

The logo of the University of Navarre (UNED) is displayed in white text on a dark green square background.

TESIS DOCTORAL

2017

INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

SOCIAL: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN FORMATIVA

María Del Carmen Navarro García-Suelto

Maestra de Educación primaria

Máster en Comunicación y Educación en la Red

PROGRAMA DE DOCTORADO EN COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN EN ENTORNOS DIGITALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Directora: Dra. Sonia M^a Santoveña Casal

PROGRAMA DE DOCTORADO EN COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN EN
ENTORNOS DIGITALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

SOCIAL: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN FORMATIVA

María Del Carmen Navarro García-Suelto

Maestra de Educación primaria

Máster en Comunicación y Educación en la Red

Directora: Dra. Sonia M^a Santoveña Casal

AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas que me han acompañado a lo largo de estos años, apoyándome y animándome a continuar a pesar de las dificultades. Por eso, me gustaría dedicarles unas palabras de agradecimiento ahora que el trabajo está terminado y que al fin, se pueden ver los frutos.

En primer lugar, quiero agradecer inmensamente a Sonia, mi directora, todo el apoyo y la confianza que me ha mostrado durante todo este tiempo, sabiendo dirigirme siempre hacia la claridad, sobre todo en los momentos en los que ni yo misma sabía hacia dónde caminaba. Este trabajo también es en parte suyo, por su paciencia, respaldo, ayuda y comprensión, y por tantos momentos compartidos... ¡muchas gracias!

No puedo olvidarme de todas las personas que con su profesionalidad han contribuido a que esta investigación haya llegado a buen puerto. Grandes docentes e investigadoras que han prestado su tiempo y esfuerzo a colaborar en este trabajo. Gracias a Isabel Domínguez, Rosa Morillo, Tiberio Feliz, Beatriz Tasende, M^º Paz Lebrero y M^º Rosa Goig. Además, me gustaría agradecer a Merche y Diana las largas conversaciones intercambiando impresiones que tan valiosas han sido para mí, así como a todas las mujeres que de una forma u otra, han colaborado con la investigación y se han interesado en su desarrollo, especialmente, a Carmen, Magdalena y Ada, por todo el tiempo dedicado y el cariño mostrado.

Como no, agradecer de una forma muy especial a mi amiga Tama sus energías y palabras de aliento en todos los momentos duros, y sobre todo, por estar siempre cuando más la necesito. A Ángel, porque siempre ha creído en mí y me ha ayudado a aprender a confiar en mí misma y en mi trabajo, por sus aportes y críticas que han sido fundamentales, y por su amistad. Y a todas las amigas y amigos que me acompañan y han sabido comprender y valorar mi trabajo. A Carlos, María, Miguel, Paty, Marieta, Sonia, María L., Raquel, Lorena y todos los que seguro faltan, a todos, muchas gracias.

Y por último, porque son los más importantes y el motor de mi vida, a mi familia, especialmente a mis padres, Julián y Rosa, y mis hermanas, Ana y Yoli, que han sabido comprenderme y apoyarme siempre sin rendirse. A mi madre, por sus largas charlas que siempre me ayudan a ver las cosas de otra manera y a Yoli, por estas últimas noches acompañándome. A Olga, por sus aportes y revisiones minuciosas y su apoyo incondicional. Y a todos mis familiares, que siempre me demuestran su cariño y valoran cada paso que doy.

Quiero dedicar esta tesis a la memoria de mis abuelos, especialmente a María, porque junto a su amiga Mannana, sin saberlo, dieron lugar a esta increíble aventura que ahora no hace más que comenzar...

Índice

Listado de abreviaturas y siglas.....	13
Listado de figuras y tablas	17
Introducción	22
Capítulo 1. Papel social de la igualdad de género.....	35
1.1. Introducción	36
1.2. Inicios de la desigualdad de género	39
1.2.1. Régimen patriarcal y mujer	44
1.2.2. Consecuencias de la discriminación hacia la mujer	46
1.3. Evolución del concepto de igualdad de género	49
1.3.1. Mujer y trabajo en España	66
1.4. Políticas actuales en relación a la mujer	68
1.4.1. Políticas de igualdad.....	71
1.4.2. Enfoques de desarrollo	80
1.5. El papel del feminismo en el camino hacia la igualdad.....	84
1.6. La mujer como colectivo vulnerable o en riesgo de exclusión social	89
1.7. Síntesis.....	94
Capítulo 2. Integración sociolaboral de la mujer	97
2.1. Introducción	98
2.2. Conceptos básicos	105
2.2.1. Tipos de población económica. Población económica en España	105
2.2.2. Empoderamiento de la mujer y empleabilidad.....	111

2.3. Relaciones entre género y desarrollo profesional	114
2.3.1. Mujer y trabajo remunerado.....	116
2.3.2. Factores influyentes en la actividad laboral femenina	120
2.3.3. Trabajo remunerado VS trabajo doméstico.....	127
2.4. Oportunidades de desarrollo personal para la mujer	130
2.4.1. El proyecto de vida profesional.....	131
2.4.2. Políticas de empleo	136
2.4.3. Barreras profesionales	140
2.4.4. Remuneración del trabajo doméstico, ¿es necesario?.....	147
2.4.5. Conciliación familiar	149
2.5. Síntesis.....	152
Capítulo 3. Internet, género e intervención social en la Sociedad de la Información	154
3.1. Introducción	155
3.2. Inclusión sociolaboral en la Sociedad de la Información	158
3.2.1. De la Sociedad de la información a la Sociedad del conocimiento.....	158
3.2.2. Sociedad de la información, brecha digital y exclusión social	162
3.2.3. Las redes sociales a través de Internet	172
3.2.4. NTIC y el mercado laboral	176
3.3. Formación para la inclusión sociolaboral de la mujer en la Sociedad de la Información	179

3.3.1. Información y formación, líneas de actuación básicas	179
3.3.2. La información para la búsqueda de empleo.....	181
3.3.3. Formación ocupacional (para el empleo) y formación para la búsqueda de empleo.....	183
Formación ocupacional o para el empleo	188
Formación para la búsqueda de empleo.....	196
3.4. Diseño de intervenciones sociales para la inclusión sociolaboral de la mujer en la Sociedad de la Información	202
3.4.1. Influencia de los estereotipos y roles en el plan vital de las mujeres.....	202
3.4.2. Diseño de intervenciones sociales para la inclusión sociolaboral	206
Importancia de las intervenciones en materia de inserción laboral.....	207
Diseño de intervenciones	209
Ejemplos de proyectos para la orientación profesional: los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI).....	212
3.5. Síntesis.....	214
Capítulo 4: Metodología de investigación.....	217
4.1. Antecedentes y estado de la cuestión	218
4.2. El contexto: características del municipio.....	233
4.3. Problema de investigación	251
4.4. Objetivos.....	254

4.4.1. Objetivo general	255
4.4.2. Objetivos específicos	255
4.5. Población/muestra	256
4.6. Diseño de la investigación	261
4.7. Técnicas e instrumentos de recogida de información	265
I. Grupo de discusión	267
Justificación	267
Objetivos.....	268
Construcción y desarrollo.....	269
Análisis de datos.....	275
II. Entrevistas	277
Justificación	277
Objetivos.....	279
Construcción y desarrollo.....	281
Análisis de datos.....	285
III. Encuestas.....	291
Justificación	291
Objetivos.....	293
Construcción y desarrollo.....	294
Análisis de datos.....	302

IV. Observación participante	307
Justificación	307
Objetivos.....	310
Construcción y desarrollo.....	310
Análisis de datos.....	312
4. 8. Análisis de los resultados	315
Capítulo 5. Análisis y determinación de las necesidades del colectivo estudiado	318
5.1. Análisis de los resultados	319
5.1.1. Análisis descriptivo (Encuestas)	319
a. Análisis descriptivo de los indicadores sociales	319
b. Análisis descriptivo por variables	332
c. Análisis conjunto de variables	353
d. Conclusiones del estudio descriptivo	359
5.1.2. Análisis cualitativo de contenido (Grupos de discusión y entrevistas).....	366
a. Análisis cualitativo por familias y categorías.....	368
b. Conclusiones del estudio cualitativo	417
5.2. Conclusiones de la fase I: análisis de las necesidades del colectivo	431
Capítulo 6. Diseño, implementación y evaluación de la propuesta de intervención	449
6.1. Diseño de la intervención formativa	450
Fundamentación de la propuesta	450

Personas destinatarias de la formación	451
Objetivos.....	451
Contenidos	453
Metodología	456
Temporalización	459
Recursos, ubicación y entorno	459
Actividades	461
Evaluación.....	461
6.2. Experiencia didáctica de integración sociolaboral	463
Las participantes (muestra).....	464
Recursos materiales (documentos de trabajo o informativos) y espaciales	467
Cronograma de actuación	467
Unidad 2. Herramientas para la búsqueda de empleo: el CV y la carta de presentación.....	468
Justificación	468
Objetivos.....	468
Relación de los objetivos de las sesiones con los objetivos de la unidad.....	469
Resultados de aprendizaje	469
Programación de las sesiones	471
Análisis de los resultados	478

6.3. Evaluación de la intervención	479
Desarrollo y evaluación de las sesiones	479
6.4. Conclusiones de la fase II: diseño de la propuesta formativa.....	494
Conclusiones.....	503
Limitaciones del estudio.....	515
Prospectiva y líneas futuras de actuación	517
Bibliografía.....	523
Anexos	549

Notas importantes anteriores a la lectura:

En la redacción y presentación de este trabajo se han tenido en cuenta las normas de presentación facilitadas por la UNED para trabajos de tesis doctoral, las normas APA 6ª Edición y las propias normas de la lengua en la que está escrito: el castellano.

Sin embargo, dada la naturaleza de la investigación y por ende, de este trabajo, consideramos importante subrayar un aspecto fundamental: la invisibilización de las mujeres en los ámbitos académicos y sociales es un problema que debe abordarse a nivel global, incluyendo el lenguaje en la medida de lo posible.

Por este motivo, y siguiendo las recomendaciones para el uso de un lenguaje no sexista que se derivan de la Ley 3/2007 para la igualdad (desarrolladas por distintas administraciones, entre ellas la UNED y otros organismos como la UNESCO), en la redacción del texto se utiliza el femenino como colectivo siempre que no sea posible el uso de un término neutro, y en caso de nombrar a ambos géneros, se coloca delante el femenino. Además, en la bibliografía, se incluyen los nombres completos de las autoras y autores con el fin de visibilizar el trabajo de las mismas.

Listado de abreviaturas y siglas

AEPA	Aula de Educación Para Adultos
CAI	Centro de Atención a la infancia
CEE	Comunidad Económica Europea
CEEA	Comunidad Europea de Energía Atómica
CEDAW	“Committee on the Elimination of Discrimination Against Women” (Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)
CEPA	Centro de Educación Para Adultos
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
CONGDE	Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España
Coord.	Coordinador/es
DAWN	Alternativas de Desarrollo con Mujeres para una Nueva Era
DDHH	Derechos Humanos
DNI	Documento Nacional de Identidad
Ed.	Educación
Eds.	Editores
EEE	Estrategia Europea de Empleo
EPA	Encuesta de Población Activa
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
FEUP	Federación Española de Universidades Populares
FIP	Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional

FP	Formación Profesional
G8	Se denomina así al grupo informal de países que tienen mayor peso político, económico y militar a escala global. Dichos países en la actualidad son Rusia, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, Alemania, Reino Unido, Japón. La Unión Europea también se encuentra representada políticamente.
GD1	Grupo de discusión 1 (20-40 años, Con Formación)
GD2	Grupo de discusión 2 (41-65 años, Con Formación)
GD3	Grupo de discusión 3 (20-40 años, Sin Formación)
GD4	Grupo de discusión 4 (41-65 años, Sin Formación)
GED	Género en el Desarrollo
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEM	Instituto Nacional de Empleo
LOGSE	Ley Orgánica General del Sistema Educativo de 3 de octubre de 1990
LOIMH	La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOREG	Ley Orgánica del Régimen Electoral
NTIC	Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
ONU	Organización de Naciones Unidas
ONG	Organización No Gubernamental
Oe	Objetivos de las entrevistas
Oen	Objetivos de la encuesta

Ogd	Objetivos de los grupos de discusión
Oop	Objetivos de la observación participante
párr.	párrafo
PLIS	Plan Local de Inclusión Social
PNAE	Planes Nacionales de Acción Para el Empleo
p.	página
pp.	páginas
PRIS	Proyecto de Inserción Social
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
RA	Resultados de aprendizaje
SEAF	Servicio de Empleo y Acción Formativa
SEPE	Servicio de Empleo Público Estatal
SURT	Associació de Dones per la Inserció Labora (Asociación de mujeres para la inserción laboral)
TV	Televisión
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
Univ.	Universidad

Listado de figuras y tablas

<i>Figura 1:</i> Población mundial año 2012.....	37
<i>Figura 2:</i> Modelos de organización de la pareja	67
<i>Figura 3:</i> Feminismo de la igualdad y de la diferencia.....	87
<i>Figura 4:</i> Comparativa empleo hombres y mujeres 2013.....	107
<i>Figura 5:</i> Comparativa población económica España 2013	107
<i>Figura 6:</i> Población inactiva femenina: motivos. Año 2013	109
<i>Figura 7:</i> Comparativa Población inactiva: motivos. Año 2013	110
<i>Figura 8:</i> Población Parada y Estudios Terminados. Año 2013.....	116
<i>Figura 9:</i> Comparativa clases de inactividad. Año 2013	118
<i>Figura 10:</i> Comparativa población ocupada 2013	126
<i>Figura 11:</i> Cursos para desempleados. Modalidad: Mixta. Consejería de economía, empleo y empresas.....	189
<i>Figura 12:</i> Cursos para desempleados. Modalidad: Presencial. Consejería de economía, empleo y empresas	190
<i>Figura 13:</i> Cursos para desempleados. Modalidad: A distancia. Consejería de economía, empleo y empresas	190
<i>Figura 14:</i> Cursos para desempleados. Modalidad: Teleformación. Consejería de economía, empleo y empresas	191
<i>Figura 15:</i> Esquema de las opciones vitales de la persona socialmente aceptadas.....	203
<i>Figura 16:</i> La orientación y la formación en el proyecto vital.....	207
<i>Figura 17:</i> Inserción laboral, escala en puestos de responsabilidad. Fuente: Internet	222
<i>Figura 18:</i> Cartel “Jornada del día de la mujer” (2015)	228
<i>Figura 19:</i> Cartel “Seseña por los buenos tratos”	228
<i>Figura 20:</i> Fotografía del cartel de la	231
<i>Figura 21:</i> Mapa de Seseña	234

<i>Figura 22:</i> Población censada en Seseña en el año 2015. Distribución por sexos.....	236
<i>Figura 23:</i> Estadística del Padrón Continuo de Seseña a 1 de enero de 2015.....	237
<i>Figura 24:</i> Tasa de paro en Seseña. Evolución últimos 10 años	238
<i>Figura 25:</i> Nivel de formación terminado (mayores de 16 años)	238
<i>Figura 26:</i> Personas empadronadas en Seseña (1996-2015).....	239
<i>Figura 27:</i> Frecuencia de las edades de las participantes en la encuesta	320
<i>Figura 28:</i> Distribución de nacionalidades de las participantes de la encuesta	321
<i>Figura 29:</i> Frecuencias sobre el número de hijos de las participantes.....	323
<i>Figura 30:</i> Recuento de hijos a cargo de las participantes en la encuesta	325
<i>Figura 31:</i> Convivencia	326
<i>Figura 32:</i> Situación de la vivienda principal.....	327
<i>Figura 33:</i> Empleada a lo largo de su vida.....	332
<i>Figura 34:</i> Problemas de conciliación	334
<i>Figura 35:</i> Respuestas a los problemas de conciliación	336
<i>Figura 36:</i> Razones por las que buscan empleo.....	338
<i>Figura 38:</i> Presencia de las mujeres en trabajos informales y/o de voluntariado	340
<i>Figura 37:</i> Jornada que mejor se adapta a las necesidades de las mujeres	340
<i>Figura 39:</i> Disponibilidad de desplazamiento	342
<i>Figura 40:</i> Opiniones sobre la posibilidad de emprender.....	343
<i>Figura 41:</i> Herramientas utilizadas para la búsqueda de empleo	346
<i>Figura 42:</i> Recursos empleados para buscar empleo a través de Internet	347
<i>Figura 43:</i> Conoce los recursos de búsqueda de empleo en el municipio.....	348
<i>Figura 44:</i> Asistencia a cursos/talleres sobre búsqueda de empleo.....	349
<i>Figura 45:</i> Centros de formación donde han participado.....	350

<i>Figura 46:</i> Predisposición a asistir a talleres de formación.....	351
<i>Figura 47:</i> Preferencias sobre temas de formación	353
<i>Figura 48:</i> Mapa de conceptual del análisis de contenido.....	416
Tabla 1. Políticas para la igualdad a nivel mundial.....	51
Tabla 2. Estadísticas sobre ingresos a la universidad y población activa del INE	90
Tabla 3. Tipos de educación	187
Tabla 4. Nº de participantes en cada fase de la investigación	256
Tabla 5. Etapas de la investigación y acciones principales	263
Tabla 6. Familias y categorías de análisis	289
Tabla 7. Variables de análisis de la encuesta	305
Tabla 8: Relación de objetivos de los instrumentos con los objetivos de investigación	313
Tabla 9. Estado civil de las participantes en la encuesta	321
Tabla 10. Datos sobre el sexo de las parejas de las participantes en la encuesta.....	322
Tabla 11. Estadísticos sobre el número de hijos	322
Tabla 12. Estadísticos sobre las edades de los hijos	324
Tabla 13. Frecuencias sobre familiares a cargo de las participantes de la encuesta.....	326
Tabla 14. Nivel de estudios alcanzados por las participantes en la encuesta	328
Tabla 15. Formación extraacadémica recibida.	329
Tabla 16. Situación laboral en el momento de la encuesta	330
Tabla 17. Tiempo de desempleo total en el momento de la encuesta.....	330
Tabla 18. Activas: tiempo contratado a la semana	331
Tabla 19. Razones por las que sí o no han trabajado anteriormente	333
Tabla 20. Razones por las que tienen o no problemas para conciliar	334

Tabla 21. Otras opciones a la resolución de problemas de conciliación	336
Tabla 22. Otras razones para la búsqueda de empleo	338
Tabla 23. Colaboraciones de las mujeres en trabajos informales y/o de voluntariado.....	341
Tabla 24. Razones por las que aceptarían o no el empleo fuera del municipio	342
Tabla 25. Razones por las que se plantearían emprender o no.....	344
Tabla 26. Servicios consultados para la búsqueda de empleo en el municipio	349
Tabla 27. Preferencias de horario para formación	351
Tabla 28. Preferencias de duración de las sesiones.....	352
Tabla 29. Convivencia VS personas a cargo VS nº de hijos	354
Tabla 30. Pareja VS Convivencia.....	355
Tabla 31. Estado civil VS convivencia	356
Tabla 32. Formación académica VS Otra formación	357
Tabla 33. Edad VS Formación académica.....	358
Tabla 34. Formación académica VS Situación laboral	359
Tabla 35: DAFO análisis cualitativo	430
Tabla 36: Dimensiones de las barreras	458
Tabla 37: Relación de objetivos.....	469

Introducción

El trabajo que se expone a continuación aborda un tema de gran peso social en nuestros días debido a la complejidad que presenta y a las múltiples barreras que lo caracterizan: se trata del **acceso al mercado laboral de mujeres en riesgo de exclusión social**. Numerosas académicas y académicos, así como profesionales de los campos formativos y laborales hacen eco de esta problemática, que afecta a un colectivo muy amplio y que en época de crisis, ha aumentado exponencialmente.

La tendencia al estudio del campo de la exclusión social y la igualdad de la mujer corresponde a una inquietud personal que se ha ido haciendo cada vez más fuerte con el paso de los años. Asimismo, es fruto del trabajo de voluntariado en este ámbito, que permite descubrirlo en todas sus dimensiones y localizar las carencias más importantes que sufren los distintos colectivos vulnerables, en especial, mujer e infancia.

Tras las primeras experiencias en el desarrollo de actividades con menores en riesgo, el interés por contribuir activamente en el cambio social fue en aumento, y de la misma forma, las colaboraciones en este tipo de proyectos, tomando especial interés por el campo de la igualdad de género. Unido a la vocación y profesión de magisterio, las investigaciones personales en torno a la exclusión social de la mujer han ido tomando forma poco a poco, primero de manera informal, para más tarde concretarse en trabajos de investigación más serios.

De esta manera, con el objetivo de desarrollar nuevos métodos en la educación para la igualdad, en el año 2012 trabajé en una unidad didáctica basada en TIC para fomentar entre los adolescentes la igualdad de género como valor social.

Los resultados obtenidos con esta experiencia¹ y la constante reflexión posterior en el campo de la mujer, asentarían las bases motivacionales para iniciar el presente trabajo de tesis doctoral, enfocado esta vez a un público femenino vulnerable o en riesgo de exclusión social.

El empuje final hacia el estudio de este colectivo surge a raíz de la observación de la desesperación de muchas mujeres residentes en Seseña (Toledo), que por la falta de recursos económicos, se ven obligadas a buscar trabajo de forma urgente y son rechazadas, una y otra vez, por su condición de mujer y/o su baja cualificación, creando en ellas sentimientos de angustia, frustración, impotencia o desaliento frente a sus realidades personales.

La cooperación con entidades benéficas locales permite una mayor aproximación a sus circunstancias y hace cada vez más acuciante la necesidad de buscar posibles soluciones a los diversos problemas que plantean, por ejemplo: aprender a leer y/o escribir, a utilizar un ordenador e Internet, a controlar la contabilidad en el hogar (muchas de ellas han pasado de tener grandes ingresos a contar sólo con el subsidio de su pareja,...), a buscar trabajo, a preparar un currículum, competencias en relación a la educación y el cuidado de los hijos, etc.

Analizando los recursos a disposición de la población en el municipio, se observa un claro déficit en la propuesta de soluciones a las necesidades demandadas, bien por falta de presupuestos específicos o por falta de organización en base a los recursos de los que sí se dispone.

¹ Esta investigación fue elaborada para realizar el Trabajo Fin de Máster en Comunicación y Educación: de la Sociedad de la Información a la Sociedad del Conocimiento (UNED). Parte de los resultados obtenidos fueron publicados en la revista EDUTEC: http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec50/n50_Navarro.html

Este hecho motiva y justifica la importancia de realizar una investigación que ponga sobre la mesa las necesidades reales que manifiestan las mujeres vulnerables o en riesgo, y a su vez proponer posibles intervenciones para facilitar su inclusión sociolaboral.

Consciente de que el objetivo es ambicioso, dadas las características del municipio, en el que predomina la baja participación ciudadana en cualquier actividad local, se considera de vital importancia tratar de proponer alternativas a tantas mujeres que lo necesitan y demandan. Por otra parte, una investigación así supone una novedad, ya que no se tiene constancia de ninguna anterior parecida en la localidad.

La inclusión sociolaboral de la mujer en riesgo es un campo muy amplio que comprende tres realidades paralelas: por un lado, atiende a la *exclusión de la mujer de la sociedad* a través del patriarcado y los estereotipos de género que definen los proyectos de vida de mujeres y hombres a todos los niveles. En este sentido, se estudian los roles asumidos socialmente y las barreras que encuentran las mujeres (todas) para poder desarrollarse libremente a nivel familiar, laboral y social. A pesar de ser un concepto muy amplio, e imposible de concretar en este estudio, haremos referencia a los principales matices que permiten comprender a grandes rasgos cómo afectan al desarrollo personal de las mujeres las normas y estereotipos aprehendidos socialmente.

Por otro lado, es necesario realizar una aproximación a la definición de *mujer como colectivo vulnerable o en riesgo de exclusión social*. A pesar de que el nombre nos acerca bastante al contenido de dicha definición, conviene puntualizar que la situación de exclusión también tiene tonos distintos si la persona afectada es mujer u hombre.

Por ello, es esencial determinar cuáles son las circunstancias y características singulares que producen que una mujer (en este caso, grupo de mujeres) se encuentre en riesgo grave de exclusión y pobreza.

Al mismo tiempo, resulta imprescindible estudiar las *dificultades concretas de acceso y estancia en el mercado laboral* que enfrentan las mujeres en el proceso de inserción laboral, en especial, las más vulnerables. Este colectivo, por sus características, es especialmente sensible y requiere de medidas muy específicas que le permitan hacer frente a sus distintas situaciones particulares.

En la mayoría de los casos, la complejidad o gravedad de la situación en la que están inmersas y/o la falta de recursos y habilidades sociales, suponen verdaderas barreras para el desarrollo de su vida profesional, afectando gravemente al resto de ámbitos personales. Sin embargo, la especificidad de las situaciones, complica las grandes soluciones generales que se pueden dar desde las administraciones, y obliga a tomar medidas puntuales que tardan mucho en llegar.

La crisis económica mundial, por su parte, está cambiando las políticas económicas y familiares. Muchos puestos de trabajo han sido destruidos, pequeñas y medianas empresas han quebrado, se han reducido las ofertas de empleo, las jornadas, los sueldos, se exige mayor titulación y capacitación, experiencia previa,... produciendo una gran preocupación y desaliento general ante la necesidad de encontrar un empleo que permita subsistir a las familias.

A su vez, las separaciones matrimoniales, la pérdida de empleo de la pareja, los largos periodos de inactividad laboral dentro de las familias, el agotamiento de las prestaciones,...

están provocando que mujeres que nunca antes habían trabajado, buscado empleo activamente o que llevan muchos años inactivas, encuentren la necesidad de conseguir un trabajo para colaborar y reforzar la economía del hogar, mantener a su familia, solventar algunos de los gastos fijos mensuales (hipotecas, alimentación, servicios, transportes,...), etc.

Es entonces cuando factores como la precariedad de los trabajos, el apremio de ingresos extra en los hogares, las hipotecas y préstamos personales contraídos, la edad, la falta de experiencia, de titulaciones y en muchos casos de los estudios básicos, la falta de habilidades sociales y/o habilidades básicas para la búsqueda activa, entran en juego propiciando que, para muchas mujeres, la búsqueda de empleo (a través de los medios tradicionales y/o digitales) sea una labor muy complicada y, en un alto porcentaje, sin éxito.

Las estadísticas en los distintos medios de comunicación demuestran que resulta alarmante el aumento de la cifra de madres, inmigrantes y autóctonas, con hijos menores a su cargo, que acuden a instituciones benéficas como Cáritas o Cruz Roja a pedir ayuda para poder alimentarse a falta de los ingresos mínimos suficientes para poder sobrevivir y alimentar saludablemente a sus hijos (sólo el plan FEGA de alimentos para personas desfavorecidas reparte alimentos no perecederos a más de 6.500 asociaciones sin ánimo de lucro en España²) (Diego, 2016; Jiménez, 2015; Lorente, 2014; Prats, 2015). En términos sociales, estas situaciones les colocan, a ellas y a sus familias, en una situación de “vulnerabilidad” o “riesgo de exclusión social”.

