rosa 2007. “*Interculturalidad, feminismo y educación*”. Editorial La Catarata. Madrid.
- Andalucía Acoge.1996. “*El acercamiento al otro. Formación de mediadores interculturales*”. Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales, Sevilla.
- ARGOS, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. 2006. “*Las personas extranjeras en el mercado laboral andaluz. Año 2005.*” Sevilla.
- Ayuntamiento de Sevilla, Área de Empleo.2005. “*Inmigración y acceso al empleo: estudio sobre la ciudad de Sevilla y la Comunidad autónoma de Madrid*”. Sevilla.
- Bordieau, Pierre. 2000. “*La dominación masculina*”. Anagrama. Barcelona.
- Casal, M. y Mestre, Ruth. 2002. “*Migraciones femeninas*” en: De Lucas, Javier y Torres, F. “*Inmigrantes: ¿Cómo los tenemos? Algunos desafíos y (malas) respuestas*”. Talasa. Madrid.
- Colectivo IOÉ. 2001. “*Mujer, inmigración y trabajo*”. IMSERSO. Madrid.
- Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía. *II Plan Integral para la Inmigración. 2006–2009*.
- Juliano, Dolores. 1998. “*Las que saben... Subculturas de mujeres*”. Horas y horas. Madrid.
- Martín Díaz, Emma. 2003. “*Procesos migratorios y ciudadanía cultural*”. Megablú. Sevilla.
- Martín, Emma; Sabuco, Assumpta; Bredy, Erica. 2004. “*Prostitución femenina e inmigración: de víctimas a sujetos*”. 4º Congreso sobre la Inmigración en España. Barcelona.
- Mernissi, Fátima. 2001. “*El harén en occidente*”. Espasa. Madrid.
- Mezzadra, Sandro. 2005. “*Derecho de fuga. Migraciones, ciudadanía y globalización*”. Traficantes de sueños. Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005. “*El impacto de la inmigración femenina en la economía española*”. Madrid.
- Moore, Henrietta. 1996. “*Antropología y feminismo*”. Ediciones Cátedra. Madrid.
- Nash, Mary. y Marre, D. 2001. “*Multiculturalismos y género*”. Ediciones Bellaterra. Barcelona.
- Oso, Laura. “*La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar*”. Instituto de la Mujer, Madrid.
- Parella Rubio, Sonia. 2004. “*Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*”, Anthropos, Barcelona.
- Sassen, Saskia. 2006. “*Contra geografías de la globalización*”. Traficantes de sueños. Madrid.
- Reigada Olaizola, Alicia. 2007. “*Trabajadoras inmigrantes en los campos freseros: hacia una segmentación social y étnica del trabajo y la vida social*”. V Congreso sobre la inmigración. Valencia.

www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/concertosocial/concertoSocial.asp

Permite acceder a los principales convenios colectivos traducidos en árabe y rumano. Así como otros documentos legislativos traducidos.

www.mir.es/SGACAVT/modelos/extranjeria/modelos_extranje/index.html

En esta Web se pueden ver y descargar todos los modelos necesarios para la solicitud de permiso de residencia y trabajo.

<http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/PoliticasyMigratorias/ContenidosEspecificos/IIPlanInmigracion>

II Plan Integral para la Inmigración de Andalucía.

En la Web de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Movimientos_Migratorios/HTML/index.htm) y en la Web de la Consejería de Gobernación (<http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/PoliticasyMigratorias/ContenidosEspecificos/BancoDatos/Asociaciones/asociacionesInmigrantes.jsp?nombre=&tematica=63&provincia=SEVILLA&entrada=tematica&inicio=30>) es posible buscar las organizaciones que trabajan con población inmigrante por provincias y ciudades. Buscar en entidades y centros. Migraciones.

DATOS:

Observatorio Permanente de Andalucía sobre las Migraciones.

<http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/opencms/portal/listadoespecifico.jsp?entrada=tematica&tematica=63>

Instituto de Estadística de Andalucía.

www.juntadeandalucia.es/iea/

Consejería de Empleo.

www.juntadeandalucia.es/empleo/argos

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<http://extranjeros.mtas.es/>

separata mujer
gitana
portada

retira

INTRODUCCIÓN	190
<hr/>	
MÓDULO I. MUJERES GITANAS Y EMPLEO	191
1. IDENTIDAD CULTURAL DE LA COMUNIDAD GITANA EN ANDALUCÍA	191
1.1. La construcción de las identidades, la cultura y la pertenencia étnica	191
1.2. La participación social de las mujeres gitanas	194
1.3. Mujeres gitanas inmigrantes en Andalucía	195
2. MARCO NORMATIVO Y ETNIA GITANA	196
2.1. A nivel estatal	196
2.2. A nivel autonómico	197
<hr/>	
MÓDULO II. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD	198
1. REALIDAD LABORAL DE LAS MUJERES GITANAS EN LA COMUNIDAD ANDALUZA	198
2. LAS PRINCIPALES BARRERAS QUE HAN DE SUPERAR LAS MUJERES GITANAS PARA ACCEDER A UN EMPLEOS	200
3. CLAVES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES GITANAS	203
3.1. Fases del Itinerario Personalizado de Inserción	204
3.2. Proceso de captación de mujeres "inactivas"	208
<hr/>	
MÓDULO III. RECURSOS Y HERRAMIENTAS	209
1. RECURSOS	209
2. ACTIVIDADES: FICHAS METODOLÓGICAS	212
<hr/>	
ANEXOS	215
Anexo 1 Glosario	215
Anexo 2 Bibliografía	216
Anexo 3 Web de interés	217

INTRODUCCIÓN

Para abordar la situación de las mujeres gitanas en Andalucía deberíamos realizar un análisis social, histórico, de género, económico... Sería necesario nombrar cada una de las persecuciones, pragmáticas, leyes antigitanas, para poder entender la evolución de la comunidad gitana en la sociedad andaluza. Obviamente, no es éste el espacio en el que disertar sobre las consecuencias de este desarrollo histórico, aunque sí cabe recordar que la comunidad gitana ha presentado un profundo cambio social que, en general, es también el que se ha sufrido en este país. No conviene, por lo tanto, contemplar la sociedad gitana como algo estático. Ninguna cultura lo es. En su seno se producen cambios que sin duda van transformando sus costumbres, sin que por ello se pierdan sus señas de identidad. Cambian algunos valores, ciertas pautas en los estilos de vida, formas de convivencia en los que influye el aumento de la educación y la formación, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo por cuenta ajena, el retraso de la edad en el matrimonio y el menor número de criaturas. Esta serie de transformaciones a las que están sometidas las mujeres, y la comunidad en general, no deben ser consideradas accidentales, puesto que son imagen explícita de los cambios experimentados por la etnia gitana a lo largo del tiempo; ni tampoco deben ser observadas como concepciones diferentes hechas sobre la base de una sustancia fundamentalmente idéntica, puesto que intentamos huir de cualquier clase de esencialismo.

En la línea de lo expuesto, no debemos pensar en la casuística cuando vemos en las zonas menos favorecidas de nuestra ciudad a grupos de gitanos y gitanas que aún no han conseguido obtener las habilidades sociales exigidas por la inmensa mayoría. Estos grupos siguen engrosando la lista de población en riesgo de exclusión social, ante la carencia de una vivienda digna, falta de empleo o de una formación mínima para alcanzar cierto status en la sociedad mayoritaria.

No olvidemos que este grupo de gitanos y gitanas se engloban dentro de un grupo mucho más numeroso: según algunas estimaciones el 80% de la población gitana establecida en España viven en una acomodada clase media.¹ Son los denominados *gitanos y gitanas invisibles*, que en ocasiones no se reconocen al no estar dentro de la visión estereotipada de la comunidad gitana. En las últimas décadas, como ya se ha comentado, un número importante de gitanos y gitanas han realizado una serie de transformaciones, que fuera de convertirse en la excepción, han provocado que otros miembros de la comunidad sientan la necesidad de acercarse a la sociedad, y dejar las diferencias, para unificar criterios de actuación ante las dificultades del resto de su comunidad.

Sin embargo, los cambios que las mujeres gitanas están incorporando en sus costumbres van por delante de los cambios culturales, y de los valores y comportamientos que cada comunidad asume como válidos, dando lugar a desencuentros con su marco de referencia cultural. Esta disonancia evolución/tradición genera conflicto en las mujeres gitanas que optan por experimentar nuevas fórmulas de participación pública pues, en muchos casos, lleva a un replanteamiento de los roles establecidos y, en consecuencia, al cuestionamiento de su identidad gitana. La penalización de estas mujeres es doble puesto que al no cumplir el mandato de género, se pone en cuestión su reconocimiento como gitanas².

Así, en este texto pretendemos dar las herramientas necesarias para, en primer lugar, aclarar conceptos que pueden estar perpetuando los estereotipos sobre la comunidad gitana. En segundo lugar, estas herramientas buscan identificar de forma rápida y precisa las necesidades sentidas por cada una de las usuarias gitanas que acudan al dispositivo.

Trazaremos un perfil de mujeres gitanas con escaso nivel formativo, ya que las mujeres gitanas con un nivel formativo de grado medio o superior cuentan, generalmente, con más habilidades e instrumentos para superar las barreras étnicas.



1 IDENTIDAD CULTURAL DE LA COMUNIDAD GITANA EN ANDALUCÍA

Para trazar un perfil de la mujer gitana en la comunidad andaluza hay que prestar atención al peso social que este grupo étnico ha adquirido en ella. Casi la mitad de los gitanos y gitanas que viven en España lo hacen en Andalucía, en concreto el 38%³ de los miembros de esta etnia.

Este porcentaje tan elevado no identifica a un grupo social homogéneo, sino que se refiere a una comunidad diversa y plural que refleja un alto grado de diferencias de clase, religión, socioeconómicas, políticas, etc. Teniendo muy en cuenta estos aspectos, se traza un perfil común, pero no cerrado. En este apartado tratamos de identificar los factores que son comunes a todas ellas y que están relacionados con la cultura, la pertenencia étnica, la construcción de la identidad, proceso de participación social o la relación con la religión.

1.1. La construcción de las identidades, la cultura y pertenencia étnica

La pertenencia a un grupo nos hace pensar y realizar acciones en pro de lo que piensa ese grupo, de esta forma nos sentiremos integrados e integradas y cómodos o cómodas con el resto de los miembros. Podríamos decir que adoptamos unos patrones culturales, heredados del conjunto de personas, para sentirnos partícipes del mismo y así ser aceptadas y aceptados. Para las mujeres gitanas ésto es fundamental, ya que la vida gira entorno a su familia y su comunidad.

La organización social gitana se ha estructurado en torno a las relaciones de parentesco. En la medida que cada persona es la familia, ésta ha de velar porque todos sus miembros se adecuen a las normas y a los valores de su contexto cultural.

El estatus dentro de la unidad de convivencia se adquiere en función de parámetros como la edad y el sexo.

- **La edad.** Las mujeres gitanas desarrollan un ritmo vital que se enfrenta con el de la sociedad mayoritaria; en este sentido, el tiempo que, en otros grupos, se dedica a la formación, a la amistad entre iguales, al conocimiento del mundo, etc., la sociedad femenina gitana lo ve como el tiempo en que deberán asumir compromisos y un probable cambio de estatus en base a un potencial matrimonio y maternidad. Para las mujeres gitanas formar una familia es la meta, por ello existe un gran número de abandonos de la formación a edades muy tempranas.

3. Recogido de la Web Fundación Secretariado Gitano; www.gitanos.org. Aunque hay que advertir que no existen estadísticas oficiales sobre la población gitana ya que los datos sobre pertenencia a un grupo étnico están protegidos constitucionalmente.

Pero la edad también es un **signo de prestigio**, las personas de más edad de la comunidad tienen un status social, se convierten en personas de respeto, que median en los conflictos que puedan aparecer entre familias, sin necesidad de acudir a otros estamentos públicos. Aunque en la mayoría de las ocasiones son los hombres los que están en los peldaños más altos de esta escala, la edad puede determinar esa jerarquía y no el sexo, así que podemos encontrar mujeres que tomen este rol de prestigio.

- El **sexo** es el segundo parámetro a tener en cuenta dentro de la estructura de la familia. El hombre tiene mayor presencia social según los logros alcanzados en el ámbito externo a la unidad familiar. Al contrario que la mujer, que tiene mayor prestigio social cuanto mayor es el grado de compromiso en el ámbito familiar, dejando en segundo plano el éxito laboral.

Cumplir estos roles dentro de las familias supone al varón la dedicación plena al trabajo remunerado y a la mujer, la ocupación plena al cuidado de la familia. En la comunidad gitana se ha perpetuado una construcción jerárquica y asimétrica del sistema social, que se justifica por una percepción estereotipada del papel que cada cual desempeña en la estructura. Las mujeres gitanas son las encargadas del trabajo dentro de la familia, así como del cuidado de las personas dependientes. El abandono de esta carga no se plantea dentro de la comunidad, es una obligación de las mujeres, por ello, en ocasiones las mujeres centrarán su vida en cumplir este rol. Aunque tengan expectativas de un trabajo remunerado, no se plantearán el acudir a recursos externos de ayuda.

Como se ha visto, en esta estructura social, **hombres y mujeres tienen funciones y responsabilidades totalmente diferenciadas**. Las responsabilidades de las mujeres se circunscriben al ámbito reproductivo, al espacio privado. Han de ocuparse de las necesidades físicas y emocionales de la familia. Son las transmisoras del conocimiento y la educación de los hijos e hijas, y por supuesto, son las cuidadoras únicas de las personas dependientes. En el entorno de la mujer gitana, será criticado duramente que ellas abandonen este rol para incorporarse a la vida laboral. Es en cada una de estas esferas (privada y pública), donde mujeres y hombres desarrollan sus redes de cooperación de forma separada y es a ellas a las que recurren en caso de necesitar ayuda en el desempeño de las funciones propias de su sexo.

Un rasgo fundamental de toda la comunidad es la **defensa de su entidad étnica**. Para los hombres gitanos y las mujeres gitanas el pertenecer a esta etnia se convierte en un aspecto que definirá el resto de las acciones que realicen en su vida.

Esta pertenencia se crea bajo dos elementos esenciales en la construcción de su identidad:

- a. Los individuos se definen a sí mismos, o se identifican con ciertas cualidades, en términos de ciertas categorías sociales compartidas. Cualidades en la comunidad gitana como el respeto a los mayores, que se materializa en la incorporación de las personas dependientes al seno de la familia y la asunción de su cuidado por las mujeres, como principales responsables del cuidado de los otros y las otras, también de los hijos y las hijas; o en la celebración de las uniones en matrimonio como uno de los actos más importantes, no sólo para las mujeres, sino para toda la familia.
- b. El segundo elemento de construcción de la identidad gitana es la imagen de cada persona frente a la existencia de “otros”. Los “otros” son aquellos con respecto a los cuales el individuo se diferencia, y es calificado con un carácter distintivo y específico. El sujeto se define en términos de cómo lo ven los otros. Por ello, en ocasiones la imagen que proyectan no es con la que se sienten identificados, sino con la que la sociedad los identifica. Se resume en la pregunta **¿quién soy a los ojos de los demás?**

El comportamiento de los gitanos y las mujeres gitanas viene determinado por lo que los demás piensan de ellos y ellas. No cabe duda que la sociedad mayoritaria tiene una imagen negativa de la comunidad gitana que se expresa con el uso de calificativos como delincuentes o vagos. Esta visión sesgada de la etnia gitana es la difundida por los medios de comunicación, los cuales reproducen una realidad generalizada, fuera de contexto y estereotipada⁴. A esto se le añade un desconocimiento histórico, una carencia de reconocimiento de aportaciones culturales, la unión del comportamiento de la etnia gitana a la delincuencia y otros factores, que viven en el imaginario colectivo en forma de estereotipos y prejuicios.

Por ello, **las mujeres gitanas en ocasiones responderán a esa imagen que se espera de ellas y tomarán una actitud defensiva**, influyendo en su comportamiento frente a los servicios sociales en general, y a los de empleo en particular. Las usuarias de los dispositivos no confiarán, en principio, en las técnicas y técnicos, y no mostrarán sus verdaderas intenciones de mejora de la empleabilidad por miedo a ser juzgadas.

Es importante conocer cuáles son las imágenes que la mujer gitana proyecta sobre su propia comunidad y sobre la sociedad en general, de esta forma entenderemos los comportamientos de las usuarias cuando se dirijan a un servicio de empleo. Es muy importante, que las técnicas y técnicos de orientación, no participen de este estereotipo, o lo transmitirán a las usuarias y provocarán un rechazo, de las mismas.

Un factor esencial que debe ser tenido en cuenta por las técnicas y técnicos de Orientación es la **auto-imagen como resultado de las cargas sociales e históricas**. Cuando hablamos de auto-imagen nos referimos a la idea de identidad gitana que las mujeres desean transmitir al resto de la sociedad. Esa imagen viene impuesta por el resto de la comunidad y se basa en un largo proceso histórico de hábitos y de relaciones sociales. La auto-imagen, que ellas están convencidas que deben cumplir para formar parte de la comunidad y ser aceptadas, es no obstante, reconocida como una carga.

“[...] esperando de ella (de la mujer gitana) ser ejemplo de unos comportamientos adecuados con relación al arquetipo de la virtud gitana, siendo considerada como el signo más prestigioso de su familia, ya que en ella se contiene el dato de la perpetuidad de su cultura.”⁵

Las responsabilidades que se les han otorgado a lo largo de la historia a las mujeres gitanas, como ellas mismas reconocen, **son generadoras de trabas a su propio avance personal y social**. Son ellas las responsables directas del prestigio de sus familias, y esto se traduce en un aumento de la autoexigencia y en la respuesta negativa de su entorno (mediante sanciones sociales más o menos explícitas) ante aspectos de la vida como la unión con un hombre que no sea gitano, la sexualidad, la amistad con personas que no pertenecen a la etnia, o las aspiraciones a nuevas metas en el mercado laboral, ya que todo esto se interpreta como una ampliación de su entorno inmediato, la familia, y un abandono de las obligaciones impuestas por su comunidad.

En este punto, es obligado recordar que las características de pertenencia étnica que se han expresado son generalidades, y no responden a la realidad particular de todas las gitanas o gitanos.

Por otra parte, **la realidad descrita está en proceso de cambio continuo**. El que la comunidad gitana está evolucionando hacia unos modelos de relación más igualitarios es hoy una realidad. Los contextos de relación están cambiando, hecho motivado por la incipiente incorporación de las mujeres gitanas a distintos espacios de relación social y laboral. Podemos considerar, de hecho, a las mujeres gitanas como las impulsoras de este proceso de cambio.

4. ¿Pueden los periodistas no ser etnocéntricos? Miquel Rodrigo Alsina. Catedrático de Teoría de la Comunicación. Universidad Autónoma de Barcelona
5. Recogido de la Web de la Federación Andaluza de Mujeres Gitanas (Fakali) www.fakali.org

1.2. La participación social de las mujeres gitanas

Como consecuencia del rol de género que las mujeres desempeñan en el ámbito de su familia y su comunidad, las mujeres gitanas no han dispuesto de un espacio de participación social más allá del desarrollado en el marco de sus redes familiares. Han sido invisibles para la sociedad. No obstante y como se ha comentado, **esta tendencia está cambiando y actualmente las mujeres gitanas están empezando a tener presencia y reconocimiento en distintos ámbitos sociales y de participación.**

En las últimas décadas se ha desarrollado en Andalucía un aumento de la **participación de las mujeres gitanas** en el ámbito asociativo, que ha provocado su paso a la esfera pública. Este **movimiento asociativo** ha propiciado que se visibilice a un grupo de mujeres gitanas vinculadas a diferentes ámbitos, escapando de la idea preconcebida de lo que *debe ser y hacer* una mujer gitana: acceso al ámbito universitario, al movimiento asociativo, al ámbito de la política, la educación, la moda, etc. Las promotoras de este cambio se han convertido en **referentes para el resto de mujeres gitanas**, al lograr identificarse dentro y fuera de la comunidad con su etnia y por su etnia, y utilizar este calificativo como un valor añadido al desarrollo de su vida laboral, familiar y social.

No obstante, esta participación es aún minoritaria, aunque día a día las mujeres sienten la necesidad de unirse en un objetivo común. Las principales trabas que se encuentran son internas y externas.

Con **trabas internas** nos referimos a las cargas de trabajo que tienen las mujeres gitanas en función de su rol de género a las que se unen el empleo (remunerado o no), en el negocio familiar. A esto hay que añadir la desaprobación por parte de los hombres de la comunidad a que las mujeres participen en este ámbito, o en otros espacios públicos, bajo la idea de un abandono de las tareas marcadas por el rol de género dentro de la comunidad gitana; o la existencia de estereotipos de las propias gitanas y gitanos hacia la sociedad no gitana, especialmente, en lo referente a la relación de las mujeres con entornos ajenos a su comunidad, asociada a una pérdida de valores o de daño del honor familiar.

Con las **barreras externas** nos referimos a una sociedad mayoritaria que maneja estereotipos ligados a la etnia, que influyen en la valoración que se hace de los sujetos individuales no por sus características personales, sino a partir de las creencias establecidas. El empresariado y las y los profesionales de la orientación pueden compartir esos estereotipos, que actúan inconscientemente y condicionan la participación de las mujeres. Además de estas creencias establecidas, la sociedad mayoritaria utiliza unos **procesos** y desarrolla unas **estructuras** que **no tienen relación con las comúnmente manejadas en el entorno de la comunidad gitana**. Nos referimos por ejemplo, a la complicada red burocrática que hay que superar para crear una asociación y llenarla de contenido, o la necesidad de estar inscrita como demandante de empleo para poder participar en acciones que favorezcan su empleabilidad y renovar su demanda periódicamente, etc. En ocasiones, tienen el deseo de participar activamente en la sociedad pero desconocen las herramientas para hacerlo, lo que se ve incrementado por una escasa cualificación y falta de habilidades sociales, especialmente, en el caso de las mujeres.