² Ver Fondo Español de Garantía Agraria. (2016) en Bibliografía.

Habitualmente, y hasta hace pocos años, las mujeres usuarias de dichos servicios benéficos tenían un nivel socioeconómico bajo, sin estudios, nunca o casi nunca habían trabajado fuera de casa, nunca habían buscado empleo activamente y si se planteaban encontrar trabajo, era por la situación económica que atravesaban a largo plazo.

Sin embargo, en los últimos años, causa gran preocupación el creciente número de mujeres que se encuentran en una situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión con un perfil totalmente distinto al anterior: sí tienen titulaciones académicas (normalmente FP), sí han trabajado antes fuera de casa (abandonaron el trabajo por distintos motivos, normalmente para cuidar a sus hijos y/o porque mantenían un nivel socioeconómico medio, han sido despedidas recientemente, etc.), tienen habilidades sociales básicas,... Pero en la actualidad, se encuentran en una situación de vulnerabilidad muy alta por falta de recursos económicos y de reciclaje en aspectos básicos para la búsqueda de empleo o reincorporación al mundo laboral que les imposibilita encontrar un puesto de trabajo.

En estos casos, enfrentan una doble exclusión: por motivos de género (discriminaciones sociales ligadas al sexo femenino) y por motivos de pobreza (entendida no sólo a nivel económico, sino a nivel cultural, político y social) que dificulta su inserción social (Manzano, 2005) y eleva su vulnerabilidad. Dicha situación empeora si viven en un pueblo, ya que las posibilidades reales de encontrar empleo se reducen considerablemente.

Esta es la razón por la que la investigación se contextualiza en un municipio concreto: Seseña, situado en la periferia de Madrid pero que territorialmente pertenece a Toledo.

A pesar de que la cercanía a Madrid debería ser un aliciente positivo para encontrar empleo, en muchos casos no es así, produciendo situaciones de extrema vulnerabilidad, como veremos en la exposición del trabajo.

El objetivo no fue otro que averiguar cuáles son las necesidades y dificultades que las mujeres en riesgo perciben a la hora de buscar empleo, para poder ayudar a encontrar posibles soluciones y a la vez, arrojar un poco de luz sobre los distintos problemas a los que se enfrenta este colectivo en el municipio. En este caso, se determinó que la mejor solución podría ser desarrollar un programa formativo que se pudiera incorporar a la formación permanente municipal en el ámbito de formación y orientación laboral.

De esta forma, el ámbito de actuación de la investigación se sitúa dentro del campo de la educación o pedagogía social, más concretamente en la acción formativa para la inserción sociolaboral de la mujer vulnerable o en riesgo de exclusión social.

En conclusión, el proyecto de investigación denominado “Integración sociolaboral para mujeres en riesgo de exclusión social: propuesta de intervención formativa” trata de dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación: *¿Cuáles son las necesidades y dificultades principales que manifiestan las mujeres en riesgo del municipio de Seseña a la hora de buscar y encontrar un puesto de trabajo?*

Y en base a dichas necesidades y dificultades, *¿qué aspectos clave de formación sociolaboral debería incluir un plan formativo para mujeres en riesgo de exclusión social que tratan de realizar una búsqueda de empleo activa en el municipio de Seseña?*

Para dar respuesta a dichas cuestiones, se decidió dividir el trabajo o el estudio en dos fases diferenciadas pero complementarias que nos ayuden a dar respuesta a cada una de las preguntas formuladas: fase I: análisis y determinación de las necesidades del colectivo estudiado y fase II: diseño de la propuesta.

Al mismo tiempo, la fundamentación teórica de la investigación da rigor y coherencia al estudio, por lo que se ha confeccionado un marco teórico que asiente los conceptos clave. Dentro del mismo, se analizan de forma teórica los tres aspectos de la realidad que confluyen en el campo de estudio.

Ya desde el principio se puede comprobar que es un trabajo complejo que ha sido diseñado en distintas partes que conforman un todo, y que persiguen un objetivo final: la preparación de una intervención social realista y concreta. Para comprender mejor el esquema, vamos a describir brevemente qué encontraremos en cada apartado:

El Capítulo 1 se centra en la descripción del hecho empírico de que las mujeres a lo largo de la historia han sido sistemáticamente excluidas de la sociedad, relegándolas a un segundo plano en todas las actividades. El sistema patriarcal que rige el sistema organizativo ha colocado al hombre por encima de la mujer hasta hace muy pocos años, por lo que a pesar de la igualdad normativa que hoy en día se encuentra vigente, son muchos los obstáculos a superar para conseguir una igualdad real. En este capítulo se analiza la evolución que el estudio de este tema ha sufrido a lo largo de los años, delimitando las dificultades que la mujer encuentra para abrirse paso en los distintos ámbitos sociales: estudios, proyectos y desarrollos profesionales, de vida, lucha contra la violencia contra la mujer, etc.

Por su parte, las mujeres vulnerables o en riesgo de exclusión social conforman un colectivo propio muy amplio que incluye situaciones personales muy diversas, pero que tienen en común una característica concreta: el género ligado a la vulnerabilidad social (pobreza). No todas las mujeres se encuentran en riesgo de exclusión social, sin embargo, el género es un determinante y condicionante muy influyente en la realidad actual de la mujer. Se trata de

hacer una aproximación a la definición de dicho colectivo, yendo de lo más amplio hacia lo concreto.

El capítulo 2 analiza la relación que existe entre la mujer y el ámbito laboral. El género supone una diferenciación clave a la hora de buscar empleo, por ello, se analizan los condicionantes y barreras (internas y externas) que las mujeres encuentran a la hora de buscar y aceptar un empleo, su transformación a lo largo del tiempo, con qué recursos enfrentan estas situaciones, las dificultades actuales en relación a la obtención y mantenimiento del mismo, etc. Se perfilan ideas sobre la discriminación no formal u oculta, barreras invisibles y cómo la sociedad, desde las distintas esferas, influye en la elección profesional de las mujeres. La situación de vulnerabilidad o de riesgo de exclusión añade más dificultades a la tarea de inserción laboral, por lo que se analiza de forma integrada en la exposición teórica. Véase que la matización de “personas en riesgo” es imprescindible para acotar el contenido del marco teórico.

Finalmente, en el capítulo 3, se estudian las opciones de intervención social más acorde con el desarrollo de la investigación y las formas de diseño de dichas intervenciones, de cara a facilitar la comprensión del diseño de la propuesta resultante en la fase II de la investigación. A su vez, se analizan algunos de los aspectos clave que fundamentarán la propuesta diseñada, como son la influencia que las NTIC tienen, o podrían tener, en relación a mejorar la búsqueda de empleo por parte de este colectivo.

En este sentido, se hace referencia a la importancia de analizar qué ventajas aportan a nivel personal (de búsqueda de empleo) y a nivel colectivo (de formación de redes sociales, compartir información, ofrecer servicios, etc.). Este aspecto cobra una gran relevancia a medida que avanza la investigación ya que la formación de red social supone un gran

avance para este colectivo: Internet permite conformar grupos afines que compartan información, pero también problemas, dificultades y soluciones, contribuyendo a romper con el aislamiento social que con frecuencia sufren estas mujeres, y con ello, favoreciendo tanto la búsqueda de empleo como las relaciones sociales entre ellas.

Las NTIC facilitan la comunicación, y es por eso que permiten crear y dinamizar grupos en los que colaborar, informarse, debatir opiniones, obtener y reforzar amistades, compartir experiencias, pedir ayuda y un largo etcétera. Las redes sociales que se generan a través de la red conforman uniones y facilitan la organización, por lo que podría ser un nuevo punto de apoyo para la mujer en diferentes sentidos.

Se hace una breve mención a la alfabetización digital como requisito indispensable para el acceso a la red, sin embargo, no se profundiza en este aspecto ya que llevar a cabo una verdadera alfabetización digital escapa a los objetivos del presente trabajo de investigación. La alfabetización digital supone un proceso en sí mismo de interiorización y comprensión de los nuevos lenguajes desarrollados y un aprendizaje continuo de expresión y reconstrucción del conocimiento (Gutiérrez Martín, 2003; Silva, 2005).

En este caso, el objetivo de la investigación se centra en orientar y facilitar el acceso a la búsqueda de empleo por Internet como herramienta para agilizar y hacer más efectiva dicha búsqueda, de forma que las posibilidades reales de éxito aumenten. Es decir, no se llevaría a cabo tanto un proceso de alfabetización como un proceso de autoempoderamiento a través de los instrumentos que ofrece la red.

En conclusión, el desarrollo teórico del trabajo sigue un orden predeterminado para conseguir una línea argumental lógica. Como se ha indicado, en un primer momento se detalla el estado actual de la *exclusión social de la mujer* (factor en sí mismo), para más

tarde, y más específicamente, definir la *problemática mujer y empleo* relacionado con dicha exclusión. En un tercer capítulo, se hace una breve reseña de la importancia de la *planificación para la intervención social* y el papel de las *NTIC en la formación permanente* y en la conformación de red social.

Una vez definido el marco conceptual (en constante movimiento y actualización), el capítulo 4 define la metodología, técnicas e instrumentos de recogida de datos aplicados en el proceso del trabajo de campo, así como la propuesta de análisis de los datos obtenidos. La investigación, basada en una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa), ha tenido dos partes claramente diferenciadas que se articulan entre sí y con el marco teórico: la fase I de análisis de las necesidades del colectivo y la fase II de diseño de la propuesta.

Para la recogida de información sobre el terreno se han utilizado distintos instrumentos que han permitido obtener datos de tipo cuantitativo y cualitativo. En la fase I, se han utilizado las encuestas, los grupos de discusión y las entrevistas individuales. Por su parte, para la fase II se ha recurrido a la observación participante y a las encuestas (pre y post test). Previamente, se incluye una minuciosa descripción del contexto del municipio así como los antecedentes y el estado de la cuestión del tema abordado que permiten comprender el porqué de esta investigación y cuáles son las causas que la motivan.

En el capítulo 5, se detalla el análisis de la información obtenida en la fase I a través de las encuestas, los grupos de discusión y las entrevistas. El análisis, de tipo descriptivo y de tipo cualitativo (análisis de contenido), sirve para delimitar las características propias de las mujeres vulnerables o en riesgo que habitan en el municipio de Seseña y determinar las necesidades y dificultades que las mujeres manifiestan en torno al acceso al mercado

laboral. Este análisis ofrece los contenidos clave a integrar en el plan así como otros detalles a tener en cuenta en el diseño (horarios, duración, motivaciones, etc.).

El capítulo 6 (Fase II) comprende el diseño de la propuesta, dónde se detallan todos los elementos del plan. A propósito del diseño, y para poder hacer una primera evaluación de los posibles resultados, se aplicó a una muestra de 15 personas la unidad 2 de trabajo: “Las herramientas para la búsqueda de empleo (I). El CV y la carta de presentación”.

Esta pequeña experiencia sirve para poder analizar el grado de aceptación de la posible implementación del plan en el municipio, así como el grado de satisfacción de las asistentes y el grado de adquisición de los contenidos.

Para ello, se diseñaron un pre y post test que permitieron recoger la información sobre el nivel de expectativas de las participantes y después, sobre el nivel de satisfacción con el taller. Acompañado de la observación participante en el mismo, se han podido evaluar los resultados obtenidos y ha permitido proponer las mejoras oportunas y delimitar los límites de la investigación.

Inmediatamente después, para finalizar del documento, se encontrarán las conclusiones finales que pretenden hacer una pequeña síntesis sobre las ideas más importantes inferidas del trabajo de investigación desarrollado, así como las limitaciones del estudio, la prospectiva y las líneas futuras de actuación.

Capítulo 1. Papel social de la igualdad de género

*Las mujeres han vivido todos estos siglos
como esposas, con el poder mágico y
delicioso de reflejar la figura del hombre, el
doble de su tamaño natural.*

(Virginia Woolf, 1929)

1.1. Introducción

La igualdad de género hace referencia a la necesidad social de proporcionar a ambos sexos (hombres y mujeres) los mismos derechos y obligaciones que les permita ser partícipes plenamente de la ciudadanía. Este derecho se recoge tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como en la Constitución española, y se hace eco en las distintas Cartas y Pactos Internacionales.

Con ello, no se pretende afirmar que hombres y mujeres sean exactamente iguales, sino que se han de respetar mutuamente y construir, sobre la base de sus diferencias (físicas, psicológicas, intereses, motivaciones, etc.), un modelo de sociedad adaptado a las mismas, donde todas las personas puedan realizarse por igual sin sufrir ningún tipo de discriminación.

El desarrollo teórico actual en este sentido, hace referencia a la necesidad de promover los cambios sociales oportunos para concienciar a la población. Para ello, se utilizan conceptos como: “igualdad entre sexos”, “de oportunidades”, “sociedad justa y equilibrada”, “acceso al bienestar”, “justicia social”, “no discriminación”, “participación social”, “diversidad”, “estereotipos y prejuicios”, “dignidad” y “exclusión” e “inclusión social” (Benito Martínez, 2008) cuyo uso en los distintos espacios de reflexión y divulgación contribuye a “hacer visible” esta problemática e inspirar reformulaciones en los distintos espacios sociales: educativos, laborales, legislativo, publicitarios, etc..

La exclusión social de la mujer es un hecho ancestral que, sin embargo, ha empezado a preocupar socialmente hace, relativamente, muy poco tiempo.

No es hasta la mitad del S.XX, con los primeros movimientos feministas, que se empieza a tomar conciencia de la gravedad de un problema que afecta, según las estadísticas de la ONU en United Nations Statistics Division³, a alrededor de la mitad de la población mundial (figura 1).

Población mundial año 2012

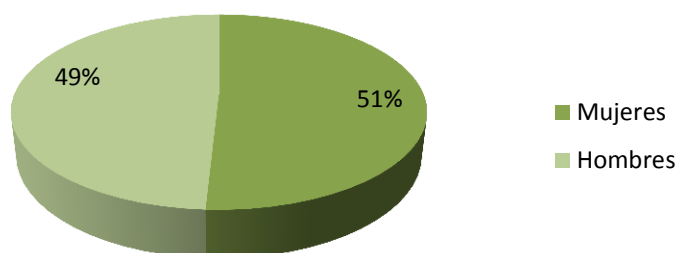


Figura 1: Población mundial año 2012

Elaboración propia sobre datos obtenidos de: "Table 1a: Population size"
(<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/default.htm>)

La falta de estudios sobre el feminismo y otros ámbitos en relación a la mujer se hace patente en la búsqueda de documentación sobre estos temas, en la que destaca la escasez de documentos que engloben de forma general la problemática que rodea la figura femenina. Numerosos académicos y académicas de la época hicieron eco sobre dicha dificultad, y de esta forma, en el año 1968, apareció el "Women's Studies", campo académico especializado en la investigación y documentación sobre el feminismo y los ámbitos de discriminación hacia la mujer.

³ "The United Nations Statistics Division" es la división de las Naciones Unidas que se encarga de desarrollar un sistema estadístico a nivel mundial para recopilar y difundir la información estadística global, desarrollar normas para realizar las estadísticas y coordinar los esfuerzos internacionales. Entre sus funciones están la recolección, procesamiento y difusión de la información estadística referente a distintos datos: demografía, cuentas nacionales, energía, industria, medio ambiente,...; la estandarización de los métodos estadísticos, clasificaciones y definiciones; la definición del programa de cooperación técnica y la coordinación de los programas y actividades estadísticas internacionales (incluyendo el Comité de Coordinación de las Actividades Estadísticas (CCSA)). Además de proporcionar toda la ayuda técnica a los países que lo soliciten, publica regularmente libros e informes actualizando la información, incluyendo el Anuario Estadístico y el World Statistics Pocketbook, que están disponibles en su página web. Dicha división pertenece a la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas, que es la entidad de mayor rango dentro del sistema estadístico mundial. La página web es la siguiente: <http://unstats.un.org/unsd/default.htm> (último acceso: 25/03/2014)

Este campo académico en España se define como “Estudios de género”. Según Gomáriz (1992):

(...) podría aceptarse que son reflexiones sobre género todas aquellas que se han hecho en la historia del pensamiento humano acerca de las consecuencias y significados que tiene pertenecer a cada uno de los sexos, por cuanto esas consecuencias, muchas veces entendidas como "naturales", no son sino formulaciones de género (p. 84).

Uno de los primeros retos a los que se enfrentó este campo de estudio fue definir las diferencias entre sexo (características fisiológicas que nos definen como hombres y mujeres) y género (definición social que atribuye un conjunto de características a uno u otro sexo). De esta forma, la diferencia entre los estudios de género y la teoría feminista radica en que ésta, además de realizar un estudio sistemático de la condición y papel de la mujer en la sociedad, investiga las vías para transformar la realidad y lograr la emancipación de la mujer en todos los ámbitos de su vida (Gomáriz, 1992). Sin embargo, la relación entre ambos es muy estrecha, relacionándose de forma directa.

Aun así, como señala Medá (2002), en 1993, tan sólo se reseñaban 114 obras anglo-sajonas que estudiaban el feminismo, número ínfimo en relación a otros temas de interés social. Dicha falta de estudio y documentación se reflejará en los estudios posteriores.

De esta forma, este capítulo tratará, en un primer momento, de esclarecer cuáles podrían ser las raíces de la desigualdad entre hombres y mujeres. A continuación, se describe la evolución que ha sufrido el concepto “igualdad de género” desde su origen hasta su concepción actual, en Europa y más concretamente en España, atendiendo sólo a los aspectos relacionados con el empleo y la conciliación laboral, ya que resulta impensable

hacer referencia a la multitud de aspectos que engloba este concepto en el marco de esta investigación.

Posteriormente, se desarrolla brevemente un resumen sobre las políticas actuales en relación a la igualdad y la forma en que la educación contribuye a facilitar o eliminar dicha desigualdad. Para finalizar, se diferencia entre la exclusión social de la mujer a causa de la discriminación por género, y la exclusión social por razones de pobreza, doble exclusión que afecta a la mujer y que caracteriza a este colectivo en su conjunto.

1.2. Inicios de la desigualdad de género

Las desigualdades sociales que se aprecian y que marcan a ambos sexos no son una novedad. Desde tiempos inmemoriales, el hombre ha dominado a otros hombres y a las mujeres (esclavitud, genocidios,...), evidenciando su afán de superioridad. Tanto es así, que buscar la raíz de la desigualdad hombre-mujer supone un camino complicado por dos razones fundamentales:

- El modelo patriarcal, que es el modelo social que predomina en muchas culturas, y que condiciona los roles de las personas que viven en ella, ha normalizado los roles tradicionales.
- La desinformación sobre la vida y costumbres de las mujeres en tiempos pasados dificulta su estudio: son los varones quienes explican la historia (Beauvoir, 2013).

A pesar de ello, en la actualidad existen algunos trabajos que han intentado esclarecer algunos aspectos y acontecimientos que pueden haber reforzado la desigualdad entre hombre y mujer aportando algunas teorías muy interesantes.

En primer lugar, Beauvoir (2013) analiza la cuestión desde distintos puntos de vista: el biológico, el psicoanalítico y el histórico, describiendo en cada uno de ellos los aspectos que inciden específicamente. Entre los aportes más interesantes cabe destacar cómo la autora se cuestiona si el cuerpo de la mujer y del hombre siempre han tenido la complejidad que hoy conocemos, o por el contrario, en la Prehistoria, quizá eran ambos fuertes y robustos (a juzgar por los trabajos y esfuerzos físicos que suponían la vida nómada, la agricultura o la ganadería).

La maternidad es otro aspecto que esta autora destaca como condicionamiento a la vida de la mujer, ya que durante la gestación y los primeros años del bebé es ella quien se ocupa de atenderlo y necesita por lo tanto que alguien la proteja y consiga alimentos, figura que es representada por el hombre.

En la era primitiva, la exclusión de la mujer de las actividades de guerra, caza y pesca pudieron ir gestando poco a poco los roles que más tarde se desarrollarían, reservando las actividades de este tipo a los hombres y las actividades dentro del hogar a las mujeres, ya que son las únicas que les permitirían conciliar sus tareas con el cuidado de los hijos. A las tareas domésticas asignadas, se unirían posteriormente las tareas agrícolas e industriales como la alfarería, los tejidos,... por ser actividades compatibles con la crianza.

(...) porque no participaba en su forma de trabajar y de pensar, porque seguía sometida a los misterios de la vida, el varón no reconoció en ella a un semejante; desde el momento en que no la adoptaba, que conservaba a sus ojos la dimensión de lo 'otro', el hombre sólo podía convertirse en su opresor (Beauvoir, 2013: 142).

Según Baron y Byrne (2005), encontramos los inicios del dominio del hombre sobre la mujer cimentados sobre las tradiciones más antiguas de la sociedad: las tradiciones

judeocristianas, que consideraban que el hombre era dueño de la familia; las tradiciones judías (Talmud), que incluían a la mujer entre las propiedades del hombre; los Baptistas del Sur, que hacen referencia a la “sumisión amable” de la mujer o las tradiciones musulmanas, que desprecian la figura femenina; entre otros.

Continuando con la idea de estos autores, con el paso del tiempo, los hombres dominaron a las mujeres, que consideraban como una pertenencia más del varón, sobre todo con la aparición de la propiedad privada: se compraban a los familiares como si se tratara de objetos o ganado, se las podía repudiar, su padre, hermanos o esposos tenían la tutela legal con capacidad para administrar sus bienes, encerrarlas en conventos, en prisión, arrebatárselas a sus hijos, etc.

Estas costumbres llegan a situaciones muy variopintas que se observan todavía en la sociedad actual, donde en determinadas culturas todavía las mujeres se vendan, se cambien por objetos, etc.

Al hilo de esta idea, Mestre (2007) explica a modo de ejemplo lo que ocurría en España hasta no hace tanto tiempo: cuando una mujer se casaba, pasaba a llamarse “de...”; por ejemplo, Carmen García de Durán o señora de “Durán” (pág. 55), en una forma de expresar el compromiso que a la vez, acentúa el sentimiento de pertenencia del varón.

El autor reflexiona sobre el peligro que este uso del lenguaje puede representar para la sociedad, observando que perfectamente podría ser el detonante origen de la violencia contra la mujer, al producir sentimientos de pertenencia tan grandes que el hombre entienda que tiene pleno derecho sobre ella, incluyendo su propia vida (matarla antes de que se separen). Esta costumbre sigue manteniéndose en algunos países actualmente, por ejemplo, en Argentina.

A pesar de las modificaciones notables que algunas de estas tradiciones han sufrido, mantienen su esencia en la sociedad actual, relegando a la mujer por debajo del hombre en muchos aspectos a través de lo que se conoce como “estereotipos sexistas”.

Estos estereotipos son rasgos que se presuponen a la mujer por el hecho de serlo, al igual que ocurre con los estereotipos por razón de religión, raza, etc. Asís (de) Roig (2010), hace referencia a que la discriminación de la mujer es una constante histórica sustentada por los referentes sociales, políticos, morales, jurídicos y culturales de las sociedades que hacen que se reproduzcan de generación en generación. Esta misma idea es desarrollada por otros autores como: Baron y Byrne (2005); Beauvoir (2013); Bengoechea (2010); Casas y Sallé (1987); Medá (2002) y Suárez (2008), entre los más destacados.

Tanto es así que Ruiz Gil (2010: 54) afirma que “(...) el Derecho y la Ciencia Jurídica, hasta ayer, coadyuvaban –por acción u omisión- al uso de la violencia de género intrafamiliar, legitimando las ‘auctoritas’ del ‘pater familias’ ”. Finalmente, fue la alarma social la que convenció de la importancia de legislar en contra de la violencia hacia las mujeres.

El papel de la familia en la transmisión de dichos estereotipos es muy importante, ya que el ámbito familiar es el que pone la base de la educación posterior. Socialmente se tienen asumidas unas características típicas para los hombres (fortaleza, dominancia, poder, grandeza, agresividad, tenacidad,...) y otras para las mujeres (dulzura, sensualidad, sensatez, pasividad, dependencia, ternura, inestabilidad emocional, abnegación,...) que definen un estereotipo muy marcado en ambos casos, favoreciendo la sumisión de la mujer y la dominancia del hombre, lo que se traduce en que se vea extraño que un hombre o una mujer no actúe como “se espera de él/ella” (Baron y Byrne, 2005; Beauvoir, 2013; Medá, 2002; Suárez, 2008).

Con pequeños detalles y sin darnos cuenta, preparamos a los niños y niñas para ser hombres y mujeres respectivamente, por ejemplo, al vestirles de azul y rosa, comprar balones y muñecas, no tener la “obligación” de ayudar en casa o sí tenerla, fomentar la fortaleza y la competitividad en ellos y la dulzura y la bondad en ellas, etc. Cárdenas de Santamaría (2011), profesora Facultad de Administración en la Universidad de los Andes, refuerza esta idea en su artículo “Eliminar los estereotipos”.

La escuela, como segundo ámbito educativo, y la sociedad transmitirán a los niños y niñas todos los modelos posteriores, de ahí la importancia de la participación de toda la comunidad en la educación de los menores. Bolívar (2007) resalta la importancia del “papel educador” de todos los ciudadanos, entre los que incluye a los guardias de circulación, a los jueces, los deportistas o los conductores de autobús.

Cabe destacar que un importante medio para la transmisión de estereotipos sexistas son los cuentos, las canciones, los refranes, las tradiciones literarias populares,... que se ha reproducido de generación en generación a lo largo de la historia, y que hoy en día siguen reproduciéndose incluso a través de los medios actuales: series de TV, películas, videojuegos, publicidad, etc.

La transmisión de dichos estereotipos, además, influye en muchos aspectos de la sociedad, como pueden ser las relaciones entre hombres y mujeres, la división de los roles, el desarrollo del autoconcepto de la persona y su autoestima (problemas alimenticios, apariencia, relaciones de pareja,...), la sobrerrepresentación de la mujer en el trabajo sumergido, el analfabetismo,...

Abarcar todos estos aspectos escapa al objetivo del trabajo, por lo que se va a desarrollar únicamente los aspectos que influyen en el desempeño formativo y laboral de las mujeres, que es el tema central del estudio.

1.2.1. Régimen patriarcal y mujer

Dicha sumisión de la mujer dio lugar al régimen conocido como régimen patriarcal o patriarcado en el que se considera que el hombre es el modelo de ser humano, establece una división de trabajos y, por supuesto, establece un orden de dominio, en el que el hombre es el más poderoso: Modelo androcéntrico vs modelo hegemónico (Medá, 2002).

En la actualidad, se siguen imitando e interiorizando roles que, lejos de perseguir la igualdad, reafirman la desigualdad entre hombres y mujeres (Baron y Byrne, 2005; Casas y Sallé, 1987; Medá, 2002). Es decir, las familias reproducen en sus hijos e hijas modelos tradicionales que les enseñan cómo comportarse en función de los comportamientos esperados para su sexo (Baron y Byrne, 2005).