En este punto es necesario señalar, aunque sea brevemente, **el efecto que sobre la participación social de las mujeres gitanas tiene su pertenencia a los nuevos movimientos religiosos denominados Pentecostales**, muy ligados a la comunidad gitana. Estos movimientos parecen poner en valor los sistemas de organización social más tradicionales, lo que supone una reafirmación de los roles de género descritos dentro de la comunidad y, por tanto, su perpetuación. Por ello, dotan de cierto estatus a las mujeres que participan más activamente en los actos vinculados a la religión, de forma

que ellas organizarán su tiempo según los horarios marcados desde el ámbito religioso.⁶ Esta realidad condiciona su participación en otros espacios, como las acciones para la mejora de la empleabilidad, ya que limitan su disponibilidad.

1.3. Mujeres Gitanas Inmigrantes en Andalucía⁷

Los gitanos y gitanas en Europa son la minoría étnica más numerosa en la Unión Europea con más de diez millones de habitantes, así como la población que más discriminación sufre por parte del resto de la sociedad, según el informe elaborado por el comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, Álvaro Gil-Robles.⁸

En este apartado pretendemos llamar la atención sobre una nueva realidad que nos encontramos en la sociedad andaluza: el fenómeno migratorio de la llegada de ciudadanos y ciudadanas de Europa del Este. La finalidad de esta inmigración es volver a sus países de orígenes, aunque esta tendencia está cambiando, y pueden convertirse en fuente de futuras usuarias.

Existe un número elevado de gitanos y gitanas inmigrantes que debemos tener en cuenta por sus características específicas, incidiendo de manera especial en las mujeres. Son ellas las protagonistas de una triple discriminación: además del sexo, se enfrentan a los estereotipos imperantes sobre su etnia y sobre la inmigración. En este apartado solo centraremos la atención en alguna característica ligada a su condición étnica, pues este material cuenta con guía específica sobre inmigración que abordará detalladamente las condiciones de este fenómeno.

Cuando hablamos de gitanos y gitanas inmigrantes de la Europa del Este, debemos tener en cuenta la **importancia de la mujer dentro del núcleo familiar**. En principio, ésta es una característica que comparten todas las mujeres gitanas, más allá de su nacionalidad. No obstante, las mujeres gitanas inmigrantes manifiestan aún de forma más acusada, los condicionantes del rol de género y la estructura jerárquica de dominación masculina.

Son ellas las que realizan el trabajo dentro del hogar en exclusiva, como sucede en el resto de la comunidad gitana, especialmente en lo que se refiere al cuidado de los hijos y las hijas y de la alimentación de la familia. Con respecto a este último punto se resalta que son ellas las encargadas del mantenimiento de las familias, es decir, no sólo de su cuidado sino de la provisión de los recursos económicos necesarios. La problemática es grave, pues su posición familiar de mantenedoras y proveedoras de recursos las sitúa en una encrucijada: Sus obligaciones familiares les impiden la búsqueda de un empleo, pero son las responsables de conseguir los recursos económicos necesarios para la manutención de sus familias (en este aspecto difieren de las mujeres gitanas nacionales, que no asumen la responsabilidad del soporte económico). Salvan esta situación dedicándose a la mendicidad en la mayoría de las ocasiones, ante la imposibilidad de acceder a un trabajo remunerado, no sólo por sus limitaciones étnicas, sino a las que les impone su condición de inmigrantes.

Es importante que desde los servicios de orientación se tenga en cuenta esta realidad particular de las mujeres gitanas inmigrantes, especialmente, si se trabaja la dinamización para el empleo, que debería incluir un fuerte componente de trabajo con la familia.

6. Estos aspectos de la participación social se tendrán en cuenta en las diferentes fases del IPI.

7. Para profundizar sobre el fenómeno migratorio disponemos de una guía específica sobre Mujeres Inmigrantes, aunque hemos visto conveniente hacer aquí una breve referencia a las mujeres gitanas procedentes de otros países.

8. GIL ROBLES, Álvaro

On the human rights situation of the Roma, Sinti and Travellers in Europe : final report / by Álvaro Gil Robles. Strasbourg : Council of Europe, Office of the Commissioner for Human Rights, 2006

La comunidad gitana en general y las mujeres gitanas en particular han estado y están presentes en la agenda política de este país desde los inicios de la democracia. Sin embargo, el marco normativo que se ha desarrollado históricamente ha sido de carácter generalista, aunque con políticas específicas.

2.1. A nivel estatal

En el marco estatal tenemos que tener muy presente la **Ley Orgánica de 3/2007, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres**. En la exposición de motivos se plantea el concepto de doble discriminación que sufre las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Es muy importante que las leyes tengan en cuenta este aspecto, ya que reconoce la existencia de una minoría con dificultades para el avance social por su condición étnica. Esta Ley, en su *artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*, indica la necesidades de políticas de acción positiva, integrando aspectos de igualdad de género y etnia.

También en el marco de la Ley 3/2007, el *artículo 31*, incide en el fomento de políticas de acceso a la vivienda, con especial atención a las mujeres en riesgo de exclusión social. No se debe olvidar que existen aún en Andalucía zonas del extrarradio de nuestras ciudades donde se localiza poblados chabolistas o barrios caracterizados por ser chabolas verticales. El acceso a una vivienda digna proporciona la seguridad necesaria para poder ampliar sus miras a un mercado laboral cada día más competitivo.

En la misma medida, se aborda en la mencionada Ley la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información (*Artículo 28*), mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en las nuevas tecnologías, contemplando los colectivos en riesgo de exclusión social. Un aspecto que dificulta la mejora de la empleabilidad de las mujeres gitanas es la escasa formación.

Hasta ahora hemos tratado textos donde no se habla de forma específica de la comunidad gitana, sino dentro del global de las minorías étnicas. No obstante, aunque escasas, existen políticas concretas para la comunidad gitana: el **Programa de Desarrollo Gitano** perteneciente a la Administración General del Estado⁹ y el Consejo Estatal del Pueblo Gitano.

El **Consejo Estatal del Pueblo Gitano** es un órgano interministerial perteneciente al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de carácter consultivo y asesor. Su objetivo es promover la participación y colaboración del movimiento asociativo gitano en las políticas que buscan la igualdad de oportunidades. El Consejo tiene, entre sus funciones, promover la comunicación y el intercambio de opiniones e información entre la población gitana y la sociedad en general.

El Programa de Desarrollo Gitano propone, entre otros puntos, la mejora de la calidad de vida y dotar de un cierto grado de bienestar a los gitanos y gitanas, haciendo efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el acceso de protección social. No obstante, este Programa no hace referencia a la integración del principio de igualdad de género en su desarrollo, ni recoge ningún objetivo que trate de manera específica el ámbito del empleo, su acceso o mejora.

Este Programa establece la colaboración con las Comunidades Autónomas y, a través de ellas, con las Corporaciones Locales, por medio de subvenciones concedidas a entidades públicas desde la Consejería de Igualdad y Bienestar Social.

Es muy importante conocer si los Ayuntamientos de nuestra zona de actuación tienen este tipo de colaboración, ya que es una herramienta para establecer posibles derivaciones a programas que se realicen.

2.2. A nivel autonómico

A nivel autonómico el pasado año 2006 se aprobó la reforma del **Estatuto de Andalucía**, que en su **Artículo 10** establece como uno de los objetivos de la comunidad andaluza la plena integración de minorías, *prestando especial atención a la comunidad gitana*. Este dato es muy interesante, ya que pone de manifiesto la intención política de eliminar las barreras que impiden a la población gitana situarse al mismo nivel que el resto de la sociedad.

La **Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en su **artículo 46**, incluye a las mujeres gitanas dentro del colectivo de especial vulnerabilidad. Esta inclusión es positiva ya que las mujeres pueden beneficiarse de los mecanismos que promueve la Ley para el logro de la igualdad, pero por otro lado, invisibiliza a las mujeres de esta etnia que se encuentran alejadas de este sector de la población en riesgo de exclusión social. Es en el único artículo donde se habla de forma específica de la comunidad gitana, aunque entendemos a las mujeres gitanas dentro de los grupos denominados "en riesgo de exclusión social". Así, mujeres gitanas se verían reflejadas en el **artículo 43 sobre la inclusión de la perspectiva de género en las políticas de bienestar social**; el **artículo 50**, por el que se establecen los principios para facilitar una vivienda a los colectivos en riesgo de exclusión social; o el **artículo 23** en él se plantea la necesidad de *que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación*.

Se justifica la necesidad por parte de los técnicos y técnicas de conocer la comunidad gitana, para, de esta forma, dar respuestas específicas a las necesidades de las usuarias pertenecientes a la misma. Las dificultades de las mujeres gitanas se encuentran en la desigualdad de género, además de la discriminación por su pertenencia étnica. Para evitar este tipo de discriminaciones de etnia y de género, se debe realizar desde temprana edad una política de educación en valores, mecanismo recogido en el **artículo 15** sobre la promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social anualmente publica la **Orden** referente a la realización del **Programa Integral para la Comunidad Gitana andaluza**, cuyo objetivo es establecer las bases para otorgar subvenciones. Pueden optar a ellas Entidades locales y Entidades públicas. Es interesante conocer qué entidades tiene otorgadas estas ayudas con el objeto de hacer derivaciones que respondan a las necesidades de las personas usuarias, de forma que podamos realizar derivaciones a las entidades que le sea otorgada. Dentro de la mencionada Consejería, se creó, en 1985, la **Secretaría Gitana**. Asume la función del asesoramiento y coordinación en el diseño y puesta en marcha de las acciones y políticas públicas dirigidas a la Comunidad Gitana que emprenda la Junta de Andalucía. En ella podemos encontrar toda la información que necesitemos sobre la comunidad gitana, así como los diferentes proyectos específicos que se han realizado para las mujeres, como el Equal Eurorromí.¹⁰

10. El proyecto Equal Eurromí, se realizó dentro del marco de los programas Equal, estaba dirigido a la inserción laboral de las mujeres gitanas en riesgo de exclusión social. Entre sus productos, se diseñó una herramienta (Igualdámetro) que permite detectar los principales obstáculos que encuentran las mujeres gitanas para acceder al empleo y así poder emprender actuaciones que ayuden a superarlos



1 REALIDAD LABORAL DE LAS MUJERES GITANAS EN LA COMUNIDAD ANDALUZA

No existen datos oficiales de la ocupación de las mujeres gitanas. Los datos que a continuación referimos han sido extraídos del **Informe sobre Población Gitana y Empleo** desarrollado por la Fundación Secretariado Gitano en 2006, (Existen otras investigaciones que aportan datos parciales sobre este grupo de mujeres).

Este informe es de ámbito nacional, aunque si tenemos en cuenta que la mitad de la población gitana española vive en Andalucía, es posible extrapolar la información que recoge.

Extraeremos aquella información que se presenta desagregada por sexo, pues no ocurre así con todos los indicadores empleados.

Según este estudio, la población gitana tiene un comportamiento similar al de la comunidad mayoritaria: se observa una menor tasa de actividad y empleo en las mujeres que en los hombres, frente a la mayor tasa de paro femenino, de temporalidad en el empleo y de jornada a tiempo parcial.

La mayor **inactividad** de las mujeres gitanas se registra en el tramo de edad de entre 16 y 29 años, que empieza a descender en el intervalo de 35 a 49 años. Esta tendencia se explica a partir de los hitos importantes en el ciclo de vida de las mujeres. Debemos recordar que, en la población gitana, la edad para formar la familia propia es inferior a la del resto de la población. Las mujeres jóvenes están centradas en el logro del reconocimiento que supone este paso a la vida adulta. A medida que avanzamos en tramos de edad, observamos que aumenta la actividad de las mujeres, a pesar del aumento de sus responsabilidades familiares. Y es que, en muchas ocasiones, el paso hacia el mercado de trabajo de estas mujeres se produce en el ámbito del negocio familiar, bajo fórmulas de economía sumergida y generando una actividad no reconocida por parámetros estadísticos.

De hecho, este mismo estudio pone de manifiesto cómo el 53,5% de las mujeres gitanas declaran estar inactivas por ejercer labores del hogar. Como ya se ha mencionado con anterioridad, el espacio doméstico es responsabilidad exclusiva de las mujeres y llama la atención la falta de corresponsabilidad en este ámbito. Solo el 2,8% de los hombres gitanos se dedican a labores del hogar frente al 75,9% de las mujeres gitanas.

Éste es uno de los factores que condicionan la situación y posición de las mujeres gitanas en el empleo. El 93,8% de las mujeres gitanas con jornada a tiempo parcial alegan las **“obligaciones familiares”** como el principal impedimento para poder tener una jornada completa. Por otra parte, es importante tener en cuenta que en contadas ocasiones será la mujer gitana la responsable de la sostenibilidad económica de la familia. Su **trabajo remunerado se percibe como una ayuda para la familia**, pero no dependerán de ellas.

Un dato muy interesante es el referente a la **segregación ocupacional horizontal**, consecuencia de la extrapolación de los roles de género tradicionales al ámbito de los sectores de actividad económica. Los datos muestran como el 2,5% de las mujeres gitanas trabajan en el sector de la industria frente a un 89,6% que lo realiza en el sector servicios. Este hecho no es exclusivo de la etnia gitana, sino que se reproduce en toda la sociedad en general. No obstante, hay que añadir que **las mujeres gitanas desean obtener puestos considerados tradicionalmente para mujeres**. Teniendo en cuenta que, en ocasiones, se encuentran con obstáculos para el acceso al empleo por parte la comunidad, prefieren optar por estos puestos, ya que la mayoría de las veces, sus compañeras de trabajo serán mujeres. No existen datos sobre la segregación ocupacional vertical en la comunidad gitana, pero atendiendo a su escasa formación se puede afirmar que los gitanos y gitanas no acceden a puestos altos en la escala jerárquica.¹¹

En la línea de lo dicho y partiendo de que un factor importante de ocupabilidad es la **cualificación profesional**, es necesario señalar la diferencia entre mujeres gitanas y hombres gitanos que realizan cursos o ciclos formativos. Las mujeres acceden a estas vías de cualificación en mayor medida que los hombres (17,6% de mujeres frente a un 13,1% de los hombres). Estos valores indican cómo las mujeres gitanas están ocupando otros espacios de participación y desarrollo personal alejados del entorno familiar, lo que les supone la **superación de muchas barreras personales y familiares**.

Para concluir, no es posible olvidar el peso de la **economía sumergida** en la comunidad gitana, especialmente en las mujeres. La actividad principal de estas mujeres se desarrolla en el negocio familiar por medio de la venta ambulante, actividad que sí es valorada y apoyada, por ser considerada parte del esfuerzo por mantener la unidad familiar y, especialmente, por desarrollarse en un espacio controlado por ésta. El **modelo de empleo autónomo** asumido tradicionalmente por los varones gitanos, esté regularizado o no, exige de la participación femenina para su sostenimiento. La naturaleza de la actividad (normalmente ligada a la venta ambulante), ha permitido la participación de las mujeres gitanas sin que por ello éstas “desatiendan” sus responsabilidades familiares.

No obstante, las restricciones que se están imponiendo sobre la actividad de la venta ambulante, está dificultando la permanencia de este modelo de empleo y obligando a buscar ocupaciones en otras formas de actividad que permitan la subsistencia. La crisis de este modelo de empleo hace que se produzca el salto de las gitanas y gitanos al mercado laboral por cuenta ajena, momento en el que se hacen evidentes las barreras que obstaculizan tanto el acceso, como la permanencia en el espacio productivo.

11. Existen casos muy determinados por ejemplo quien dirige el Centro Sociocultural Gitano, órgano dependiente de la Junta de Andalucía es una mujer gitana

2 LAS PRINCIPALES BARRERAS QUE HAN DE SUPERAR LAS MUJERES GITANAS PARA ACCEDER A UN EMPLEO

Las mujeres parten en su búsqueda de la mejora de la empleabilidad desde una clara desventaja: la situación del mercado laboral posee marcadas diferencias de género, a lo que hay que añadir la carga de estereotipos y prejuicios hacia la comunidad gitana.

La doble condición de mujer y gitana no sólo debe verse como un condicionante externo que impone una serie de trabas que obstaculizan el proceso de inserción laboral, sino que **condiciona la percepción que sobre sí mismas y sus posibilidades**, tienen las mujeres gitanas.

En esta línea, la primera característica a tener en cuenta es su **nivel de autoexigencia**: Las mujeres gitanas deben cumplir con la carga global de su trabajo, para evitar conflictos internos. El optar a un empleo fuera del entorno de la familia puede interpretarse como un “abandono” de las obligaciones propias de su rol, provocando un **sentimiento de culpa**. A este conflicto interno se le une además la **necesidad de aprobación de su entorno más inmediato**, que puede poner en marcha mecanismos de sanción más o menos conscientes, si percibe que la mujer se aleja de lo que se espera de ella. Recordemos que en esta comunidad la familia es agente fundamental y su aprobación se convierte en una necesidad en las mujeres.

Partiendo de esta situación, podemos afirmar que los **principales obstáculos ligados a la etnia** se agrupan en los que siguen, que, como se verá, hacen referencia a una serie de factores de desigualdad de género, pero que están especialmente acentuados en las mujeres gitanas:

- 1º El **concepto de corresponsabilidad**. Este es un aspecto que la sociedad general está comenzando a plantear, aunque hoy por hoy sólo existen pinceladas prácticas y un amplio discurso oficial. En la comunidad gitana este concepto no se plantea, las mujeres deben cumplir con su rol, sin emitir ningún discurso paralelo.
- 2º La **cultura empresarial predominante**, basada en criterios de permanencia y disponibilidad de las personas trabajadoras, se convierte en una losa especialmente pesada para las mujeres gitanas, que no siempre encuentran apoyos en su entorno familiar.
- 3º La **escasa o nula utilización de los recursos existentes en la zona**, las mujeres gitanas **preferen utilizar la red familiar**. No se plantean la utilización de recursos para el cuidado de las personas dependientes. Quizás estos recursos si se utilizan, se hace para los hijos e hijas (aulas matinales, comedores, actividades extraescolares...), pero en ningún caso para los familiares adultos. Existen reticencias a su utilización ante el rol de cuidadora que se mantiene en la comunidad, y la desaprobación social que supone el incumplimiento de mismo.
- 4º Las **escasas políticas sociales y empresariales encaminadas a la conciliación**. Pese a que la Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, indica que se realizarán estas acciones en pro de la conciliación, éstas no están siendo suficientes. Si a estas desigualdades de género se le suman las de etnia, las acciones son aún más escasas.

Los obstáculos de los que hablamos en la mejora de la empleabilidad son para las mujeres gitanas que desarrollan o desean desarrollar sus aspiraciones laborales alejadas del ámbito familiar. Existe una parte importante de la población gitana en Andalucía dedicada al comercio por medio de la venta ambulante. En este tipo de trabajo la mujer gitana concilia su vida dentro de la comunidad. Es una

práctica muy habitual, valorada y, por tanto, recibida de forma positiva por parte de la familia, que apoya a las mujeres en su desempeño. Pero cuando las mujeres gitanas plantean la posibilidad de trasladarse para acceder a un mejor empleo, nos encontramos con reticencias, no sólo por parte de la familia, sino de la propia usuaria, que no aceptará por el papel tan importante que tiene su entorno familiar.

Estos obstáculos apuntan a una serie de barreras relacionadas con los **condicionantes al desarrollo personal** que la propia cultura impone a las mujeres y a los hombres, y de los que dependen sus oportunidades de desenvolvimiento en el empleo y en la sociedad en general (las llamaremos barreras internas a la comunidad); y otras relacionadas con el **mercado de trabajo**, la organización de las empresas y los recursos de empleo y de apoyo a las familias, y cómo estos responden o no a las necesidades y expectativas de la comunidad gitana (las llamaremos barreras externas a la comunidad):

a. Las **barreras internas a la comunidad** ejercen su efecto en varios niveles:

a.1. Por un lado, a nivel personal las mujeres gitanas **priorizan los proyectos familiares** por encima de los personales, su desarrollo está ligado a ellos, lo que las aleja de otros espacios de relación como el empleo. La transgresión de su papel familiar y de cuidado a los otros genera un sentimiento de culpa y eleva sus niveles de autoexigencia, en el afán de poner de acuerdo lo que puedo hacer y lo que debo hacer.

a.2. **La familia y la comunidad pueden desarrollar mecanismo de sanción cuando las mujeres gitanas se desenvuelven en entornos donde la presencia de la familia no es patente.** La participación de las mujeres gitanas en estos entornos no se acepta o se acepta con reservas en la mayoría de las ocasiones. Las mujeres gitanas tienen, en este contexto, opciones de elección limitadas sobre lo que quieren hacer o a qué se quieren dedicar. A esto se suma el hecho de que hay empleos “mal vistos” para que los desempeñen las mujeres, especialmente, si se desarrollan en entornos donde hay hombres. Si a esto añadimos la desigual distribución de los tiempos de trabajo y las responsabilidades en los ámbitos productivo y reproductivo, tomaremos conciencia sobre las limitaciones de desarrollo personal de las mujeres gitanas.

A este nivel, es importante hacer mención del papel que juegan los estereotipos. Igual que hemos mencionado que la sociedad general desarrolla estereotipos de etnia, **la etnia gitana desarrolla estereotipos hacia los no gitanos**, motivados, especialmente, por la falta de contacto entre ambas culturas. El desconocimiento mutuo y el miedo al cambio y la pérdida de valores, ha generado resistencias en la comunidad gitana, que responden a actitudes estereotipadas mantenidas por determinados discursos que asocian un determinado patrón de vida a lo gitano o no gitano.

b. De la misma forma, las **barreras externas a la comunidad** se refieren a tres tipos de barreras fundamentales que pueden condicionar el acceso de las mujeres gitanas al mercado de trabajo:

b.1. Los **requisitos sexistas de acceso y permanencia en el empleo** que imponen las empresas. Aunque esta barrera afecta a todas las mujeres en general, las mujeres gitanas la sufren en mayor medida, debido a su pertenencia étnica.

b.2. La **influencia de los estereotipos ligados a la etnia**, que llevan a valorar a la persona en función de los prejuicios sobre su pertenencia étnica, más que por sus características y competencias personales. Su amplia gama de demostraciones e interiorizaciones va desde el aspecto físico,

el estilismo, o el modo de vestir, hasta aspectos más enquistados, como los referidos a la confianza, la continuidad en las tareas, el rendimiento, la productividad...¹² Las mujeres, además de enfrentarse a los estereotipos ligados a la etnia, han de enfrentarse a los estereotipos de género predominantes, que las sitúan en ocupaciones asociadas con su rol de género y peor valoradas.

- b.3.** La comunidad gitana está inmersa en una sociedad con la que se relaciona en múltiples ámbitos además del mercado de trabajo o los recursos de apoyo a las familias y al empleo (la educación, la salud, la vecindad o la participación social, por ejemplo). Una vivencia negativa en cualquiera de estos ámbitos condiciona las posibilidades futuras de volver a acercarse al mismo, reforzando la percepción de rechazo sobre la etnia y justificando la protección que aporta la propia comunidad.

En este apartado nos centraremos en los **aspectos específicos desde una perspectiva étnica**, para afrontar las diferentes fases del Itinerario Personalizado de Inserción. Para ello, en primer lugar, abordaremos aspectos de las **claves metodológicas** a tener en cuenta.

1º La reflexión del equipo técnico sobre su propio trabajo.

Todos y todas estamos condicionados por nuestro etnocentrismo, debemos partir de esta premisa para comenzar a trabajar sobre una reflexión de la imagen que tenemos de la comunidad gitana. Es inevitable por parte de la sociedad mayoritaria comparar otras culturas o etnias con la propia, y por supuesto, esta última tendrá más ventajas frente a la de las otras y los otros. Ello deriva en la reserva de muchas mujeres gitanas a la hora de acudir a los servicios de empleo, como ya se apuntó anteriormente, por el miedo a ser juzgada por su condición étnica.

El equipo técnico debe tener este aspecto muy en cuenta, cuando una usuaria de etnia gitana llegue a las UNEM. Deben mostrar una **actitud tolerante, interés por ella y su cultura**, lo que favorecerá que se gane su confianza. Para ello, es muy positivo que conozca a miembros de la comunidad que sean referentes de estas mujeres, lo que puede ser un primer contenido a abordar durante la fase de acogida al servicio.

2º Planificar las distintas acciones del itinerario de inserción.

Aunque este factor parece obvio, es muy importante prestarle especial atención cuando trabajamos con mujeres gitanas. Además del trabajo con las usuarias, es necesario tener en cuenta el peso de la familia y su entorno en su toma de decisiones y su disponibilidad. Estos aspectos es necesario convertirlos en contenidos de trabajo. Todas las acciones deben estar planteadas teniendo presentes estas barreras. Antes que un Itinerario de Inserción, se debe crear un **proceso de dinamización** que tenga muy en cuenta el desarrollo de las habilidades sociales.

Los Itinerarios Personalizados de Inserción son la mejor herramienta para alcanzar el objetivo de la mejora de la empleabilidad, ya que con ellos se puede atender a los aspectos específicos de cada usuaria y su casuística. Es muy importante saber las necesidades sentidas de cada una de las usuarias. Muchas de ellas desearán de forma rápida el acceso a un empleo remunerado siendo el papel del orientador o la orientadora informar sobre el contenido del servicio, motivar la participación y desvelar los objetivos y logros parciales que hay que conseguir para acercarse a la inserción profesional. La derivación a proyectos de formación específica, la sensibilización a la utilización de recursos para la conciliación o la adquisición de habilidades sociales, en ocasiones, son los objetivos que deberán marcarse las mujeres gitanas, antes que el acceso al empleo.

En esta guía se darán claves específicas a tener en cuenta en las diferentes fases del Itinerario Personalizado de Inserción, las cuales tienen que añadirse a las ya incluidas en la Guía Metodológica General.

3.1. Fases del Itinerario personalizado de Inserción

1. RECEPCIÓN Y ACOGIDA

En esta fase se realizará la primera toma de contacto con las usuarias, se les explicará el servicio y se realizará una valoración de su posición ante el empleo. Las usuarias que se acerquen al dispositivo lo harán pensando que es un dispositivo de colocación, por ello hay que explicar el objetivo del Programa, para no provocar en la usuaria falsas esperanzas.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none">• Proporción de información sobre el servicio.	<ul style="list-style-type: none">• Presentar la información con imágenes de mujeres gitanas. Tener material donde se muestren a las mujeres gitanas que pueden actuar como referentes.• Si las usuarias son derivadas de otros servicios, es importante conocer a sus técnicos/as, especialmente, si son asociaciones vinculadas a la comunidad gitana.¹³
<ul style="list-style-type: none">• Realización de una primera valoración de la ocupabilidad atendiendo a determinados datos.• Detección de la actitud ante el proceso de orientación y sus expectativas• Detección de los motivos por los que busca empleo.• En ocasiones puede ser un problema que en el equipo técnico del dispositivo haya hombres.	<ul style="list-style-type: none">• Evaluar la imagen que ellas tienen del mercado laboral, aunque no sea la primera vez que desean acceder a él. Añadir en la entrevista alguna cuestión sobre su posicionamiento ante el mercado laboral por su condición étnica.• Realizar un trabajo de campo con técnicas de otras entidades, que trabajen en la zona con mujeres gitanas. De esta forma, aunque el o la responsable técnica de la unidad de empleo sea un hombre, se crea un clima de confianza con la población gitana.• Realizar contactos con otras entidades y colaborar con ellas en la recogida de la información.

2. RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

En esta fase se realizará una entrevista en profundidad para evaluar el grado de empleabilidad de cada usuaria.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none">• En esta entrevista hay que tener en cuenta la baja autoestima de alguna de estas mujeres, por ello es importante mostrar sus capacidades y no sus limitaciones.	<ul style="list-style-type: none">• Poner en valor las habilidades y destrezas adquiridas en el desempeño de sus tareas en todos los ámbitos, y ponerlas en relación con los requisitos que exige el mercado laboral.• Es necesario informar a estas mujeres de las conductas de otras mujeres gitanas, alejadas del estereotipo que ellas mismas tienen de su comunidad (Actividad 2. Mujeres fuera del estereotipo).
<ul style="list-style-type: none">• Las mujeres gitanas pueden desconfiar del equipo técnico. Es necesario crear un clima de confianza con la usuaria, para poder conocer todos los aspectos que le imposibilita el acceso al mercado.	<ul style="list-style-type: none">• No realizar valoraciones sobre sus decisiones y mostrar ejemplos de referentes de mujeres gitanas que se alejen del rol tradicionalmente aceptado, poniendo de manifiesto cómo superaron sus barreras y cómo su desarrollo personal no supuso el abandono de su identidad gitana.

Como ya se señaló en la Guía general, las usuarias pueden situarse en uno de los cuatro perfiles que en ella se menciona, como cualquier mujer. Las mujeres gitanas es muy probable que estén aglutinadas en los dos primeros de ellos, es decir, no saben si quieren trabajar, o quieren pero no pueden. Nos centraremos en aportar algunas recomendaciones en torno a estos dos perfiles, como los más representativos del punto de partida de las mujeres gitanas.

Perfil 1: No sabe si quiere emplearse

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> El empleo no tiene un lugar prioritario para las mujeres gitanas. Sus intereses principales no están en ese ámbito y aún estándolo, van supeditados al cumplimiento de las que se suponen sus funciones en el ámbito reproductivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Profundizar en cuáles son sus intereses reales para, a partir de ellos, introducir elementos de reflexión sobre la necesidad de un empleo para conseguir mayor independencia y autonomía. Estos elementos se relacionan con la corresponsabilidad, la autonomía, la imagen personal, los efectos de la inactividad, etc.
<ul style="list-style-type: none"> Desconocen sus capacidades y limitaciones. Nos podemos encontrar mujeres gitanas que creen poder emplearse en cualquier sector, y lo contrario, las que piensan que no están capacitadas para ningún empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Es fundamental desvelar sus competencias personales y profesionales reales, basándose en su experiencia y formación pasadas, y en las habilidades desarrolladas en ellas. Es importante que las mujeres gitanas tomen conciencia de sus limitaciones y hasta dónde pueden llegar y cómo. Hay que poner especial cuidado en no dar informaciones negativas en frío, sino desdramatizando esas carencias y trabajando la autoestima en paralelo. Es importante que conozca también las limitaciones del entorno y cuáles son las ocupaciones y sectores que pueden considerarse una opción. Es el momento de introducir elementos que inviten a la reflexión sobre posibles opciones laborales, en profesiones no consideradas tradicionalmente femeninas y los obstáculos que ello puede suponer de cara a su familia y comunidad.
<ul style="list-style-type: none"> Desconocen el funcionamiento del mundo laboral y puede tener una visión desvirtuada del empleo, o carecer de las habilidades para acceder y mantenerse en él. 	<ul style="list-style-type: none"> Indagar sobre la capacidad de compromiso de la usuaria (cuando hablamos de capacidad de compromiso nos referimos a cumplir un horario, las normas establecidas por la empresa, etc.).

Perfil 2: Quiere emplearse pero no puede

Este es el perfil más común entre las usuarias gitanas. Serán mujeres que desea acceder al mercado laboral pero que encuentran barreras internas por parte de su comunidad, o externas, debido a los estereotipos del mercado laboral.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de un objetivo claro o éste está confuso, al carecer de conocimientos sobre las posibilidades que les ofrece el mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientar hacia el tipo de ocupación a la que pueden acceder, teniendo en cuenta sus competencias personales y profesionales, así como las barreras personales y familiares que habría que superar. • Mostrarles nuevos yacimientos de empleos que realiza la mujer gitana (mediadora intercultural, asesora intercultural...). • Si son mujeres que comparten responsabilidades en el negocio familiar, puede que tengan inquietudes de crear su propio negocio, se puede optar por esta posibilidad para acceder al mercado.
<ul style="list-style-type: none"> • Sus posibilidades están condicionadas al desarrollo de sus responsabilidades familiares, domésticas y religiosas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecerle recursos disponibles para el cuidado de los hijos e hijas. Muchas de estas mujeres, ante la dificultad de poder dejar a los menores a cargo de otras personas, llevan a los y las menores con ellas al dispositivo. Es el momento de introducir elementos de reflexión sobre la imposibilidad de que esto ocurra en el ámbito del empleo, y desvelar la actitud de las mujeres y su entorno hacia el uso de servicios de apoyo. • Detectar qué tiempo utiliza para cada una de sus actividades buscando posibilidades de cambio, aprovechando la red familiar (Actividad 2. Buscar espacios y tiempos para mis necesidades). • Conocer las expectativas de cambios en su vida. Puede que lleguen usuarias jóvenes que tengan iniciativa de acceder al mercado laboral, pero que en breve cambien su estado civil y sus obligaciones les impida realizar un empleo.
<ul style="list-style-type: none"> • Identidad gitana y barreras internas y externas. 	<ul style="list-style-type: none"> • En escasas ocasiones las mujeres gitanas han tenido la oportunidad de hablar y compartir puntos de vista sobre su identidad gitana o sobre las barreras internas y externas que afrontan. El trabajo grupal de estos factores permite a las mujeres descubrir que existen menos barreras de las que ellas consideran.

3. DISEÑO DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> Definición de qué se quiere lograr con el Itinerario. 	<ul style="list-style-type: none"> Definición de su foco de interés y planteamiento de acciones en función de su punto de partida (dinamización, formación, etc.). Estos objetivos deben ser encaminados no sólo a la satisfacción de una necesidad perentoria del logro del empleo, sino que deben analizar las posibilidades que su entorno ofrece.
<ul style="list-style-type: none"> Planificación de las acciones para lograr el objetivo propuesto. Este aspecto cobra especial importancia en el caso de las mujeres gitanas, pues su aceptación debe tomarse como un compromiso de participación en el proceso, como parte del entrenamiento hacia el empleo. Por otra parte, su disponibilidad de tiempo y la necesidad de negociar su participación con la familia, requiere la clarificación de qué van a hacer. 	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres gitanas tendrán un sentimiento de culpa ante la creencia del "abandono de las responsabilidades" unido a la no aprobación de su entorno. Por ello, en esta fase del diseño del itinerario, tendremos cuidado de no ocupar con estas acciones el tiempo dedicado para ciertas actividades, especialmente la religiosa. Poco a poco, a medida que avance el Itinerario, pueden irse ocupando más espacios, estableciendo diversas alternativas La comunidad gitana está muy alejada del discurso de la corresponsabilidad. Es muy adecuado abordar este tema a través de acciones grupales. Articular con las mujeres un discurso que las motive a realizar pequeños cambios en su vida cotidiana para educar a sus hijos e hijas en la corresponsabilidad. Las redes de relación de las mujeres gitanas se desarrollan en el ámbito de la familia, a lo sumo, de su comunidad. Son redes muy alejadas del ámbito del empleo y un recurso poco útil, por tanto. No obstante, las mujeres gitanas pueden ampliar sus redes de relación por medio de las Asociaciones¹⁴. Pueden ser un medio para conocer la situación de otras mujeres y de acercar a la usuaria a otras realidades y experiencias. Realizar actividades encaminadas a favorecer la adquisición de habilidades sociales básicas, trabajando especialmente la forma de transmisión de las mismas al resto de su familia (negociación, toma de decisiones, etc.).

14. Ver listado de Asociaciones.

4. DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL ITINERARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • Ir revisando el cumplimiento progresivo de cada una de las acciones y profundizar sobre el apoyo que está teniendo de su comunidad. • Puede que el seguimiento de las mujeres gitanas se realice de forma intermitente y que durante todo el itinerario existan picos de participación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Este seguimiento se debe hacer de manera especial con las mujeres gitanas, ya que en su búsqueda de resultados a corto plazo puede abandonar el itinerario de inserción. Es importante poner en valor los logros adquiridos al ir cubriendo fases y la sensibilización continuada sobre la importancia del empleo y la autonomía en el desarrollo individual. • Especial seguimiento en el recordatorio de citas propias o para las derivaciones (Actividad 3. Mi agenda para la búsqueda de empleo). • Recordar a las usuarias la posibilidad que se le brinda y la necesidad de la constancia.

5. FINALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL ITINERARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el impacto étnico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visualizar los resultados en materia de igualdad de oportunidades dentro de la comunidad gitana (implicación de las redes familiares en el cuidado, flexibilización del control sobre las mujeres, mujeres gitanas que acuden al servicio recomendadas por otras usuarias, etc...).

3.2. Proceso de captación de mujeres “inactivas”

La comunidad gitana tiene una tasa de inactividad femenina muy elevada, más acusada que en el caso de la población mayoritaria. En ambos casos, comparten similares características ligadas a su condición de mujeres, que ya se recogen en la Guía general. Aquí haremos hincapié en algunas propias de su circunstancia étnica.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> • Temor a ser juzgadas por compañeros y compañeras de trabajo no gitanas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No querer acceder al empleo o hacerlo sólo en el de su entorno social inmediato.
<ul style="list-style-type: none"> • Escasa formación porque el empleo y habilidades de relación social fuera de la comunidad. El empleo no se encuentra en su proyecto de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Imposibilidad de emplearse al no tener formación en un mercado muy competitivo, y no cumplir con los requisitos que éste exige.

Para conseguir la participación de estas mujeres gitanas tendremos que actuar en su entorno más inmediato. **La principal clave en esta línea es no acceder a la comunidad o la familia de forma directa, sino utilizando los recursos de la zona que trabajan con población gitana** (ONG o asociaciones o servicios específicos). Es a través de las acciones de estas entidades que se puede hacer llegar el servicio a las mujeres gitanas y su comunidad. Es también importante **informarse y localizar a las personas, especialmente mujeres, con especial reconocimiento en su comunidad**, para informarlas a ellas en primer lugar y que sirvan de vehículo para acceder a las posibles gitanas que estuvieran interesadas.



Este módulo se organiza en torno a dos bloques de contenidos de carácter práctico: En un primer momento, se recoge una relación de recursos concretos que cada técnico o técnica podría consultar y a los que podría recurrir.

Posteriormente, se desarrollan metodológicamente las actividades que se han ido mencionando a lo largo del módulo anterior, a medida que se iban proporcionando claves de actuación. Estas actividades son unas propuestas de trabajo y no excluyen a aquéllas que las técnicas y técnicos puedan considerar oportunas, extraídas de la guía general, de otras separatas, o de otros materiales de otros programas.

El módulo que nos ocupa contiene las fichas metodológicas de todas las actividades recomendadas, que a su vez están vinculadas con las herramientas de trabajo o fichas de trabajo anexas.

1 RECURSOS

El siguiente cuadro recoge una serie de instituciones (públicas y privadas) que trabajan por y para la comunidad gitana y que actúan a nivel regional. A través de ellas, podremos conseguir información, rescatar materiales, recursos, etc.

ENTIDADES PÚBLICAS	
<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría para la Comunidad Gitana, de la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • En ella podemos encontrar documentación sobre la comunidad gitana e información sobre programas y proyectos que llevan a cabo. • La Secretaría participó en la iniciativa comunitaria Equal Eurorromí, finalizada en 2006, cuyas destinatarias eran mujeres gitanas andaluzas. En su seno se diseñó una herramienta de detección y medición de las barreras de acceso al mercado de trabajo de las mujeres gitanas: el Igualdámetro. Esta herramienta se concibió como un cuestionario cerrado y estructurado que, mediante el planteamiento de una serie de situaciones hipotéticas de la vida cotidiana, sondeaba las barreras de acceso de las mujeres gitanas al empleo.
<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Estatal del Pueblo Gitano del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano de carácter consultivo y asesor. Uno de sus objetivos es promover la participación del pueblo gitano en el diseño de las políticas públicas. Suele publicar documentación sobre políticas de empleo.



<ul style="list-style-type: none"> • Instituto de Cultura Gitana. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Instituto de Cultura Gitana es una Fundación promovida por el Ministerio de Cultura. Entre sus objetivos se encuentra el desarrollo y la promoción de la historia, la cultura y la lengua gitanas, y la difusión de su conocimiento y reconocimiento a través de estudios, investigaciones y publicaciones. • Destaca el manifiesto realizado por el área de Mujer del Consejo Asesor del Instituto de Cultura Gitana, en febrero de 2008, donde se pone de relieve la evolución de la mujer gitana en la última década y la aspiración de éstas a acceder a nuevos ámbitos sociales.
<ul style="list-style-type: none"> • Centro Sociocultural Gitano Andaluz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad perteneciente a la Consejería de Igualdad y Bienestar social de la Junta de Andalucía. Realiza actuaciones encaminadas a impulsar la participación social de la comunidad gitana.

ENTIDADES PRIVADAS

<ul style="list-style-type: none"> • Fundación Secretariado Gitano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad de ámbito nacional con sedes a nivel regional. Realiza actuaciones en diferentes áreas: educación, jóvenes, género, vivienda, formación, voluntariado etc., y cuenta con diversos recursos (como el Observatorio de Empleo¹⁵) y publicaciones.¹⁶ • Posee un programa específico de inserción laboral para población gitana: "Acceder". Su objetivo es favorecer el acceso de las personas gitanas al empleo ordinario, desarrollando estrategias de formación, sensibilización, y la generación de vínculos entre las personas que buscan empleo. Además de trabajar por la inserción de las gitanas y gitanos, también realiza estudios sobre la situación de la comunidad gitana respecto al empleo, o campañas de sensibilización, cuyo material puede ser cedido a otras entidades que favorezcan su difusión.
<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas en Andalucía (FAKALI). 	<ul style="list-style-type: none"> • Está Federación se creó en 2004 y aglutina un importante número de asociaciones andaluzas de mujeres gitanas. Realizan proyectos en diferentes ámbitos: salud, empleo, género... • Fue una de las entidades ejecutoras del anteriormente citado proyecto Equal Eurorromi, lo que le aportó experiencia en materia de orientación laboral y conciliación. • Es un recurso muy válido para la realización de actividades relacionadas con la creación de referentes, ya que poseen asociaciones federadas en toda Andalucía.
<ul style="list-style-type: none"> • Federación de Asociaciones Cristianas de Andalucía (FACCA). 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta asociación desarrolla programas de orientación e inserción laboral. No olvidemos el peso que la religión tiene en la vida de muchas gitanas, por lo que es importante conocer un recurso que cuenta con la aprobación de la comunidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de mujeres gitanas Romí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es la primera Asociación de mujeres gitanas que se creó en Andalucía, situada en Granada. Tiene un amplio recorrido en el fomento de la participación, en el empleo, la salud... • Además, gestiona el primer museo sobre la mujer gitana.



15. Ofrece datos de empleo y población gitana.

16. Ha publicado recientemente la guía Mujeres gitanas y nuevas tecnologías. Guía de motivación y recursos.

<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Mujeres Universitarias Romi de Andalucía (Amuradi). 	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de mujeres gitanas universitarias. Esta asociación ubicada en Sevilla, es la primera asociación de la comunidad gitana donde se muestran los avances realizados por las mujeres en el ámbito de la educación. • Han realizado diferentes proyectos donde se pone de manifiesto la necesidad de la formación como vía de acceso al mercado laboral, así como proyectos de igualdad de género.
<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Mujeres Gitanas “Upre Romnja”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta asociación se encuentra en la ciudad de Córdoba, ha realizado interesantes proyectos destinados a la formación de mujeres dentro de proyectos europeos.
<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de Mujeres Gitanas “Paraj”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación ubicada en Linares (Jaén). Realiza proyectos destinados a la igualdad de oportunidades para las mujeres gitanas, realizando encuentros y jornadas de sensibilización.

> > FICHAS METODOLÓGICAS

Para facilitar la lectura y la comprensión de las recomendaciones, se irán presentando las actividades en el mismo orden en que fueron sugeridas en módulo II.

ACTIVIDAD 1 | MUJERES GITANAS FUERA DEL ESTEREOTIPO

¿Para qué sirve?