En este sentido, Beauvoir (2013) comenta como en las familias, la educación de las niñas se realiza pensando en el futuro matrimonio, dejando de lado el desarrollo personal de éstas. De esta forma, el círculo se refuerza en cada nueva generación: la niña termina concibiendo la idea de casarse como un ideal, por lo que descuida su formación, que influye directamente en su posterior empleo y en su autoconcepto, sintiéndose inferior y fortaleciendo su deseo de encontrar marido.

En una sociedad marcada por el cambio y la diversidad, en la que conviven muchas culturas que no siempre son partidarias del cambio respecto a la relación de género, es más

importante que nunca que la relación entre iguales se realice de forma igualitaria y respetuosa, dando a la mujer la oportunidad de desarrollarse plenamente como persona.

Ya desde los inicios, los roles sociales de la pareja siempre han estado muy definidos: la mujer se encargaba del cuidado del hogar y los hijos y el hombre de trabajar para conseguir los recursos económicos necesarios para el mantenimiento de la familia. Esta disyuntiva, con el paso del tiempo, ha ido “invisibilizando” el trabajo de la mujer, convirtiendo el trabajo doméstico (muy desprestigiado) en su principal obligación, así como el trabajo fuera de casa (que tiene más prestigio) se ha convertido en la obligación del hombre.

Esta disyuntiva va mucho más allá del prestigio o no de la actividad, ya que se define también por el tipo de actividad: reproductiva vs productiva; no mercantil vs mercantil; las mujeres asalariadas vs las mujeres que trabajan en el hogar (Medá, 2002). Socialmente se proporciona a cada actividad un valor, que repercute en las motivaciones de las mujeres a la hora de decidir sobre las posibilidades que tienen y a qué quieren dedicarse en realidad.

El problema del régimen patriarcal influye en muchos ámbitos de la sociedad, como indica Villota (2010), entre ellos se encuentran la economía sumergida (en la que destacan las mujeres) o el fortalecimiento de la dominación patriarcal al cobrar pensión sólo por el trabajo remunerado.

Cabe destacar que sin embargo, las mujeres destacan en el trabajo voluntario o no remunerado, que es muy importante pero invisible en muchos casos. Casas y Sallé (1987), por su parte, plasman en su trabajo esta idea cuando afirman que el “paro desanimado” afecta más a las mujeres que a los hombres precisamente por eso, porque el trabajo para la mujer es un derecho, algo que puede o no realizar.

Esta idea preconcebida del trabajo de la mujer como algo prescindible para la unidad familiar, también se encuentra subyacente en trabajos de otros autores como Baron y Byrne (2005) y Medá (2002). Se retomarán estas ideas en capítulos posteriores.

1.2.2. Consecuencias de la discriminación hacia la mujer

El término “discriminar”, según la Real Academia de la Lengua Española (2013), significa “dar un trato de inferioridad a otra persona por motivos raciales, religiosos, étnicos,...”. En el marco de esta investigación, y basado en las ideas de los autores consultados, las principales discriminaciones por motivos sexuales son las siguientes (Aranda, 2010; Asís (de) Roig, 2010; Baron y Byrne, 2005; Bengoechea, 2010; Casas y Sallé, 1987; Chicano, 2010; Dubin, 2010; Medá, 2002; Ruiz Gil, 2010; Sánchez de Lara, 2010; Suárez, 2008; Villota, 2010):

- En el ámbito familiar: transmisión de modelos de comportamiento diferenciados en función del sexo que “obligan” a las mujeres a realizar las tareas del hogar, a abandonar el trabajo para cuidar a los hijos y a encargarse de que todo esté en orden en casa (compra, comidas, higiene, gestión económica), repercutiendo en la falta de tiempo de ocio y tiempo libre y otros aspectos cotidianos.
- En el ámbito social: antiguamente, en cuanto al no derecho a voto, a la educación, etc. En la actualidad, las discriminaciones subyacentes al lenguaje, a la forma de trato, estereotipos y juicios de valor cuando una persona realiza actividades que “no se le atribuyen” por su sexo, etc.
- En el ámbito económico: discriminación salarial, principales trabajos en economía sumergida (empleadas de hogar, talleres clandestinos,...), dificultades para acceder

a puestos de responsabilidad, el embarazo es considerado una barrera para encontrar y mantener un empleo, etc.

Por otro lado, siguiendo a Bengoechea (2010) pueden clasificarse como discriminación directa, que se refiere a la discriminación que se ve fácilmente, dándole un trato desfavorable a una persona por una condición determinada; o indirecta, cuando se establecen normas “neutras” que tratan de mantener situaciones de desigualdad en el trasfondo de la acción, pueden ser inconscientes (tradiciones, hábitos) o intencionadas.

Además de la discriminación, el modelo patriarcal favorece la violencia hacia la mujer ya que considera que el hombre es fuerte y tiene derecho a “hacerse respetar”, envolviendo el ambiente familiar en una atmósfera poco sana de temor y rencor. Por su parte, a las mujeres se les “exige” que sean previsoras y manipuladoras para poder manejar la economía del hogar y al hombre a su antojo ya que “tienen que ser mantenidas” por él.

Se podría pensar que esta concepción está anticuada, sin embargo, por desgracia, las cifras de maltrato hacia mujeres y diversas encuestas sacan a la luz que este problema subyace aún en la sociedad.

Por poner algún ejemplo de noticias de este tipo, destacan los siguientes titulares: “La ola de violencia de género en estas navidades deja casi cincuenta detenidos” (Villalba, 2012), “El 10,8% de las españolas ha sido víctima de la violencia machista” (Benito y Sahuquillo, 2011), “Detienen a un hombre en Castellón por agredir a su mujer y una de sus hijas” (“Detienen”, 2012), “Más del 26% de las jóvenes españolas se siente atrapada en su relación” (“Más del”, 2012), “La mitad de los adolescentes andaluces cree que los celos son una prueba de amor” (Amo, 2012), que se extraen de una larga lista.

Ante la creciente cifra de mujeres maltratadas, y la gran cantidad que mueren cada año a manos de sus maridos o parejas sentimentales, se hace imprescindible tomar acciones legales (legislación en favor de la igualdad), reforzar la educación para la igualdad y a la vez, proporcionar a la mujer los medios para poder salir de estas situaciones, ya que un denominador común suele ser la falta de autonomía económica y psicológica que no permite que la mujer pueda rehacer su vida lejos de su pareja.

Es importante concienciar a la sociedad de que el respeto y la tolerancia debe ser la tónica dominante en las relaciones personales y profesionales, evitando las vejaciones, humillaciones o maltratos físicos y psicológicos. Como indica Suárez (2008: 20) “hemos conseguido la igualdad legal, pero la práctica dista mucho de ser la deseable. Las desigualdades, no tan evidentes, pero mucho más sutiles, siguen existiendo, alimentándose y reproduciéndose en la sociedad actual”.

De este modo, en el ámbito legislativo, desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se llevan a cabo diversas campañas de concienciación mediante spots televisivos. A su vez, se ha puesto a disposición de las mujeres el teléfono gratuito (016) al que acudir en caso de maltrato, que además no queda registrado en las facturas telefónicas; y se ha creado una página web con toda la información necesaria sobre el maltrato y cómo actuar en <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/home.htm>

En un ámbito educativo, desde el momento en que se reconoce que todos somos iguales, y por lo tanto, que se tiene derecho a desarrollar todas las capacidades por igual, surge la necesidad de educar a niñas y niños para la igualdad de condiciones (educación), a la vez que se transforma la realidad social de los adultos (legislación) y se cambia la mentalidad en

relación al trabajo doméstico (eliminar estereotipos). Sin estos tres pilares, nunca se puede llegar a una verdadera igualdad.

Para ello, se necesita concienciar a los varones de que su rol social no es ser dominante y eliminar de la mente de las mujeres que deben ser sumisas, animándoles a desarrollar todas sus capacidades como personas tanto dentro como fuera de casa.

El lema “No se nace mujer, se llega a serlo” recoge la esencia de “El segundo sexo” (Beauvoir, 2013). En este libro, la autora defiende que son las concepciones sociales que rodean a la mujer las que delimitan su desarrollo personal, no las características innatas de su personalidad como ‘hembra humana’.

En definitiva, es necesario replantear el modelo de ser humano desde una visión dual, no desde el modelo masculino sobre el que se construyó (Aranda, 2010; Asís (de) Roig, 2010; Baron y Byrne, 2005; Bodelón, 2010; Medá, 2002; Ruiz Gil, 2010).

1.3. Evolución del concepto de igualdad de género

El concepto de igualdad de género es un término muy joven que, como ya se ha indicado, empezó a gestarse a partir de la mitad del S.XX. Como todas las políticas sociales, su caracterización, conceptualización y evolución no es igual en todas partes del mundo, habiendo grandes diferencias en relación al estado político del país, su modelo de gobierno, la religión/es predominante/s, la concepción social de la persona, y otros muchos factores que inciden en el proceso.

La implicación social del término “igualdad” no abarca a un solo aspecto de la persona, engloba al conjunto de ámbitos que conforman su vida familiar, social, económica, personal,... Por ello, analizar todos y cada uno de estos aspectos es una investigación en sí

misma. Este trabajo se centra en los avances en relación al empleo y conciliación laboral, que son los ámbitos que interesan para desarrollar el trabajo, sin restar importancia a los demás y entendiendo que todos, en su conjunto, tienen una influencia global en el ámbito que nos ocupa.

Por otra parte, analizar este único factor en todo el mundo, de forma detallada, no resulta factible, por lo que se analizarán las zonas que resultan relevantes para nosotros, en nuestro caso, Europa (de forma general) y España. La Comunidad Europea influye en nuestras políticas sociales y económicas (que España comenzase a formar parte de ella supuso un gran avance en materia política, entre otras) por eso es necesario tenerlo en cuenta.

Más adelante, se detallarán también las políticas de la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha, en un esfuerzo por sintetizar la información desde lo más amplio a lo más concreto, finalizando con las políticas de la propia localidad, que se detallarán en capítulos posteriores.

Antes de definir los aspectos más importantes de cada una de ellas, conviene conceptualizar la evolución a nivel internacional de las políticas de igualdad, para ello, se resumen a grandes rasgos, las más importantes a nivel mundial como a nivel nacional:

Tabla 1. Políticas para la igualdad a nivel mundial

AÑO	LEGISLACIÓN/MEDIDA ADOPTADA	ÁMBITO TERRITORIAL	CARACTERIZACIÓN PRINCIPAL
1789	-	-	PRIMERAS DENUNCIAS: Desde el S.XV van apareciendo diferentes obras que denuncian la condición social de la mujer reivindicando cambios, sin embargo, no es hasta finales del S.XIX y principios del S.XX que comienza a tomar forma el movimiento feminista.
1791	Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadanía	Francia No se reconoció a nivel constitucional	Redactada por Olympe de Gouges en respuesta a la Declaración de los derechos del hombre y de la ciudadanía que no tomaba en cuenta a la mujer. Reconoce a la mujer igual que el hombre en derechos y obligaciones, libertad y justicia. Aunque no está reconocida como constitucional, representa uno de los pilares más importantes en la lucha por la igualdad
1857	Ley Moyano	España	Incluye el derecho formal de las niñas a la educación. Modelo de enseñanza segregado y bajo circunstancias muy injustas
1948	Declaración de los DDHH	ONU	Se reconocen los mismos derechos y libertades a todas las personas del mundo
1957	Tratados de Roma	UE	Se establecen la CEE y la CEEA, con las correspondientes instituciones: la Comisión, el Consejo, la Asamblea Europea, el Tribunal de Justicia y el Comité Económico Social
1970	Ley general de Educación	España	Persigue plena escolarización de las niñas
1960	Pacto Internacional de derechos civiles y políticos	ONU	Ratificación de los derechos redactados en la Declaración Universal de 1948
1975	I Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México)	ONU	Se desarrolló un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos de igualdad.

1978	Constitución Española	España	El fin de la dictadura franquista en 1975 da lugar a una política social-demócrata en la que se destacan el asociacionismo y la gestación de movimientos feministas (los primeros reclamos de igualdad se iniciaron en los años 70) (Suárez, 2008). El resultado político de la transición es la Monarquía Parlamentaria que ratificaría la Constitución Española el 6 de diciembre de 1978
1979	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (entrada en vigor: 3/09/1981)	ONU	Define la discriminación contra la mujer condenándola en todas sus formas y comprometiéndose a tomar medidas que la prevengan, sancionen y eliminen. Además, en el artículo 17 se establece la creación del CEDAW, comité que examina los progresos de la puesta en marcha de las distintas disposiciones.
1980	II Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Copenhague)	ONU	El objetivo fue evaluar los avances realizados desde la puesta en marcha del plan concebido en la primera conferencia (Conferencia Mundial de Pekín) y tomar las medidas necesarias para continuar las acciones.
1983	Creación del Instituto de la Mujer	España	El Instituto de la Mujer es el organismo de ámbito estatal destinado a promover las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
1985	III Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Nairobi)	ONU	Se aprueban nuevas medidas concretas para conseguir los objetivos fijados para el Decenio siguiente.
1985	Tratado de Adhesión	España	España se une a la Unión Europea
1990	LOGSE	España	Se instaura la COEDUCACIÓN en las escuelas españolas
1992	1ª Cumbre Europea de Mujeres en el Poder (Atenas)	UE	Destaca la necesidad de alcanzar la igualdad en los poderes públicos y políticos.
1992	Tratado de Maastricht	UE	Acceso de la mujer al trabajo y eliminación de los obstáculos. Desarrollo de políticas de formación profesional.

1993	II Conferencia Mundial sobre la Protección de los DDHH (Viena)	Mundial	Reconoce por primera vez que la violencia contra la mujer constituye un atentado grave a los DDHH.
1994	Resolución del Parlamento Europeo (A3.0035/94), de 11 de febrero, sobre la participación de las mujeres en órganos de decisión	UE	Tratan de asegurar la igual participación ciudadana en los órganos de decisión fomentando la participación de la mujer.
1995	IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Beijing)	Mundial	Reconoce la violencia contra la mujer como un obstáculo para los objetivos de igualdad, paz y desarrollo, así como una violación a los DDHH y los Derechos Fundamentales. Se pasa de una “victimización” de la mujer al concepto de “empoderamiento” (Chicano, 2010)
1995	Resolución del Consejo de Ministros de la UE (27 de marzo) relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones	UE	Desarrollo normativo para la igualdad en órganos de gobierno.
1995	Programa de Acción Comunitario a medio plazo para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, (1996-2000)	UE	Estrategia de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en la UE
1996	Recomendación relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones (95/694/CE)	UE	Nuevo impulso a la participación igualitaria en los países miembros.
1997	IV Conferencia Ministerial Europea para la igualdad (Estambul)	UE	Aprobaron la “Declaración sobre la igualdad entre mujeres y hombres”.

2002	Recomendación Rec (2002) 5 sobre la protección de las mujeres contra la violencia, de 30 de abril de 2002 (Comité de Ministros del Consejo de Europa)	UE	Texto referente que se acerca al problema de la violencia contra las mujeres. Se ha estudiado su aplicación y resultados en distintos países publicándose diferentes informes por el Consejo de Europa (a través del Ministerio de Igualdad) a lo largo de los años 2004, 2006, 2007 y 2008. A raíz de estos estudios, comienza la implantación de las "Hojas de ruta para la igualdad" que son campañas para promover la igualdad en los países de la UE.
2004	LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre de 2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	España	Medidas de prevención, sanción y erradicación de la violencia de género, considerando tanto la violencia física como psíquica, así como las agresiones sexuales, amenazas, coacciones o privación de libertad por parte de cónyuges, parejas o cualquier persona a la que <i>"estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad"</i>
2006	Hoja de ruta para la igualdad presentada a la UE (2006-2010)	UE y España	<p>Persigue los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Independencia económica - Conciliación familiar, laboral y personal - Erradicación de la violencia de género - Eliminación de estereotipos - Promoción de la igualdad - Igualdad en toma de decisiones
2007	LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	España	Primera ley que regula la igualdad entre hombres y mujeres en España. Anteriormente, los derechos se basaban en la Constitución Española y el Instituto de la Mujer coordinaba los esfuerzos para la lucha por la igualdad.
2010	II Cumbre Europea de Mujeres en el Poder (Cádiz)	UE	Renueva los compromisos de lucha para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, trabajando junto a los Estados miembros y las instituciones, impulsando nuevos cambios y estrategias.
2010	Nueva Estrategia Europea para la igualdad entre hombres y mujeres (2010-2015)	UE y España	<p>Persigue los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lucha contra la violencia de género - Promoción de la igualdad fuera de la UE - Independencia económica e igualdad en el mercado de trabajo - Igualdad en toma de decisiones - Igualdad en las remuneraciones <p>Incluye Orden Europea de Protección para mujeres maltratadas destacando la protección de la mujer en cualquier país de la UE, queriendo permitir hacer extensibles las órdenes de alejamiento en caso de desplazamientos de la mujer.</p>

Una vez repasados los acontecimientos más destacados en relación a la igualdad de hombres y mujeres, se resumen brevemente los resultados de la evolución:

Europa

Europa ha evolucionado de forma muy distinta en relación a la igualdad de hombres y mujeres, destacando sobre todo algunos países que sobresalen por sus políticas de igualdad. Estos son, como ejemplos representativos, los Países Nórdicos, en los que hombre y mujer son seres plurales y Holanda, donde se opta por quitar al hombre trabajo “extradoméstico” y quitarle a la mujer trabajo “doméstico”. De esta forma, la conciliación es mucho más sencilla dentro del núcleo familiar, facilitando el desarrollo personal y profesional de ambos.

Dado que por la extensión de nuestro trabajo no podemos detenernos en explicaciones muy exhaustivas, cabe destacar las aportaciones que en relación a este tema hace Medá (2002), ya que en su obra explica los diferentes aspectos básicos de los distintos países en políticas de igualdad y conciliación familiar. Algunos de los aspectos más destacables son los siguientes:

Los Países Nórdicos (Suecia, Holanda y Finlandia), se adaptaron muy bien a la llegada de la mujer al trabajo, al igual que fueron muy rápidos en incorporar el derecho a voto y la emancipación marital de la mujer (se produjo en los años 20, prontísimo en relación al resto de países). Además, en los años 70 ya se consideraba al hombre y la mujer como seres plurales, produciéndose debates sobre los derechos de mujeres y hombres en relación a su papel como madres y padres y trabajadoras y trabajadores, lo que permitió que se tomaran medidas ajustadas a las distintas necesidades de ambos.

Cabe destacar, y parece una aportación importantísima, que a los niños y niñas se les considera como sujetos en sí mismos, y en consecuencia, con unos derechos propios; entre ellos, el derecho a bienestar, a ser cuidado y a ser educado, por lo que la atención a los niños supone un eje vertebral importante en sus políticas de conciliación y empleo.

Este hecho supone un acierto de lleno, ya que partieron de posturas que relacionaban la igualdad como derecho y deber de hombres y mujeres para poder atender correctamente a los menores y a sus familias, es decir, el hombre tiene tanto derecho como la mujer a disfrutar de sus hijos, a pasar tiempo con ellos, a interesarse por su educación, etc.

En la misma línea, esta misma autora destaca que en otros muchos países se cometió el error conceptual de partir de la consideración de que “el trabajo doméstico” está relacionado con “la esclavitud”, lo que produce rechazo por parte del hombre, que no quiere implicarse en las tareas del hogar a la vez que minusvalora el trabajo de la mujer en casa.

Para poder llevar a cabo las políticas apropiadas, sería recomendable desarrollar una serie de medidas que garanticen la igualdad. Dichas medidas, varían en función de los acuerdos y las directrices que se quieren seguir en el país.

En relación a Suecia, la autora describe como en los años 60, este país comenzó el proceso de igualdad, aplicando las siguientes medidas:

- Empleos parciales protegidos al igual que los empleos a tiempo completo (se fomenta la elección de una jornada parcial en base a las necesidades sin prescindir de la seguridad).
- Imposición individual en la declaración de impuestos.

- Se crea la baja por maternidad, disponible tanto para la madre como para el padre, cobrando el 90% del salario y con opción a elegir entre jornada de tiempo parcial o tiempo completo hasta los 8 años de edad del menor.
- Creación de un amplio servicio público para el cuidado de los niños y niñas.
- En los años 80: derecho a baja por enfermedad de los hijos con una duración máxima de 60 días por hijo al año.
- En 1993, se reconoce el derecho a un mes de baja por paternidad que se pierde si no se disfruta y el derecho a 10 días de baja por el nacimiento de un hijo.

Estas medidas obligan a las empresas y empresarios a desarrollar planes de igualdad factibles y medibles, a eliminar las diferencias salariales en función de sexo o cualquier otra justificación injusta (cualquiera de los dos puede pedir baja por maternidad o paternidad) y a hacer lo más compatible posible la vida laboral con la vida privada y familiar de sus empleadas y empleados.

A pesar de todo ello, aún tienen que avanzar en materia de condiciones, pero todas estas medidas ya suponen un gran paso: Suecia es uno de los países en los que existe más igualdad.

Holanda representa otra forma de ver la igualdad, según Medá (2002), apostando por una jornada parcial para las mujeres. Es un país muy conservador, en el que los avances son muy lentos, sin embargo, sí que trata de implicar al hombre en las tareas domésticas.

En los años 90, se considera que ambos, hombre y mujer, debían trabajar a tiempo parcial, de esta forma, ambos tienen tiempo para la familia y pueden desarrollarse laboralmente.

En relación al salario, dos jornadas de 32 horas semanales reportan más beneficios que sólo una de 40 horas, por lo que la unidad familiar sale beneficiaria en todos los sentidos. Estos

avances en países tan conservadores han sido posibles gracias a la incursión de mujeres feministas y reivindicativas en sindicatos, asociaciones y partidos políticos.

Medá (2002) también recuerda a otros países como Alemania, Irlanda o Francia, donde se adoptaron prácticas que surgieron en Italia hacia el año 1985, donde las mujeres trabajadoras pusieron sobre la mesa el problema de la conciliación laboral y familiar, en lo que llamaron “el tiempo de las ciudades”.

Es decir, hicieron ver que solucionar los problemas “privados” de las mujeres a nivel colectivo proporcionaba un mayor bienestar social a nivel general, por lo que se modificaron los horarios de las administraciones, de los transportes, de los centros de trabajo,... en función de las necesidades de las mujeres trabajadoras, para hacer más fácil la conciliación.

Finalmente, detalla que en Francia la lucha se dividió en dos, pero que como las acciones no fueron unificadas, a cada una de las vertientes se le dio una solución. En respuesta a la (1) lucha por la igualdad en la esfera en la esfera del trabajo, aprobación de la Ley de Igualdad y a la (2) lucha por la igualdad en la esfera doméstica, implantación de medidas que garantizan un mínimo de libertades en cuanto a la reproducción.

Sin embargo, estas medidas, como esboza Medá (2002), plantean un interrogante: ¿queremos una sociedad de individuos productores de dinero constante o una sociedad de individuos equilibrados con una vida sana? Las personas nos definimos por nuestro trabajo y la calidad de las relaciones sociales, amorosas, afectivas,... que tenemos, ¿qué ocurre si dedicamos nuestra vida al trabajo? Y más importante aún, ¿cuál es el precio para la sociedad de unos niños y niñas que no son atendidos por sus padres y madres sino por “personas externas”?

Sería interesante plantear soluciones que, en la línea de las argumentaciones de Baron y Byrne (2005), Casas y Sallé (1987) o Medá (2002), permitan una verdadera conciliación, como son:

- adaptar los horarios de administraciones, transportes, guarderías y centros escolares, etc. al horario de trabajo de los padres y madres.
- buscar alternativas a las jornadas laborales para que la conciliación sea fácil y sencilla.
- permitir a los padres y madres pasar tiempo con sus hijos cuando más les necesitan, a través de las bajas maternales/paternales y por enfermedad.
- las guarderías, al igual que los centros escolares, deben estar adaptadas a las necesidades de los menores y limitadas temporalmente.
- eliminar horarios nocturnos innecesarios y proponer jornadas razonables y limitadas.
- revisar los sistemas de impuestos que animan a la mujer a no trabajar.
- revisar las condiciones laborales y salariales de las mujeres.
- abordar la necesidad de los niños y niñas de pasar tiempo en familia.

España

A la hora de hablar de igualdad, debemos diferenciar entre dos conceptos que guardan una gran relación pero que no pueden equipararse: justicia e igualdad. Un tratamiento justo no es lo mismo a que se dé el mismo trato (Pérez Luño, 1987) hay que recordar que todos los hombres y mujeres somos distintos entre sí, por lo que nunca podemos tratar a todos de la misma manera.

En realidad, nunca podremos hablar de una igualdad real sino de una utopía imposible de cumplir por las diferencias que caracterizan al ser humano. Sin embargo, las leyes tratan de equiparar a ambos, es decir, les dota de los mismos derechos y deberes para tratar de impedir discriminaciones infundadas y evitan las desigualdades en relación a los recursos materiales (igualdad material). La igualdad debe proporcionar o tratar de proporcionar a cada uno lo que necesita teniendo en cuenta sus necesidades (Mercader y Pérez, 2010).

Actualmente se utiliza más el concepto de “igualdad de oportunidades”, es decir, partiendo de las mismas oportunidades, cada ciudadano y ciudadana, en función de sus características personales (diferencias/capacidades) será capaz de desarrollarse en relación a sus motivaciones e intereses personales (Astelarra, 2003).

En un primer momento, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en 1948, supuso un gran avance a nivel mundial en relación, entre otros, a la igualdad entre hombres y mujeres.

Posteriormente, la II República (1931-36) contribuyó a grandes avances en relación a la igualdad (entre ellos, la elaboración del anteproyecto de Ley de Instrucción Pública que incluía el principio de igualdad pero que nunca llegó a aplicarse) para la sociedad española, que desaparecieron con la Guerra Civil y el régimen dictatorial posterior.

Desde 1936 hasta 1975, España se encontró inmersa en una dictadura que impuso el régimen patriarcal de manera absoluta (las mujeres no tienen derecho a voto, dependen directamente de su padre o de su marido, no pueden tener propiedades,...) lo que distancia a la sociedad de conseguir la igualdad formal y aumenta notablemente las tasas de analfabetismo (Lucena, 1999; Suárez, 2008).

Con la aprobación de la Constitución Española en 1978, la sociedad española comienza un proceso de transformación radical, nos encontramos ya en la transición desde la dictadura franquista a la democracia, y se empieza a ver la necesidad de grandes cambios, entre ellos, comenzar un proceso de igualdad entre hombres y mujeres que se irá haciendo efectivo muy lentamente.

Aunque España, a lo largo de su historia, ha pasado por distintos regímenes políticos, no es hasta la llegada de la democracia y la entrada en vigor de la Constitución de 1978 cuando empiezan a vislumbrarse resultados notables en los cambios políticos referentes a la igualdad de hombres y mujeres.