- Analizar el grado de conocimiento e influencia que las mujeres gitanas tienen de su comunidad y mostrar otras realidades, creando referentes para ampliar la visión del entorno laboral.

¿Cómo se utiliza?

Con esta actividad se pretende que las usuarias gitanas conozcan otras realidades, otras formas de vida más alejadas de las fórmulas tradicionales aceptadas por la comunidad gitana, que retienen a las mujeres en el ámbito de lo doméstico. Es una actividad grupal que se basa en informaciones de mujeres gitanas en distintos contextos en los que sean reconocidas. Para ello se plantea la siguiente dinámica:

- Crear grupos de trabajo con mujeres gitanas, con unas características de partida similares.
- Ofrecer material sobre mujeres referentes gitanas que desarrollan actividades alejadas del estereotipo¹⁷. Se recomienda trabajar directamente con mujeres gitanas que ejerzan alguna labor de representación en la zona, como aquéllas que pertenecen a asociaciones, o son empresarias, etc.
- En pequeños grupos (3 ó 4 mujeres) analizar cada referente y valorar sus logros, así como identificar las barreras que las participantes piensan que tuvieron que superar esas mujeres.
- Llevar los resultados a plenario y realizar un debate donde se planteen las estrategias de superación de barreras, se valoricen las habilidades y potencialidades de las mujeres y las estrategias de cambio para afrontar en su entorno inmediato.

Esta actividad puede realizarse en cualquier fase del Itinerario Personalizado de Inserción, aunque es muy recomendable en las primeras fases.

Informaciones complementarias

Este tipo de actividades en grupo favorece que las mujeres hablen por primera vez de su sentimiento de pertenencia étnica, creando debates sobre las diferentes visiones que cada una tiene de su identidad. Por ello, los grupos de trabajo no deben ser muy numerosos para permitir a las mujeres tener tiempo para dialogar entre ellas. De esta forma, se pueden crear una red de lazos de apoyo de las mujeres usuarias del dispositivo.

Tener muy presente la posibilidad de que participen esta actividad mujeres gitanas que trabajan en asociaciones locales, como referentes directos a los que, además, pueden plantear dudas y temores. Tener en cuenta también, como un recurso, que las asociaciones generan mucho material que puede ser trasladado a este tipo de dinámicas.

ACTIVIDAD 2 | BUSCAR ESPACIOS Y TIEMPOS PARA MIS NECESIDADES

¿Para qué sirve?

- Poner de manifiesto la importancia de contar con un tiempo propio y exclusivo.
- Concienciar a las mujeres de que deben liberar tiempos y conquistar nuevos espacios (más allá del entorno familiar) en pro de su desarrollo personal.

¿Cómo se utiliza?

Es importante hacer ver a las mujeres el tiempo que dedican al cuidado de otras personas y cómo éso va en detrimento del dedicado a una misma y a los intereses propios. Se recomienda en este punto, utilizar la dinámica recogida en la Guía Metodológica general, referente al uso del tiempo (Actividad 9. Análisis de mis tiempos, de dicha guía).

Será necesario complementar esta actividad profundizando en el análisis de la actitud de las usuarias gitanas frente a los servicios de apoyo al cuidado, como una fórmula de liberar tiempos. Podrían servir de base preguntas como: ¿Qué opinas de los servicios de guarderías? ¿Dejarías a tus hijos e hijas en ellas? ¿En qué circunstancias te decidirías a utilizar estos servicios? ¿Qué requisitos deben cumplir para que sean adecuados para ti? ¿Cómo reaccionaría tu familia si decidieras usarlos? ¿Y si los servicios son de apoyo al cuidado de personas mayores? ¿Los utilizarías? ¿En qué condiciones? ¿Qué diría tu familia si lo hicieras?

Por otra parte, no podemos perder de vista la importancia de la red familiar en la vida de las mujeres gitanas y como ésta puede convertirse en un obstáculo o un recurso para las mujeres que deciden acceder a un empleo. Para valorar el peso de esta red de relación, y otras con las que pudiera contar la usuaria, se puede utilizar la actividad que se aporta en la Guía Metodológica general para analizar las redes de relación (Actividad 13. Las redes sociales, de la mencionada guía.)

Informaciones complementarias

Como complemento a esta actividad, es importante trabajar la autonomía con la usuaria desde la primera vez que entra en el dispositivo. Pueden producirse determinadas situaciones muy comunes que afecten a la capacidad de atención de la usuaria y, por tanto, a su motivación por la actividad que se está desarrollando:

1º La usuaria acude a la cita con su hijo o hija. Es necesario informar de las condiciones en las que deben producirse las sesiones de orientación, sean grupales e individuales, y la importancia de que ellas focalicen toda su atención en el trabajo que en ellas se desarrolle. Debe proponerse la utilización de recursos de apoyo, y si la respuesta es negativa, indicar la posibilidad de utilizar la red familiar.

2º La usuaria debe acudir a alguna actividad en el ámbito religioso. No es conveniente “competir” con estas actividades, al menos, en las primeras fases de contacto del proceso de orientación. Antes de hacerlo, la usuaria ha debido ver la importancia que para ella tiene el desarrollar un itinerario de inserción y que ello no supone una renuncia a otras actividades en otros ámbitos. Es muy importante conocer el grado de participación de la usuaria en el ámbito religioso y que el equipo técnico tenga presente sus horarios. Las usuarias deben ver que el dispositivo respeta sus decisiones y ofrece alternativas.

ACTIVIDAD 3 | MI AGENDA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

¿Para qué sirve?

- Favorecer la planificación del proceso de inserción a partir de las decisiones de la usuaria y los acuerdos con el técnico y técnica de orientación.
- Fomentar la adquisición de compromisos con el técnico y técnica y con su propio proceso de desarrollo personal.

¿Cómo se utiliza?

Cuando las mujeres gitanas se enfrentan a un proceso de trabajo más o menos largo, y que requiere de una participación continuada, suelen carecer de constancia, por lo que terminan “olvidando” su compromiso inicial de participación.

Es importante ir creando compromisos a corto plazo. Para ello, es necesario aclarar cuál es el punto de partida de cada usuaria y cuál es su proyecto profesional. Para ello, se recomienda recurrir a las actividades recogidas en la Guía Metodológica general que aborden estos temas (Actividad 2. La posición ante el empleo, Actividad 4. Mis razones para emplearme o la Actividad 7. Mi imagen profesional, de la mencionada guía). Partiendo de los resultados de estas actividades, habrá que establecer distintos objetivos a corto plazo e ir planificando los pasos a dar para ir consiguiéndolos progresivamente. Para sistematizar este trabajo se sugiere el empleo de una herramienta sencilla y fácil de construir: una agenda personal para la búsqueda de empleo.

Esta agenda recogerá el proceso completo, aunque la planificación de las actividades será progresiva y parcial. En esta agenda se destacarán los logros y objetivos superados, planteando cada paso como un nuevo compromiso.

Informaciones complementarias

Con este tipo de actividad se pretende que las mujeres tomen conciencia de los pasos que tienen que realizar en un determinado periodo de tiempo para conseguir sus objetivos. Es interesante que tengan un espacio donde visualizar esos objetivos y una agenda donde ellas conozcan cuáles son sus citas. Como recomendación práctica, se sugiere no dar citas los lunes a primera hora de la mañana, al menos, en las primeras etapas del Itinerario de Inserción, pues las obligaciones del fin de semana pueden provocar olvidos (recordemos que el peso del rol de género en estas mujeres es muy importante). En estos primeros contactos se sugiere hacer un recordatorio de la cita un día antes.



ANEXO 1 GLOSARIO

Comunidad	Conjunto de personas de un mismo pueblo, región o nación.
Cultura	Rasgos de comportamiento y conjunto de tradiciones y creencias de las personas de una sociedad particular.
Discriminación	Dar trato inferior a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, étnicos...
Estereotipos	Conjunto estable de creencias y de ideas preconcebidas que los y las integrantes de un determinado grupo comparten sobre las características de otros grupos.
Etnia	Grupo de personas unidas por un complejo de caracteres comunes, antropológicos, lingüísticos, político-históricos, etc., cuya asociación constituye un sistema propio, una estructura esencialmente cultural.
Identidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conjunto de rasgos propios de una persona o de una colectividad que les caracteriza frente a los demás. 2. Conciencia que tiene una persona de ser ella misma frente a los y las demás.
Prejuicios	Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, sobre un grupo de personas o una comunidad.

Alsina Rodrigo. *¿Pueden los periodistas no ser etnocéntricos? Culturas de guerra. Medios de información y violencia simbólica*. Editorial Cátedra. Madrid. 2004.

Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía. Documento de análisis. *¿Cómo situarse ante la llegada de los Romá/Gitanos de Europa Oriental?* 2004.

Fundación Secretariado Gitano. *Informe sobre población gitana y empleo*. Fundación Secretariado Gitano. 2006.

Fundación Secretariado Gitano. *50 Mujeres gitanas en la sociedad española*. Instituto de la Mujer. 2003.

Gamella Juan F. *Exclusión social y conflicto étnico en Andalucía: análisis de un ciclo de movilización y acción colectiva antigitana* Gazeta de antropología 1976-2000.

Gamella Juan F. *Mujeres gitanas: matrimonio y género en la cultura gitana de Andalucía* Consejería de Asuntos Sociales, Secretaría para la Comunidad Gitana, 2000.

Gamella Juan F. *La población gitana en Andalucía: un estudio exploratorio de sus condiciones de vida* Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales 1996.

Gil Robles Álvaro. *On the human rights situation of the Roma, Sinti and Travellers in Europe*. Alto Comisionado de los Derechos Humanos, 2006.

LEY 12/2007, de 26 de noviembre, *para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Oleaque Joan. *¿Gitanos de clase media? Sí, y son mayoría*. Artículo publicado en *El País*. 12/03/2006.

Pérez de la Fuente Oscar. *Mujeres Gitanas de la Exclusión a la Esperanza*. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 7.

Suárez Saavedra Valentín. *Etnicidad, identidad y cultura*. Cuadernos Gitanos, nº 1. 2008.

Dirección General de Empleo, Servicios Sociales e Igualdad de Oportunidades (Acción contra la discriminación y sociedad civil). Unión Europea.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/roma/index_en.htm

Secretaría Gitana (Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social).

www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Comunidad_Gitana/HTML/index.htmlunión

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

www.mtas.es/SGAS/ServiciosSocDep/Gitano/Programa/Programa.htm

Federación Andaluza de Mujeres Gitanas (Fakali).

www.fakali.org

Fundación Secretariado Gitano.

www.gitanos.org

Unión Romaní.

www.unionromani.org

Asociación de mujeres gitanas Romi.

www.mujeresromi.org

Federación de Asociaciones Cristianas de Andalucía (FACCA).

www.facca.net

Instituto de Cultura Gitana.

www.institutodeculturagitana.es

separata mujer
RURAL
portada

RETIRA

INTRODUCCIÓN	222
<hr/>	
MÓDULO I. MUJERES DEL MEDIO RURAL Y EMPLEO	223
1. MUJERES RURALES: CARACTERIZACIÓN Y ANÁLISIS DE GÉNERO	223
1.1. Aspectos sociodemográficos en el medio rural	224
1.2. Género, organización del trabajo y mujeres rurales	226
1.3. Las mujeres rurales y la participación social	227
2. MARCO NORMATIVO	229
2.1. Marco normativo estatal	229
2.2. Marco normativo autonómico	232
<hr/>	
MÓDULO II. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD	234
1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES RURALES EN RELACIÓN AL EMPLEO	234
2. LAS PRINCIPALES BARRERAS A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL	238
3. CLAVES PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL	240
<hr/>	
MÓDULO III. RECURSOS Y HERRAMIENTAS	244
1. RECURSOS ESPECÍFICOS PARA MUJERES RURALES	244
2. HERRAMIENTAS	248
<hr/>	
ANEXOS	251
Anexo 1 Actividades	251
Anexo 2 Glosario	258
Anexo 3 Bibliografía	260
Anexo 4 Web de interés	261

INTRODUCCIÓN

Las mujeres que viven en zonas rurales, en principio no son un colectivo ni tienen porqué poseer características diferenciadoras con las mujeres de áreas urbanas, excepto las que le vienen dadas por su lugar de residencia y las implicaciones que esto puede tener a nivel de escasez de servicios, diferencias en la oferta laboral y modelos tradicionales de reparto de tareas y relaciones entre sexos más acentuadas.

En este documento podremos aproximarnos a una caracterización general de estas mujeres, analizando desde la perspectiva de género su situación y posición en los diferentes ámbitos de participación, principalmente, en el ámbito laboral, para demostrar, que el hecho de residir en zonas rurales acentúa en muchos casos las diferencias entre hombres y mujeres, y también con las mujeres de zonas urbanas.

Tradicionalmente, se ha venido equiparando lo rural con lo agrario, y además, la definición de medio rural es relativa y no suele ser un indicador estadístico. Estas variables han supuesto una dificultad a la hora de intentar visualizar estadísticamente las diferencias entre hombres y mujeres en el medio rural. Hemos centrado nuestro análisis en datos medios de municipios de menos de 20.000 habitantes, que son los considerados rurales, para demostrar cómo se comportan de distinta manera hombres y mujeres.

Realizaremos un recorrido por la escasa legislación existente en relación a las mujeres rurales y el empleo, descubriendo que habitualmente se las ha considerado como un colectivo y no como a la mitad de la población (sean del colectivo que sean), suponiendo que bastaba con emprender acciones positivas para equilibrar su acceso al mercado laboral y los recursos en general.

Para concluir, y partiendo de los obstáculos a los que las mujeres de zonas rurales suelen enfrentarse a la hora de acceder o permanecer en el mercado laboral, repasaremos una serie de claves que pueden orientar el trabajo de los y las profesionales del programa Unidades de Empleo para Mujeres, para finalizar detallando la oferta de recursos y servicios específicos que existen en el ámbito rural, y algunas actividades y herramientas que pueden apoyar nuestro trabajo con las mujeres rurales.



1 MUJERES RURALES: CARACTERIZACIÓN Y ANÁLISIS DE GÉNERO

La definición de *medio rural* habitualmente se opone a la de medio urbano, y se basa en diversos criterios para diferenciar uno de otro. Aunque existen definiciones más centradas en el uso del suelo y los planes generales de ordenación del territorio, es preferible tomar como referencia una definición más operacional en función del número de habitantes y la densidad de población: “el espacio geográfico formado por la agregación de términos municipales que posean una población inferior a 20.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km.²”. (Según el Plan para favorecer la Igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural 2007-2013).

Otro criterio definitorio suele ser la suficiencia de los servicios disponibles para la población, considerándose habitualmente que éstos son deficientes en áreas rurales y abundantes en las urbanas. De hecho, una de las barreras más importantes para el empleo de las mujeres es esta carencia de servicios. Igualmente es un factor importante que favorece el éxodo rural.

Aún así, ninguno de estos criterios puede recoger la pluralidad de situaciones y la diversidad de los hábitats rurales pues, en muchas ocasiones, siguen existiendo diferencias significativas a nivel comarcal. Así por ejemplo, hay municipios pequeños, especialmente en zonas de costa, con gran desarrollo del turismo y servicios, y con poca influencia del sector agrario, y sin embargo, hay otros con población superior a 20.000 habitantes que viven principalmente del sector agrario y, por tener menos servicios, podrían considerarse de ámbito rural.

Partimos de la idea de que la posición laboral de las mujeres rurales se encuentra doblemente determinada: por un lado, son residentes en el medio rural, por el otro, son mujeres. Además, es un medio caracterizado por el mayor arraigo de los roles y estereotipos de género, lo que ha sido alimentado por la menor participación de las mujeres en los espacios económicos, políticos, sociales y culturales, espacios de participación en los que, hasta hace poco tiempo, la presencia femenina era muy escasa.

Hemos de comenzar constatando cómo la pertenencia a localidades rurales o urbanas, inclusive en la actualidad, sigue condicionando, de manera importante, la vida y el desarrollo de las mujeres, tanto en la realidad como en el ideario colectivo, donde los cambios de valores y actitudes se producen más lentamente.

La caracterización de las mujeres rurales puede resumirse en los siguientes puntos:

1.1. Aspectos sociodemográficos en el medio rural

En el periodo 1996-2005, la población total de Andalucía ha aumentado notablemente. Esta tendencia se mantiene en todos los municipios, excepto en las localidades pequeñas, de menos de 1.000 habitantes, donde se registra una caída de la población.

Según el Padrón de Población de 2005, la representación de las mujeres en la población varía según la dimensión poblacional de los municipios y los estratos de edad. La proporción de mujeres aumenta a medida que crece el número de habitantes de los municipios.

POBLACIÓN TOTAL Y % DE LAS MUJERES SEGÚN EDAD Y HABITANTES DE LOS MUNICIPIOS				
Estratos de Población de los Municipios	Habitantes			
	Total	>16 años	16-64 años	=0>65 años
POBLACIÓN TOTAL 2005				
< 1.000	1.533.027	151.625	909.273	472.129
>=1.000 < 5.000	4.517.468	637.482	2.903.519	976.467
>=5.000 < 10.000	3.721.869	596.820	2.499.890	625.159
>=10.000 < 20.000	4.867.406	805.499	3.322.515	739.392
TOTAL <20.000	14.639.770	2.191.426	9.635.197	2.813.147
>=20.000	29.327.996	4.496.180	20.328.200	4.503.616
TOTAL	43.967.766	6.687.606	29.963.397	7.316.763
% DE MUJERES 2005				
<=1.000	47,9%	48,4%	44,7%	53,8%
>=1.000<5.000	49,3%	48,5%	47,4%	55,6%
>=5.000<10.000	49,7%	48,5%	48,2%	56,4%
>=10.000<20.000	49,9%	48,5%	48,7%	56,6%
TOTAL <20.000	49,4%	48,5%	47,8%	55,8%
< 20.000	51,2%	48,6%	50,0%	59,1%
TOTAL	50,6%	48,6%	49,3%	57,8%

Padrón Municipal 2005 (INE)

Muchos núcleos o áreas rurales presentan una demografía muy débil y desequilibrada. Principalmente en los municipios de menos de 1.000 habitantes, la relativa escasez de equipamientos y servicios públicos (educativos, sanitarios, culturales, de atención social, etc.), favorece la salida de población, mayoritariamente femenina y joven, hacia ciudades y zonas dotadas con mejores perspectivas de empleo y mejores servicios. Esta salida de población conlleva el despoblamiento, envejecimiento y masculinización del territorio, con escasa mano de obra activa y pocas posibilidades de que se produzca un relevo generacional.

Un hecho importante, en relación al abandono del medio rural de la juventud, es que la formación académica está orientada al mundo urbano, considerando éste como lo mejor, lo que es necesario alcanzar. Las familias rurales desarrollan toda una serie de sacrificios, de actividades, con tal de lograr que sus miembros obtengan una educación formal mínima que les asegure su posible inserción en el mundo urbano. Las mujeres rurales son las que acceden en mayor medida a la formación, sobre todo en altos niveles educativos, mientras que los hombres desarrollan una formación más técnica, de grado medio o formación ocupacional.

Esta mayor preparación de las mujeres jóvenes, unida en muchos casos a la no aceptación del modelo tradicional centrado en la familia, facilita su ida al mundo urbano. La prolongación de los estudios es frecuentemente un camino de no retorno para muchas jóvenes rurales.

Las mujeres que, condicionadas por los roles tradicionales y la familia, acaban quedándose, se convierten, a partir del momento en que forman su propia familia, en trabajadoras “arraigadas”, con escasa o nula capacidad de movilidad, con un bajo poder de negociación, y por tanto, dispuestas a aceptar trabajos de tipo informal que consideran como una ampliación de sus “deberes” domésticos y no como un trabajo¹, (aunque las cifras demuestren que *las mujeres rurales desempeñan una sobreactividad que equivale al 36% de un trabajo normal*²).

Las oportunidades de empleo de la población rural dependen muy directamente del acceso a mercados de trabajo urbanos (con mayores oportunidades y empleos más diversificados y de mayor cualificación), lo que implica *movilidad* de los trabajadores y trabajadoras.

Este flujo de mano de obra se ha venido a denominar *commuting rural* (la pauta de trasladarse cotidianamente a trabajar a las cabeceras comarcales o núcleos urbanos importantes y regresar al pueblo al final de la jornada). Es un fenómeno cada vez más extendido, principalmente entre los hombres, ya que la gran mayoría de las áreas rurales están alejadas u ocupan una posición periférica respecto a las grandes redes de comunicación y a los sistemas de transporte público, lo que hace que la movilidad descansa casi exclusivamente en el transporte privado. Las mujeres acusan estas carencias de forma muy directa, con lo que incluso en las áreas rurales perimetropolitanas, las mujeres se perciben muy alejadas de los mercados de trabajo urbanos, al ser ellas las más dependientes del transporte público (muchas veces deficiente) o de sus maridos, pues muchas de ellas no poseen carné de conducir.

Por otro lado, el tiempo invertido en los desplazamientos es un inconveniente para las mujeres frente a la correcta atención de “sus responsabilidades familiares”. La separación de las esferas productiva y reproductiva se ve reforzada por estas pautas de trabajo masculino -ya que los hombres pasan toda la jornada fuera del hogar- y por la escasez de equipamientos de apoyo al trabajo reproductivo.

Hoy por hoy se está produciendo un proceso de recuperación de los espacios locales y endógenos, lo que está cambiando en gran medida el panorama y las estrategias de supervivencia de las mujeres, ya que esta revalorización trae consigo mayor desarrollo en servicios y en oportunidades de trabajo. Igualmente, entra en juego el papel de la inmigración que cada vez tiene mayor importancia en los municipios rurales, principalmente participando del sector agrícola, aunque también en la industria y el sector servicios.

1. Aproximadamente cuatro de cada diez mujeres que trabajan en el medio rural, o no tienen contrato laboral, o trabajan como ayudas familiares sin vinculación laboral formal, ni reconocimiento social de su actividad. El 22% de las trabajadoras de la ruralidad andaluza son ayudas familiares en la agricultura, el comercio, o la hostelería.