El concepto de igualdad, aunque no aparece implícito en la Constitución de forma generalizada, impregna todo su texto “[...] tienen puntual reflejo las dimensiones trascendente e inmanente de la igualdad, que se manifiestan en su texto articulado como valor, principio y derecho fundamental” (Pérez Luño, 1987: 141).

En la Constitución Española, la igualdad es un fin y un medio, es decir, es el objetivo final y a la vez garantiza que todas las personas tengan unos derechos mínimos y sean iguales ante la ley. En el artículo 14, se proclama dicha igualdad y se prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo.

El camino hacia la igualdad no ha sido fácil y, aunque ha sido lento, cuando se comenzó a tomar conciencia de la importancia de impulsar políticas que garantizaran la igualdad, se ha ido trabajando de forma homogénea y horizontal, implicando de manera transversal a las distintas instancias gubernamentales.

España está dividida en 17 autonomías que poseen la potestad de muchas competencias, por lo que desde el gobierno central, se trata de unificar acciones para que todas sigan un camino común.

Suárez (2008) describe como en los años 60, de manera clandestina, se comenzaron a gestar movimientos y asociaciones que promovieron la unificación de fuerzas a favor de la igualdad, entre ellos, destacan el Seminario de Estudios Sociológicos de la Mujer, el Movimiento Democrático de Mujeres, la Asociación Española de Mujeres Universitarias (hasta 1910 no se había consolidado el acceso legal de la mujer a la universidad) y la Asociación de Amas de Casa y Hogar. En los años 70 se creó la Asociación de Mujeres Juristas y la Asociación de Mujeres Separadas, lo que daría lugar más tarde, en el S.XX a la creación de diversas asociaciones de mujeres.

Esta misma autora destaca que en relación a la legislación y la participación femenina en la sociedad se creó, en un primer momento, la Subdirección de la Mujer, que dependía del Ministerio de Cultura.

Durante los años 80 y 90 surgieron muchos movimientos en favor de la igualdad por lo que más tarde, en 1983, se consolidó el Instituto de la Mujer, organismo autónomo vinculado también al Ministerio de Cultura; después de pasar por varios ministerios, en la actualidad, se encuentra vinculado al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Este instituto tiene como objetivo principal fomentar una verdadera igualdad favoreciendo la inclusión de la mujer a nivel social, económico, político y cultural, sin embargo, no resulta tan fácil y es un trabajo costoso y a largo plazo que no siempre tiene los resultados esperados.

Por otro lado, los gobiernos PSOE e IU establecieron nuevos mecanismos de cuotas electorales para aumentar la participación de la mujer, que en 1988 se estableció en un 24%. Más tarde, en 1994 se aumentaría un poco más, hasta el 33% y finalmente, en 1997, se aprobó la democracia paritaria (Chicano, 2010).

En relación a la educación de las niñas, no es hasta 1976 (momento en el que se aparecen distintos brotes feministas) que se plantean conceptos como la coeducación o cuestiones sobre cómo la educación que reciben las niñas está orientada al matrimonio más que a su desarrollo personal. Se toma conciencia de que la escuela es un agente socializador muy fuerte que contribuye a la transmisión de una ideología patriarcal (Suárez, 2008).

En 1986 se comienza a fomentar una mayor participación de la mujer en la sociedad y se habla ya de educación para la igualdad. En 1989, se hace patente la necesidad de repartir las tareas del hogar de forma más equilibrada para poder fomentar la participación de la mujer en órganos de gobierno y puestos de responsabilidad, sin embargo, no será hasta 2007 que se apruebe la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que llegó acompañada de una reforma de la LOREG (Ley electoral), que reforma algunos aspectos básicos para la igualdad efectiva (Chicano, 2010).

El marco normativo que aboga por la igualdad a través de diferentes órdenes, leyes, acuerdos y resoluciones es bastante escaso en nuestro país. Sin embargo, consta de algunos documentos que merece la pena reseñar. Los textos completos y el resto de normativas relacionadas se encuentran en <http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>

El Ministerio de igualdad destaca el siguiente marco normativo:

- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo: “se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.” (<http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española” (<http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>).
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007): “El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.” (<http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>) Es el último plan que ha sido aprobado, anteriormente, se pusieron en marcha 3 más: 1988-1990; 1993-1997 y 1997-2000.

En la ya citada página web, se pueden encontrar además los diferentes informes anuales realizados desde 2009, en los que se realiza el seguimiento de la aplicación de la igualdad en el trato de mujeres y hombres.

Como se mencionó anteriormente, cada autonomía desarrolla su propia legislación que procura la igualdad en todos sus aspectos, a los que se unen el desarrollo normativo que realizan algunos ayuntamientos a nivel local.

Diferentes instituciones y organizaciones velan por conseguir una igualdad más efectiva en las distintas comunidades, entre ellas, Emakunde (País Vasco), el Instituto Andaluz de la mujer (Andalucía) o el Banco del Tiempo, que depende del Ayuntamiento de Barcelona. Además, existen comisiones específicas tanto en el Congreso como en el Senado y en los distintos Parlamentos.

Todos estos cambios requirieron de la implicación social de todos los agentes, en especial, políticos. Los objetivos debían plantearse a nivel general impulsando las acciones en todo el territorio ya que anteriormente no había tradición en este tipo de políticas. De forma obligatoria cabe recordar el papel del movimiento feminista en todas las reivindicaciones; más adelante se profundizará un poco más en esta cuestión.

De forma más concreta, Castilla la Mancha creó en el año 2002 el Instituto de la mujer de Castilla la Mancha. Fue aprobado por la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, y modificado posteriormente por la Ley 5/2008, de 12 de junio.

Dicho Instituto se encuentra vinculado a la Presidencia de la Comunidad y su organización, funciones y estructura se encuentran reguladas en la ley anterior. Entre sus objetivos, aunque son algunos más, destacan:

- Conseguir la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres.
- Prevenir la violencia de género y proteger a las víctimas (normativa específica).
- Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer.

En la página web del Instituto de la mujer de Castilla la Mancha se puede ampliar toda esta información, incluyendo la posibilidad de descargar los documentos con las leyes, planes, programas, etc. La dirección es la siguiente: <http://www.institutomujer.jccm.es/>

En materia de legislación, el Instituto desarrolla dos actuaciones relacionadas entre sí:

Por una parte, el desarrollo normativo de leyes que traten de hacer posible la igualdad. Hasta el momento son la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha y la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, que modifica la Ley 12/2010.

Y por otra parte, pone en funcionamiento los llamados “Centros de la mujer”. Estos centros apoyan a las mujeres a través de la facilitación de información, orientación y asesoramiento en materia de empleo, educación, derechos fundamentales, salud, servicios sociales, prevención de violencia de género, sexualidad, psicología,... En resumen, acompañan y asesoran a la mujer para que sea capaz de desarrollar su propio proyecto de vida.

Además, organizan charlas, coloquios, talleres... que ayuden a informar, sensibilizar y formar en relación a distintos temas a todas las mujeres de la zona y a la población en general.

1.3.1. Mujer y trabajo en España

A pesar de los avances producidos en estos casi 40 años de democracia y las diferentes normativas desarrolladas, los cambios a nivel social se producen muy lentamente.

En el caso de España, como se apuntó anteriormente, hay que añadir los años de dictadura que no permitieron al país avanzar a la par del resto de países vecinos. Esta nueva concepción de la mujer y su implicación social es algo muy nuevo, que supone un cambio de mentalidad, tanto en los hombres como en las mujeres y un tiempo de asentamiento.

Aun así, son muchas las mujeres que reivindican su lugar y luchan por conseguir puestos importantes en política, empresas, etc. a la vez que quieren conciliar su vida familiar con el trabajo fuera de casa.

De esta manera, en relación al trabajo, y de forma muy breve porque retomaremos este tema en capítulos posteriores, existen tres modelos principales de organización de la pareja (Medá, 2002), en función de la responsabilidad que tomen dentro de la ella (figura 2):

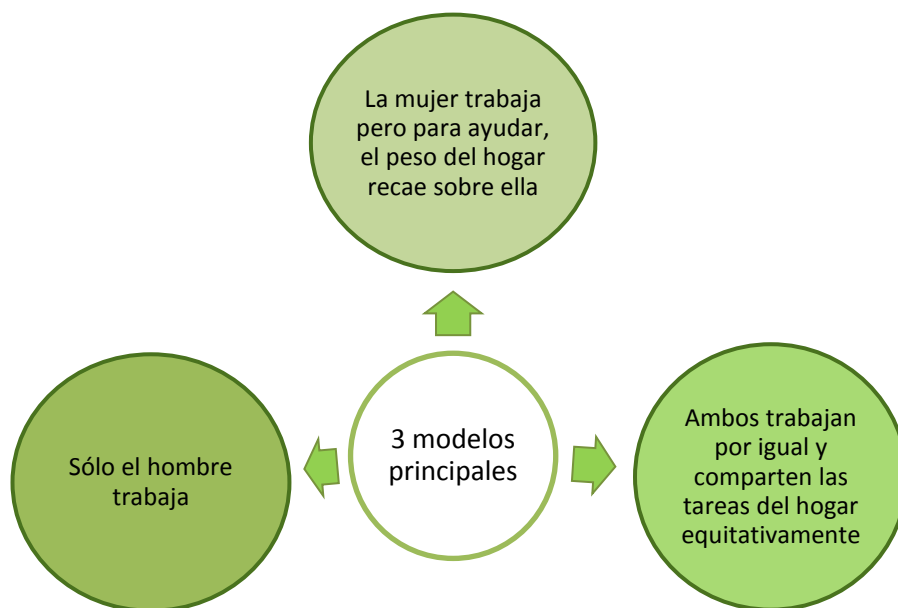


Figura 2: Modelos de organización de la pareja

Fuente: Elaboración propia basada en Medá, 2002

Los modelos indicados engloban de manera general la forma de organización de la pareja que existe en la actualidad. Puede que haya otros modelos, como que la mujer trabaje y él

se haga cargo de las tareas domésticas, pero por norma general, las parejas suelen enmarcarse en alguno de estos tres.

No se debe desviar la atención a preguntas como ¿debe la sociedad marcar o pautar la forma de organización de la pareja? ¿Estas cuestiones son de tipo privado y le corresponde solo a la pareja decidirlo? ¿O debe la sociedad posicionarse al respecto? (Medá, 2002).

La diversidad de parejas es muy amplia, al igual que sus estilos de vida, gustos, preferencias, prioridades, etc., por esta razón, cada una puede organizarse de la manera que quiera, sin embargo, por lo que sí debe luchar la sociedad es porque ninguna mujer se vea obligada a renunciar a su desarrollo profesional por no disponer de los medios e instrumentos necesarios para poder llevar a cabo una buena conciliación familiar, dentro de las posibilidades de la unidad familiar. Es en este campo donde deben actuar las distintas políticas de igualdad.

1.4. Políticas actuales en relación a la mujer

En este apartado, se va a repasar rápidamente las políticas sociales y los enfoques de desarrollo que caracterizan las medidas adoptadas por el gobierno español.

[El] Enfoque de Género ha permitido visualizar aspectos de la inequidad, tales como la relación entre la pobreza y las mujeres, la violencia contra las mujeres, las altas tasas de mortalidad materna, embarazo adolescente, la falta de trabajo y de oportunidades de ingresos para las mujeres, el menor acceso de las mujeres a la educación y a la participación política, etc. En resumen, muestra la relación indiscutible entre el rol asignado al sexo femenino y un conjunto de desigualdades que impiden a las mujeres su plena realización y participación en el bienestar (Carosio, s.f.).

Una vez que la sociedad asume este problema, se hace necesario combatirlo a través de los medios de los cuales dispone la sociedad: la legislación y la educación. La forma de dar respuesta a la problemática de la igualdad es distinta en relación a las políticas del país y el enfoque de desarrollo que se adopte, pero todos comparten unas líneas generales de actuación.

Antes de comenzar, es necesario exponer algunos conceptos clave para entender los procesos de formación de las políticas y de los enfoques de desarrollo:

Perspectiva de la situación y perspectiva del grupo

Hay varias formas de abordar la realidad para estudiarla, en el estudio del género, destacan la perspectiva de la situación y la perspectiva del grupo.

La perspectiva de la situación analiza la cuestión de la discriminación prestando atención no a los rasgos que sirven para identificar a la persona discriminada sino a las circunstancias en las que éstas se encuentran. [...] La perspectiva del grupo, por su parte, analiza la cuestión de la discriminación desde los rasgos que sirven para identificar a la persona discriminada. La respuesta normativa consiste en afirmar el valor del grupo, en valorar positivamente aquello que le hace reconocible, en definitiva en apelar al valor de la diversidad (Asís (de) Roig, 2010: 12).

La finalidad de ambas respuestas es la misma, sin embargo, tienen distinta justificación, y en función de una u otra, el desarrollo normativo será distinto. La perspectiva de la situación utiliza de forma positiva las diferencias para conseguir la igualdad, mientras que la perspectiva del grupo la utiliza para proteger la diversidad.

Especificidad y generalización

Por otro lado, basándonos en la disyuntiva específico-general, parece más adecuado tratar el tema desde una visión general (aunque los resultados se concreten en derechos específicos) ya que la especificación mantiene la idea de que la mujer es distinta, fuera de lo normal, lo que dificulta la normalización de la situación.

Es importante partir de la normalización de la situación, no asentar la idea de que la mujer es algo especial o distinto y que por lo tanto, ha de ser tratada de manera diferente. Se deben asentar las preconcepciones de que la mujer, con sus características propias, forma parte de la sociedad al igual que el hombre, por lo que comparte sus mismos derechos y obligaciones como ciudadanas (Asís (de) Roig, 2010).

Diferenciación positiva y diferenciación negativa

Si nos fijamos en las respuestas a la diversidad, también se encuentran distintos tipos, la diferenciación negativa y la positiva:

La diferenciación negativa, que se “elimina” al entrar en vigor las leyes de igualdad, consiste en cualquier acción que tenga como resultado, directa o indirectamente una repercusión negativa o una “insatisfacción de los derechos” por el hecho de ser mujer.

La diferenciación positiva, por su parte, consiste en todo lo contrario, se toman medidas que actúen en favor de las mujeres para satisfacer sus necesidades y ayudarlas a participar en los ámbitos políticos y jurídicos (Asís (de) Roig, 2010).

Es importante puntualizar que la desigualdad es la base de muchos de los problemas actuales. Normalmente, se buscan soluciones a estos problemas atacando a la manifestación, es decir, la violencia doméstica se trata desde el ámbito doméstico, el acoso

laboral desde el ámbito empresarial, etc. sin embargo, la verdadera solución está en la erradicación de la desigualdad desde la base social que se creó (Asís (de) Roig, 2010).

La aplicación de las leyes de igualdad responde a la necesidad de promover la igualdad desde un punto de vista social, jurídico y constitucional, como base para la eliminación de dicha desigualdad y, en consecuencia, todas las manifestaciones que se derivan de ésta.

1.4.1. Políticas de igualdad

Con políticas de igualdad, se hace referencia al conjunto de toma de decisiones que afectan a la consecución de la igualdad. Ya se han expuesto con anterioridad la evolución de dichas políticas en España, por lo que a continuación se analizará la ley de igualdad vigente y sus aportaciones más significativas.

Para el análisis de esta ley, además de otras referencias bibliográficas, se ha consultado el texto legislativo correspondiente y el documento titulado “La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo”, ya que es muy gráfico, repasa con mucho detalle todo el documento normativo y ayuda, en gran medida, a comprender y evaluar las novedades que se incluyen en la legislación.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIMH) es un instrumento para conseguir una igualdad efectiva a la vez que supone una crítica al concepto de “desigualdad” como algo natural. Así se define en la Exposición de Motivos cuando afirma que:

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia

de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Entre sus objetivos principales está la lucha contra la violencia de género y que la igualdad sea una constante en las conductas sociales, tanto a nivel individual como en la vida social y más concretamente, en el mundo empresarial.

La aplicación de esta ley no está libre de obstáculos, ya que supone unos cambios muy profundos. Estos obstáculos pueden ser de dos tipos: pasivos, en los que se engloban las costumbres, tradiciones, cultura, reputación, estereotipos, etc. y activos, que recogen todas aquellas resistencias voluntarias al cambio, en favor de mantener la situación de desigualdad.

La estructura de la ley es la siguiente:

- Título Preliminar: se define el objetivo y el ámbito de la ley.
- 8 Títulos: se establecen los conceptos básicos, las consecuencias a las discriminaciones, las pautas a seguir por los organismos públicos, los principios, instrumentos, medidas integradoras y de protección, se regulan los principios de igualdad en organismos públicos y privados y se establece la creación de Comisiones interministeriales de Igualdad.

- 31 Disposiciones Adicionales: recogen modificaciones y regulaciones específicas para la legislación anterior de forma que no haya conflictos en la aplicación de la ley, etc.
- 11 Disposiciones Transitorias: medidas a aplicar temporalmente.
- 1 Disposición derogatoria.
- 8 Disposiciones Finales: que se refieren al ámbito de aplicación, entrada en vigor,...

Según Bengoechea (2010), la redacción de la ley parte de dos realidades fundamentales que cimientan su normativa:

- El concepto de modelo de hombre que existe se corresponde con un modelo androcéntrico, es decir, el concepto de “sujeto neutral y universal con derechos y obligaciones” hace referencia al hombre, sin tener en cuenta las necesidades y características de la mujer.
- Las distintas discriminaciones que se producen en los distintos ámbitos de la vida de las mujeres les impiden ejercitar plenamente sus derechos, por lo que no pueden desarrollar su personalidad plenamente, poniendo en duda que se esté cumpliendo con el derecho a la “dignidad humana”.

Profundizando un poquito más en las directrices de la LOIMH, cabe destacar que, al ser el primer referente en materia de igualdad efectiva, (hasta el momento ninguna legislación se había referido tan directamente a esta materia, la legislación anterior hace referencia, sobre todo, a la violencia de género y participación paritaria), la ley es muy completa concretando en sus distintos artículos conceptos y actuaciones.

La normativa, en un primer momento, desarrolla los conceptos clave que se utilizan para definir el concepto de igualdad y las medidas que se tomarán para su eliminación. En su redacción, se parte de la concepción de que el sexo es, a la vez de un factor discriminatorio,

un factor diferenciador (Aranda, 2010) y del concepto de discriminación, al que se vinculan los siguientes:

- Discriminación directa: son aquellos tratos o acciones que son diferentes o desfavorables hacia una persona o grupo y que producen un perjuicio, indiferentemente de los motivos por los que se han realizado.

Pueden ser de dos tipos: abiertos, es decir, son demostrables y con clara intención discriminatoria o encubiertos (ocultos), son más difíciles de demostrar pero tienen intención de discriminar, esta característica es lo que les diferencia de la discriminación indirecta.
- Discriminación indirecta: es un trato normalizado y formalmente neutro que por alguna razón termina siendo perjudicial para la persona o grupo; sin embargo, no existe intencionalidad de causar perjuicio.
- Discriminación múltiple: es cuando dos o más factores de discriminación se unen en una sola persona, por ejemplo, ser mujer y sufrir una discapacidad sería una discriminación doble, etc. La ley reconoce este problema pero no da ninguna solución concreta.
- Transversalidad: reconoce que la igualdad debe proyectarse y tener un alcance en todos los ámbitos para que las Administraciones puedan llevarla a cabo. Distingue entre la igualdad formal (normativa) y la igualdad real (vivencia real de las mujeres en los distintos ámbitos de su vida).
- Acoso sexual: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona,

en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo” (Artículo 7, Apartado 1, LOIMH).

- Acoso por razón de sexo: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Artículo 7, Apartado 2, LOIMH). Cabe destacar que la ley no permite que nadie más que la persona discriminada denuncie los hechos, es decir, sólo la persona afectada puede pedir amparo frente al acoso.

Según Sánchez De Lara (2010) y basándose en opiniones de expertos como Pérez Bilbao y Sancho Figueroa, el problema del acoso tiene más que ver con las relaciones de poder que con las sexuales: no hay víctimas típicas, si no relación entre la probabilidad de ser víctima con el grado de dependencia económica y vulnerabilidad general de la persona.

Como indican las estadísticas, el porcentaje de hombres acosados es muy bajo, la cifra ronda el 1%, mientras que el acoso hacia la mujer es bastante mayor. Una de las razones es que, al igual que la violencia de género, el acoso sexual se ha visto como algo “normal” dentro de las relaciones profesionales, por lo que es muy difícil de combatir. A ello debemos sumar que muy pocas denuncian llegan al proceso judicial y cuando lo hacen, las penas son muy leves a pesar de que en España el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal de 1995.

Los efectos de dicho acoso sobre las víctimas son de distinta índole, desde físicos a psicológicos ya sean explícitos o implícitos, como es el caso del Síndrome de Agresión a la Mujer (SAM) que se define como las agresiones que sufren las mujeres como consecuencia de su sexo y las tradiciones culturales que sitúan al varón en una

posición superior. En la mayoría de los casos, el acoso sufrido por la mujer en los diferentes ámbitos (familiar, laboral y social) no constituye nada más que la necesidad del hombre de mantener su posición de superioridad, afirmando así la subordinación de la mujer (Lorente et al., 2000).

En el ámbito laboral, dicho acoso puede ser la causa de la baja productividad y es fuente de conflictos ya que, como afirma Schneider, citado por Sánchez de Lara (2010), el acoso laboral produce estrés ya que la víctima trata de evitar al acosador y la confrontación directa. La mayoría busca apoyo en la familia y en los amigos pero muy pocas se enfrentan directamente a él o buscan apoyo en las organizaciones. “Combatir el acoso es un deber de la ciudadanía que debemos asumir individual y colectivamente, cada persona desde su posición y posibilidades” (Sánchez de Lara, 2010: 260).

- Las acciones positivas: son el conjunto de medidas específicas que dan un trato favorable a la mujer con el fin de corregir una situación clara de discriminación frente a los hombres. Son actuaciones ratificadas por el Tribunal Constitucional ya que son alternativas rectificadoras de una situación de discriminación (son extensibles al ámbito racial y étnico). Es significativo señalar que no se trata de medidas compensatorias si no de promoción, es decir, de prevenir que en el futuro se den dichas discriminaciones. En el caso de la compensación, tendríamos que asumir que alguna vez la sociedad partió de la igualdad, hecho que no es cierto (Bengoechea, 2010).

Existen ciertas dificultades en la aplicación de estas medidas, ya que en el sector público son obligatorias pero en el privado no, tan sólo son facultativas. Por otro lado,

se ha optado por una igualdad de oportunidades que se basa en la pertenencia a un grupo, azar, circunstancias, fortuna, riqueza,... (La persona que contrata elige a la persona más afín a ella) en vez por una igualdad de resultados que corregiría estas elecciones a través de la intervención estatal (Bengoechea, 2010).

Es muy importante comprobar que las acciones positivas están justificadas, para ello, existen unos test que ayudan a determinar la necesidad: Test de la diferencia de consecución jurídica, Test de la relevancia y el Test de razonabilidad. Aun así, no resulta sencillo determinar cuáles están justificadas y cuáles no.

Finalmente, es necesario distinguir las acciones positivas de las cuotas (medida más radical), que consiste en evitar de manera consciente la discriminación. Pueden ser cuotas fijas, que permiten reservar plazas literalmente o cuotas flexibles, que reservan unas determinadas plazas a personas que cumplan unas determinadas características. Es un instrumento muy útil para combatir la “invisibilidad” de grupos, por ejemplo, las mujeres o los marginados. Donde más se utiliza es en la representación política.

La invisibilidad de las mujeres en la esfera pública es un problema muy grave que además impide que ellas aporten ideas y tomen decisiones al igual que los hombres (Ruiz Gil, 2010). Debe tomarse conciencia de que las mujeres no necesitan “protección” jurídica (paternalista), si no que se garanticen sus derechos como ciudadanas para poder ejercerlos plenamente. Es necesaria una democracia paritaria en la que hombres y mujeres representen en igualdad de condiciones a toda la sociedad. Aranda Álvarez (2010) plantea como posible solución a este problema las “listas abiertas”. Señala que la “paridad” es un fin en sí mismo y que el término,

acuñado por las “feministas” se refiere al “reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre hombres y mujeres” sin caer en radicalismos. Se retomará la idea de paridad un poco más adelante.

Otro aporte de la LOIMH es la regulación de los conocidos “planes de igualdad”, que constituyen un instrumento de progreso social ya que la mayoría de ellos se aprueban por “negociación colectiva”.

Estas modificaciones normativas producen muchos cambios en las empresas privadas, bien sea por que tienen interés en ellos o bien por mejorar la imagen de la empresa, las relaciones de la plantilla o por temor/prevenición (Dubin, 2010). Al incorporar bajas por maternidad y paternidad indistintamente, se elimina la discriminación estadística, sin embargo, el resto de medidas de conciliación hace que la tendencia siga siendo contratar hombres.

Los planes de igualdad que se proponen suelen versar sobre 5 bloques de contenidos básicos, que se resumen en el Proyecto Monalisa (especie de índice sobre el que se puede basar el plan). Los bloques desarrollan las medidas que la empresa va a adoptar en relación a cada contenido (Mercader y Pérez, 2010):

- “Selección, promoción y desarrollo profesional”
- “Formación”, en la que se incluye como opción la modalidad e-learning.
- “Conciliación” que resume las medidas respecto a las bajas por maternidad y paternidad o la reducción de jornada, permisos/reducción de jornada por lactancia (acumulables o distribuible entre ambos), cobertura de las bajas por maternidad/paternidad, prohibición de traslado durante el embarazo o lactancia,

excedencias por cuidados de hijos o familiares, “vales guardería”, “Hipoteca cero”,...

a su vez se subdivide en las medidas relacionadas con:

- Teletrabajo.
 - Violencia domestica: reducción de jornada/horario flexible, preferencia en los traslados con reserva del anterior puesto durante 6 meses, posibilidad de finalizar el contrato con prestación por desempleo, justificación de faltas o retrasos,...
 - Tiempo de trabajo: flexibilidad horaria, reducción de jornada, vacaciones y permisos no retribuidos.
- “Medidas específicas en prevención del acoso sexual” incluyendo la creación de la figura del “Agente de Igualdad” dentro de la empresa.
 - “Medidas de difusión e información” y “Comisión de igualdad” que es la encargada de valorar la eficacia del plan.

Todos estos cambios conllevan también algunas consecuencias negativas ya que en la realidad siguen dándose situaciones de discriminación.

Los puestos ocupados por mujeres, normalmente, son puestos más baratos y que exigen de menos formación, por lo que son más fáciles de sustituir que los puestos de altos cargos (exigen de mayor formación, mejor sueldo, más inversión,...). Por esta razón, estas medidas con bastante probabilidad, individualizará más las situaciones y beneficiará a las mujeres con contratos fijos que no aspiran a puestos de responsabilidad, sin embargo, las mujeres cualificadas que pretenden ascender probablemente les resultará más complicado (Dubin, 2010).