2. Olmedo Checa, Carmen (1999). «Mujer y desarrollo local» en «La mujer: clave del desarrollo rural» Campanillas, Málaga, pp. 13.

1.2. Género, organización del trabajo y mujeres rurales.³

Los factores culturales e ideológicos que tienen que ver con los roles de género tradicionales, las imágenes de la ruralidad y el lugar central que ocupa la institución familiar en la vida de las comunidades rurales, aparecen como un aspecto condicionante de la participación de las mujeres rurales en los diferentes ámbitos.

El modelo tradicional de mujer centrada en el hogar y la familia constituye un elemento de integración e identidad de la comunidad rural, ejerciendo una fuerte presión moral para el cumplimiento de dicho rol. Aparece asociado a valores deseables, de forma tal que las habilidades culinarias o artesanales de las mujeres rurales, o el hecho de abandonar toda actividad laboral para atender a los hijos e hijas, al menos mientras son menores, se convierte en un “estilo de vida” natural, alejado de las presiones de la doble jornada de las mujeres urbanas.

Esta persistencia de unos roles de género muy tradicionales se traduce en la prioridad otorgada a la esfera doméstica, problemas de conciliación de vida familiar y laboral, y desarrollo de estrategias complejas de usos del tiempo y los espacios.

Por un lado, asumen en solitario la gestión doméstica y el cuidado de las personas dependientes en el ámbito del hogar, dada la nula implicación de los hombres en las tareas reproductivas⁴. Muchas actividades del trabajo reproductivo no admiten ningún tipo de negociación, de manera que son éstas las que marcan los horarios diarios. A ellas se adaptan los horarios del trabajo retribuido de las mujeres.

De igual manera, se minimizan los tiempos empleados en los desplazamientos (se eligen trabajos localizados cerca de la vivienda, al tiempo que se observa una rápida motorización de las mujeres trabajadoras), lo que permite integrar más fácilmente el trabajo dentro y fuera de casa; esto alcanza su máxima expresión en el trabajo a domicilio.

Por otro lado, existe una reticencia de las madres a la hora de utilizar servicios como las guarderías infantiles, frente al recurso tradicional de las redes de solidaridad informal de parientes y amigas. El cuidado de los nietos y nietas, por ejemplo, ofrece a las mujeres mayores una función y un status importante en la familia y la comunidad, restableciendo de alguna manera su identidad como madres. Las abuelas rurales parecen así mucho más dispuestas a ejercer ese papel que las abuelas urbanas.

Finalmente, cuando acceden al empleo, la mayoría de las mujeres rurales trabajadoras concentran gran parte del trabajo reproductivo en el fin de semana e incluso en parte del año: todos aquellos trabajos productivos estacionales (agricultura intensiva, fábricas conserveras, productos navideños...) implican una reducción al máximo del trabajo doméstico durante los períodos laborales. En cambio, los tiempos dedicados al cuidado personal se reducen, desapareciendo prácticamente los destinados al ocio y atención personales.

3. Para ampliar información consultar: síntesis del estudio sobre “respuestas de las mujeres rurales a los programas operativos y de desarrollo rural del MAPA 2000-2006” (<http://www.mapa.es/desarrollo/pags/mujer/estudios/estudio1.pdf>) y Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural MAPA, anexo i. situación de las mujeres en el medio rural (http://www.mapa.es/desarrollo/pags/mujer/plan_igualdad/anexo1.pdf)

4. Uno de los estudios más detallados de la carga y la distribución de trabajo doméstico en familias rurales fue realizado por Bericat y Camarero en Andalucía, en 1994. En su investigación se muestra cómo la participación de los hombres es muy reducida, no detectándose variaciones significativas en las familias donde existe una mujer empleada. (E. Bericat y M. Camarero: Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural, Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer, Serie Estudios nº 3, 1994)

El déficit de empleos en el entorno local, unido a la asunción por parte de las mujeres del rol de trabajo doméstico y gratuito para el entorno familiar, y concebir el empleo como una «ayuda a la economía familiar» (sin contrato o remuneración fija establecida, con una gran irregularidad temporal y sin derechos sociales o laborales propios), favorece el que los mercados de trabajo rurales sean altamente “paternalistas”.

Esto se traduce en toda una serie de contratos tácitos, por los cuáles las trabajadoras aceptan como algo normal y obligado el trabajo invisible en los negocios familiares, o el realizado a destajo y en condiciones muy precarias, de forma asalariada, y ven compensadas sus deficientes condiciones de trabajo por una relación personal, estrecha y familiar con las empleadoras y empleadores, y por la obtención de toda una serie de “ventajas” que tienen que ver frecuentemente con la posibilidad de compatibilizar empleo remunerado y cuidado de la familia.⁵

Esta implicación influye también, en gran medida, en la capacidad de las mujeres para hacerse cargo o emprender nuevos negocios o empresas, pues deben contar con un apoyo incondicional de su familia⁵. Es importante señalar cómo muchas “emprendedoras” rurales actúan condicionadas en gran medida por la “lealtad” hacia los negocios familiares que se sienten obligadas a perpetuar, en muchas ocasiones, al tiempo que se cumple el deber moral de atender y cuidar a sus mayores, de permanecer en “la casa”. De hecho, tras la opción de quedarse de muchas mujeres jóvenes rurales, nos encontramos con estrategias familiares que, en cierta forma, condicionan sus expectativas laborales futuras.

1.3. Las mujeres rurales y la participación social

A nivel de participación política y social, en los últimos 20 años el avance de las mujeres está siendo imparable. En el medio rural andaluz ocurre lo mismo, existiendo una evolución en el porcentaje de mujeres elegidas como Alcaldesas o Concejalas en municipios de menos de 20.000 habitantes, aunque con un claro sesgo de género en el contenido de las concejalías.

Se observa también que muchos puestos de responsabilidad, con peso específico fuerte en la comunidad y tradicionalmente ejercidos por hombres, están siendo ocupados por mujeres: secretarías de ayuntamiento, juezas, médicas y ATS, farmacéuticas. También en los Grupos de Acción Local, formados al amparo del programa LEADER II y PRODER, han empezado a ocupar puestos de presidencia y gerencia, aunque aún hoy son muy pocas las mujeres en estas posiciones.

Por otro lado, existe un panorama complejo de asociaciones de mujeres en el medio rural. En todos los casos tienen una actividad cultural y formativa considerable y son vías adecuadas para transmitir información a las mujeres. Estas asociaciones podrían agruparse en los siguientes bloques:

- *Asociaciones de carácter socio-cultural*: suelen tener ámbito local, aunque a veces se federan en un ámbito mayor. Se ocupan de cuestiones generales que afectan a todas y todos los habitantes, y de cuestiones específicas de género. Desarrollan actividades culturales y de ocio y participan en programas de formación. Algunas participan en Comisiones de Igualdad y colaboran con los organismos de género de la Comunidad Autónoma. Entre estas asociaciones, podrían incluirse asociaciones de viudas o de separadas y divorciadas, y otras más relacionadas con actividades concretas como el teatro, o asociaciones de encajeras, etc.

5. Ya que el riesgo asumido es supervisado de una manera mucho más intensa que en el caso de los varones.

- *Asociaciones de mujeres rurales de ámbito nacional:* Por otro lado, hay asociaciones y federaciones de mujeres rurales a nivel nacional como: FEMUR (Federación Nacional de la Mujer Rural), y AFAMMER (Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural, con presencia en 16 Comunidades Autónomas y 160.000 asociadas).
- *Asociaciones de amas de casa,* de carácter más tradicional. Muchas están federadas en las grandes organizaciones estatales y/o regionales como la Federación Andaluza de Consumidores y Amas de Casa Al-Andalus. En general, en el seno de estas asociaciones, las mujeres participan activamente, ya que, de alguna manera, han sido su puente de salida de un mundo exclusivamente doméstico.
- *Asociaciones de mujeres vinculadas a las organizaciones profesionales:* En el ámbito sindical, el nivel de afiliación femenina a organizaciones profesionales es bajísimo, estando en torno al 1% frente al 10% que alcanza la afiliación masculina. Sucede que las organizaciones profesionales, más que promover la integración de las mujeres en sus estructuras, crean sus correspondientes organizaciones específicas para mujeres, que asocian a mujeres agricultoras, a mujeres vinculadas familiarmente a agricultores y a otras. Están jugando un papel importante en la mejora de la posición de las mujeres en el sector, ya que suelen promover la actividad empresarial de las mujeres y su participación en cargos de responsabilidad a todos los niveles. Han crecido mucho en los últimos años y se han estructurado. Algunos ejemplos de ello son: AMFAR (Asociación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural, surgida en el seno de ASAJA, Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores. Según sus propios datos, están presentes en 13 Comunidades Autónomas y cuentan con unas 20.000 asociadas), CERES (Confederación de Mujeres del Mundo Rural, ligada a COAG), ADEMUR (Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía, ligada a la Unión de Pequeños Agricultores UPA), Federación del Campo (rama agraria de Comisiones Obreras), y Federación de Trabajadores de la Tierra (de la Unión General de Trabajadores).
- *Otras asociaciones:* Apenas existen asociaciones de empresarias como tales y la participación de las mujeres en asociaciones empresariales generales es pequeña. Sólo destacar cifras más altas de participación de mujeres en cooperativas agroalimentarias, lo que parece estar relacionado con la elevada tasa de ocupación femenina en el sector agroindustrial. A nivel regional, están FAME, Federación de Mujeres Empresarias de Andalucía, o AMECOOP-Andalucía, Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía.

Como conclusión, podríamos apuntar que las mujeres en el medio rural están cada vez mejor cualificadas y son las que mayoritariamente salen del mismo hacia zonas urbanas. Las que se quedan, se enfrentan a modelos y roles tradicionales muy arraigados en los que la familia y las tareas reproductivas ocupan un papel central. Esto, unido a las dificultades de conciliación, y lo masculinizado y poco dinámico que suele ser el mercado laboral, favorece que acepten trabajos muchas veces invisibilizados en el ámbito de las empresas familiares, o los desarrollados en el hogar en situaciones de precariedad y sin valor social, sin que se fomente su iniciativa empresarial.

2.1. Marco Normativo Estatal

En España, siguiendo el espíritu de la legislación comunitaria sobre igualdad, se ha desarrollado una normativa adaptada a nuestro país, conforme a la **Constitución Española**, que, en sus artículos 9, 14 y 35, hace referencia a la promoción de la igualdad del individuo y a la no existencia de discriminación por razón de sexo. Como principales normas se pueden citar las siguientes:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La igualdad legal es una realidad que se remonta a nuestra Constitución, pero la consecución de esta igualdad real no se ha hecho efectiva al ritmo esperado. Se han hecho necesarias pues, medidas específicas para impulsar el logro de la citada igualdad. En este sentido la Ley Orgánica 3/2007 ha sido un hito fundamental. En ella se recogen principios generales y se prevén medidas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Es una Ley horizontal, que abarca tanto el ámbito nacional como el autonómico, y que, además de los principios generales, recoge diferentes políticas sectoriales, entre ellas, la de desarrollo rural.

En efecto, las mujeres pueden sufrir la discriminación de manera más intensa en unos sectores que en otros y en unas zonas más que en otras debido a las características de las mismas, que hacen que persistan más los estereotipos que las han mantenido relegadas a determinados espacios, o que por su propia configuración, dificultan el ejercicio pleno de sus derechos.

Por ello, la Ley de Igualdad, en su *artículo 30*, considera especialmente la política de desarrollo rural y muestra las pautas para que las mujeres que vivan y trabajen en el medio rural tengan iguales oportunidades que las que habitan en zonas urbanas, donde algunas circunstancias pueden ser más favorables para su trabajo.

En el citado artículo 30 de la Ley, se contemplan las siguientes directrices que pueden favorecer la situación de las mujeres que viven en el medio rural:

- Considerando la situación de las mujeres en el sector agrario, especialmente de las mujeres que trabajan sin reconocimiento en el mismo, se pretende impulsar el reconocimiento de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
- Que las mujeres tengan una formación que les permita acceder al mercado de trabajo en buenas condiciones, de forma que puedan salvar más fácilmente la diferencia que aún existe en los municipios rurales en la tasa de actividad femenina, con respecto a los municipios urbanos.
- Siguiendo la línea anterior, la Ley contempla la creación de nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.
- No olvida que disponer de servicios sociales es imprescindible para que las mujeres no sólo tengan buenas condiciones de vida y puedan facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, sino que también suponen una condición indispensable para su permanencia en el medio rural, evitando que su falta las impulse a desplazarse donde puedan disponer de ellos.
- Por último, la Ley prevé que las mujeres tengan acceso a los nuevos conocimientos derivados de las tecnologías de la información y de la comunicación, que no sólo ayudan a crear empleo, sino que generan nuevas potencialidades en el medio rural, favorecen el teletrabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y posibilitan la apertura a conocimientos más amplios.

Además, en el *artículo 17* de la mencionada Ley, se incluye la obligación para el Gobierno de “*aprobar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que incluya medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo*”. De ahí surge el **Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural 2007/2013**, al que nos referiremos a continuación, o el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2008/2011**, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Aunque este último Plan no se refiere concretamente a las mujeres del ámbito rural, no cabe duda de la utilidad del mismo en el ámbito laboral, como marco que promueve la redacción de planes específicos para diversos colectivos.

Plan para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural, 2007 - 2013 (MAPA).⁶

Los principios reconocidos internacionalmente sobre las políticas orientadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, son: el fomento de su participación plena en todas las esferas de la sociedad y el fomento de su incorporación a todas las instituciones, desde donde tengan acceso a la toma de decisiones. Estos criterios, comúnmente conocidos como de transversalidad y dar poder a las mujeres, son los que se preconizan en la Ley Orgánica 3/2007 y serán los criterios a seguir en este Plan.

Así pues, las normas que determinen la acción política tendrán en cuenta los siguientes principios generales:

- La aplicación del criterio de transversalidad, que lleva a que en todas las medidas de política agraria o de desarrollo rural que se tomen, debe considerarse su impacto sobre las mujeres.
- Dar poder a las mujeres. Situar a la mujer en condiciones de igualdad efectiva en cuanto al acceso a puestos donde se tomen las decisiones y en cuanto a la valoración de su aportación.
- En aquellos casos en que, para favorecer la igualdad y la no discriminación, se estime que la aplicación directa de la norma general no es suficiente, se aplicarán medidas de acción positiva, dentro del marco de la Ley 3/2007, que pueden ser incentivos económicos suplementarios, puntos adicionales a recibir para la valoración de actividades susceptibles de ayuda, establecimiento de cupos o cuotas, etc., siempre dirigidas a situar a las mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres y eliminar discriminaciones, dentro del marco legal vigente.

El objetivo de este plan es lograr que las mujeres que viven y trabajan en el medio rural no sufran una doble discriminación, por ser mujeres y además, por habitar en el mismo, que puedan tener mejor acceso al empleo, dispongan de más y mejores servicios, y estén en condiciones para participar en toda clase de organizaciones sociales (cooperativas, ayuntamientos, etc.).

Por otro lado, se trata de frenar el despoblamiento de muchas zonas rurales, especialmente, las más desfavorecidas y alejadas de núcleos importantes de población. Para que sus habitantes permanezcan en estos municipios en peligro de despoblamiento, es necesario que la población que vive en ellos, pero especialmente las mujeres, puedan encontrar trabajo, y dispongan de servicios y comunicaciones.

Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Su finalidad es actualizar los mecanismos de protección social de los agricultores y agricultoras por cuenta propia, superar las divergencias existentes y profundizar en el objetivo de convergencia de regímenes, e integración de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia en un solo régimen.

Bajo esta perspectiva, la Ley establece un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios que recoge los criterios básicos de la normativa de modernización de las explotaciones agrarias, y que va dirigido a reforzar las garantías sociales de los pequeños agricultores y agricultoras, y a colaborar en la mejora de las perspectivas de viabilidad del sector.

Se incide, a este respecto, en el establecimiento de mecanismos específicos de cotización y en una visión globalizada de todos los componentes de la explotación familiar agraria, con especial incidencia en la incorporación de las mujeres y de las y los jóvenes, como base esencial para el desarrollo futuro del campo. Destaca, en este sentido, el establecimiento de una reducción en la cotización de los y las cónyuges y descendientes de los y las titulares de las explotaciones agrarias, que se incorporen a la actividad en dichas explotaciones.

Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.

Su objetivo es lograr el mantenimiento de la población rural y la mejora de sus condiciones de vida y rentas.

El texto destaca la importancia que tiene el medio rural en el conjunto del Estado, al representar al 90% de su territorio y a un tercio de sus ciudadanos y ciudadanas, además de abarcar la práctica totalidad de los recursos naturales del país y una muy significativa parte de nuestro patrimonio cultural.

Con esta Ley, se propone incrementar y coordinar mejor la atención que las diversas administraciones públicas dispensan a las zonas rurales. Además, va a permitir establecer políticas de carácter horizontal en el medio rural en materias como educación, cultura, sanidad, vivienda, transporte, comunicación entre territorios y seguridad, para favorecer su desarrollo sostenible, fortaleciendo su cohesión territorial, económica y social. A su vez, va a garantizar que leyes como la de Dependencia o la de Igualdad sean aplicadas a todos los ciudadanos y ciudadanas por igual, con independencia del lugar donde residan.

Esta Ley pone especial énfasis en el desarrollo de colectivos considerados prioritarios, propiciando la incorporación de activos rurales jóvenes que permitan el mantenimiento de la población, a la vez que fomenta la igualdad y la promoción de las mujeres. Dispone que las acciones positivas a favor de las mujeres que viven en dicho medio se aplicarán de forma transversal, de manera que todas las medidas que se pongan en marcha por medio del *Programa de Desarrollo Rural Sostenible 2007-2013* tengan una especial consideración, para llegar a una igualdad real de oportunidades.

2.2. Marco Normativo Autonómico

A nivel regional, desde el *Estatuto de Autonomía* y, principalmente, en la siguiente normativa, se habla de las mujeres rurales específicamente:

El Plan de modernización de la agricultura andaluza de 1999 ya prevé la puesta en marcha de políticas especialmente dirigidas a favorecer la incorporación de las y los jóvenes y de las mujeres al proceso de modernización de la agricultura. Desarrolla Políticas de Género y Juventud y apoyo a las redes de trabajo, así como Ayudas a acciones dirigidas a combatir la discriminación y la desigualdad por razón de sexo, y ayudas a acciones dirigidas al fomento de la igualdad de oportunidades y mejora del empleo de la juventud y las mujeres del ámbito rural.

Ofrece una visión de las mujeres rurales como un colectivo, equiparándolo en este caso, a la juventud, sin plantear el abordaje de la misma desde la Perspectiva de Género. Éste es un error que se repite a lo largo de toda la normativa en relación a las mujeres rurales y la igualdad, partiendo de un enfoque que se vino a llamar *Mujeres en el Desarrollo* (MED), que considera los problemas de desigualdad como problemas de las mujeres en el ámbito rural, que se solucionan exclusivamente aumentando su presencia mediante acciones específicas para mujeres.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta ley está en la línea de la transversalización de la Perspectiva de Género, considerando entre su articulado específicamente a las mujeres del ámbito rural. Cabe destacar su *artículo 52* sobre mujeres del medio rural, que recoge:

- Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.

El Programa de desarrollo rural de Andalucía 2007/ 2013,⁷ por su parte, trata de asegurar el desarrollo de las líneas de trabajo incluidas en el *Plan Nacional para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural 2007/2013 (MAPA)* y lo hará mediante acciones específicas en relación con el apoyo a la creación y mejora del tejido empresarial con algunas ventajas para mujeres y, por otro lado, a través de las subvenciones a los grupos de Desarrollo Rural Comarcales, para la incorporación de la perspectiva de género al desarrollo rural.

En resumen, aunque se ha tenido en cuenta a las mujeres rurales desde hace mucho en la normativa, se hace como un colectivo específico y sólo se desarrollan acciones positivas específicas para ellas. La Ley 3/2007 viene a modificar esta visión de *Mujeres en el Desarrollo* (MED), acercándose al enfoque llamado *Género y Desarrollo* (GYD), que parte de la transversalización de género, para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, y prevé también acciones positivas en caso de ser necesarias, aunque no como única herramienta.

Aun así, estos enfoques siguen conviviendo en la normativa, especialmente en la autonómica, donde al analizar el Programa de Desarrollo Rural 2007/2013 seguimos viendo sólo acciones positivas como “ventajas” para las mujeres, en igual medida que para los jóvenes, y que realmente consisten en dar un porcentaje más de subvención a aquellas mujeres o jóvenes que presenten proyectos de creación o mejora de iniciativas empresariales. En ningún momento se plantean medidas o actuaciones que incidan en la base de las desigualdades de género.

Es importante destacar que en el marco del Programa de Desarrollo Rural se conceden las subvenciones para la incorporación de la perspectiva de género dirigidas a los Grupos de Desarrollo Rural Comarcales, que en sí mismas no tienen por qué favorecer la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito rural, quedándose en muchos casos en campañas de sensibilización.



1 SITUACIÓN DE LAS MUJERES RURALES EN RELACIÓN AL EMPLEO

Dada la dificultad que conlleva la definición de ámbito rural en sí mismo, no existen datos disponibles a nivel andaluz sobre población y mercado de trabajo en el ámbito rural, habría que extraer estos datos de la suma de cada municipio inferior a 20.000 habitantes (si consideramos esta definición de medio rural como válida). Es por esto que para hacernos una idea de la situación de las mujeres rurales en Andalucía, nos basaremos en los datos aportados por el estudio diagnóstico que fundamenta el *Plan para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural 2007 - 2013 (MAPA)*.

Este estudio incluye medidas generales de todos los municipios rurales del estado español y nos ofrece una visión de la situación de mujeres y hombres en los municipios de menos de 1.000, y en los de entre 1.000 y 20.000 habitantes. Podemos considerar que los municipios rurales de Andalucía presentarán una tendencia muy similar, aunque en los casos en los que los datos andaluces se salen de esta media, son señalados específicamente.