En la LOIMH se contemplan medidas para contrarrestar estas prácticas: las sanciones administrativas y las negociaciones colectivas y planes empresariales que proporcionan incentivos como distinciones para las empresas igualitarias y concursos y subvenciones. Sin embargo, hay que comprobar si realmente son efectivas.

Como era de esperar, esta ley ha sufrido críticas que cuestionan su funcionamiento, entre ellas, destacan dos (Bengoechea, 2010):

- Supuestamente, se le da un lugar privilegiado a la mujer frente al hombre: no es cierto ya que junto a la posibilidad de utilizar la diferenciación positiva para conseguir mayor igualdad, se enfatiza que la aplicación de las medidas es válida para toda persona que sufra discriminación, por lo que en ningún momento se excluye al resto de trabajadores.
- Excesivo intervencionismo: en realidad, deja muchas de las decisiones a los ciudadanos: empresarios, particulares,... para que tomen decisiones, negocien, etc. Sí se premia a las empresas que colaboren pero no se sanciona a las que no lo hacen, por lo tanto, no supone una imposición. Tan sólo las cuotas electorales son impuestas (tras haber sido ratificadas por el Tribunal Constitucional) que sitúan los porcentajes de participación de mujeres entre el 40 y el 60% como medida de discriminación positiva.

1.4.2. Enfoques de desarrollo

El concepto de “desarrollo” abarca al conjunto de toma de decisiones entre el conjunto de opciones que se encuentran sobre una problemática, en este caso, la igualdad de oportunidades. A este tipo de enfoque se le conoce como Género en el Desarrollo (GED) y surge vinculado al feminismo tratando de redefinir el desarrollo hacia la igualdad.

En este sentido, “Se propone superar las inequidades de género, así como reformular los roles y modelos de identidad excluyentes que afectan el desarrollo de las personas, tanto de las mujeres como de los varones” (Mendoza, 2002: 17). Por otra parte, también pretende involucrar a los hombres y a la sociedad en general en el cambio a través de los agentes sociales, los sistemas simbólicos, instituciones, leyes, etc.

El problema surge cuando estos enfoques no tienen en cuenta las diferencias existentes entre todos los seres humanos: capacidades, mentalidades, edad, sexo, raza,... o plantean soluciones desde enfoques asistencialistas o paternalistas que sólo “disfrazan” la realidad.

En un principio, la equidad parte del precepto de que todos, hombres y mujeres, son iguales y deben tener las mismas posibilidades de desarrollo a través de la educación y la formación.

Este enfoque se ve superado en el sentido de que las mujeres, por el hecho de serlo y en igualdad de condiciones, tienen una desventaja frente al hombre. Es decir, dentro de la diferencia, se debe asumir que existen personas que se encuentran en desventaja por el simple hecho de pertenecer a un colectivo y no por sus capacidades.

Según Mendoza (2002), algunos enfoques de desarrollo más importantes en relación al género son los siguientes:

- EMPODERAMIENTO (años 70 y 80): trata de darle mayor poder a la mujer para que sea capaz de desarrollarse por sí misma, es decir, de ser quien dirija su propio desarrollo familiar, laboral, etc.

Este enfoque no tuvo mucho éxito en su día, aunque sí que destaca en algunos países del Primer Mundo, y sobre todo en el Tercer Mundo. Sin embargo, actualmente es el enfoque que más se desarrolla y que más apoyos recibe.

- **NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS** (mediados de los años 80): en este enfoque destacan dos autoras principales: Maxine Moulinex y Caroline Moser, que completó el trabajo de la primera.

Como su nombre indica, diferencia entre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de género. Las necesidades se derivan de los roles asignados (tareas domésticas, cuidado de los hijos, cuidado del hogar y servicios,...) mientras que los intereses analizan la subordinación de la mujer. Todo ello, con el objetivo de promover un cambio social.

Los enfoques de desarrollo que no tienen en cuenta ambos ámbitos, se dedican a poner “parches” a las necesidades (guarderías en el trabajo de la madre, horarios adaptados a la madre, etc.) lo que implica soluciones parciales, sólo solucionan un problema práctico, pero no contribuyen al cambio real en las relaciones de género. Se trataría de introducir cambios a nivel de los intereses para consolidar un modelo de desarrollo práctico: alcanzar unos derechos reales que permitan un desarrollo profesional y personal en función de sus propios intereses.

- **AUTONOMÍA**: se define, sobre todo, como estrategia emancipadora que reconoce a los seres humanos como iguales y plurales.

- **REGLAS Y PROCEDIMIENTOS**: se centran en averiguar si las leyes y normas que organizan las instituciones, actividades, sociedad,... establecen discriminaciones o diferencias por razón de sexo y corregirlo.

- IGUALDAD: en la edad contemporánea, se asume que la mayoría de las discriminaciones e injusticias se producen contra el sexo femenino, produciéndose efectos negativos en la vida de mujeres y niñas y en la sociedad. Tradicionalmente se descompone en tres dimensiones: igualdad de oportunidades, igualdad de trato e igualdad de resultados.

- Igualdad de oportunidades: mujeres y hombres deben tener las mismas posibilidades de acceso a los ámbitos sociales haciendo uso de sus propios talentos, actitudes, voluntad,... Se eliminarían las barreras que coloquen en inferioridad o desventaja a cualquiera de los dos sexos, así como las ventajas o privilegios.
- Igualdad de trato: mujeres y hombres son tratados exactamente igual en los procesos de selección o decisión sin tener en cuenta sus características personales.
- Igualdad de resultados: hombres y mujeres deben estar representados en igual proporción en todos los ámbitos sociales sin tener en cuenta nada más.

Todos estos enfoques no son excluyentes, es decir, pueden convivir juntos e incluso sobreponerse (Mendoza, 2002). Cada uno de ellos representa una forma de tratar de resolver la problemática de la igualdad de género que se han ido desarrollando a lo largo de la historia.

De una forma u otra, el verdadero desafío consiste en aplicar un enfoque que:

- tenga en cuenta las necesidades, características y capacidades de las mujeres.
- no caiga en una forma de actuar asistencialista que facilite servicios a las mujeres, si no que se les permita participar activamente en la sociedad.
- evite fomentar la participación desde un enfoque machista: muchas mujeres participan voluntariamente en tareas relacionadas con el ámbito doméstico, sobre todo en los pueblos: repartir alimentos,...

-
- garantice que las necesidades y los intereses de las mujeres se cubren con las medidas a aplicar.
 - facilite el acceso de la mujer.

Con estas últimas premisas se finaliza la presentación de las políticas en relación a la igualdad en España. A continuación, se expone el papel crucial que ha jugado el feminismo en el avance y consecución de la igualdad.

1.5. El papel del feminismo en el camino hacia la igualdad

El movimiento feminista surge como reivindicación al papel de la mujer en la sociedad y como forma de lucha contra las discriminaciones que durante tantos años han sido víctimas las mujeres.

Según Bodelón (2010), como pioneras del feminismo contemporáneo destacan dos grandes autoras: Mary Wollstonecraft (S.XVIII) y Virginia Woolf (S.XX).

Hubo algunas otras manifestaciones anteriores a lo largo de la historia de mujeres que reivindicaron su papel dentro de la sociedad, por ejemplo: la feminista francesa Hubertine Auclert, que en el S.XIX planteó la paridad política al escribir una carta negándose a pagar impuestos hasta no tener derecho a voto y representación política; Poulain de la Barre, hombre de nacionalidad francesa, escritor y feminista del S.XVIII que reivindicó el papel de la mujer en sus diferentes obras; Teresa de Cartagena con “Admiración de las obras de Dios” (finales S.XV); María de Gournay y su tratado “La igualdad de los hombres y las mujeres” (1622); Margaret Cavendish con “The Description of a New World Called the Blazing World (1766), Clara Campoamor, política española defensora de los derechos de la mujer (1888-1972), entre otras (Bodelón, 2010; Chicano, 2010).

Poco a poco, se fue gestando lo que más tarde se conocería como movimiento feminista en favor de la mujer. Es importante destacar que hay personas que desconocen el verdadero significado de este término, dándole un uso incorrecto, por lo que merece la pena detenerse un momento a reflexionar sobre sus inicios y finalidad.

Mary Wollstoncraft, en su obra “A Vindication of Rights of Woman” criticaba las ideas de Rousseau en relación a la educación, defendiendo que la diferencia sexual no es sinónimo de desigualdad de capacidades intelectuales, sino que es la misma educación quien no permite que se desarrollen por igual, al educar a los niños y las niñas de forma distinta. Entre otras muchas ideas, comienza a vislumbrarse la necesidad de una educación igualitaria, que permita el desarrollo de las capacidades de niños y niñas por igual.

En la revolución francesa, la mujer jugaría un papel fundamental, y con la Declaración de los Derechos de las Mujeres de Olympe de Gouges, como crítica a la Declaración de los Derechos de los Hombres y de la Ciudadanía aprobada en Francia, en la que no se hace mención a la mujer, se comienza a tomar conciencia de que el cambio necesario para una igualdad sustancial es mucho más profundo que el de una mera “igualdad formal”.

Por su parte, Virginia Woolf en su obra “Una habitación propia” reflexiona sobre la condición histórica de la mujer, sobre sus dificultades para poner en marcha sus propios proyectos y reivindica que se iguale la libertad política y civil a la igualdad de derechos, ya que esta última va mucho más allá. En el ensayo novelado “Tres guineas”, Woolf reflexiona sobre el feminismo y la paz a la vez que concluye afirmando que si la igualdad de derechos no se acompaña con un cambio de valores sociales, no tiene utilidad (Bodelón, 2010).

El feminismo ha transitado por varias etapas, desde las primeras manifestaciones (Poulaine de la Barre o Mary Wollstoncraft) a la actualidad, pasando por la Declaración de Falls (1848), la Declaración de los Derechos Humanos (1948), Eleanor Roosevelt, etc.

El S.XX se ha caracterizado por la lucha de los derechos públicos y privados como persona: voto, educación, trabajo, divorcio, elección, planificación familiar, interrupción del embarazo, desempeño de funciones públicas, etc. (Aranda, 2010). En España destaca la figura de Clara Campoamor que impulsó el derecho a voto femenino y luchó por el reconocimiento de los derechos de la mujer durante la II República. Sin embargo, en la actualidad, una vez conseguidos todos estos derechos, la preocupación comienza a centrarse en que, tal y como anticipó Wollstonecraft, el modelo de “igualdad formal” e “igualdad de oportunidades” es insuficiente (Bodelón, 2010).

Resulta imprescindible un modelo social, político y jurídico que incorpore las necesidades de la mujer (Bodelón, 2010). Es urgente construir una sociedad diferente basada en un proyecto común de hombres y mujeres.

La incorporación de la mujer al trabajo no ha cuestionado la división sexista del mismo, la inclusión de la mujer en la escuela mixta no ha cuestionado el modelo educador, y así sucesivamente. Por lo tanto, las mujeres desarrollan sus “oportunidades” sobre la base de su sexo con las limitaciones propias: “techos de cristal”, sobrecargas femeninas, exclusión,... por lo que cabe preguntarse ¿qué capacidad de transformación de la realidad tienen las políticas de igualdad de género? (Bodelón, 2010)

Estos son los nuevos retos que se presentan para el feminismo actual. El feminismo ha creado, a lo largo de su historia, nuevas formas de entender el Derecho y otras

concepciones sociales, que no deben dejar de revisarse para que las transformaciones sociales sigan avanzando.

Entre ellas, es imprescindible examinar conceptos como el patriarcado público, el patriarcado privado y su influencia en la sociedad, la igualdad formal y la igualdad real o los nuevos retos actuales que se presentan para el feminismo (Aranda, 2010; Bodelón, 2010; Chicano, 2010; Villota, 2010).

Según Aranda (2010) y Asís (de) Roig (2010), existen dos tipos de feminismo: el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia, ambos tipos, aunque comparten unos objetivos comunes, discrepan en la forma de reivindicar y conseguir lo que quieren (figura 3).

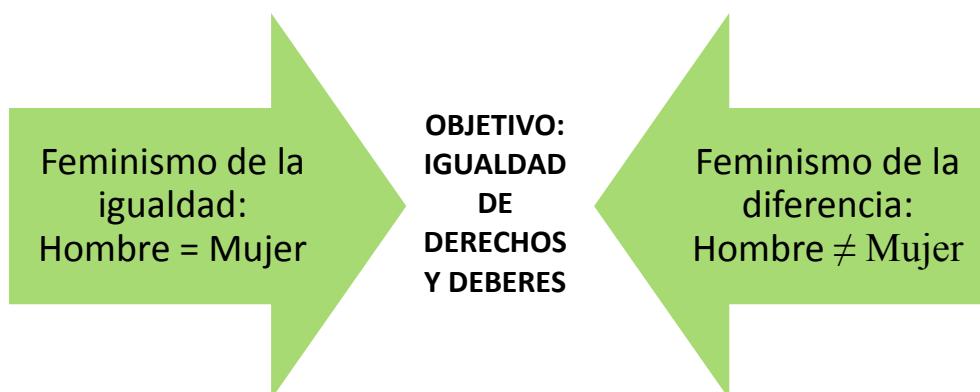


Figura 3: Feminismo de la igualdad y de la diferencia.

Fuente: Elaboración propia

De esta manera, el feminismo de la igualdad se caracteriza por que posee una visión general de los derechos humanos, es decir, partiendo de unos Derechos Universales básicos para todas las personas del planeta, las mujeres sufren una discriminación que hay que erradicar.

Los derechos están fundamentados sobre la discriminación por lo que existe la necesidad de eliminarla. Literalmente, el hombre es igual a la mujer, sin tener en cuenta los rasgos

propios de cada sexo, por lo que no cuestiona la democracia representativa, aceptando al sujeto como individuo con derechos esenciales y afirmando que la organización política no debe excluir a nadie. La paridad es sólo un instrumento y abogan por el uso de las acciones positivas (incluyendo la discriminación inversa) como métodos para conseguir la igualdad.

Por su parte, el feminismo de la diferencia defiende que ambos sexos son distintos, con unos rasgos y características propias, diferenciando entre la naturaleza femenina y la masculina. Poseen una visión identitaria de la mujer, a la que atribuyen una moral propia. En definitiva, el hombre y la mujer son distintos, por lo que los derechos y deberes deben de ser iguales para todos pero fundamentados sobre sus diferencias.

Es un modelo más excluyente y disgregador en el que la paridad es el fin y defienden que la representación política debe ser proporcional a la proporción de hombres y mujeres en el mundo.

De cualquier manera, la democracia necesita de una ciudadanía inclusiva y formada (educación total y en todos los ámbitos), que primero debe trabajarse socialmente a través de la educación (Aranda, 2010). De esta manera, la paridad llegará automáticamente, sin necesidad de imposiciones.

En el panorama actual, destacan algunas asociaciones y grupos feministas que luchan por la igualdad de la mujer en distintos ámbitos. Entre las más conocidas se encuentran: AMIT, asociación de mujeres investigadoras y tecnólogas; CIMA, mujeres cineastas y de los medios audiovisuales; Clásicas y Modernas, asociación por la igualdad de género en la cultura; MAV, mujeres de artes visuales o Mujeres en la música.

1.6. La mujer como colectivo vulnerable o en riesgo de exclusión social

La batalla por la igualdad real afecta a todo el colectivo femenino sin distinción de raza, nacionalidad, religión, estatus social, nivel de estudios, poder adquisitivo, etc. Es un problema social que afecta a todas las mujeres y que en consecuencia, desarrolla unas determinadas herramientas de lucha colectiva que se articulan a través de los medios, las asociaciones, las cooperativas,... y que moviliza a mujeres y hombres profesionales de distintos ámbitos: sociales, médicos, educativos, legislativos, comunicativos, etc. con el fin de conseguir los cambios deseados.

Poco a poco, las mujeres se han ido incorporando en todos los entornos sociales con éxito y ya no es extraño encontrar a muchas de ellas dedicadas a la política y a profesiones de todo tipo, incluso las que tradicionalmente estaban “reservadas” a los hombres. Son mujeres que concilian su vida profesional y laboral junto a su pareja, madres solteras con un desarrollo profesional pleno, mujeres que deciden su futuro con libertad y eligen el tipo de vida que desean tener.

Como puede observarse en la tabla 2, las mujeres representan la mayoría de matriculaciones en las universidades españolas y su inserción laboral ha aumentado en los últimos años, evidenciando un cambio social muy grande en poco tiempo.

De esta forma, la discriminación de género se va transformando, los problemas actuales son distintos a los de hace años, y aunque los debates continúan en muchos aspectos, son otros los retos a superar.

Tabla 2. Estadísticas sobre ingresos a la universidad y población activa del INE

	Alumnado que finalizó estudios universitarios de grado (Curso 2010/11) http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t13/p405/a2010-2011/10/&file=10007.px	Alumnado que superó la PAU (Curso 2010/11) http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t13/p405/a2010-2011/10/&file=04002.px	Alumnado nuevo inscrito en el primer curso del estudio de grado (Curso 2010/11) http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t13/p405/a2010-2011/10/&file=10006.px	Personas activas (ocupadas o paradas) (Año 2014, 1er semestre) http://www.ine.es/inebas/eDYN/epa30308/docs/evolucion_epa.pdf (pág. 16)
Mujeres	8.596 (43,76%)	128.907 (55,34%)	190.736 (53,87%)	10.578,9 millones (46,51%)
Hombres	11.049 (56,24%)	104.050 (44,66%)	163.320 (46,13%)	12.166,9 millones (53,49%)
Total	19.645 personas	232.957 personas	354.056 personas	22.745,9 millones de personas

Nota: Elaboración propia

Entonces, si la sociedad se está concienciando sobre este problema y tomando medidas en favor a su eliminación, ¿a qué se refiere concretamente el término “mujer vulnerable o en riesgo de exclusión social” en este trabajo?

En la actualidad, el concepto “exclusión social” es muy amplio y no se utiliza sólo para definir la situación de la mujer, si no que se refiere a todos los colectivos que por distintas causas se encuentran “fuera” de la sociedad.

De esta forma, en esta investigación se tiene en cuenta el doble riesgo de exclusión de la mujer, por un lado, el que se desprende de las distintas discriminaciones subyacentes al mero hecho de “ser mujer” (que han sido detalladas anteriormente) y por otro lado, el que comprende las dimensiones de desintegración o inadaptación social: “económica (pobreza, desempleo), cultural (marginación, desviación), política (ciudadanía) y social (aislamiento, segregación, etcétera)” (Manzano, 2005: 17), que se presentan a continuación.

Habitualmente, cuando se hace alusión a estos problemas en términos sociales, se asocia directa y únicamente a la “pobreza económica”, sin tener en cuenta los numerosos aspectos básicos de la persona (Gil Jaurena, 2009). Sin embargo, la conceptualización de la exclusión social va mucho más allá al tener en cuenta, tanto el componente económico, como a la limitación de acceso a derechos y oportunidades vitales que disminuyen la capacidad de participación ciudadana; es decir, tiene un aspecto multidimensional que supone perjuicios a nivel general para la persona que la sufre (Gil Jaurena, 2009; Manzano, 2005).

A nivel general, hay tres estados sociales posibles: estar integrado en la sociedad, ser vulnerable o en riesgo de exclusión o estar excluido, es decir, no tener la capacidad de participación en la sociedad. Además, estos estados no constituyen un estado fijo, si no que se caracterizan por su dinamismo y carácter estructural (Manzano, 2005, Pérez Armiño, s.f.).

Una persona nunca estará libre de la vulnerabilidad o exclusión social, sin embargo, cuanto más habilidades y capacidades sociales posea para poder adaptarse a las circunstancias y reformular su proyecto de vida, menor será el riesgo al que se expone.

Según Pérez de Armiño (s.f.), la vulnerabilidad de la persona es relativa, ya que todas son vulnerables, pero en función de su nivel socioeconómico y circunstancial, serán más vulnerables a unos u otros tipos de vulnerabilidades sociales.

De este modo, existe un subgrupo dentro del colectivo femenino que es especialmente sensible a las desigualdades (de género y sociales), por reunir unas características puntuales que les alejan de sus proyectos de vitales y que dificultan su participación en la

vida diaria. A ellas se refiere el término utilizado en este trabajo como “mujeres vulnerables o en riesgo de exclusión social”.

Una mujer es vulnerable a la exclusión social cuando las restricciones sociales que recaen sobre ella son suficientes para impedirle desarrollar su proyecto de vida personal y profesional como ella querría.

Cabe destacar la importancia de distinguir entre las necesidades de la familia y sus vulnerabilidades, ya que las primeras pueden resolverse a corto plazo y sin embargo, las segundas tienen un carácter temporal mucho más largo. “En este sentido, la ayuda de emergencia tradicional frecuentemente se limita a satisfacer las necesidades básicas para la supervivencia, pero apenas incide en los factores que causan la vulnerabilidad” (Pérez de Armiño, s.f.). Es decir, la reducción de la vulnerabilidad en todos sus ámbitos: bien sea a nivel personal como familiar o de grupo social permitirá a sus miembros desarrollar un proyecto de vida con menos riesgos.

Por otra parte, según la Estrategia Europa 2020, una persona está en riesgo de exclusión social cuando se encuentra en alguna de estas tres situaciones:

- viven con ingresos muy bajos (60% de la media de la media del ingreso equivalente o por unidad de consumo).
- sufren una privación material muy grave.
- viven en hogares con una intensidad de empleo muy bajo (menos del 20%) (Instituto de la Mujer, s.f.).

Según Manzano (2005: 18) la exclusión social es un “fenómeno multidimensional: comprende la igualdad de acceso al mercado de trabajo, a la educación, a la salud, al

sistema judicial, a los derechos, así como a la adopción de decisiones y a la participación”. Por esta razón, Suárez (2008) indica que las políticas de igualdad deberían abarcar más ámbitos de la sociedad, procurando que todas las ciudadanas y ciudadanos puedan desarrollar sus proyectos vitales en base a sus propias motivaciones y evitar así que la exclusión afecte a las generaciones posteriores.

A su vez, es preciso asegurar tiempo libre y de ocio que ayude a la salud física y mental de la mujer y plantear las acciones positivas como un refuerzo puntual a la hora de eliminar desigualdades, pero dentro de medidas más amplias.

Del mismo modo, a la hora de proponer acciones concretas, se han de tener en cuenta las circunstancias y las necesidades personales de las mujeres, para decidir si el tipo de ayuda conveniente es a largo plazo: formación, planes, charlas,... o más inmediatos: ayudas de emergencia combinadas con planes a medio y largo plazo (Pérez de Armiño, s.f.; Suárez, 2008).

Pérez de Armiño (s.f.), dentro de su definición de vulnerabilidad, enumera una serie de componentes que afectan de distinta manera a las personas vulnerables y destaca que, en relación a la mujer, aunque la pobreza es un factor muy importante (falta de recursos materiales para su supervivencia básica), no es el único, y debe ser tratado como uno más dentro del conjunto.

Normalmente la pobreza va acompañada de otros factores como la falta de un trabajo estable o que se debilita con la crisis acontecida, falta de capacidades físicas y psicológicas para afrontar los problemas, falta de capacitaciones, cualificaciones o conocimientos, falta de capital o dificultad de ejecución de las estrategias de “afrontamiento”.

En conclusión, todos estos aspectos definen las características de las mujeres vulnerables o en riesgo de exclusión, que sumado a la falta de protección social, definen a un colectivo concreto al que es necesario apoyar de forma especial para que sea capaz de superar sus dificultades.

Las circunstancias personales que rodean a la mujer, la trayectoria histórica de la división de géneros, el lugar donde viva, el nivel socioeconómico, su salud, educación, redes sociales, ingresos, hijos, pareja, familiares,... van a influir en el nivel de vulnerabilidad de la mujer, en sus necesidades básicas y en su capacidad de recuperación al afrontar momentos de crisis.

1.7. Síntesis

La lucha por la igualdad de derechos y deberes para ambos sexos es una labor larga y complicada debido a que en ella influyen muchos aspectos sociales que son difíciles de controlar y modificar, entre ellos, la transmisión cultural de valores y estereotipos patriarcales que sitúan en inferioridad a la mujer y contribuyen a la perpetuación de roles definidos e interiorizados a través de la educación.

Todo ello se sustenta sobre referentes políticos, sociales, morales y culturales-religiosos, transmitidos de generación en generación a través de la familia, la escuela y la sociedad.

Estos estereotipos y roles asumidos impiden a la mujer desarrollar una ciudadanía plena, afectando a decisiones vitales como la definición del proyecto profesional o familiar a nivel personal, o la participación activa en la esfera de lo social (capacidad para tomar decisiones sobre asuntos que les afectan directamente, por ejemplo, a nivel legislativo o político).

Los cambios sociales actuales se encaminan hacia la necesidad de concienciación social para la “desnaturalización” de los roles y asignación de tareas por sexo, vinculados esencialmente a la maternidad y que se reproducen en todos los hogares.

La igualdad formal conseguida a través de las leyes es insuficiente si no se consigue modificar el esquema social desigual, que afecta de un modo especial al desarrollo profesional y laboral de la mujer.

Por su parte, las políticas y enfoques desarrollados para combatirlo a veces ofrecen soluciones “paternalistas” o “asistencialistas” que sólo “enmascaran” parte del problema, por lo que las discriminaciones presentes, directas o indirectas, continúan siendo una desventaja para la mujer.

Además, el valor social que se asigna al trabajo remunerado de la mujer contribuye al crecimiento del “paro desanimado”, ya que influye directamente sobre la motivación hacia el empleo.

A las dificultades propias atribuidas al género en materia de empleo, en el contexto de esta investigación hay que añadir las dificultades propias del colectivo objeto de estudio (pobreza, falta de cultura, inadaptación social,...). Las mujeres vulnerables o en riesgo de exclusión encuentran muchos obstáculos debido a la falta de formación y de experiencia previa, pero también por la falta de habilidades básicas para la búsqueda que han de ser tenidas en cuenta a la hora de desarrollar cualquier acción enfocada a mejorar los recursos.

En último lugar, cabe destacar que cuanto más amplia y estructurada sea la investigación sobre la vulnerabilidad y necesidad de las mujeres, mejor se adaptarán las respuestas planteadas en los planes y estrategias que se lleven a cabo para reducirlas, teniendo en

cuenta sus causas y factores más influyentes. Como indica Pérez de Armiño (s.f.) “todo tipo de intervención, sea de desarrollo, mitigación, emergencia o rehabilitación, debería orientarse a dos objetivos comunes: reducir la vulnerabilidad y reforzar las capacidades de las personas, familias y comunidades”.

Capítulo 2. Integración sociolaboral de la mujer

El desarrollo profesional es más bien un camino personal hacia una mayor integridad social y crecimiento personal.

(Hargreaves, 2003:79)

2.1. Introducción

La integración sociolaboral para personas en riesgo de exclusión hace referencia a la capacitación de las personas de los mecanismos o habilidades sociales oportunos que les permitan incorporarse al mundo laboral y/o reinsertarse en la sociedad de forma que se eliminen o disminuyan las barreras que propician su exclusión o que les hacen vulnerables.

Al igual que la desigualdad de género, la exclusión sociolaboral de la mujer es un hecho estructural sustentado cultural e históricamente, por lo que para poder transformar esta realidad los cambios educativos de las personas deben comenzar por sus estadios más iniciales, en este caso, la familia y la escuela e irse ampliando a la sociedad en general, en especial, en los procesos de selección de las empresas.

En primer lugar, en el hogar es donde se aprenden los hábitos, roles y costumbres que se reproducirán en el futuro, por lo que es muy importante garantizar que se transmiten modelos de familia en los que la igualdad se concibe como principio básico, tanto en la forma de educar a niñas y niños, como en la distribución de tareas domésticas. De esta forma, se podrá evitar que las niñas, que más tarde serán mujeres, renuncien a sus proyectos profesionales o los conciben como algo secundario.

Casas y Sallé (1987) recogen en su obra las ideas que algunos autores ofrecen sobre el concepto de modelo de familia socialmente aceptado, y lo que esa idea supone para la sociedad, y en especial para la mujer en el ámbito laboral.

Aunque estos autores reciben muchas críticas, resulta interesante recoger brevemente algunas de estas aportaciones, que ayudaran a dar una visión más amplia de las características de la exclusión laboral de la mujer.

De esta forma, Braverman (1975) destaca el cambio de modelo familiar de la “entidad de producción” antigua a la “entidad de consumo” actual; cree que la mujer constituye socialmente una mano de obra de reserva y barata, que es utilizada para aumentar la descualificación del trabajo. Por otro lado, Humphries y Rubery (1984) coinciden en que la mujer es relegada del trabajo para evitar exceso de mano de obra y la lucha entre cualificados y no cualificados. Y Beechey (citado por Casas y Sallé, 1987) pone el acento en la cantidad de actitudes y comportamientos sociales que desprestigian el trabajo de la mujer.

Como puede observarse, ninguna de las teorías o modelos de familia concibe el trabajo de la mujer como fuente de empoderamiento y satisfacción personal. Ponen el énfasis en las consecuencias que traería para el mercado la inclusión de la mujer sin tener en cuenta los deseos o motivaciones de las mismas.

A la luz de estas concepciones, y de todo lo que se ha expuesto hasta ahora, se puede afirmar que la mujer, como grupo social, se ha encontrado históricamente relegada a un segundo plano en el ámbito empresarial y laboral y, en muchas ocasiones, lo sigue estando.

Al mismo tiempo, con mayor o menor razón, estos autores coinciden en la idea de que la incorporación de la mujer al trabajo tambalea las estructuras sociales construidas socialmente, hace patente la necesidad de cambio y pone de manifiesto algunas de las barreras que encuentra la mujer en el desarrollo de su proyecto laboral y profesional. No obstante, no resulta sencillo romper unas estructuras sociales construidas sobre la base de un sistema patriarcal fuerte, por lo que los cambios que se vislumbran van apareciendo muy poco a poco.

Hoy en día, y a pesar de los avances en igualdad formal (legislativa), hay muchas mujeres que no pueden o no se atreven a desarrollar sus proyectos vitales con libertad, bien por falta de recursos, por temor o miedo o porque se ven abocadas a reproducir los roles que les han enseñado desde niñas.

Aspectos como la educación diferenciada de hermanas y hermanos hacen que la libertad de la mujer para elegir y desarrollar su proyecto de vida profesional se reduzca ya desde el ámbito familiar. Además, la posibilidad de sufrir malos tratos (físicos o psíquicos) por parte de sus parejas, fomentan la dependencia económica y psicológica de la mujer, aislándola socialmente (Suárez, 2008).

La sociedad española actual, debido al proceso histórico y cultural que ha acontecido, aún tiene muy arraigado el patriarcado que ha caracterizado las últimas décadas de la historia reciente, y algunos de sus signos son muy evidentes todavía.

En la época franquista, y hasta los años 70, la meta principal de la mujer era casarse, considerándose la boda como “una salida profesional” para la mujer (Larumbre, 2004). “La maternidad se asienta como base primordial en la identidad femenina” (Suárez, 2008: 98) por lo que la mayoría de las chicas jóvenes aspiraban al matrimonio como proyecto vital, que era incompatible con el trabajo fuera del hogar ya que la Ley de 20 de agosto de 1970 no permitía a la mujer mantener su puesto de trabajo tras el matrimonio.

A pesar de la desaparición de esta ley y la evolución en este sentido, la educación transmitida a través de normas de comportamiento, estereotipos, cuentos infantiles, etc. vuelven a reproducir en las niñas esta idea de “cuento de hadas” que relega el proyecto profesional al segundo plano para colocar en el primero la formación de una familia “idílica”.

Según Suárez (2008), en la actualidad los diversos avances científicos y sociales, en especial los médicos, han permitido a la mujer acceder a la posibilidad de la “maternidad consciente”, lo que ha producido un decremento en los nacimientos y ha permitido a la mujer desarrollar un proyecto vital distinto.

Poco a poco se va gestando un cambio generacional muy fuerte en el que las chicas jóvenes (que cuentan con el apoyo familiar) anteponen el trabajo y los estudios a formar una familia (Suárez, 2008) retrasando la maternidad y el matrimonio. A pesar de ello, como indica la misma autora, la situación laboral de la mujer en relación con la del hombre es peor en cuanto a:

- Salario.
- Posibilidades de encontrar empleo.
- Posibilidades de promoción.
- Seguridad en el trabajo (mantener el empleo).
- Condiciones de trabajo.

Estas limitaciones impiden un desarrollo normalizado del proyecto de vida de la mujer y producen que, en algunos casos, se abandone el proyecto profesional cuando se tienen hijos. Medá (2002) analiza esta problemática y concluye que, para una conciliación efectiva y de calidad, es indispensable:

- Revisar los horarios de trabajo.
- Revisar los roles.
- Implicar a los hombres en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas.
- Reorganizar el trabajo en empresas e instituciones.
- Concienciar a todos los miembros de la sociedad.

Sólo repensando el modelo de familia es posible avanzar hacia una igualdad más real, en definitiva, reconstruir la idea de trabajo doméstico desde una perspectiva de paridad y cooperación familiar. Villota (2010) recuerda que la política nórdica de aumentar las deducciones fiscales en lugar de aumentar los gastos sociales al dar ayudas para cuidar de los familiares funciona muy bien y permite una mayor conciliación familiar.

Dado que la investigación se centra en el colectivo de mujeres vulnerables o en riesgo, los detalles se centran más en este grupo, sin embargo, muchos de los aspectos son extensibles a todas las mujeres. De este modo, existen múltiples factores que producen riesgo de exclusión sociolaboral para la mujer. Todos estos factores han sido desarrollados teóricamente y conviene agruparlos de forma que se puedan apreciar en su conjunto (Capel, 1984; Casas y Sallé, 1987; Díaz et. al., 2004; Gil Jaurena, 2009; Medá, 2002; Rubio, s.f.; Suárez, 2008) (Ver anexo I):

- Falta de estudios o formación que le permita acceder a un empleo.
- Pocos recursos para la formación laboral.
- Vinculación social de la mujer a los roles domésticos.
- Baja autoestima y autoconcepto negativo.
- Barreras en la inserción laboral y mantenimiento de los puestos de empleo.
- Trabajos en economía sumergida que no aportan estabilidad ni prestaciones por desempleo o jubilación.
- Supeditación al marido o pareja sentimental.
- Cargas familiares que le impiden la conciliación.

Conviene matizar que algunos de estos factores se reproducen en el seno de las familias, ya que normalmente se viven de manera natural y son transmitidos sin darse cuenta en la

forma de actuar de los padres y familiares, pero que otros son fruto de la política empresarial y el modelo de contratación de las compañías, que en muchas ocasiones anteponen al hombre frente a la mujer a causa de los prejuicios y concepciones previas. De esta forma, en igualdad de condiciones, el hombre casi siempre conseguirá el puesto de trabajo.

Por otro lado, a la hora de hablar de integración laboral, se deben aclarar algunos conceptos básicos que diferencian entre el deseo de trabajar y la intención activa personal de encontrar un empleo.

La diferencia entre ambos radica en el tipo de búsqueda de empleo que se realice y el interés mostrado. Una persona puede manifestar un deseo de encontrar trabajo y sin embargo no se prepara para ello: búsqueda de empleo a través de familiares, amigos, compañeros..., inscripción en oficina de empleo y/o en empresas de trabajo temporal (ETT), envío de currículos, etc. esto supone que las posibilidades de encontrar una vacante sean muy bajas o nulas, por lo que se considera que la persona es inactiva. A veces dicha inactividad se debe simplemente a la idea de que “no se va a encontrar trabajo”, como se detallará más adelante, por lo que se desiste de buscar incluso antes de estudiar las posibilidades reales de encontrar un puesto laboral.

En el lado opuesto encontraríamos a la persona que busca empleo activamente siguiendo unas pautas concretas. Las posibilidades de encontrarlo aumentan considerablemente, aunque pase algún tiempo sin trabajar, por lo que se le considera laboralmente activa en situación de desempleo.

En este capítulo se van a concretar los aspectos básicos entre población activa e inactiva. Es importante tener en cuenta que muchas mujeres forman parte de este último tipo aun manifestando su deseo de encontrar empleo, bien por desinterés o por desinformación.

Se estudia la población económica en España a la luz de las estadísticas disponibles y en relación a distintas variables: población activa vs inactiva, comparativa de porcentajes entre el nivel de ocupación y paro de hombres y mujeres, motivos de la inactividad de la mujer y comparativa de los motivos de inactividad hombres vs mujeres que aportarán una visión general del estado de la cuestión.

Asimismo se hace referencia a la concepción de “empoderamiento de la mujer”, concepto tan en auge desde hace unos años para referirse al potencial que poseen las mujeres para cambiar su situación personal.

Una vez definidos los conceptos básicos que permiten seguir el esquema del capítulo, se delimitarán dos puntos muy importantes: las relaciones entre género y desarrollo profesional y las características de la exclusión sociolaboral de la mujer como conceptos clave a tener en cuenta en el desarrollo de la investigación.

Lógicamente la situación no pasa desapercibida a nivel social, por lo que se hace necesario estudiar las políticas de empleo vigentes y su capacidad para gestionar todos los problemas a los que se enfrenta la mujer a la hora de desarrollar su proyecto de vida laboral y personal.

De esta forma, en el punto 4 titulado *Oportunidades de desarrollo profesional para la mujer* se destacan las aportaciones legales legislativas a la vez de sus aciertos y errores; las barreras profesionales a las que se enfrenta la mujer en el mundo laboral y otras cuestiones

como la remuneración del trabajo doméstico y la conciliación familiar. Se finaliza con una breve síntesis de los cambios necesarios.

2.2. Conceptos básicos

2.2.1. Tipos de población económica. Población económica en España

La sociedad está constituida por un grupo de personas que viven de acuerdo a unas normas en un lugar determinado. En España, la población se subdivide en distintos grupos en función de variables concretas. A nivel laboral, se ha de tener en cuenta la edad (a partir de los 16 años se puede trabajar y la edad aproximada de jubilación que son los 67 años) y la capacidad de desarrollar el trabajo, es decir, que no tengan ninguna discapacidad psíquica o física que impida desarrollar labores como empleado.

Sin embargo, no todas las personas que son aptas para trabajar legalmente se incorporan al mercado laboral o deciden conformar su propia empresa, por ello, la población en edad de trabajar se subdivide a su vez en distintos grupos que se definen a continuación.

La *población activa* se constituye por todas aquellas personas sin impedimento físico ni psicológico y en edad de trabajar (mayores de 16 años en España) que viven en un territorio determinado y que trabajan o buscan empleo de forma activa.

A grandes rasgos, dentro de la población activa, podemos encontrar personas que se encuentran “paradas” es decir, que son aptas para trabajar y que buscan empleo pero que por las circunstancias no tienen un puesto de trabajo; y ocupadas, que son aquellas que sí tienen un contrato de trabajo.

La *población inactiva* son personas que, siendo mayores de 16 años, no buscan empleo ni trabajan o tienen alguna discapacidad que les impide desempeñar un oficio.

El Instituto Nacional de Estadística (INE), elabora trimestralmente una investigación sobre la actividad económica en España denominada “Encuesta de Población Activa” (EPA). Dicha encuesta lleva realizándose desde el año 1964, recogiendo los datos económicos de una muestra de 65.000 familias al trimestre (según los datos recogidos en la página web del citado Instituto).

La EPA reconoce distintos tipos de población económica: las personas inactivas y las personas activas, que a su vez pueden estar ocupadas o paradas. Las personas ocupadas se subdividen en dos grupos, las ocupadas por cuenta propia o las ocupadas por cuenta ajena (asalariados públicos o privados) y en relación al tiempo de trabajo, pueden tener una jornada completa o parcial (INE, 2014).

Tomando como referencia los datos recogidos hasta el año 2013 en dicho instituto, la figura 5 muestra una comparativa de las personas que viven en España diferenciándolas según el tipo de población (activa o inactiva), el sexo (varón o mujer) y finalmente, el tipo de actividad (ocupado o parado).

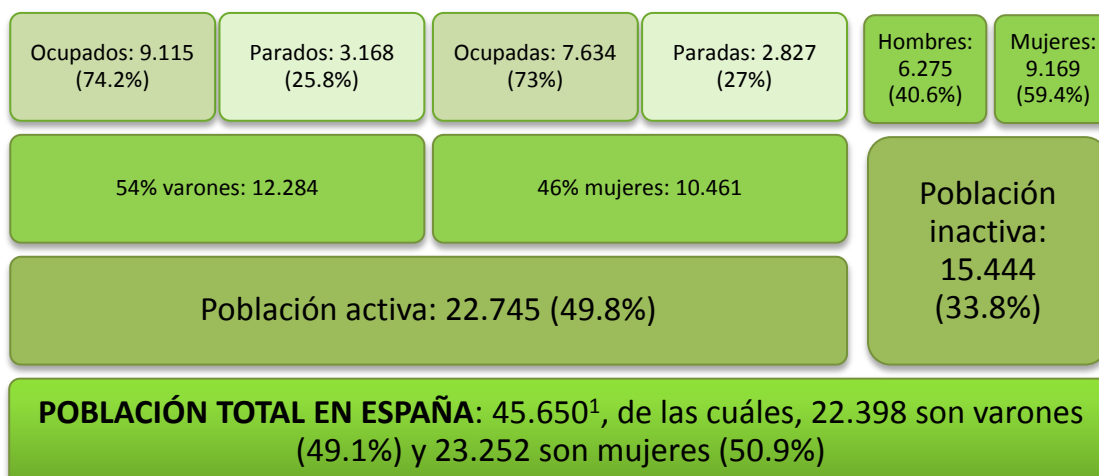


Figura 5: Comparativa población económica España 2013

Nota: Elaboración propia basada en datos del INE disponibles en: (Fecha Última Revisión: 05/04/2013) <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do?per=12&type=db&divi=EPA&idtab=601>

¹Unidades: miles de personas

De forma más esquemática, podemos representarlo en un gráfico de barras que nos permite ver las diferencias entre ambos a simple vista (figura 4):

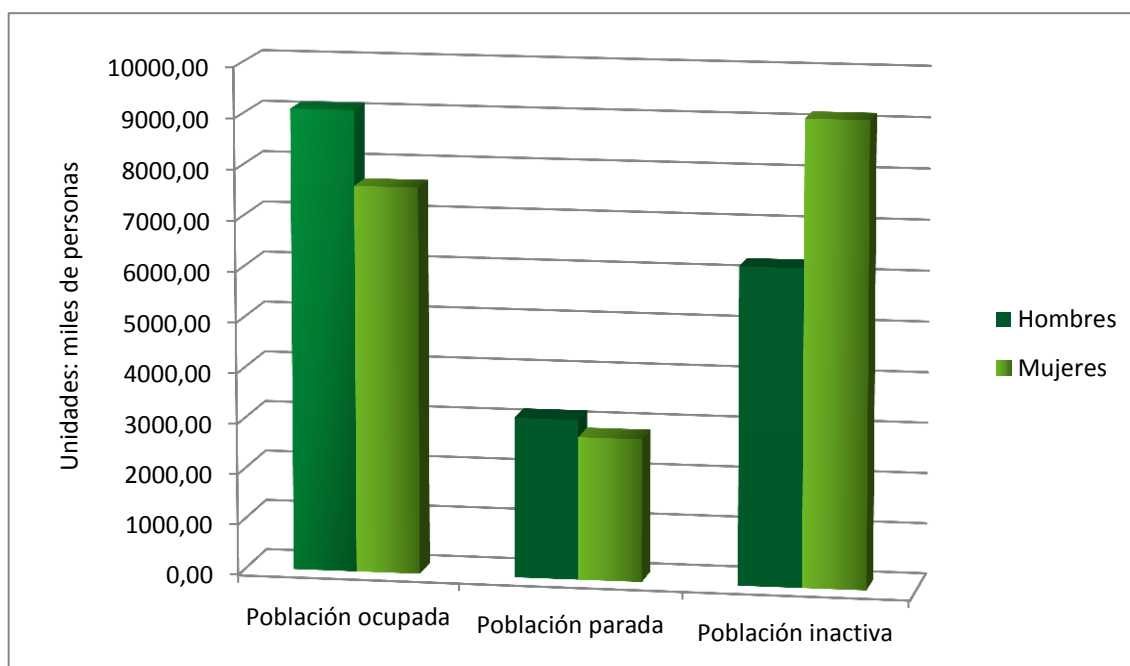


Figura 4: Comparativa empleo hombres y mujeres 2013

Elaboración propia basada en datos del INE disponibles en: (Fecha Última Revisión: 05/04/2013) <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do?per=12&type=db&divi=EPA&idtab=601>

Como muestran las figuras 4 y 5, en relación a la población ocupada, los varones destacan teniendo una tasa de ocupación relativamente mayor a la de las mujeres, siendo de un 74.2% y un 73% respectivamente. Respecto a la población parada, es ligeramente mayor el paro masculino, hecho que se relaciona con el mayor número de hombres dentro de la población activa, por lo que, aunque su tasa de ocupación es muy alta, también lo es su tasa de desempleo, debido en gran parte a la crisis económica.

Esta teoría se hace válida al analizar la última columna, que representa la población inactiva, en la que la mujer destaca sin lugar a dudas, situándose su tasa de desempleo en un 59,4% frente al 40,6% de los varones. Cabe destacar el hecho de que a causa de la crisis económica, muchas mujeres tratan de encontrar un empleo, por lo que en relación a años anteriores, la inactividad de la mujer ha descendido ligeramente, y sin embargo, las cifras siguen siendo muy alarmantes.

En definitiva, mientras que más de la mitad de los varones son activos, tan sólo un poco más del 40% de las mujeres lo son, manifestándose en las cifras las barreras y concepciones sociales que se mantienen en relación a la mujer. Más adelante se describirán los tipos de ocupaciones y la diferenciación de éstas según el sexo, añadiéndose otro factor más de desigualdad.

En relación a la población inactiva, resulta especialmente relevante conocer los motivos que manifiestan las personas, en especial las mujeres, por los que no se incorporan al mercado laboral. En las encuestas de la EPA se mantienen las mismas opciones para hombres y mujeres, por lo que es posible comparar los porcentajes referidos a unos y otras. En esta ocasión, conviene comenzar detallando las cifras en relación a las mujeres para después realizar la comparación.

En la figura 6 se muestran los porcentajes atribuidos a cada uno de los motivos que se detallan en la encuesta, destacando entre todas las opciones “no clasificable” y “otros”, seguidos de las responsabilidades familiares, la jubilación y la formación:

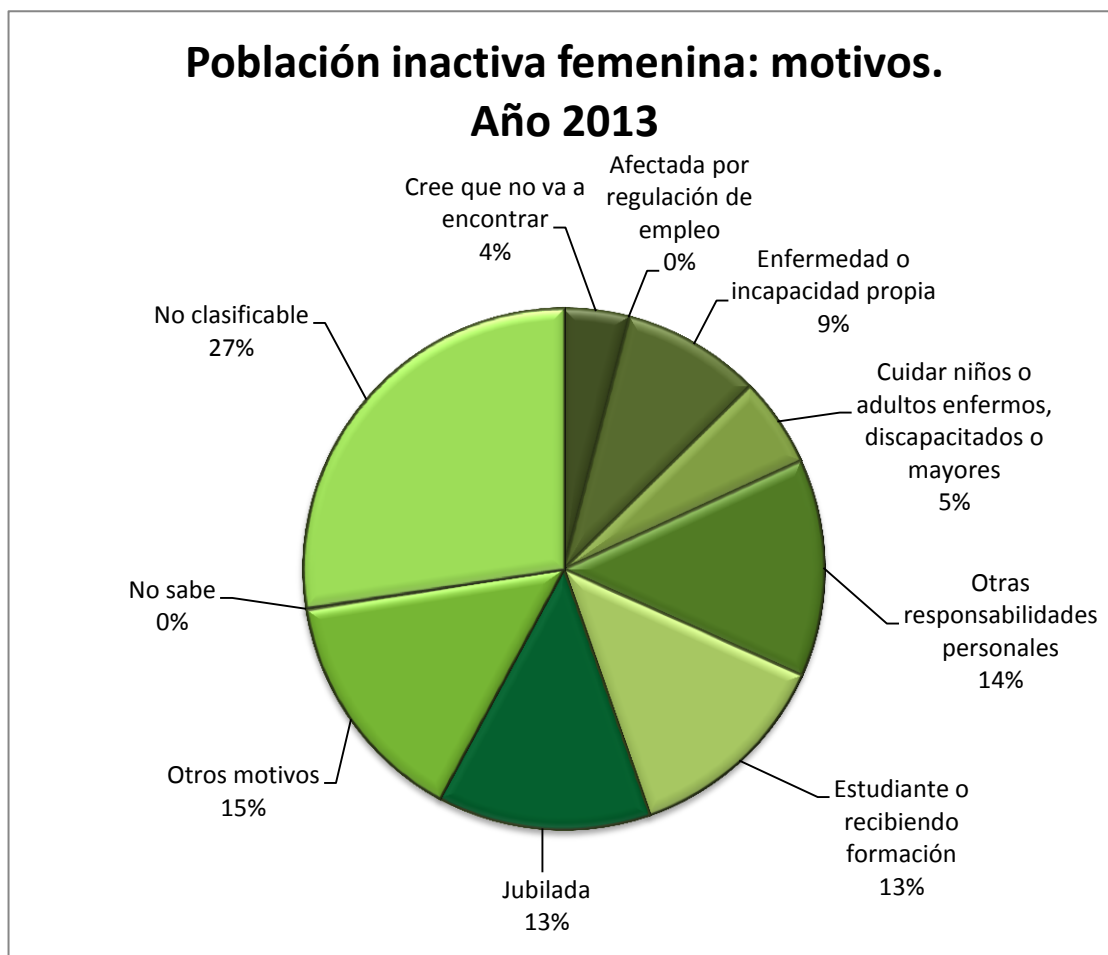


Figura 6: Población inactiva femenina: motivos. Año 2013

Elaboración propia basada en datos del Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades disponibles en: (Fecha Última Revisión: 27/10/2014)

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/empleo/inactividad/2014/W987.xls>

Quizá lo más llamativo de esta cuestión es que hace ya más de un siglo que las mujeres se han revelado ante la injusticia social y han dado lugar al cambio, han demostrado que están tan capacitadas como los hombres para realizar cualquier trabajo y que están dispuestas a lograrlo, sin embargo, la sociedad sigue reproduciendo modelos que impiden desespecializar los roles, modelos que se han quedado obsoletos y que no favorecen el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

Si representamos la comparativa entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta que los porcentajes totales son de un 40,6% y un 59,4% de inactividad respectivamente queda representado de la siguiente manera:

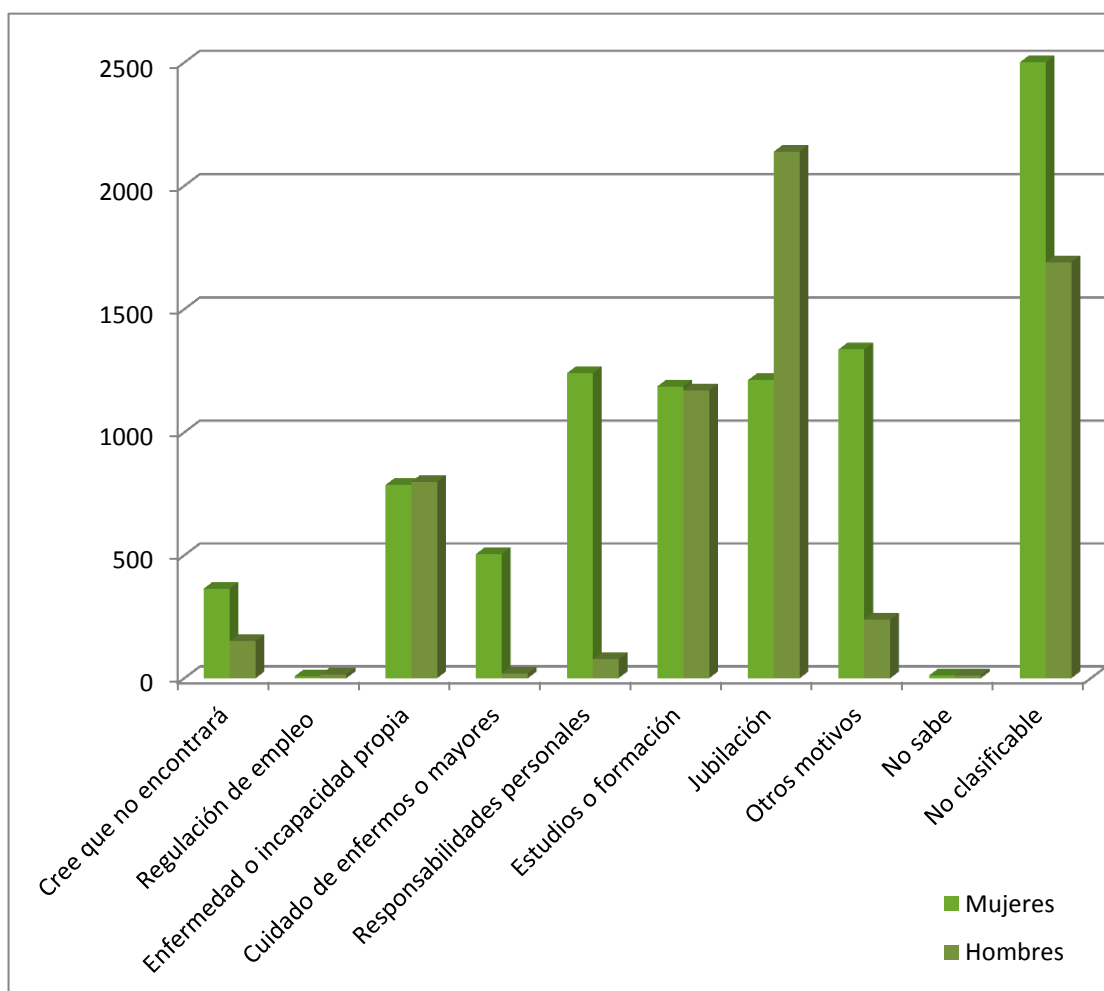


Figura 7: Comparativa Población inactiva: motivos. Año 2013

¹Elaboración propia basada en datos del Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades disponibles en: (FECHA ÚLTIMA REVISIÓN: 27/10/2014)

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/empleo/inactividad/2014/W987.xls>

²Unidades: miles de personas

Analizando brevemente los datos representados en la figura 7 y en relación a los motivos citados anteriormente de inactividad en las mujeres, se observa que mientras que las principales causas de inactividad de los hombres son la jubilación, los estudios o la enfermedad propia, las mujeres destacan en los ítems menos personalizados: “otros” y “no clasificable”, en los relacionados con el cuidado de los demás: “responsabilidades

personales” y destacando sobre los hombres en “cree que no va a encontrar empleo”, hecho que refleja la inseguridad femenina en el mundo laboral.