Así pues, tomando con precaución y perspectiva los datos que se aportan, trataremos de establecer la situación ante el empleo de las mujeres rurales en Andalucía a partir de ellos:

- La *tasa de actividad* de las mujeres aumenta con el tamaño poblacional de los municipios, de esto se extrae una elevada *tasa de inactividad* femenina, sobre todo en los municipios de menos de 1.000 habitantes. Son en su mayoría amas de casa, y muchas de ellas, probablemente, trabajan en la economía sumergida, o en empresas o explotaciones familiares, de manera invisible.
- En todos los estratos de población la *tasa de paro* femenino es superior a la masculina. Las mayores diferencias se observan en los municipios con menos de 20.000 habitantes, sobre todo, en el estrato de 1.000 a 5.000 donde la tasa de paro en las mujeres supera en casi 10 puntos a la de los hombres (20,8% frente a 11,2%).
- La representación femenina en el paro aumenta en el colectivo de personas paradas que no han trabajado antes. En este ámbito, las mujeres son mayoría en todos los estratos de población. Los mayores porcentajes se registran en los municipios de 5.000 a 20.000 habitantes, donde más del 58% de las personas en esta situación son mujeres. Estos datos constatan la brecha de género a nivel de desempleo en el ámbito rural, siendo mayor que en el urbano.
- Las mujeres representan un 35% de la *ocupación* total en los municipios de menos de 20.000 habitantes y llegan al 31% en los de menos de 1.000.

En la siguiente tabla podemos ver una caracterización más concreta de las mujeres rurales por sectores de actividad:⁸

1. AGRICULTURA Y MUJER RURAL

Existe una tendencia entre las mujeres a ocuparse en actividades no agrícolas, siendo el sector de la agricultura el tercero en importancia, seguido solamente por la construcción. Tan solo el 10% (porcentaje superior al que se da en el medio urbano) de las mujeres están ocupadas en la agricultura. De éstas, un 41% son empresarias y un 53% asalariadas, existiendo un porcentaje relevante, en comparación con otros sectores, de cooperativistas o ayudas familiares, llegando al 6%.

En los municipios con menor población, aumenta la proporción de empresarias, sobre todo sin empleados y empleadas, y las ayudas familiares y cooperativistas. Se reduce el número de mujeres asalariadas, que son mayoritariamente trabajadoras eventuales, aunque esta situación se repite en todos los estratos de población.

Las actividades más feminizadas son las vinculadas con la ganadería vacuna, sobre todo los bovinos de leche. La participación de la mujer en las tareas mecanizadas, especialmente en las “grandes máquinas” es escasa. Generalmente, la mecanización de las tareas supone la retirada del trabajo de las mujeres.

Cabe destacar que la titularidad de las explotaciones agrícolas en manos de mujeres está unida al envejecimiento, a la baja formación y a explotaciones pequeñas (el 45 % de las mujeres titulares de explotaciones tiene más de 60 años y el 90 % de las explotaciones de las que son titulares tiene menos de 20 hectáreas). Con frecuencia, la mujer asume la titularidad cuando el marido se jubila, o trabaja en otro sector, o enviuada.

Como cambio significativo podemos señalar el hecho de que, así como en épocas anteriores las mujeres sólo trabajaban en las explotaciones familiares y lo hacían adoptando obligatoriamente el trabajo que allí se realizaba, en la actualidad las mujeres rurales están abandonando la agricultura familiar y pasan a trabajar como asalariadas en el sector servicios.

2. INDUSTRIA Y MUJER RURAL

El *sector industrial* es el segundo en importancia en participación femenina con un 17% de mujeres ocupadas, siendo éstas las grandes abastecedoras de mano de obra (el 88% de las ocupadas son asalariadas frente a un 9% de empresarias y un 3% de cooperativistas).

El ámbito de actividad de las mujeres empresarias en la industria es muy homogéneo. Las actividades de las empresarias se concentran en tres o cuatro ámbitos, entre los que predominan los relacionados con la industria alimentaria, la confección, las artes gráficas, y la fabricación de muebles. La industria alimentaria, aunque es también un ámbito preferente entre los hombres, lo es menos que en el caso de las mujeres.

Este alto porcentaje de asalariadas en la industria se explica porque apenas se necesita cualificación y, además, mantienen una gran precariedad laboral. En general, son trabajos fijos discontinuos y a tiempo completo (en el medio rural existe muy poco trabajo a tiempo parcial), que en muchos casos favorece la compatibilización con las responsabilidades familiares.

En capítulo aparte merecería ser tratado el trabajo a domicilio informal de las mujeres del medio rural en sectores industriales. Esta modalidad se mantiene por la precaria situación del mercado laboral para estas mujeres, la falta de regulación efectiva, los bajos costes laborales y la existencia de grandes bolsas de mano de obra muy poco cualificada, especialmente entre las mujeres. Por su parte, éstas, ven en la flexibilidad de horarios la mayor ventaja, ya que les permite obtener ingresos (aunque los salarios son muy bajos) y compatibilizar el trabajo con el que realizan para la familia, alimentando el mito de la “autonomía personal”. Se consideran capaces de conciliar y satisfechas por la obtención de un sueldo, pero en realidad, no tienen ningún tipo de contrato laboral y por tanto carecen de cobertura de seguridad social (tienen la de sus maridos), jubilación, desempleo etc.



En estos trabajos, las habilidades femeninas son desvalorizadas -ya que se adquieren en el ámbito de lo doméstico e informal- y su trabajo es automáticamente categorizado como “no cualificado”. Estas mujeres, en su función de artesanado, o no, han sido privadas por la propia comunidad de un espacio de sociabilidad al no constituirse en empresas publicitadas, y afianzando conceptos como aislamiento y domesticidad.

Los sectores que más trabajo a domicilio ofrecen son los del textil y el calzado. El sector textil se ha visto beneficiado por los procesos de reestructuración del sector. Se han cerrado muchos centros de trabajo y ha quedado en paro mucha mano de obra con destrezas y experiencia suficiente. Es precisamente esta mano de obra la que está engrosando el trabajo a domicilio o en talleres de economía sumergida.

3. SECTOR SERVICIOS Y MUJER RURAL

El sector *servicios* es el que más representación femenina registra en todos los estratos de tamaño, con una media de un 70,7% en municipios de menos de 20.000 habitantes. De estas ocupadas, sólo el 17% son empresarias frente al 82% de asalariadas. En los últimos años, la terciarización de la economía en el medio rural aparece cada vez de forma más clara.

Los ámbitos de actividad preferente de las mujeres empresarias en el sector servicios son los relacionados con el comercio al por menor, la hostelería y los servicios a las personas y turísticos.

La ampliación de la oferta turística tradicional y la implantación de nuevos productos turísticos constituyen las bases del sector. Las empresas turísticas tradicionales ofertan una amplia gama de puestos de trabajo de escasa o mediana cualificación, que además está muy estacionalizada y bien pagada por la escasez de mano de obra. Esto hace que sea ideal para las mujeres solteras y aún para las casadas. También el comercio, aunque en mucha menor escala, constituye un foco de atracción. Pero donde realmente se está produciendo una transformación para las mujeres, en primer lugar, y para las estructuras sociales en segundo, es en el agroturismo.

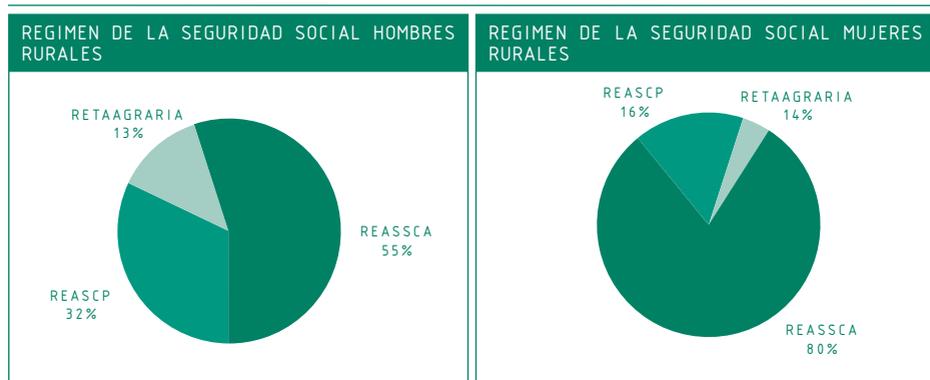
Sin embargo, se constata también el hecho de que, en realidad, la mujer rural sigue confinada al ámbito de su hogar y de que los hombres no ceden parcelas de poder. Se pone de manifiesto que, salvo excepciones, aún cuando la titularidad es femenina, son los hombres los que siguen tomando las decisiones importantes, sobre todo las económicas. Nos encontramos pues ante otro sector y ocupaciones feminizadas, pero con control masculino.

4. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y MUJER RURAL

El sector *de la construcción* registra el mayor grado de masculinización. La participación femenina es de un 2,3% en los municipios de menos de 20.000 habitantes, y no tiene mayor relevancia más allá de la clara segregación laboral, que tiene su exponente máximo en este sector. Más del 80% de las ocupadas en el sector son asalariadas, principalmente en tareas de limpieza o administración, existiendo un bajo porcentaje de empresarias.

Es especialmente interesante analizar las diferencias por sexo en relación a la afiliación a la Seguridad Social. Por un lado, está el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS), que tiene dos modalidades: por cuenta propia (REASS CP), empresarios y empresarias del sector agrario; o por cuenta ajena (REASS CA), asalariados y asalariadas en dicho sector. Por otro lado, existe la opción para el empresariado agrícola de afiliarse al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con actividad agraria (RETA)⁹. Actualmente, el empresariado agrícola esta optando por esta segunda opción (RETA con actividad agraria), en lugar del REASS por cuenta propia.

Como muestran los gráficos siguientes, las mujeres y los hombres que desempeñan su actividad en el sector agrícola afrontan su actividad desde distinta posición. Las mujeres son principalmente asalariadas (cuenta ajena, REASS CA en los gráficos), mientras que los hombres son, en su gran mayoría, empresarios (REASS CP- cuenta propia- y RETA Agraria).



La mayoría de la mano de obra femenina en la agricultura española se concentra en Andalucía. Sin embargo, las estadísticas resultan poco fiables pues aparecen como activas mujeres que realmente no trabajan fuera de casa. Entre otros aspectos, esto es debido a la aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) y a la existencia en Andalucía y Extremadura de un mecanismo especial de protección del paro en la agricultura.

2 LAS PRINCIPALES BARRERAS A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL

En general, hay una serie de rasgos que nos encontramos repetidamente en los núcleos rurales y que constituyen toda una serie de barreras estructurales a la conciliación y a la mejora de la situación y posición de la mujer rural en el mercado laboral. En muchos casos, estas barreras son las mismas que las enfrentadas por las mujeres urbanas, pero el territorio y sus limitaciones hacen que éstas sean más fuertes en el medio rural:

- **Desigual asignación de roles y espacios para mujeres y hombres:** La persistencia de unos roles de género muy tradicionales conlleva que las mujeres asuman como elemento central la familia y las tareas reproductivas, en detrimento del empleo, de la corresponsabilidad y de la utilización de recursos para la conciliación.
- **Desconexión del mercado de trabajo y sus valores:** Esto es debido bien a que no han tenido nunca un empleo, o porque lo dejaron hace mucho tiempo y ahora desean reincorporarse al mercado laboral. Normalmente se han ubicado en el espacio doméstico y, por tanto, tienen centrado su proyecto de vida en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas. Su desconocimiento de las características y requerimientos actuales del mercado laboral conlleva una idealización del empleo y un importante desfase entre su interés inicial por encontrar uno y la realidad existente, que se ve acompañada por una organización de vida distinta a la laboral y que se convierte en su eje directriz.
- **Baja motivación hacia el empleo y baja disponibilidad:** Cuando se plantean trabajar fuera de casa, el objetivo más importante es el sueldo y que sea compatible con sus responsabilidades domésticas, no preocupándose por el tipo de contrato o, incluso, si hay o no contrato. Son poco autónomas respecto a la movilidad y poco flexibles para aceptar condiciones espacio-temporales.
- **Atribuciones causales erróneas o desvirtuadas respecto al empleo y el desempleo:** Las mujeres desempleadas durante largos períodos de tiempo suelen hacer, en un primer momento, atribuciones externas de su situación, y tienden con el tiempo a hacer atribuciones fatalistas y finalmente, individualistas, que afectan a su autoestima y a las expectativas de encontrar empleo, mermando la conducta de búsqueda.
- **Desconfianza hacia sus propias aptitudes y competencias:** En buena parte se refuerza por la desvalorización general del trabajo doméstico. Esa desvalorización puede desencadenar una serie de dificultades, tanto para identificar su objetivo laboral, como para participar en un proceso de inserción laboral, tales como: falta de reconocimiento de sus capacidades, desarrollo de inseguridades sobre sí mismas y sobre su propio desenvolvimiento laboral, dificultad para tomar decisiones.
- **Carencia de formación o formación obsoleta:** El papel que históricamente han asumido las mujeres no les ha permitido disponer de tiempo para planificar su propia trayectoria profesional, aunque esto ocurre en menor medida en las mujeres más jóvenes: si el desempeño profesional es considerado secundario, la inversión formativa resulta precaria. Por otro lado, la falta de conexión entre la formación y lo que demanda la realidad laboral, dificulta los intentos por conseguir la inserción laboral.

- **Mercado de trabajo androcentrista:** El empleo se considera algo masculino e incompatible con las tareas reproductivas, centrándose las mujeres en trabajos de economía sumergida desde casa, o como ayuda familiar en empresas familiares, y no tienen intención de modificar esta situación por las “ventajas” que tiene para la compatibilización con sus obligaciones familiares.
- **Segregación ocupacional fuerte en el mercado laboral rural:** las ocupaciones a las que acceden o se les ofrecen a las mujeres rurales están muy relacionadas con tareas desarrolladas en el ámbito doméstico.
- **Existe una brecha de género en el acceso y uso de las nuevas tecnologías.** El 51% de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural español reconoce no tener acceso a Internet, y el 17% dispone de él a través de línea telefónica convencional, según un estudio que elaboró la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur) con motivo del Día Mundial de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información¹⁰. De este estudio se desprende, además, la creciente relación entre el acceso a las nuevas tecnologías y el empleo, tanto para la búsqueda del mismo, como en relación al uso de estas tecnologías en la mayoría de ocupaciones actuales. Esta realidad discrimina a las mujeres en general, y a las rurales en particular, al ser las que tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

10. En concreto, estos datos se han extraído del proyecto ‘Estudio sobre la situación y perspectivas del uso de las TIC entre las mujeres rurales. Oportunidades para el desarrollo rural y de género’, que Fademur llevó a cabo en 2007 por medio de 440 encuestas a mujeres rurales de Andalucía, Aragón, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, La Rioja y Murcia.

3 CLAVES PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL

A continuación se especifican algunas recomendaciones para el equipo de orientadores y orientadoras del programa Unidades de Empleo para Mujeres.

Estas claves están encaminadas a superar en la medida de lo posible las barreras anteriormente mencionadas:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	DINAMIZACIÓN PARA EL EMPLEO
HAY QUE TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<ul style="list-style-type: none"> No tienen claro si quieren trabajar, no contemplan el empleo como algo importante en su vida. 	<ul style="list-style-type: none"> Propiciar un acercamiento a ellas a través de los y las profesionales del resto de dispositivos que trabajan con mujeres en distintos campos, o identificando sus redes de relación informales (familias o vecinas, asociaciones, etc.), poniendo en marcha un proceso de captación que lleve a la participación activa en el servicio de orientación. Para ello es necesario tener identificada a la población, tenerlas en cuenta como cartera de clientas del servicio, nombrarlas (todo lo que no se nombra no existe). Promover que estas mujeres se inscriban como personas desempleadas en el Servicio Público de Empleo. Supone una primera labor de información y sensibilización por parte de las técnicas y técnicos, necesaria para que estas mujeres tengan acceso a todos los recursos disponibles en materia de empleo. Evaluar las actitudes hacia el empleo y reorientarlas, haciéndoles ver la importancia del empleo remunerado, llegando a identificar lo que significa el empleo para ella: Comprendiendo la diferencia entre trabajo y empleo, valorando las capacidades que ha desarrollado a través del trabajo doméstico, tomando conciencia de la posibilidad de aplicar esas capacidades al mundo laboral, reflexionando sobre el significado del empleo (Actividad 1. Desmontando Motivos) Identificar actitudes positivas y negativas hacia el empleo, sopesando las ventajas e inconvenientes que conlleva. Concienciarlas de la importancia de la cotización a la seguridad social para aumentar su capacidad económica futura y tener derecho a prestaciones contributivas. Valorando la importancia que da al trabajo remunerado y al no remunerado. Reflexionar sobre el valor que se da al empleo y el lugar que ocupa en el proyecto de vida, analizando los distintos motivos por los que busca empleo y la importancia que da a cada uno de ellos



<ul style="list-style-type: none"> • No han reflexionado sobre los cambios que el empleo puede producir en su organización de vida. Desconocimiento del mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los elementos que influyen en la empleabilidad de las mujeres en función del lugar que ocupa el empleo en su proyecto de vida. • Plantear la posibilidad de modificar las condiciones laborales preferidas para lograr un mayor ajuste con las demandas del mercado de trabajo. • Valorar el esfuerzo que han de acometer durante el proceso de inserción laboral. • Reflexionar, de manera individual o grupal, sobre los ajustes necesarios que tendrían que hacer para incorporarse a un puesto de trabajo tipo: disponibilidad, imagen personal, análisis de tareas, responsabilidades, horarios, relación con compañeros y compañeras, adaptación y afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo. • Llevar a cabo una identificación y análisis de todas las implicaciones que la desigualdad de género produce en el momento de la incorporación al mercado de trabajo y en el ámbito público en general. Así mismo, esta toma de conciencia debería permitir desarrollar estrategias de participación en todas las esferas sociales (Actividad 2. Testimonios Actuales). • Analizar cómo organizan su tiempo, así como el del resto de los miembros de la familia, comparando actividades y dedicación horaria. • Reflexionar sobre la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares y domésticas con otros miembros de la familia, para disponer de más tiempo y poder conciliar roles profesionales y roles personales o familiares desde la corresponsabilidad real y paritaria. Conseguir que adquieran pautas para lograr una negociación exitosa. • Ayudar a las mujeres a organizar la distribución de su tiempo, valorar posibles medidas como horarios flexibles, bancos de horas, etc. • Valorar su actitud frente al uso de los recursos de conciliación que les permitan descargar parte de sus obligaciones que impiden, de forma habitual, su participación. • Se remarca la importancia de las redes informales para el intercambio de experiencias, para promover la inserción y promoción de las mujeres en el mercado laboral, desactivando los prejuicios y estereotipos existentes que están profundamente arraigados en la sociedad y dificultan la interpretación de la realidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Poseen una baja motivación hacia el empleo, acuden con poca disponibilidad y manifiestan desinterés por la búsqueda activa de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre sus intereses y motivaciones, descubriendo qué les impulsa a buscar empleo, para iniciar una reflexión sobre la centralidad del empleo en sus vidas y las posibilidades que ofrece, analizando las ventajas de incorporarse al mundo laboral o de conseguir los objetivos que ellas se marquen en el itinerario (Actividad 3. Nuestra Vida de Afectos). • Reflexionar sobre el concepto de disponibilidad (condiciones, horarios, lugar de trabajo) y su relación con la inserción laboral, y fomentar una mayor flexibilidad o adaptación. • Superar el inmovilismo, combatiendo las resistencias al cambio y las atribuciones causales, tanto externas como internas, de las que parten estas mujeres, así como los errores de pensamiento que perpetúan esta inactividad.



<ul style="list-style-type: none"> • Baja formación y necesidad de cualificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar sobre la necesidad de contar con una formación básica que permita el desarrollo de otras competencias profesionales y que aumente sus posibilidades de empleo. Es importante establecer lazos de cooperación y sistemas de derivación con centros o programas de formación locales (Escuelas de adultos y adultas, programa de educación secundaria de adultos y adultas). • Fomentar la cualificación profesional (formación ocupacional, experiencias de formación y empleo, prácticas profesionales), para ayudar a superar la obsolescencia mediante el reciclaje formativo. • No olvidar que las mujeres, aún más las del ámbito rural, tienen una serie de limitaciones (familiares, sociales, culturales, falta de disponibilidad real y subjetiva,...) que dificultan su participación.
<ul style="list-style-type: none"> • Desconfianza de sus aptitudes y competencias. Objetivo laboral difuso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las capacidades, habilidades y destrezas que ya se poseen y que se han adquirido en diferentes ámbitos de la vida (capacidad de escucha, organización de tareas, habilidades comunicativas, etc.) poniendo en valor su conocimiento no formal. En los casos que se haga necesario, una vez evaluadas las habilidades de la usuaria, dentro del itinerario se desarrollarán acciones que mejoren las carencias detectadas (la capacidad de expresión y comunicación y el razonamiento numérico, etc...). • Poner en relación las competencias personales con las competencias profesionales necesarias para el empleo. • Reconocer la propia imagen personal y proyectarla como signo de identidad de mujer adulta e independiente para reforzar su autoconcepto. • Promover la toma de decisiones realistas, partiendo de la situación de cada usuaria y mediante una evaluación precisa de sus potencialidades. • Promover acciones individuales o grupales para reflexionar sobre su identidad personal y de género, su aceptación y autoexigencia, la necesidad de aprobación externa, la valoración de recursos propios. Se recomiendan actividades que promuevan la comunicación, el intercambio de experiencias con otras mujeres, que permitan reforzar las actitudes respecto al proceso de inserción laboral. • Partiendo de las competencias personales de partida, o las desarrolladas durante el itinerario, y de sus intereses, tendremos que analizar las opciones de empleo y elección ocupacional a partir del listado de ocupaciones del Servicio Andaluz de Empleo. Se debe analizar una profesión desde las competencias básicas, genéricas y específicas que requiere (trabajar las Fichas de Ocupación, material de orientación profesional editado por la Consejería de Empleo. 2002). • Entrenar en aquellas técnicas y herramientas de empleo que la usuaria del servicio desconozca, sin incidir en aquellas que ya domina. Supervisar las acciones de búsqueda de empleo e implementar estrategias que mejoren el resultado, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares.
<ul style="list-style-type: none"> • Exclusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar su actitud ante el uso de las nuevas tecnologías de la información, más allá de sus destrezas informáticas. Habrá que profundizar en las posibilidades de acceso y en su consideración como un recurso para ampliar su búsqueda de empleo e incluso, como una forma más de relación y de ampliación de las redes sociales (Actividad 4. Tecnología). • Fomentar que realicen talleres o cursos de alfabetización informática.