Resulta curioso el alto porcentaje de hombres y mujeres que se dedican al estudio. Casas y Sallé (1987) plantean un interrogante a tener en cuenta en relación al trabajo y el nivel de estudios: ¿es proporcional el mayor nivel de estudios con las pocas posibilidades de encontrar trabajo? Es decir, los estudiantes, jóvenes y solteros, ¿han convertido el estudio en una opción de “espera” a la que se aferran hasta encontrar un empleo? Esto explicaría la alta tasa de estudios alcanzada entre los jóvenes, y en especial, en el sexo femenino.

Esta cuestión plantea interrogantes muy interesantes pero que escapan a la finalidad del actual estudio; la población que centra la investigación, por lo general, no han alcanzado niveles superiores de estudio, por lo que se limitará esta mención a esta breve consideración.

2.2.2. Empoderamiento de la mujer y empleabilidad

En la actualidad, “empoderamiento” es un término que se utiliza cada vez más en distintos ámbitos. Según Eizagirre, Murguialday y Pérez de Armiño (s.f.), el empoderamiento es el “proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven” (párr. 1). En este caso, el empoderamiento femenino es la capacidad que tienen las mujeres para dirigir su proyecto de vida cambiando, en ocasiones, sus circunstancias personales.

Como refieren estos autores, el concepto “empoderamiento” ha pasado por varias etapas a lo largo de su concepción histórica y actualmente no sólo está ligado a la mujer, si no que

se refiere a cualquier grupo social, aunque caracterizado de manera particular en cada uno de ellos.

El término “empoderamiento femenino” surge en los años 70 (enfoques participativos) y 80 (aunque hay alguna referencia anterior), cuando DAWN (red de grupos de investigadoras), en 1985, lo propone para hacer referencia al “proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos” (Eizagirre, Murguialday y Pérez de Armiño, s.f.: párr. 3) incluyendo el cambio individual y colectivo oponiéndose a la subordinación de la mujer.

Con el tiempo fue perdiendo importancia hasta que en la Conferencia de Pekín (1995) se adopta el mismo término para referirse a la plena participación social de la mujer. En la actualidad ha recobrado valor y transformado su significado, el cuál residiría en que la mujer y cualquier grupo incrementaran su poder a través del acceso a los recursos de todo tipo, aprovechando el poder que le otorga la “pertenencia a un grupo”.

De esta manera, el empoderamiento consistiría en que la mujer tome conciencia de su subordinación para poder luchar contra ella y aumentar su confianza, “poder propio”; tome conciencia de su poder en cuanto a grupo para poder contribuir con sus aportaciones a la sociedad, “poder con” y la movilización, transformando su realidad, “poder para” (Eizagirre, Murguialday y Pérez de Armiño, s.f.).

Otros grupos feministas y ONG de desarrollo, por su parte, destacan cuatro niveles de poder: el “poder sobre”, poder que se ejerce sobre alguien; el “poder de”, poder de toma de decisiones, autoridad, resolución de conflictos,...; el “poder con”, poder social y político, capacidad de negociar, organizarse,... y el “poder interior”, que se refiere al autoestima, confianza, psicología,... (Caubergs y Charlier, 2007: 10).

Sobre la base de todo ello, interesa conocer cómo desarrollar en el grupo y en el individuo el empoderamiento de forma que la persona realmente sea capaz de tomar las riendas de su proyecto vital. A través de distintas actividades formativas y refuerzo personal se pueden lograr resultados muy positivos.

Se ha de considerar la idea de que “trabajar por su empoderamiento implica en primer lugar ayudarles a recuperar su autoestima y la creencia de que están legitimados a actuar en las decisiones que les conciernen” (Eizagirre, Murguialday y Pérez de Armiño, s.f.), sin olvidar proporcionar la formación básica que les permita desarrollar sus proyectos.

El objetivo final del empoderamiento es aumentar las capacidades de las personas a nivel individual y a nivel colectivo disminuyendo proporcionalmente su vulnerabilidad individual y grupal (Caubergs y Charlier, 2007; Eizagirre, Murguialday y Pérez de Armiño, s.f.).

Por su lado, el término “empleabilidad” surge muy recientemente ante la necesidad de atribuir un concepto a la interrelación que se produce entre las competencias de la persona para acceder y mantener un empleo y las características socioeconómicas que tiene el empleo. Es decir, para potenciar el valor del ‘desarrollo de las competencias profesionales’ (Rubio Serrano, s.f.).

En el perfeccionamiento de este concepto se examinan los factores (normalmente de carácter estructural) que impiden o dificultan, en este caso, al colectivo femenino, su desarrollo en el ámbito laboral. De la misma forma, comienza un largo trabajo en el que se tratan de definir las competencias clave que se deben trabajar para ir paliando estas desventajas.

A través del desarrollo de nuevas fórmulas para el empoderamiento y la empleabilidad de la mujer se va contribuyendo a una mayor inserción social en todos los ámbitos. A su vez, poco a poco se contribuirá a conformar una mayor conciencia de los roles de género preexistentes que dificultan el desarrollo de la mujer.

El nivel de competencia es imprescindible para acceder a un empleo. Las empresas seleccionan a sus empleados por su nivel de capacitación para el puesto, por ende, a más y mejores competencias, más y mejores opciones de encontrar un empleo. Por ello, se han de buscar fórmulas que permitan a la mujer capacitarse y prepararse para el acceso laboral, teniendo en cuenta sus gustos, preferencias y opiniones.

Según los estudios elaborados por SURT, la competencia profesional se define como “el conjunto articulado de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y comportamientos laborales que se ponen en juego para la ejecución de una actividad laboral concreta” (Rubio Serrano, s.f.: pág. 7). Y dicha competencia integra tres subgrupos de competencias: las técnico-profesionales (propias de la actividad u oficio concreto), las base (permiten adaptarse al empleo, buscar y/o cambiarlo, ser productivo,...) y las transversales (permiten dar respuesta a situaciones complejas en distintos contextos).

2.3. Relaciones entre género y desarrollo profesional

En la sociedad actual existen dos grandes tipos de mujeres que trabajan o que buscan empleo activamente: por lado se encuentran las mujeres cualificadas que realizan actividades que permiten un desarrollo profesional, son ocupaciones vocacionales y que sufren una tasa de abandono muy baja.

Comúnmente tienen una formación básica y/o superior que les permite realizar una búsqueda de empleo activa y conseguir un cargo acorde a sus intereses: con posibilidades de ascenso, mejora de sueldo, mejora de las condiciones,... o que tienen un negocio propio.

Por norma general, este grupo de mujeres no suelen mostrar rasgos que les puedan situar en riesgo de exclusión o vulnerabilidad, salvo excepciones que tienen que ver con el desarrollo de su autoconcepto o autoestima o dificultades en las relaciones de pareja (violencia de género).

En el otro grupo se encuentran mujeres que realizan actividades subsidiarias o temporales. Suelen ser mujeres sin cualificación (como mucho hasta la 2ª etapa de secundaria o FP en algunos casos), que acceden al mercado de trabajo por necesidades económicas mayoritariamente, por lo que no tienen formación ni información para realizar búsquedas de empleo activas de calidad, no tienen cualificación para acceder a puestos de responsabilidad, en general, su idea de trabajo es la ganancia económica más que el desarrollo personal y laboral. Éstas últimas tienen un mayor riesgo frente a la vulnerabilidad o la exclusión y son quienes conforman el eje de este trabajo.

En relación a la pregunta que plantean Casas y Sallé (1987): ¿inciden los estudios elegidos con mayor probabilidad de desempleo? No se encuentran estadísticas que permitan hacer una valoración de las personas activas en función de los estudios elegidos, sin embargo, si existen estadísticas del nivel de paro en función del grado de estudios terminados, y son concluyentes: la mujer tiene siempre mayor índice de desempleo, como muestra la figura 8:

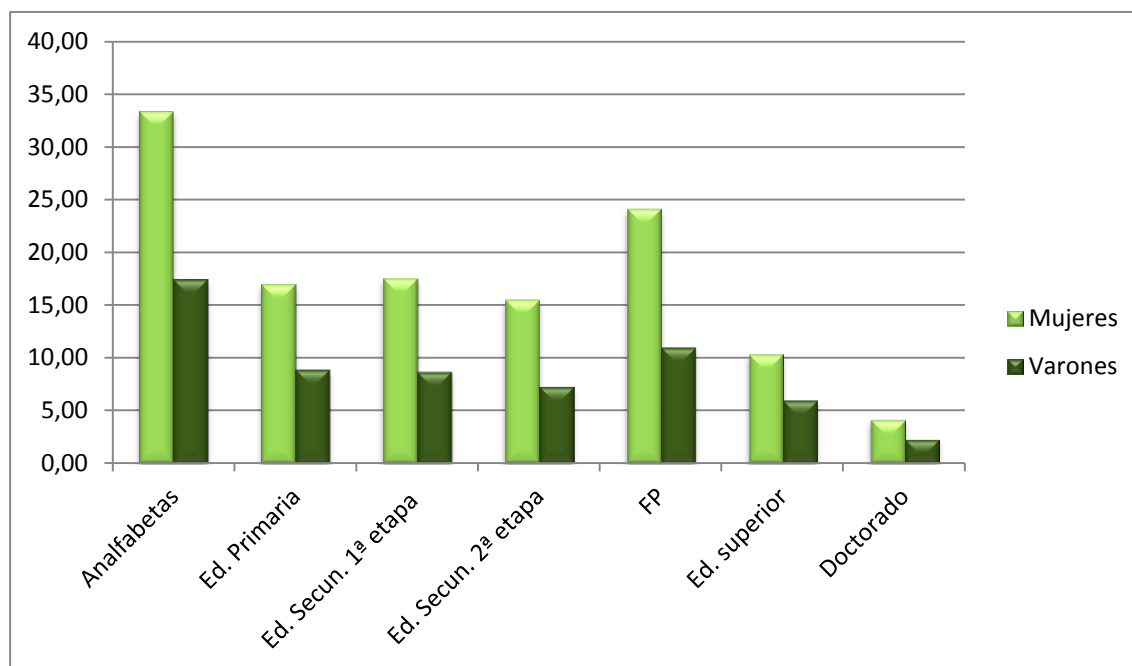


Figura 8: Población Parada y Estudios Terminados. Año 2013

Nota: Elaboración propia basada en datos del Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades disponibles en: (FECHA ÚLTIMA REVISIÓN: 03/11/2014)

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/empleo/tasasParo/2014/W60.xls>

Unidades: miles de personas

Quizá, antes de seguir profundizando en materia, se debería efectuar una pregunta clave: **¿por qué quieren trabajar las mujeres?** Es muy probable que, si se entendieran las razones que llevan a la mujer a trabajar fuera de casa, se comprendieran más sus necesidades, y se podría trabajar para conseguir medidas innovadoras que mejoraran la calidad de vida de todos.

2.3.1. Mujer y trabajo remunerado

Cuando se pregunta a una mujer por qué quiere trabajar, su respuesta dependerá en gran medida de su situación actual y de su pasado: si es una mujer que nunca ha trabajado fuera de casa, pero tiene un hogar e hijos, probablemente su primera respuesta sea “ayudar en casa”, es decir, le gustaría trabajar para poder disponer de más dinero para la economía doméstica.

Sin embargo, no es ésta la única razón, ya que la mayoría coincidirán en otra más importante, “para ganarme la vida”, es decir, para tener ingresos propios. El trabajo dignifica a la persona y produce que la autoestima aumente, aunque los ingresos que se generen sean pocos, la sensación de que el trabajo se reconozca ayuda a sentirse mejor. Por supuesto, también ofrece una independencia económica necesaria y, quizá la más importante de todas, da la posibilidad de expresarse y desarrollarse de forma personal y profesional.

Es decir, las tres motivaciones principales que impulsan a la mujer a trabajar fuera de casa son: conseguir una independencia económica, una mayor autonomía personal y cada vez más frecuentemente, un desarrollo profesional acorde a los intereses personales. La mayoría de las mujeres no consideran que el trabajo en el hogar sea un trabajo porque no es remunerado, lo que nos lleva a la diferenciación de algunos binomios muy importantes socialmente: formal vs informal; remunerado vs no remunerado y productivo vs reproductivo (Suárez, 2008).

La invisibilización del trabajo doméstico, el poco valor que se le atribuye y la falta de reconocimiento, no tanto económico sino social que tiene el quedarse en casa para cuidar a los niños, ancianos y enfermos, realizar las tareas del hogar, cuidar que todo se mantenga en orden, etc., ha hecho disminuir el autoconcepto de las mujeres, lo que ha producido que muchas de ellas busquen un trabajo remunerado, aunque las condiciones no sean del todo buenas, para sentirse “útiles” (Baron y Byrne, 2005; Casas y Sallé, 1987; Medá, 2002; Suárez, 2008).

Esta teoría se sustenta sobre los datos estadísticos extraídos de las distintas encuestas realizadas a la población inactiva donde se comparan las actividades realizadas por cada uno de los sexos. Al analizar la comparativa entre las actividades de varones y mujeres en estado de inactividad se pueden extraer diversas conclusiones:

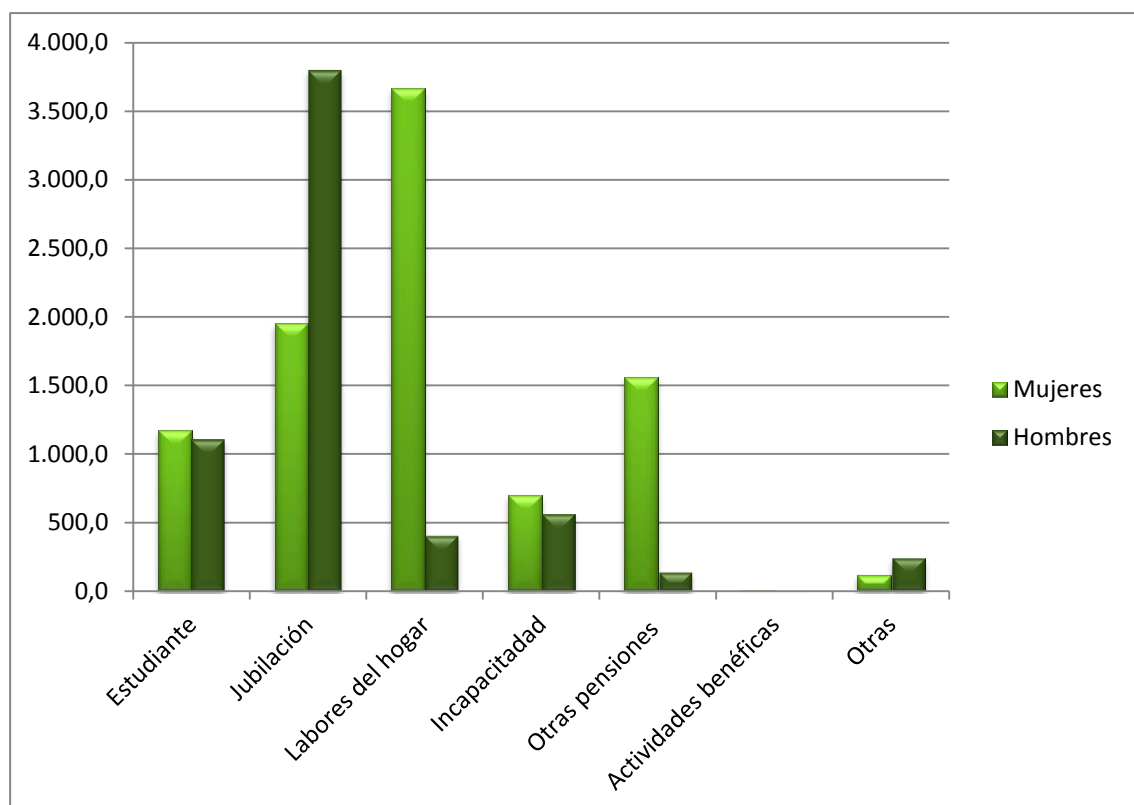


Figura 9: Comparativa clases de inactividad. Año 2013

Nota: Elaboración propia basada en datos del INE disponibles en: (FECHA ÚLTIMA REVISIÓN: 27/10/2014)
<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/empleo/inactividad/2014/w840.xls>

Unidades: miles de personas

Tal y como se refleja en la figura 9, los porcentajes de hombres y mujeres que estudian son muy parecidos, este suceso produce que las nuevas incorporaciones al mercado laboral, aunque tarden más tiempo en llegar, están académicamente mejor preparadas y formadas. Sin embargo, son pocas las mujeres que finalmente acceden al mercado laboral y/o se mantienen en él durante toda su vida laboral.

En relación a la jubilación, es la principal causa de inactividad del hombre destacando claramente sobre todas las demás. La mujer aún queda muy lejos ya que, aunque a lo largo de su vida trabajó, muy pocas, hasta ahora, han mantenido una vida profesional duradera en el tiempo; la mayoría de las mujeres abandonan prematuramente el mercado laboral para dedicarse a la familia y el hogar, como se comprueba en el siguiente ítem, “labores del hogar”, donde el porcentaje de mujeres que se dedican a ello están muy por encima del de los hombres. Los problemas de conciliación laboral y los horarios de trabajo dificultan que la mujer pueda desarrollar una vida profesional plena sin renunciar a su familia.

La incapacidad es un fenómeno que afecta a ambos sexos y que mantiene unos porcentajes parecidos. En la figura 9 destacan las mujeres debido al alto grado de inactividad femenina.

Los ítems “otros” y “actividades benéficas” no merecen mayor mención ya que mantienen unos valores muy parecidos, sin embargo, numerosos estudios concluyen que las mujeres suelen dedicarse más a este tipo de actividades.

Para finalizar, la prestación de otro tipo de pensiones de cualquier tipo ayuda a la mujer a mantenerse en el hogar sin la necesidad de recurrir a buscar empleo, por ejemplo las ayudas por hijo a cargo, las pensiones de viudedad, no contributivas,...

En conclusión, el sistema actual de regulación de los horarios de trabajo y las ayudas sociales y/o pensiones contribuyen a la no incorporación de la mujer al mercado laboral, por lo que no se anima a las mujeres a llevar a cabo proyectos profesionales duraderos. Si se añaden los problemas de conciliación que se detallan en puntos sucesivos, se encuentran personas con muchas dificultades para la inserción laboral y que por ello, continúan desarrollando los roles aprehendidos.

2.3.2. Factores influyentes en la actividad laboral femenina

En base a la distinta bibliografía consultada, existen tres factores determinantes que inciden en la actividad femenina: edad, estado civil (relacionado directamente con la maternidad, que supone un gran descenso en los porcentajes de actividad) y nivel educativo. Otros factores son: tipo de jornada a la que se aspira y las formas de búsqueda de empleo (entre las mujeres destacan las ETT y las relaciones personales), condicionando de forma especial la búsqueda del primer empleo y las experiencias previas (formación complementaria a los estudios) (Baron y Byrne, 2005; Medá, 2002; Suárez, 2008).

Quizá conviene describir a grandes rasgos a qué se refieren con cada uno de los factores:

- Edad: la edad es un condicionante para cualquier persona que busque trabajo, sin embargo, en la mujer el paso del tiempo a la hora de buscar empleo supone una pérdida de experiencias previas muy valiosa a la hora de presentarse en una entrevista de trabajo. Los varones, comienzan a trabajar muy pronto en tareas fuera del hogar (aunque no sean remuneradas) por lo que su bagaje es más amplio que el de la mujer que no ha realizado este tipo de experiencias. En definitiva, a mayor edad más dificultades para encontrar empleo.
- Estado Civil: mientras que al varón su estado civil no le condiciona de manera especial, para una mujer casada y en especial si tiene pensamiento de conformar una familia es una barrera insalvable en muchas ocasiones. El vínculo de la mujer con la maternidad produce reticencias a la hora de contratar o dar puestos de responsabilidad ya que se considera que el cuidado de los hijos va a ocupar mucho de su tiempo. A pesar de que el varón puede disfrutar legalmente de bajas por paternidad, esta barrera sigue siendo importante para la mujer. Existen

determinados trabajos en los que la conciliación trabajo-maternidad es más fácil, lo que conlleva menos abandono laboral (Baron y Byrne, 2005) lo que produce que muchas mujeres elijan este tipo de estudios a la hora de definir su proyecto profesional: trabajo por cuenta propia, magisterio (San Román, 1998), administración,...

- Nivel Educativo: en muchos empleos el nivel educativo es un requisito fundamental ya que requieren de unos conocimientos específicos. Mientras que el varón puede acceder a puestos de responsabilidad con niveles de estudio más básicos gracias a la experiencia, la mujer requiere de estudios superiores para poder acceder a ellos ya que por lo general no cuenta con la experiencia necesaria debido a la falta de trabajo en ello. Por otro lado, destaca que con un mismo nivel de estudios, se prefiere antes al varón que a la mujer, basándose en los ítems anteriores, por lo tanto, para poder tener alguna posibilidad, la mujer debe mantener siempre un nivel educativo superior al de sus compañeros.
- Tipo de Jornada a la que aspira: dado que muchas mujeres se ocupan solas del cuidado de los hijos y las tareas del hogar (poco a poco se va avanzando en este aspecto), necesitan jornadas laborales que les permitan una conciliación familiar adecuada, es decir, turnos de mañana mientras los niños están en la escuela, jornadas reducidas, etc. lo que dificulta el acceso al mercado laboral. El tratar de asumir varios roles es una barrera de género muy importante (Suárez, 2008).
- Formas de Búsqueda de Empleo: como indican los autores, entre las mujeres destacan las relaciones personales y las ETT, es decir, empleos temporales que dependen de otras personas. En general, la mayoría de las mujeres que acceden al

mercado de trabajo sin una cualificación básica no tienen conocimiento sobre cómo buscar empleo, por lo que se dirigen a las fórmulas fáciles y esperan que les ofrezcan algún empleo al que puedan acceder de forma sencilla.

- **Búsqueda del Primer Empleo:** relacionado directamente con la edad. Mientras que el varón accede a su primer empleo a edades muy tempranas, entre los 16 y 20 años, las mujeres tardan más por varias razones, por ejemplo, terminar estudios superiores o, en el caso de mujeres sin cualificación, porque no tienen la necesidad de acceder al mercado laboral. Éstas últimas forman parte de la población inactiva durante muchos años y en un momento determinado, condicionado en muchos casos por las circunstancias económicas, tienen la necesidad de incorporarse con todos los inconvenientes de su situación: sin formación, sin experiencia y con una edad avanzada, lo que produce muchas frustraciones y desánimos.
- **Experiencias Previas:** un condicionante básico a la hora de encontrar empleo es la experiencia laboral que tiene la persona. A pesar de que la tónica en la actualidad a veces parece que se está transformando (la facilidad de contratar como becarias a personas sin experiencia de forma que realicen un trabajo determinado con menos sueldo es muy tentador para algunas empresas) no se puede comparar a un trabajador/a con experiencia con alguien que no la tiene. Este aspecto se relaciona directamente con todos los ítems anteriores ya que la experiencia sólo se consigue desempeñando un trabajo. Las mujeres se han dado cuenta de ello y tal y como plantea Suárez (2008):

Las mujeres adultas que quieren acceder al empleo lo hacen desde el cúmulo de experiencias que han tenido a lo largo de sus vidas. Más o menos, y en la línea de lo que hoy demanda el mercado laboral o no, estas mujeres tienen

un bagaje a partir del cual se plantean el acceso a nuevas ofertas formativas y laborales (p. 21).

Vinculadas a estas barreras, encontramos factores estructurales propios que aumentan las dificultades. Según Rubio Serrano (s.f.) cabe destacar:

- Madres solteras: el cuidado de los hijos sin ayudas junto a la falta de recursos que les permitan disfrutar de apoyos en el cuidado de los menores dificultan la inserción laboral de la mujer. Normalmente optan por jornadas parciales, por lo que disponen de menos salario y mayor precariedad laboral.
- Cuidado de personas dependientes: además de los hijos, el cuidado de personas dependientes (enfermos y/o ancianos) producen los mismos efectos anteriores en la trayectoria laboral de la mujer.
- La “doble jornada”: los estereotipos de género producen que la mujer adopte una doble jornada de trabajo: la propia de su empleo y el trabajo doméstico de la casa. Poco a poco se va conformando una tendencia hacia el reparto equitativo de las tareas, sin embargo, aún existe mucha desigualdad en este sentido.
- El trabajo de la mujer es sólo “un apoyo” a la economía doméstica: esta concepción produce que sean las primeras en renunciar a sus empleos ya que no se les da un valor importante en el hogar (relacionado con el “paro desanimado”). Además, cuando el salario del hombre es “suficiente” las mujeres abandonan sus empleos para hacerse cargo del cuidado de sus hijos y del hogar, concepción heredada del patriarcado.
- Puestos laborales precarios, mayor índice de paro y segregación vertical: según las estadísticas, las mujeres despuntan en empleo temporal y parcial, en empleos menos remunerados, acumulan un mayor índice de paro y tienen mayores

dificultades para acceder a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en empleos de sectores ‘no tradicionales’.

- Los sectores ocupacionales donde predominan las mujeres sufren de mayor descualificación: conlleva que los salarios sean más bajos (para ambos sexos) por lo que el empleo en ese sector de descalifica y minusvalora.

Conviene recordar que, a pesar de los avances, todavía existen “ocupaciones típicas femeninas” y “ocupaciones vedadas a la mujer” (Baron y Byrne, 2005) que dificultan a veces el desarrollo profesional de hombres y mujeres que por convicciones sociales no se atreven a dedicarse a aquello que realmente les motiva e ilusiona, frustrando muchos proyectos profesionales. Así lo describieron Cejka y Eagly en 1999:

[...] los trabajos se perciben como masculinos o femeninos, y el éxito depende de los atributos masculinos (vigoroso, competitivo, matemático) en trabajos masculinos, y de los atributos femeninos (bella, cooperadora, intuitiva) en los femeninos (citado en Baron y Byrne, 2005: 201).