- Muestran interés por el autoempleo.

- Definir los motivos por los que se plantea el autoempleo como opción laboral, poniendo de manifiesto motivos relacionados con aspectos circunstanciales (para ocupar parte de su tiempo o para tener algún ingreso más, por ejemplo), que ofrecen una base poco sólida y altas posibilidades de abandono.
- Profundizar en la importancia del empleo en la vida de la usuaria y en cuáles son sus referentes en este campo.
- Identificar las ventajas e inconvenientes del empleo propio, para detectar estereotipos e ideas previas sobre el autoempleo (voy a ser mi propia jefa, podré poner mi horario como desee, por ejemplo), erróneas que favorecen el incumplimiento de las expectativas y el abandono de la actividad.
- Definir su perfil como empresaria, desvelando aspectos como sus comportamientos ante los riesgos y la toma de decisiones, sus capacidades como innovación, negociación, administración u organización, además de su experiencia previa y formación.
- Analizar los apoyos u obstáculos externos, del entorno y la familia, definiendo estrategias que refuercen los primeros y disminuyan los segundos.
- Establecer colaboraciones y sistemas de derivación con entidades y programas que favorezcan el diseño de itinerarios de autoempleo.



1 RECURSOS ESPECÍFICOS PARA MUJERES RURALES

Partiendo de la premisa de la escasez de recursos y programas específicos para mujeres rurales en general, analizaremos en este apartado la oferta existente, según el nivel territorial de las diferentes Administraciones Públicas (Autonómica, Provinciales y Locales). Por otro lado, veremos qué ofrecen las otras organizaciones (Sindicatos, Organizaciones Empresariales, Asociaciones, etc.) en este sentido.

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER¹¹

PRINCIPALES MEDIDAS:

Dentro del **Marco Estratégico Regional de Andalucía 2007-2013**, el IAM¹² participa de los programas desarrollados en el Marco Operativo del Fondo Social Europeo y cofinanciados por éste, y que se concretan en los siguientes: Corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral; Sensibilización y formación en materia de competencia empresarial; IGUALEM - Igualdad en las Empresas; Formación dirigida a las mujeres emprendedoras y empresarias; Red de empresas de mujeres; SERVAEM- Servicios de Apoyo a las Empresas de Mujeres¹³. Integrado también en el Marco Estratégico Regional de Andalucía 2007-2013 se encuentra el programa **Unidades de Empleo para Mujeres**, cuyo objetivo se concreta en la mejora de la empleabilidad de las mujeres con dificultades de acceso al mercado de trabajo, **especialmente las que residen en el medio rural**, padecen alguna discapacidad, son inmigrantes o de etnia gitana, mediante el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

PRINCIPALES MEDIDAS:

Esta Consejería tiene, entre sus objetivos, facilitar la incorporación a la formación y al empleo de las mujeres desempleadas o no, y la juventud del medio rural, mejorando su cualificación. Para la consecución de estos objetivos, ofrecen un catálogo formativo amplio a través del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), dependiente de la Consejería de Innovación. De estas acciones surgen cursos diseñados de manera específica para dar respuesta a las necesidades de formación detectadas en cada una de las provincias andaluzas, de manera que constituya un elemento clave para conseguir mejorar la posición laboral de las mujeres rurales y colaborar en el desarrollo local de las zonas en las que viven.

Desde la Dirección General de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Pesca, se realizan estudios, publicaciones y jornadas en relación a la situación de mujeres y jóvenes en el medio rural¹⁴. De ella depende la aplicación y gestión de las Iniciativas Comunitarias de Desarrollo Rural (PRODER Y LEADER), y del **Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013**, aprobado el 20 de febrero de 2008 y que incluye medidas específicas para mujeres del medio rural.

11. www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/

12. Es posible consultar los productos de los mencionados proyectos y otros enmarcados en la Iniciativa Comunitaria Equal, el Catálogo de Productos situado en: www.mtas.es/uafse/igual/ProductosEqual/Paginas/Marcos.htm

13. En la Guía Metodológica General aparecen referidos estos programas, que pueden ser consultados en la página del Instituto Andaluz de la Mujer: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Empleabilidad-y-Formacion-.html

14. Consultar para ampliar información: <http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/opencms/portal/navegacion.jsp?entrada=tematica&tematica=192&subtematica=680>

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

PRINCIPALES MEDIDAS:

Desde la Dirección General de Economía Social y Emprendedores, a través de la **Red Territorial de Apoyo a Emprendedores**, que está compuesta a día de hoy por 150 Escuelas de Empresas, distribuidas en las diversas zonas rurales de Andalucía; y 11 **Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial** (CADE), uno en cada capital de provincia y otros tres en las localidades de Algeciras, Jerez de la Frontera y Marbella, a través de los cuales se da cobertura al 100% del territorio andaluz.

La Red Territorial de Apoyo a Emprendedores cuenta con más de 200 especialistas en atención al emprendimiento que proporcionan servicios de asistencia, formación, asesoramiento técnico cualificado, búsqueda de vías de financiación y posibilidad de alojamiento empresarial a cualquier persona emprendedora que tenga una idea de negocio y quiera ponerla en marcha.

Estos instrumentos están permitiendo la incorporación al mercado laboral de mujeres en los ámbitos local y comarcal, y se convierten en referentes en muchos casos, en materia de autoempleo y cooperativismo, haciendo de estos servicios herramientas útiles para las mujeres rurales con iniciativa empresarial.

DIPUTACIONES PROVINCIALES

PRINCIPALES MEDIDAS:

La aportación de las Diputaciones es también esencial en la aplicación y ejecución de los Planes de Igualdad propios, planteando como objetivos generales la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos y competencias de cada Diputación, y el impulso de las políticas de género desarrolladas en las provincias. Destaca su papel en la creación y mantenimiento de Centros y Servicios de Atención a Mujeres, a través de las Oficinas o Servicios Provinciales de la Mujer. Estas oficinas pueden ser creadas por las propias Diputaciones en su estructura interna (en algunos casos dependientes de Presidencia o de las áreas de Bienestar Social) o pueden ser resultado de la colaboración con el IAM, a través de sus Centros Provinciales.

Por otro lado, las Diputaciones gestionan programas específicos para mujeres de las localidades de menos de 20.000 habitantes. Entre los programas, que comparten todas las diputaciones andaluzas, cabe destacar:

- **PROGRAMA TELECENTROS.ES:** tiene como principal objetivo facilitar el acceso a las nuevas tecnologías, tanto a las poblaciones rurales como a los colectivos menos integrados, a fin de lograr su participación efectiva en la Sociedad de la Información, a través de la extensión del acceso a Internet en banda ancha para que todos los ciudadanos y ciudadanas puedan hacer uso de los nuevos servicios, aplicaciones y contenidos digitales en igualdad de condiciones. El programa se desarrollará a lo largo del periodo 2005-2009.
- **INICIATIVA GUADALINFO:** Es un programa regional promovido por la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía en colaboración con las ocho Diputaciones Provinciales, para crear, durante los próximos tres años centros de acceso público a Internet en los 636 municipios andaluces con menos de 10.000 habitantes. Esto permitirá el acceso a la Sociedad de la Información a más de 1.700.000 de andaluces y andaluzas.
- **PROGRAMA MERCADEANDO ANDALUZ,** especialmente dedicado a facilitar e incentivar la iniciativa empresarial de las mujeres en Andalucía y el comercio electrónico. Tiene por objeto poner en marcha un "sitio" en la Red Internet que hospede a las empresas participantes en el proyecto. De esta forma, se llevará a cabo un acceso corporativo a las redes internacionales de información, y se estructurará un espacio virtual con información de las empresarias participantes, en el que se describirán sus productos y servicios. Este proyecto servirá como instrumento, fomentará su participación en el mercado global y favorecerá su competitividad.

AYUNTAMIENTOS

PRINCIPALES MEDIDAS:

Los Ayuntamientos, principalmente de las capitales de provincia de la región y de grandes municipios, también han emprendido actividades y programas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La colaboración entre Ayuntamientos e Instituto Andaluz de la Mujer ha hecho posible la creación de **Centros Municipales de Información a la Mujer (CIM)**, cuya función principal es impulsar, en el ámbito local, programas y actividades que favorezcan la participación social de las mujeres. Es importante destacar en este punto cómo un requisito para los Ayuntamientos que han solicitado el programa Unidades de Empleo para Mujeres, era tener un Centro Municipal de la Mujer.¹⁵

A nivel local también actúan:

- Las Mancomunidades, que también están promoviendo y apoyando la incorporación de las mujeres que viven en sus áreas a los procesos de desarrollo.
- La Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP), que desarrolla actuaciones específicas para mujeres.

ORGANIZACIONES SINDICALES

ORGANIZACIONES SINDICALES GENERALES

DENOMINACIÓN	PRINCIPALES MEDIDAS
Unión General de Trabajadores (UGT)	<ul style="list-style-type: none">• Ambos sindicatos mantienen una posición conjunta en la defensa de los derechos de las mujeres, sobre todo en el ámbito laboral.• Asesoramiento en temas relacionados con la mujer, cursos de formación continua, estudios, etc.
Comisiones Obreras (CCOO)	

ORGANIZACIONES SINDICALES SECTORIALES

DENOMINACIÓN	PRINCIPALES MEDIDAS
Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA)	<ul style="list-style-type: none">• Realiza sus actividades de defensa de la mujer, a través de la asociación AMFAR.
Coordinadora de Agricultores y Ganaderos (COAG)	<ul style="list-style-type: none">• Cursos formativos para mujeres rurales, asambleas de mujeres rurales, etc. CERES es la asociación de mujeres rurales ligada a COAG.
Unión de Pequeños Agricultores (UPA)	<ul style="list-style-type: none">• Posee un Departamento de la Mujer que atiende las necesidades de las mujeres rurales y la Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía (ADEMUR), organiza cursos y jornadas.

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

DENOMINACIÓN	PRINCIPALES MEDIDAS
Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa (OMEGA)	<ul style="list-style-type: none">• Coordina los esfuerzos de las diferentes asociaciones de mujeres empresarias de España, dando asesoramiento y formación en temas empresariales. Tiene delegación en Andalucía.
Diferentes Asociaciones y Federaciones Empresariales dentro de Andalucía	<ul style="list-style-type: none">• Estas asociaciones agrupan pequeñas y medianas empresas con titularidad femenina y su objetivo es promover el empleo de las mujeres y su desarrollo personal, social y económico, algunas son: La Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía (Amecoop-Andalucía) o Federación de Mujeres Empresarias de Andalucía (FAME). En todas las provincias y algunas comarcas existen asociaciones propias.• Realizan cursos y asesoramiento en materia empresarial.

ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES

DENOMINACIÓN	PRINCIPALES MEDIDAS
Asociación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR)	<ul style="list-style-type: none"> • Defiende los derechos de las mujeres rurales españolas para mejorar su calidad de vida. • Ofrecen información, publicaciones e imparten cursos profesionales y culturales. La temática de los cursos es muy diversa y tratan sobre Informática, Organización y Gestión de la empresa, Fiscalidad, Internet, Técnicas de Comercialización y envasado de Productos Agroalimentarios, etc. En definitiva, todas aquellas materias que solicitan las mujeres y que difícilmente pueden encontrarse en el ámbito rural.
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER)	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción, mejora y defensa del medio de vida económico y social de la mujer rural. • Diversas áreas de actuación: empleo, formación, desarrollo empresarial, medio ambiente e información.
Federación Nacional de la Mujer Rural (FEMUR)	<ul style="list-style-type: none"> • Agrupación de asociaciones de mujeres rurales, cuyo objetivo es mejorar la calidad su vida. • Programas de inserción laboral, formación, encuentros anuales, asesoramiento, etc.
Otras Asociaciones de mujeres locales, comarcales y/o provinciales	<ul style="list-style-type: none"> • En casi todos los municipios existen Asociaciones de mujeres, muchas de ellas ofrecen cursos y talleres encaminados principalmente a fomentar la participación de las mujeres y las relaciones interpersonales, autoestima, redes, etc. Pueden consultarse direcciones a través de los ayuntamientos o bien en http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Listado-de-Asociaciones-de-Mujeres-.htm

En este epígrafe nos centraremos en presentar las **fichas metodológicas** propuestas para el trabajo de las técnicas y técnicos de orientación con las mujeres de ámbito rural. Las actividades recomendadas en la *Guía metodológica* general son idóneas para el trabajo de los diferentes aspectos a abordar en un Itinerario Personalizado de Inserción con mujeres rurales, y pueden complementarse con las que presentamos a continuación.

Recogemos aquí las fichas metodológicas de las actividades propuestas, centrándonos en aclarar para qué sirve cada una de ellas, es decir, cuáles son sus objetivos; cómo se utilizan, incluyendo algunas instrucciones básicas para su aplicación; y algunas instrucciones complementarias para los técnicos y técnicas de orientación, sobre conceptos y aspectos para reflexionar que ayudan a optimizar los resultados. Cada ficha metodológica se completa con una ficha de trabajo, localizada en el Anexo I de esta guía.

> > FICHAS METODOLÓGICAS

ACTIVIDAD 1 | DESMONTANDO MOTIVOS ¹⁶

¿Para qué sirve?

Los objetivos de esta técnica son:

- Reflexionar sobre los motivos que llevan a hombres y mujeres a permanecer o abandonar un empleo.

¿Cómo se utiliza?

1. Trabajaremos sobre dos casos prácticos,¹⁷ uno de un hombre y otro de una mujer con empleos más o menos estables.
2. Se entregan los dos casos, (o por separado si se trabaja en grupo, y luego se comparan las conclusiones en subgrupos) y se deja unos 10 minutos para leerlos.
3. Se plantea las preguntas de reflexión: ¿Qué motivos crees que serían suficientemente fuertes o importantes para que cada una de estas personas abandonara su empleo? ¿Cuáles creéis que son los motivos más destacables que hacen que estas personas mantengan su empleo? ¿Qué cosas son las que más valoran de su empleo?
4. Para finalizar, se comparan las respuestas dadas para el caso masculino y para el femenino y se intentará aclarar el por qué de las mismas, sus causas y sus implicaciones.

Informaciones complementarias

Los modelos de participación en el mercado laboral de los hombres, representados en un gráfico, tienen una forma de “U” invertida, su actividad va aumentando con la edad y van volviendo a la inactividad conforme van jubilándose. El de las mujeres sin embargo sería más bien como una “M” con dos picos, representando que se incorporan al mercado laboral pero lo abandonan al nacimiento del primer hijo o hija y vuelven cuando alcanza la edad escolar. En muchos casos, este gráfico femenino tendría solo un pico, en los casos en los que el nacimiento de los hijos e hijas significa la retirada definitiva del mercado laboral para las mujeres. Aunque existe una tendencia de los dos modelos de participación a aproximarse, el femenino dista todavía hoy, incluso en las sociedades con mayor tradición de mujeres empleadas, de alcanzar al masculino, es más, aunque llegara a alcanzarlo, hay muchas características que los diferenciarían, como los contratos temporales, la jornada a tiempo parcial, etc. Esta reflexión debe apoyar y fomentar el debate sobre los motivos que mueven a hombres y mujeres a mantenerse o abandonar el mercado laboral.

16. Actividad basada en la del mismo nombre que aparece en el manual: “Rompiendo Esquemas: Programa de Orientación académica y profesional” García Iglesias M.G. y Sánchez Choya, I. Fundación Mujeres, Agrupación de Desarrollo Caliope, Instituto Asturiano de la Mujer. 2007

17. Ficha en Anexo 1. Actividades.

ACTIVIDAD 2 | TESTIMONIOS ACTUALES ¹⁸

¿Para qué sirve?

Los objetivos de esta técnica son:

- Analizar, a través de biografías personales, la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en el uso de tiempo.
- Entender el reparto de responsabilidades familiares como imprescindible para avanzar en una distribución igualitaria del tiempo.

¿Cómo se utiliza?

1. Entregar la ficha donde aparecen las tres biografías.¹⁹
2. Hacer que la usuaria las lea en voz alta.
3. Analizar las tres biografías y sacar conclusiones.
4. Escribir las participantes sus propias biografías o testimonios y comparar con los casos expuestos.

Informaciones complementarias

Actualmente, el uso del tiempo no es igual para hombres y mujeres. Sería muy interesante la realización de esta actividad en un pequeño grupo, así surgirían mayor número de comentarios y más diversos, y se produciría un rico intercambio de experiencias.

Tiene un gran valor de identificación para la usuaria, al retratar casos que les son cercanos y, por otro lado, su utilidad está relacionada con la concienciación del reparto no igualitario de tiempos y espacios entre hombres y mujeres, y la influencia de los roles tradicionales y los estereotipos de género en su mantenimiento.

ACTIVIDAD 3 | NUESTRA VIDA DE AFECTOS ²⁰

¿Para qué sirve?

Los objetivos de esta técnica son:

- Fomentar la reflexión sobre el tipo de relaciones afectivas que establecen las mujeres, analizando lo que les aportan y lo que aportan ellas.

¿Cómo se utiliza?

1. Se entrega la ficha de trabajo y se intenta pensar y responder a las preguntas que en ella aparecen.²¹
2. Se completa el cuadro que aparece en esta ficha para comparar y aclarar las diferentes valoraciones de unos y otros ámbitos, en función de las relaciones establecidas y los afectos desarrollados.
3. Se reflexiona en torno a las preguntas sobre qué desecharíamos o con qué nos quedaríamos de todo lo que nos aporta cada ámbito de relación y qué valor le damos a cada uno de ellos.

Informaciones complementarias

Es interesante destacar que el empleo, además de aportarnos autonomía económica y contribuir a la realización personal, es también un espacio de socialización y de afectos. Hay que intentar transmitir la importancia del empleo para el desarrollo completo de la persona, y poner sobre la mesa que en cualquier ámbito, las relaciones no están exentas de problemas y conflictos, por lo que se hacen necesarias unas buenas habilidades sociales, de comunicación y de negociación.

Las relaciones afectivas que establecemos en los diferentes ámbitos de participación son muy importantes respecto a la valoración que hacemos de esos ámbitos y la importancia que le damos en nuestras vidas. En el caso de las mujeres esto es aún más acusado, implicando que se valore más la familia que el empleo en muchos casos, o incluso aún valorándose el empleo, se hace en función de las relaciones que se establecen en el mismo en detrimento de factores como el sueldo, las condiciones laborales, etc.

18. Actividad basada en la del mismo nombre que aparece en el manual: Manual de inclusión de la perspectiva de género en proyectos agrarios. Módulo 5: Uso igualitario del tiempo. Mancomunidad de Municipios Sierra de Cádiz, Proyecto EQUAL-Adaptagro, Montañas Ramos Mesa, 2004.

19. Ficha en Anexo 1. Actividades.

20. Actividad basada en la del mismo nombre que aparece en el manual: "Rompiendo Esquemas: Programa de Orientación académica y profesional" García Iglesias M.G. y Sánchez Choya, I. Fundación Mujeres, Agrupación de Desarrollo Caliope, Instituto Asturiano de la Mujer, 2007

21. Ficha en Anexo 1. Actividades.

¿Para qué sirve?

Los objetivos de esta técnica son:

- Hacer emerger y visibilizar el papel de las mujeres en la aparición y desarrollo de las nuevas tecnologías.²³
- Comprender la importancia y el impacto de las nuevas tecnologías en el empleo actual.
- Estimular el deseo de emprender acciones formativas dirigidas a incorporar el uso de las nuevas tecnologías.

¿Cómo se utiliza?

1. Entregar la ficha de actividad. Primero tendrán que escribir, a modo de lluvia de ideas, lo que significa el término tecnología para ellas. En caso de actividad grupal, puede hacerse un mural en plenario o utilizar un papelógrafo.
2. A continuación, se lee el texto que se acompaña y se responde a las preguntas de forma individual, comentando posteriormente las respuesta y abriendo un debate, más rico si es grupal, para poner en valor el papel de las mujeres en la ciencia y la tecnología así como, la importancia de las tecnologías en el mercado laboral actual.
3. Como complemento o variación de esta actividad, se puede realizar una actividad preferiblemente grupal, y si se dispone de un aula equipada con ordenadores con conexión a Internet, utilizando la lista de “Nombres representativos de las mujeres y la ciencia”, se enseñará el manejo de un buscador de Internet. A través del mismo, en pequeños grupos, se buscará información sobre algunas de las mujeres de la lista para valorar la importancia de sus aportaciones a la ciencia.

Informaciones complementarias

Aunque existen diferentes definiciones de tecnología, se puede decir que es el conjunto de conocimientos, instrumentos y procedimientos usados para producir un artefacto o artilugio. En la medida en que la humanidad va evolucionando y creando estructuras sociales cada vez más complejas, se van desarrollando paulatinamente nuevas necesidades y se van inventando nuevas herramientas o ideando diferentes procedimientos cuya aplicación permite hacerles frente. Como consecuencia de este proceso dinámico, se van produciendo avances tecnológicos.

Las mujeres han estado en contacto con la tecnología de forma permanente a lo largo de la historia, han participado en su creación y la han utilizado desde sus orígenes. Sin embargo, el papel jugado en el desarrollo y uso de la tecnología es muy desigual y bastante desconocido, debido a diversos factores:

- La división sexual del trabajo.
- La aproximación entre la ciencia y la tecnología.
- Visión androcéntrica de la historia.

De este modo, hasta nuestros días han llegado escasas referencias sobre mujeres inventoras o científicas y prácticamente ninguna sobre el papel de las mujeres en la evolución de la tecnología. Sólo desde hace algunos años, historiadores e historiadoras feministas están logrando recuperar el papel histórico de las mujeres, lo que permitirá tener una visión de la historia y disponer, por una parte, de suficiente información para conocer y valorar nuestro papel y, por otra, referencias y modelos de mujeres que faciliten en la actualidad una relación con la tecnología basada, tanto en el manejo y uso de la misma, como en su concepción y fabricación.

Tecnología en el empleo:

Se trata de trabajar sobre la identificación y comprensión de las tecnologías existentes que han dado lugar a la aparición de nuevas áreas de actividad: informática, ofimática, robótica,...., y la incidencia que tienen en la transformación del modelo de empleo al que estamos asistiendo: nuevas exigencias profesionales, nuevas condiciones de trabajo, aparición y desaparición de ocupaciones.



ANEXO 1 ACTIVIDADES

ACTIVIDAD 1 Desmontando motivos

Veamos los siguientes casos:

Caso 1: *Hola, soy Laura, tengo dos niños pequeños, uno de 2 y otro de 8 años, soy de Jerez y estoy trabajando en mi Ayuntamiento como administrativa, me gusta mi trabajo, y aparte de vivir cerca de mi lugar de trabajo, tener un sueldo muy digno y un buen horario que me permite atender mi casa y llevar a los niños al colegio, además el ambiente de trabajo es inmejorable. Mis compañeras y compañeros son estupendas y estupendos, aunque la mayoría son mujeres, he encontrado verdaderas amistades y gente con la que compartir muchos momentos de mi vida, no sólo los laborales. Creo que hago bien mi trabajo y me gusta, creo que es importante llevar las entradas y las salidas, el correo, la atención del teléfono, hablo con muchas personas, y las ayudo a encontrar lo que buscan. Ahora mismo no me imagino en otro trabajo o sin trabajar.*

Caso 2: *Hola, soy Juan, vivo en Barbate, tengo un barco, no es muy grande, pero me permite vivir, a mí y a mi tripulación, y a mi familia, claro. Hacemos lo que se llama pesca tradicional, aunque ya no es como antes, hay menos peces y más competencia.*

Todos los días, menos los domingos, salgo a la mar, para mí no es un trabajo, me encanta levantarme temprano, comprobar que todo está en orden, repartir las tareas entre mis tripulantes, empezar un nuevo día de pesca, de trabajo en equipo hasta el atardecer, con el viento en mi cara... creo que es un arte que no debe perderse.

Algunos sábados me llevo a mi mujer y mis dos hijas para que disfruten de esta experiencia.

A continuación, debemos responder a las preguntas:

- ¿Qué motivos crees que serían suficientemente fuertes o importantes para que cada una de estas personas abandonara su empleo?
- ¿Cuáles creéis que son los motivos más destacables que hacen que estas personas mantengan su empleo?
- ¿Qué cosas son las que más valoran de su empleo?

Utilizaremos el siguiente cuadro para comparar ambos casos.

	Motivos abandono	Motivos permanencia	Que valoran más?
Laura			
Juan			

ACTIVIDAD 2 Testimonios actuales

Lee atentamente las tres biografías siguientes, ve analizando y apuntando qué cosas te llaman la atención de la vida de estas mujeres:

Josefa se levanta cada día a las seis de la mañana. Está al frente de un pequeño negocio familiar que abrirá a las nueve al público y para el cual debe tener todo a punto. Cuando su marido se levanta para dedicarse a sus tareas dentro del negocio familiar, consistente en proveer de artículos su tienda, ya todo está a punto, incluido su desayuno. Tiene cuatro hijas en edad escolar a las que deberá levantar a las ocho de la mañana y preparar para acudir al colegio. Vestirlas, peinarlas, darles el desayuno y preparar bocadillos, serán sus tareas durante esta hora. Mientras permanece su negocio abierto durante la mañana, si no le dio tiempo de preparar el almuerzo, lo hará en cualquier hueco a lo largo de la mañana. Al igual que tenderá la ropa, limpiará su casa, etc., en los momentos de menos público. Por la noche, después de cerrar y dar de comer a sus hijas, aprovechará para planchar, coser, etc. Cuando consigue liberar un poco de tiempo y acabar antes, se sienta a ver la tele y para no estar de brazos cruzados hará rebecas y jerseys para toda la familia.

Paca y su marido trabajan en una explotación familiar, aunque legalmente es él quien está al frente. Por la mañana temprano, y todos los días, Paca se encarga de dejar su casa en orden antes de marcharse al campo. Sus hijos e hijas son ya mayores y están estudiando y, aunque ayudan en casa en lo que pueden, sobre todo las hijas, no suponen una gran liberación de tareas para ella. En el campo, ella y su marido se dedican a preparar la tierra, sembrar, quitar malas hierbas, regar cuando corresponde, etc. Además de cuidar de un pequeño huerto, aunque su marido suele hacer los trabajos que requieren mecanización. Por la tarde, su marido sale a dar un paseo a la plaza del pueblo y ella aprovecha para comprar y realizar las tareas de su casa.

Pilar vive en una pequeña localidad serrana y es jornalera. Por la mañana temprano, prepara a sus hijos y antes de salir para el tajo, se los lleva a su madre para que los prepare para el colegio. Cuando vuelve por la tarde, tras recoger a los niños, aprovecha para recoger la casa mientras su marido da un paseo a los críos. Cuando vuelven los niños, ella realiza con ellos las tareas, los baña, les da la cena, mientras su marido sale un ratito a charlar con los amigos o al bar, por si se necesitan jornaleros en los próximos días.

A continuación, debemos analizar los apuntes que hemos tomado y ver las diferencias entre las tareas que realizan día a día hombres y mujeres.

MUJERES	TAREAS	HOMBRES	TAREAS
Josefa		Marido	
Paca		Marido	
Pilar		Marido	
Tú misma		Marido	

ACTIVIDAD 3 Nuestra vida de afectos

Respondamos a las siguientes preguntas utilizando el cuadro que aparece más abajo:

- ¿Qué relaciones afectivas mantienes en tu entorno familiar? ¿Qué te aportan? ¿Qué crees que aportas tú?
- Si no estás trabajando, ¿qué relaciones afectivas crees que podrías mantener en tu entorno laboral? ¿Qué te aportarían? ¿Qué crees que podrías aportar tú?
- ¿Destacarías otros entornos donde mantienes relaciones afectivas? Si es así, ¿cuáles son estos entornos? ¿Qué te aportan estas relaciones? ¿Qué crees que aportas tú?

ENTORNO FAMILIAR		ENTORNO LABORAL		OTROS ENTORNOS	
Lo que nos aportan	Lo que aportas	Lo que nos aportan	Lo que aportas	Lo que nos aportan	Lo que aportas

Ahora, responde a estas preguntas:

- ¿Existen cosas de estas relaciones en cualquier ámbito que te gustaría cambiar? ¿con cuáles te quedas?

- ¿Qué crees que pasaría si perdieras alguna de estas relaciones? ¿Cómo te afectaría?

ACTIVIDAD 4 Tecnología

Escribe todas las palabras que te sugiere el término tecnología.

-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-
-	-	-

A continuación, lee el siguiente texto y responde a las preguntas que aparecen al final.

El papel de las mujeres en la evolución de las tecnologías:

Las mujeres desde siempre han estado activas en agudizar el ingenio (inventar), para conseguir sobrevivir, sobre todo en condiciones de alta hostilidad. No podemos, ni debemos olvidar, que también desde siempre, el cuidado de la vida y de las personas dependientes ha estado a cargo, fundamentalmente, de las mujeres. Las mujeres pulieron las piedras para conseguir recoger y manipular alimentos, para trabajar la tierra, incluso para cazar pequeños animales. También elaboraron pequeñas vasijas de barro, que les permitían acumular agua y otros alimentos, y que cocieron al fuego para conseguir que fueran más resistentes, dando lugar a lo que hoy conocemos como cerámica. Para aprovechar la piel de los animales que cazaban, descubrieron la costura, uniendo pequeños trozos con un artilugio de madera o de asta de animal, del que se derivan las actuales agujas; construyeron cabañas para resguardarse mezclando tierra y agua con hierbas, como precedente de los materiales actuales de la construcción; posteriormente las mujeres inventaron la rueca para conseguir hilo con el que coser los vestidos; utilizaron el molino para moler el trigo y hacer pan, inventaron los muebles y fabricaron herramientas para construirlos; idearon instrumentos que les permitieran mover grandes pesos sin necesidad de aplicar un gran esfuerzo (palanca).

Desde el principio de los tiempos, las mujeres hemos estado presentes y de forma activa en el origen de la técnica, tanto en su vertiente de respuesta a una necesidad de supervivencia, como en su vertiente de mejora de la calidad de vida. Conforme la tecnología se va sofisticando, haciéndose cada vez más compleja y requiriendo para su desarrollo cada vez más conocimientos, los inventos para su construcción y posterior aplicación exigen saberes relacionados con ciertas disciplinas académicas. La técnica se vuelve académica. Crea su propio lenguaje, especializado y técnico. La denominación o reconocimiento de los inventos ya no tiene que ver directamente con el fin último para el que ha sido creado (molino para moler, cortadora para cortar, cocina para cocer, quemador para quemar, etc.), sino que sus leyes parecen obedecer a necesidades de identificación y señalización de propiedad (Teorema de Pitágoras, principio de Arquímedes, Pasteurización, ...). A partir de ahí, la tecnología evoluciona y se desarrolla en estrecha relación con la ciencia y los avances científicos. Las mujeres, apartadas en su momento del conocimiento científico al prohibírseles estudiar, van quedando apartadas del proceso del avance de la técnica.

Dos condiciones sociales explican esto: De un lado, las mujeres inventoras proceden habitualmente de ambientes desfavorecidos, por lo tanto son en su mayoría analfabetas, situación que seguramente comparten con sus compañeros varones. De otro lado, la división sexual del trabajo aleja a las mujeres más desfavorecidas del mundo del conocimiento, al menos de una manera abierta y reconocida, con la consecuencia inmediata de quedar excluidas de la posibilidad de desarrollar sus capacidades e ideas.

Además, la actual situación del mercado de trabajo, cada vez más selectivo y generando casi diariamente nuevos perfiles profesionales, obliga a transformar la organización empresarial que demanda nuevos valores y competencias en el personal trabajador. Valores que como la flexibilidad, la polivalencia, la responsabilidad, la diversificación, etc., están íntimamente ligados al desarrollo de las nuevas tecnologías. Adaptarse a esta nueva situación pasa por incorporar a nuestro bagaje personal de conocimientos y destrezas, el uso y explotación de la tecnología a nuestro alcance. Palabras como competitividad, rentabilización del esfuerzo, control de calidad, optimización de los recursos, fiabilidad, etc., forman parte ya del nuevo vocabulario que designa y define el perfil del nuevo modelo de relación laboral al que estamos abocadas.

Poder estar en el conjunto de personas que trabajan y compiten en igualdad como profesionales, es un objetivo prioritario e ineludible de las mujeres. La utilización de las ventajas que en estos términos ofrecen las nuevas tecnologías es una cuestión que no debemos demorar más.

- ¿Crees que el papel de las mujeres en la ciencia ha sido importante a lo largo de la historia?

- ¿Por qué crees que son menos conocidas las mujeres científicas e inventoras que los varones inventores y científicos?

- ¿Consideras importante saber usar las nuevas tecnologías (ordenadores, Internet, correo electrónico, etc.) en tu vida diaria y, sobre todo, para poder conseguir un empleo hoy en día? ¿Por qué?

Comarca	Porción de territorio con características comunes de tipo natural (clima, vegetación, suelos, ríos, etc.) y humano (historia común, raza, cultura, etc.), con una extensión relativamente inferior a la región. Generalmente una comarca es la suma de municipios, mientras que la suma de comarcas forma la región.
Densidad de población	Variable utilizada para medir el grado de ocupación de un territorio y que resulta de dividir el número de habitantes por la extensión total de dicho territorio. Su unidad de medida habitual son los habitantes por kilómetro cuadrado (hab./ Km2). El principal riesgo que supone su utilización es que puede ocultar parte de la información, ya que la distribución de la población no suele ser homogénea, sino que tiende a la concentración espacial en puntos concretos.
Desagrarización	Es el proceso que consiste en la paulatina pérdida de importancia económica del sector primario en el PIB y el empleo de un país. Tradicionalmente, ocurre cuando se producen la industrialización y la terciarización, ya que dichos sectores tienen un mayor valor añadido y generan más empleo. Es un proceso asociado a la economía postindustrial, a las denominadas sociedades del bienestar. En España, por ejemplo, el sector primario aportaba casi un 30% de la riqueza del país en los años 60 del siglo XX, mientras que en la actualidad los ingresos de la agricultura, ganadería, pesca y minería apenas suponen un 6% sobre el total.
Desarrollo	Proceso económico mediante el que una población cubre todas sus necesidades básicas e incluso genera suficientes recursos para cubrir otras de tipo complementario (educación, turismo,...). El desarrollo económico es desigual por naturaleza, tanto en el territorio (países desarrollados, países en vías de desarrollo, países subdesarrollados), como en el tiempo.
Desarrollo sostenible	El concepto de desarrollo sostenible hace referencia a un modo de desarrollo que responde a las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades. El objetivo es mejorar las condiciones de vida de la persona, al tiempo que se preserva su entorno a corto, medio y, sobre todo, largo plazo. El desarrollo sostenible tiene un triple objetivo: un desarrollo económicamente eficaz, socialmente equitativo y sostenible desde el punto de vista medioambiental.
Éxodo rural	Proceso mediante el cual la población de áreas rurales tiende a emigrar (migración interna) hacia núcleos urbanos próximos y del propio país. Las ciudades suministran nuevos trabajos, viviendas y están bien dotadas en cuanto a servicios e infraestructuras, por lo que actúan como auténticos aspiradores de la población de áreas vecinas, sobre todo las áreas rurales de montaña donde las actividades primarias continúan siendo el principal motor económico. Este fenómeno, característico de la segunda mitad del siglo XX en Europa, ha dejado prácticamente deshabitados territorios enteros –se considera que el desierto demográfico es un territorio con menos de 10 habitantes por kilómetro cuadrado– y provoca la desaparición de numerosos pueblos.

Explotación agraria	Unidad técnico-económica de la que se obtienen productos agrarios (tomates, trigo, carne, leche, pescado,...) bajo la gestión de un/a titular. Hay explotaciones con tierras –las típicas extensiones agrícolas, con parcelas, huertos, etc.- y explotaciones sin tierras –una granja avícola, por ejemplo–.
Fondos Estructurales y Fondos de Cohesión	Los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión son los instrumentos financieros de la política regional de la Unión Europea (UE), encaminada a reducir las diferencias de desarrollo entre las regiones y los Estados miembros. Los Fondos contribuyen así plenamente al objetivo de cohesión económica, social y territorial. Existen dos Fondos Estructurales: el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) (es ahora mismo el más importante; desde 1975 concede ayudas para la construcción de infraestructuras y la realización de inversiones productivas capaces de generar empleo, sobre todo en beneficio de las empresas), y el Fondo Social Europeo (FSE) (instaurado en 1958, financia principalmente actividades de formación para favorecer la inserción profesional de los desempleados y de los sectores más desfavorecidos de la población).
Medio rural	Áreas con espacios abiertos (baja densidad de población y edificación), usos extensivos de la tierra, especial predilección por el sector primario en el aspecto económico y predominio de la naturaleza (bosques, prados, matorral,...). Desde el punto de vista estadístico, cada país establece una frontera para definir qué es medio rural. En España se considera a un municipio como rural cuando no alcanza los 20.000 habitantes.
Medio urbano	Áreas con altas densidades de población y edificación, con poca participación del sector primario y bien equipadas de servicios y recursos para la población (poblaciones con más de 20.000 habitantes).
Movimiento pendular (commuter)	Viajes diarios de ida y vuelta que las personas realizan para ir a su trabajo, a su colegio,... Reciben ese nombre porque esos desplazamientos son, por su regularidad, similares al movimiento del péndulo de un reloj.
Política Agraria Común (PAC)	La PAC es una de las políticas más importantes de la Unión Europea (el gasto agrario representa en torno al 45% del presupuesto comunitario), su objetivo es asegurar a la consumidora y consumidor europeo suministros a precios razonables y garantizar una retribución equitativa a los agricultores y las agricultoras, especialmente gracias a la organización común de los mercados agrícolas y el respeto de los principios fijados en la Conferencia de Stresa en 1958: unicidad de precios, solidaridad financiera y preferencia comunitaria.
Territorio	Espacio geográfico en sentido amplio, atribuido a un ser individual o a una entidad colectiva. Se relaciona estrechamente con la noción de dominio, alcanza también otro sentido, además del de espacio adscrito y vivido, el de espacio manejado, adaptado a las necesidades cambiantes, en un continuo proceso de territorialización.

Bericat, E y Camarero, M. *Trabajadoras y trabajos en la Andalucía Rural*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla-Málaga. (1994)

Braithwaite, M. *Las mujeres y la igualdad de oportunidades en la economía y el desarrollo rural*, en Instituto de la Mujer: Las mujeres protagonistas en el desarrollo rural 1994-1995. (1995)

Calatrava, J. *Actividad agraria y sustentabilidad en el desarrollo rural: el papel de la investigación /extensión con enfoque sistémico*, en E. Ramos y J. Cruz: Hacia un nuevo sistema rural. MAPA. Serie Estudios. Pp 303-327. (1995)

Camarero, L. A.; Sampedro, M.R. y Mazariegos, V. *Mujer y ruralidad: el círculo quebrado*. Instituto de la Mujer. Madrid. (1991)

Carta de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el Ámbito Rural. Instituto de la Mujer. Madrid. (1995).

Díez Bedmar, Consuelo. *Las mujeres en el mundo rural. Reflexiones generales y Contextualización*. Revista de estudios sobre Sierra Mágina, SUMUNTÁN Nº 24 P. 67-78. (2007);

Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional. EMAKUNDE (Instituto Vasco de la Mujer) (1997)

García, B. *La mujer ante el reto de la modernización de la sociedad rural*. Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2004)

Huisinga, R. Ageg: *Análisis socioeconómico y de género: Marco conceptual y referencias para el usuario*. FAO-ILO Documento de Trabajo no publicado. (1996)

La Mujer clave del desarrollo rural: [ponencias]. Dirección General de Investigación y Formación Agraria, Servicio de Publicaciones y Divulgación, Sevilla. 338 MUJ MUJ. (1999)

Sabater, A. *Las mujeres en el medio rural*. Instituto de la Mujer. Madrid. (1989)

San Pedro, R. *Género y Ruralidad: las mujeres ante el reto de la desagrarización*. Instituto de la Mujer. Madrid. (1996)

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marin.

<http://www.mapa.es>

Junta de Andalucía. Consejería de Agricultura y Pesca.

<http://www.juntadeandalucia.es/agriculturaypesca/portal/opencms/portal/portada.jsp>

Junta de Andalucía. Consejería de Igualdad y Bienestar Social.

[/http://www.juntadeandalucia.es/igualdadymbienestarsocial/opencms/system/modules/com.opencms.presentationCIBS/paginas/portada.jsp](http://www.juntadeandalucia.es/igualdadymbienestarsocial/opencms/system/modules/com.opencms.presentationCIBS/paginas/portada.jsp).

Instituto Andaluz de la Mujer.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo y Formación:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/index_tematicas.php

Diputación Provincial de Almería.

www.dipalme.org

Diputación Provincial de Cádiz.

www.dipucadiz.es

Diputación Provincial de Córdoba.

www.dipucordoba.es

Diputación Provincial de Granada.

www.dipgra.es

Diputación Provincial de Huelva.

www.diphuelva.es

Diputación Provincial de Jaén.

www.dipujaen.es

Diputación Provincial de Málaga.

www.malaga.es

Diputación Provincial de Sevilla.

www.dipusevilla.es

Federación Andaluza de Municipios y Provincias. FAMP.

www.famp.es

Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía ARA. Información sobre Grupos de Desarrollo Rural comarcales.

<http://www.andaluciarural.org/>

Unión General de Trabajadores (**UGT**).

www.ugt-andalucia.com

Comisiones Obreras (**CCOO**).

www.andalucia.ccoo.es

Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (**ASAJA**)

e-mail: asaja@asajandalucia.e.telefonica.net

Coordinadora de Agricultores y Ganaderos (**COAG**).

www.coagandalucia.com

Unión de Pequeños Agricultores (**UPA**).

www.upa-andalucia.es

Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (**AFAMMER**).

www.afammer.es

Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa (**OMEGA**).

www.mujeres-empresarias.com

www.nodo50.org/mujeresred/rural.htm -

FUNDACIÓN MUJERES, Delegación Andalucía.

e-mail: cordoba@fundacionmujeres.es

FADEMUR (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales) es una joven organización progresista que lucha por alcanzar la igualdad y el progreso de las mujeres que viven y trabajan en el medio rural.
<http://www.fademur.es/>

Federación de Mujeres y familias de ámbito rural (**AMFAR**) Proporciona información para conocer mejor la labor de las mujeres españolas del entorno rural.

<http://www.mujerrural.com/>

FEMUR (El portal de la mujer rural) Organización a nivel nacional que integra asociaciones locales de mujeres, teniendo como fines prioritarios la mejora de su calidad de vida por medio del desarrollo personal y económico de la Mujer Rural.

<http://portalmujerrural.com> ó www.femur.es

Las Mujeres en el Medio Rural (**M.A.PA**) Sección del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación relativa a las Mujeres en el Medio Rural.

<http://www.mapa.es/es/desarrollo/pags/mujer/intro.htm>