Es así que los estereotipos y preconceptos sociales influyen de manera directa en el desarrollo profesional de las mujeres, concentrándose la mujer trabajadora, según Casas y Sallé (1987), en cinco ramas principales:

- Servicios personales y domésticos.
- Comercio.
- Educación.
- Sanidad.
- Hostelería.

Estas ramas de trabajo son las que están socialmente atribuidas a la mujer, aunque existan hombres que se dediquen a ellas, ya que se corresponden con el trabajo doméstico que la mujer ejerce en casa: servicios de limpieza y cuidado de ancianos, cuidado de enfermos, educar a los niños, cocinar...

Es decir, se considera que el hecho de ser mujer condiciona de manera positiva para realizar estos trabajos, mientras que la albañilería, minería, transporte de cargas, y otras muchas están reservados al hombre y se “ve extraño” que una mujer se dedique a algo así. Resulta llamativo a su vez, que el éxito profesional de hombres que se dedican a alguno de estos sectores, por ejemplo, en la hostelería, es mucho más reconocido y valorado que cuando lo realiza una mujer.

De la misma forma, y continuando la idea que desarrollan dichos autores, la mujer trabajadora desempeña, dentro de estas ramas, ocho tipos de ocupaciones básicas que tienen en numerosas ocasiones un carácter rasgado de género y que se asocian al sexo:

- Personal de servidumbre.
- Personal administrativo.
- Obreros agrarios.
- Otros vendedores.
- Profesionales y técnicos superiores.
- Comerciantes propietarios.
- Explotadores agrícolas.
- Sastres y similares.

En la figura 10 se muestra la comparativa de ocupación entre varones y mujeres en el año 2013 según el tipo de actividad que desarrollan. Puede observarse cómo los varones lideran en casi todos los ámbitos, produciéndose ocasiones en las que doblan e incluso triplican al número de mujeres ocupadas en un empleo similar. Sin embargo, los ítems 2, 4, 5 y 9, que se corresponden con “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” y “Ocupaciones elementales” respectivamente son encabezados por el sector femenino, afirmando la teoría que se viene desarrollando a lo largo del capítulo.

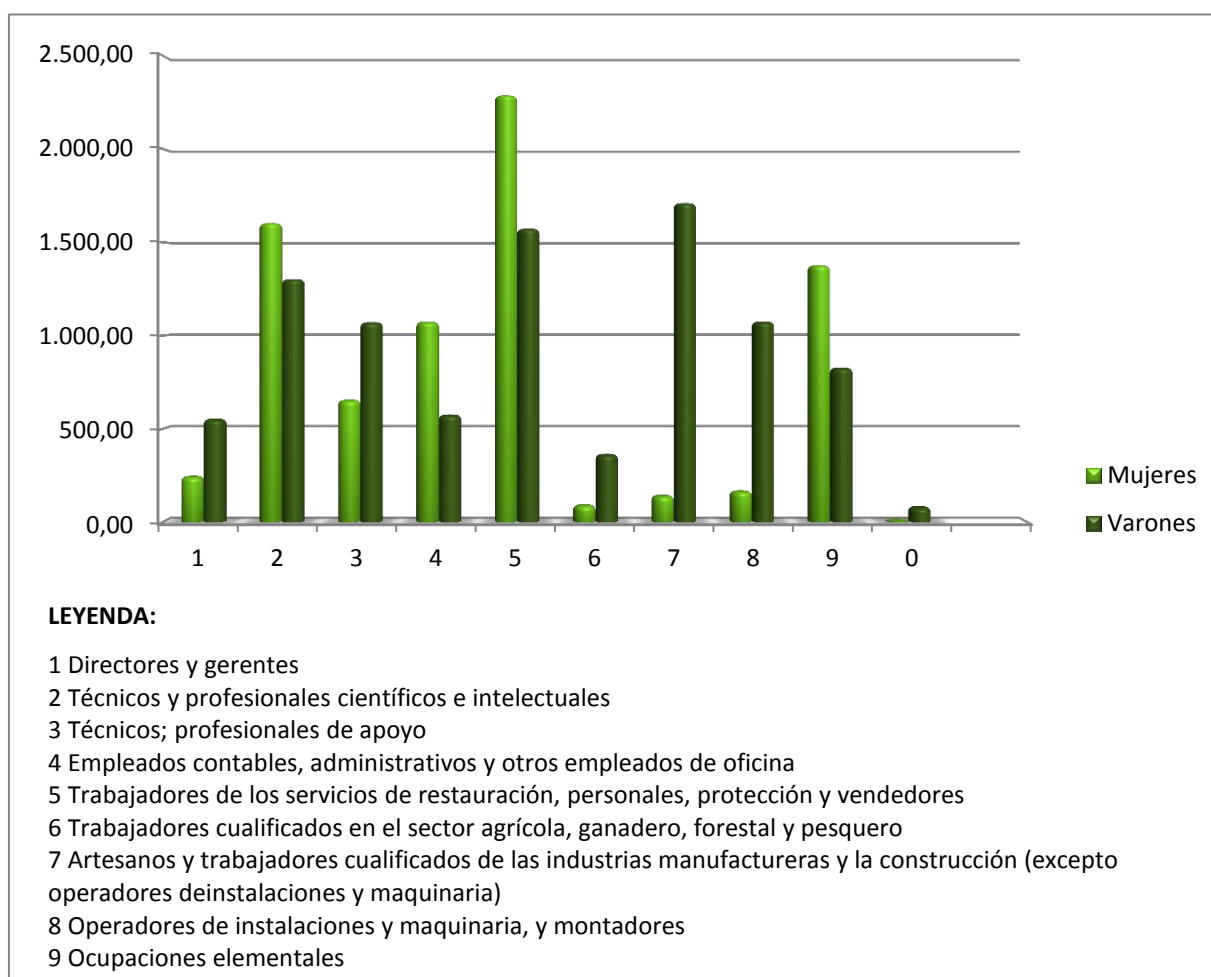


Figura 10: Comparativa población ocupada 2013

Nota: Elaboración propia basada en datos del INE disponibles en: (FECHA ÚLTIMA REVISIÓN: 27/10/2014)

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/empleo/ocupacionesActividadI/2014/W64.xls>

Unidades: miles de personas

Llama especialmente la atención la mínima representación de la mujer en ítems como el 0 y el 6, que se corresponden con “Ocupaciones militares” y “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero” respectivamente. O la diferencia que hay entre ambos sexos en los trabajos de artesanía y operadores (ítems 7 y 8).

Según Suárez (2008) este hecho se relaciona con que el modelo de vida de las mujeres se construye sobre un ideal femenino de dulzura, sumisión, respeto, dependencia,... y a la vez, tratando de compaginarlo con trabajos que le permitan compaginar horarios para hacerse cargo de las tareas del hogar, lo que reduce sus posibilidades de elección.

2.3.3. Trabajo remunerado VS trabajo doméstico

El trabajo doméstico o labores del hogar han estado históricamente vinculadas a la figura femenina: cuidado de los hijos, de los enfermos o ancianos, tareas del hogar tales como planchar, cocinar, limpiar, ordenar, en definitiva, gestionar el hogar de manera eficaz se atribuye a la mujer como si se tratara de su lugar en la sociedad, al igual que se atribuye a la figura masculina el trabajo fuera del hogar.

En un principio, este sistema social funcionaba ya que los roles procuraban el bienestar de la familia y la perpetuación de la especie. Tanto era así que el hecho de que la mujer y las hijas no trabajaran en la familia era “síntoma” de una buena posición económica, a pesar de que muchas de ellas trabajaban en empleos “invisibles”, como limpiar casas, cuidar niños o labores agrarias (Suárez, 2008). Sin embargo, gracias a los avances sociales, tecnológicos y científicos este modelo de sociedad ha quedado obsoleto y precisa de una adaptación a la sociedad actual.

Con el paso del tiempo, el trabajo remunerado ha ido evolucionando junto a la sociedad, sin embargo, los modelos sociales en relación al género se fueron estancando, desprestigiando el trabajo doméstico y la figura de la mujer poco a poco. El trabajo doméstico no se considera trabajo por lo que tampoco tiene valor social (Suárez, 2008).

Casas y Sallé (1987) se refieren a esta cuestión al abordar los efectos de la crisis económica sobre el trabajo de la mujer, donde afirman que el trabajo de la mujer ha sido ignorado durante mucho tiempo, tanto en la vida cotidiana como de forma institucional.

Ponen especial énfasis en que los estudios y trabajos son muy dispersos, se refieren a épocas muy determinadas o a aspectos muy específicos, lo que dificulta la realización de un análisis más sistemático.

La lucha feminista por revalorizar la figura de la mujer e igualarla en materia de derechos y obligaciones a la del hombre ha supuesto y sigue suponiendo una de las mayores luchas sociales que se prolonga en el tiempo reivindicada por personajes tan importantes como Poulain De La Barre (Francia, 1647-1723), uno de los más importantes filósofos feministas de la historia, Olympe de Gouges (Francia, 1748-1793), autora de la “Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadanía” o Clara Campoamor (España, 1888-1972), política española que impulsó el sufragio femenino en España (1931), entre muchos otros.

El acceso de la mujer al trabajo remunerado se ha ido logrando poco a poco, sin embargo, el hecho de acceder al mercado laboral no desvincula a la mujer de las tareas domésticas, por lo que le supone, en muchas ocasiones, un pluriempleo imposible de compaginar (Medá, 2002).

Al mismo tiempo, la vinculación social inherente de la mujer con los roles domésticos influye de manera determinante en la elección de sus estudios y en el proyecto vital, académico y profesional que desarrollará a lo largo de su vida, descartándose el éxito profesional al “tener que compartir su tiempo” con otras tareas (Suárez, 2008).

Suárez (2008) apoyándose en autores como Chait y Shibley (2001) y Lent y Worthington (2000), afirma que “la socialización del rol de género lleva a que las mujeres y hombres se inclinen al desarrollo de roles vitales diferentes atendiendo al sexo, que llevan consigo modelos de vida diferenciados” (p. 53).

De esta forma, el conformismo, la tolerancia a ciertas situaciones, la falta de autonomía, iniciativa, motivación y expectativas, la inseguridad, la infravaloración, la falta de autoestima y de competitividad entre algunas otras condicionan la vida de la mujer generando segregación ocupacional y de empleabilidad, diferenciación entre empleos masculinos y femeninos, distintas metas y en consecuencia, distintos proyectos de vida en función del sexo (Suárez, 2008).

Continuando esta idea, autores como Casas y Sallé (1987) o Medá (2002), advierten que la disyuntiva trabajo doméstico vs trabajo remunerado condiciona el acceso de la mujer al trabajo remunerado, sus condiciones laborales, su continuidad y ascensos, etc.

En la mayoría de las ocasiones, el trabajo remunerado se ve como un complemento al trabajo doméstico, es decir, como se indicó anteriormente, la mujer tiene un enfoque muy distinto al hombre, lo que influye en el resto de aspectos: paro desanimado, ascenso, búsqueda activa de empleo, motivación,....

Este aspecto es herencia del patriarcado y constituye una forma de discriminación social, que se encuentra reforzado con ideas construidas socialmente para mantener a la mujer en el hogar, mitificando el papel de las madres en casa para mantenerlas en el ámbito doméstico (Suárez, 2008).

Otros factores sociales fomentan también esta retención de la mujer ya que en ocasiones, debido a los salarios y horarios de trabajo, resulta más “económico” quedarse en casa a trabajar y tener que afrontar el pago de los servicios de cuidado de niños o ancianos que, en muchas ocasiones, no cubren ni siquiera el horario de trabajo de los padres.

2.4. Oportunidades de desarrollo personal para la mujer

Las oportunidades de desarrollo de un proyecto vital y profesional por parte de la mujer están marcadas directamente por el ambiente que rodea a la mujer y sus metas o proyectos personales.

De esta manera, la educación, la familia, la sociedad, los estereotipos, los prejuicios, el autoestima,... influirán de manera positiva o negativa en el desarrollo del proyecto, con unas particularidades que van mucho más allá que las características biológicas (Suárez, 2008).

Según Beauvoir (2013), el sujeto se realiza a través de sus proyectos de vida, que deben ser modificados y completados a lo largo de su vida de forma que produzcan satisfacción y bienestar a la persona.

El modelo de sociedad globalizada que predomina en la actualidad requiere de personas que sean capaces de aprender constantemente, reinventarse, reinventar los trabajos y negocios, etc. Por esta razón, un objetivo político prioritario en la actualidad debería desarrollar capacidades que permitan a la mujer acceder a un puesto de trabajo acorde a sus actitudes y aptitudes, necesidades y motivaciones.

De esta forma, Suárez (2008) recuerda que:

Aunque las personas tengan la capacidad de aprender continuamente, no todas cuentan con las mismas oportunidades para su desarrollo personal y profesional. Este es un factor muy importante, que supone una fuente de exclusión y de discriminación para ciertos grupos (p. 49).

Antes de comenzar con un desarrollo teórico más profundo es preciso destacar que las aproximaciones teóricas a este campo de estudio han ido cambiando a medida que se han

ido haciendo construcciones teóricas sobre el género, la igualdad, la persona, los estereotipos, los roles... incidiendo en la actualidad cuatros perspectivas de estudio principales: cultural, evolutiva/generacional (biológica), transicional (experiencial) y evolutiva y/o progresiva (continuidad y cambio) (Suárez, 2008).

En este punto abordaremos los distintas cuestiones que influyen en el desarrollo profesional de la mujer, partiendo de la conceptualización del “proyecto de vida profesional”, pasando por un breve repaso a las políticas de empleo, las barreras profesionales y la definición de exclusión sociolaboral para finalizar concretando los cambios necesarios en formación e información que permitan mejorar el desarrollo de dichos proyectos.

2.4.1. El proyecto de vida profesional

El proyecto de vida profesional de una persona se encuentra muy vinculado a su vida personal. Es la definición de los objetivos o las metas profesionales que se plantea conseguir a lo largo de su vida laboral. En base a este proyecto la persona elegirá los estudios y/o formaciones que debe cursar, la forma de buscar empleo (empleo privado, por cuenta propia, oposiciones al estado,...), estudiará las posibilidades de ascender, el reciclaje necesario, etc.

Dicho proyecto se verá influenciado por los distintos roles (profesionales y personales) por los que pase a lo largo de su vida: estudiante, trabajador/a remunerado/a, madre/padre, consumidor/a... que interactuarán para configurar la vida de la persona (Suárez, 2008).

Por otra parte, ampliando un poco más la idea de Suárez (2008) este desarrollo del proyecto vital se verá influenciado por aspectos sociales como la necesidad de mantener a

una familia, el reconocimiento social y las necesidades, deseos, inquietudes, objetivos, capacidades,... de la propia persona.

Para comprender los cambios que se producen en él, se deben estudiar de forma personalizada las transiciones acontecidas en la vida personal y laboral de la persona, destacando entre ellas la vida académica – empleo o pérdida del empleo – vida autónoma – vida en pareja – aspiraciones – hijos – etc. (Suárez, 2008).

Estas transiciones vitales son iguales para hombres y mujeres, sin embargo, algunas de ellas, como el matrimonio o los hijos no tienen la misma repercusión para ambos generando lo que se conoce como desigualdades de género en el ámbito laboral.

Los factores ambientales y educativos, según Suárez (2008) influyen de forma decisiva en el desarrollo del proyecto profesional, sobretodo en función de los roles asumidos y del autoconcepto personal y laboral.

Medá (2002) recoge, a grandes rasgos, las desigualdades que sufre la mujer en relación al desarrollo de su proyecto profesional:

- Superrepresentación en el paro, que se acentúa si las mujeres tienen hijos. La actual crisis económica enmascara de alguna manera este ítem ya que como se puntualizó anteriormente, en la actualidad y siguiendo los datos estadísticos, se encuentran más hombres parados que mujeres, sin embargo, si se observan las estadísticas completas, la representación de la mujer sigue siendo baja (tan sólo un 46% de la población son mujeres activas) por lo que no deja de ser una desigualdad a tener en cuenta. Por otra parte, Suárez (2008) llama la atención sobre las altas tasas de mujeres paradas que necesitan un sustento para la familia, por lo tanto, a mayor

desempleo, mayor subempleo, lo que provoca un aumento de la economía sumergida que, además de resultar poco beneficiosa socialmente, produce problemas posteriores como la falta de cotización en base a pensiones por jubilación.

- Superrepresentación en el sector privado. Se refiere a los contratos en régimen de interinidad, en prácticas, subvencionados, etc. o el empleo a tiempo parcial, que en poco tiempo ha pasado de ser una herramienta muy útil de conciliación familiar, a un abuso por parte del empleador: horarios incompatibles con la vida familiar, menos sueldo, trabajo inabarcable,... A esta precariedad laboral se unen el subempleo y los trabajos en economía sumergida (Suárez, 2008) que permita a la mujer obtener unos beneficios un poco mayores.
- “Techo de cristal”. Esta idea se retomará a continuación, en la definición de las barreras profesionales. Es abalada por otros autores de interés como Baron y Byrne (2005) o Suárez (2008).
- Empleos femeninos concentrados en ciertos sectores. Medá (2002) hace referencia dentro de este ítem a la segregación escolar como componente de esta desigualdad. Se hizo referencia a ello en el capítulo anterior. Suárez (2008) destaca que los principales ámbitos de trabajo de la mujer son el sector agrario, el textil y la confección (así lo reflejan también las estadísticas). Estos empleos suponen unos salarios muy bajos y jornadas interminables de trabajo (menos tiempo de ocio), a la vez que por sus características, no suelen permitir ascensos o mejorías en la posición y con ello, un aumento del salario y de las condiciones de trabajo.

-
- Salarios sistemáticamente menores. Se puede pensar que, con las actuales leyes que regulan los salarios y la igualdad de la mujer en relación a ello, es un problema que ya no debe ser considerado, ya que, legislativamente, está resuelto. Sin embargo, Medá (2002) no hace referencia sólo a la diferenciación de sueldos en la realización del mismo trabajo, si no que hace referencia a que los distintos puestos ofrecidos a las mujeres suponen sueldos inferiores: empleos a tiempo parcial, peor pagados o cualificaciones que están menos valoradas que las de ellos son los ejemplos más significativos. Según Suárez (2008) estas circunstancias contribuyen a la “feminización de la pobreza” fomentando la exclusión social de la mujer.
 - La maternidad. Los hijos representan una de las mayores desigualdades para la mujer porque socialmente se asume como “imposición natural” que la madre debe hacerse cargo de ellos. Esta creencia o costumbre se encuentra muy arraigada socialmente y se transmite de generación en generación sin que los padres se den cuenta de ello, por eso muchas mujeres, a la hora de decidir sus empleos, se ven condicionadas por su vida familiar actual o futura.
 - Suárez (2008) añade el tipo de contratación como indicativo de desigualdad. Por normal general, el hombre consigue un contrato fijo mientras que la mujer mayoritariamente ocupa puestos parciales y/o temporales.

A estas desigualdades debemos añadir aquellas acciones de las instituciones que contribuyen a apoyar la desigualdad. Siguiendo a de nuevo a Medá (2002) se resumen en:

- Se realizan rebajas fiscales a las parejas en las que sólo trabaja un miembro de la pareja (normalmente el hombre), es decir, consiguen más deducciones que si trabajan ambos.

- Socialmente, se promueve un modelo de vida pensado para que la mujer esté en el hogar, al cuidado de los niños, de las tareas domésticas,...
- Parches que disimulan la realidad: comedores escolares, guarderías, niñeras,...
- La movilidad de un miembro de la pareja obliga, bien a vivir separados parte de la semana, o bien a renunciar al trabajo de uno de los dos.
- No se han revisado los horarios y tiempos de los distintos trabajos, administraciones, colegios, guarderías, transportes, etc.

Un cambio legislativo profundo, que garantice unos horarios y salarios justos y compatibles es la única solución para ir transformando la realidad social que rodea a la mujer en relación al empleo.

Antes de adentrarnos en el desarrollo normativo que envuelve esta problemática cabe recordar que, según Suárez (2008), los cambios vitales que se producen en las personas a lo largo de su vida influyen en su autoconcepto y su visión del mundo, remodelando su proyecto de vida en función de sus capacidades y motivaciones, llegando incluso a reconducir su trayectoria profesional.

Para que esto ocurra, Suárez (2008) indica que deben producirse unas circunstancias que motiven el cambio:

- Motivos internos e imprevistos (enfermedad, divorcio,...).
- Motivos internos y previstos (cambio de trabajo, emancipación de los hijos o “Síndrome del nido vacío”, abandono del hogar,...).
- Externos e imprevistos (despidos, insatisfacción laboral,...).
- Externos y previstos (promoción laboral,...).

Estos cambios en los proyectos de vida de las mujeres, fruto de la interacción de los individuos con la sociedad, sacan a la luz muchas cuestiones que replantean el sistema social y el propio proyecto de vida de los hombres (Suárez, 2008).

2.4.2. Políticas de empleo

Las políticas de empleo junto a las políticas de igualdad desarrollan el marco normativo que debería proteger a la mujer de las distintas discriminaciones en el ámbito laboral.

En el capítulo anterior se expusieron detalladamente las políticas de igualdad, a continuación, se van a detallar las políticas de empleo en su relación con las de igualdad.

En este aspecto destacan dos libros fundamentales: el Libro Verde sobre la Política Social Europea y el Libro Blanco sobre el Crecimiento, Competitividad y Empleo. Estos libros (y sus correspondientes actualizaciones), contienen las directrices principales de la UE en relación a, como sus propios nombres indican, las políticas sociales, el crecimiento económico y el empleo (Comisión Europea, 2015).

Las políticas de empleo, al igual que las de igualdad, han sufrido un desarrollo normativo en función al tipo de régimen del país, el momento histórico, los avances sociales,... España se enmarca dentro de la UE a partir del año 1985, hasta ese momento, no se han realizado actuaciones específicas en este sentido.

A nivel europeo destacan los Tratados de Roma (1957), Maastrich (1992) y Amsterdam (1997), que se incluye en la Cumbre de Luxemburgo. El Tratado de Maastrich supuso el acceso al trabajo de la mujer, la eliminación de obstáculos y el desarrollo de políticas en

torno a la formación profesional. Por su parte, el Tratado de Amsterdam supone la revisión del Tratado de Maastrich para mejorarlo e incluir nuevos elementos.

La Cumbre de Luxemburgo además supone el pilar básico para desarrollar la estrategia europea de empleo (EEE) que intenta combatir el desempleo y fomentar una mayor empleabilidad de todas las personas. A pesar de fijarse un plazo límite (año 2010), fue imposible de cumplir, por lo que de los años 2005 al 2008 se revisaron los objetivos para reajustarlos, sobre todo aquellos que influían en los grupos más desfavorecidos, en la educación y la formación y la inversión en recursos humanos.

Dicha Cumbre, entre sus estrategias base del EEE, incluye los llamados Planes Nacionales de Acción Para el Empleo (PNAE) que configuran el marco de referencia de actuación global para los distintos Estados y Comunidades, además de directrices para el empleo, otras recomendaciones, etc. Estos planes deben ser desarrollados por cada Estado para configurar el suyo propio en función de sus necesidades, recursos y habitantes.

En el ámbito nacional, en 1978 se crea el Instituto Nacional de Empleo (INEM) que asumiría las funciones de la antigua SEAF junto a la gestión de las políticas de empleo y las prestaciones correspondientes.

En el ámbito normativo, se aprobó la Ley 51/1980, Básica de empleo. Más tarde se iniciaría el traspaso de competencias desde la Administración Central a las comunidades autónomas de forma moderada, constituyéndose con el tiempo el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE). El SEPE es un organismo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que desarrolla y mantiene un seguimiento de los programas y medidas tomadas en la política de empleo. La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo es la ley vigente en la actualidad.

Esta ley está basada en los diferentes aspectos que caracterizan a la sociedad española en la actualidad, entre los que destacan: las altas tasas de desempleo, la poca participación de los servicios públicos de empleo en la inserción, la excesiva temporalidad de los contratos y las dificultades propias de ciertos grupos (Suárez, 2008).

En relación a las políticas de empleo cabe destacar la Ley Orgánica 1/1990, de ordenación del Sistema Educativo que atribuye una gran importancia a la formación y orientación profesional, remarcando, en un primer momento la necesidad de una formación profesional en política formativa y laboral (hasta 1996) y en un segundo momento la importancia de la formación profesional como inversión en capital humano (1998-2002). En este segundo periodo, se integró la FP en las políticas activas de empleo prestando especial atención a los grupos más desfavorecidos y vulnerables, impulsó la participación de la Administración, los agentes sociales y las Comunidades Autónomas en el Consejo General sobre la FP y creó el Sistema de Cualificaciones (Instituto Nacional de las Cualificaciones: Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la FP) (Suárez, 2008).

Para finalizar, es imprescindible hacer referencia a las políticas de igualdad de oportunidades, ya que éstas “[...] aportan un marco de referencia clave para detectar las discriminaciones de género y trabajar sobre ellas” (Suárez, 2008:38).

Lo primero que se debe subrayar es que la igualdad de derecho no es sinónimo de la igualdad de hecho (Suárez, 2008); es decir, a pesar de todos los avances ya descritos en materia de igualdad y los que se describirán a continuación en materia de igualdad de oportunidades, no se ha conseguido una igualdad real y continúa siendo un trayecto complicado en muchas ocasiones.

Suárez (2008) afirma que las discriminaciones directas, gracias a la legislación vigente, ya no son tan frecuentes como antaño, sin embargo, en relación a las discriminaciones indirectas queda mucho trabajo por hacer.

En Europa destacan cuatro conferencias mundiales que unen a la Comunidad Internacional en la lucha por los derechos de la mujer y que, en consecuencia, desarrollan Planes de Igualdad de Oportunidades. Estas conferencias se van actualizando periódicamente en la siguiente, así, en orden cronológico son: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing-Pekín (1995) sobre la que se consolidó la Plataforma de Acción de Pekín, en la que se adoptan los términos Mainstreaming and Empowerment como Enfoque Integrado de Género y empoderamiento y que tiene como finalidad la consecución de la igualdad en todos sus ámbitos.

El seguimiento de las distintas plataformas a lo largo de los años ofrece la posibilidad de reformular o añadir objetivos a las acciones de forma que el trabajo se perpetúe en el tiempo. Los Programas Marco de Acción Comunitaria son fruto de la evaluación y la formulación de nuevos objetivos.

En España, desde la creación en 1983 del Instituto de la Mujer, se han ido desarrollando distintos planes de igualdad de oportunidades:

1. Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres (1988-1990): supone el inicio del desarrollo normativo en relación a la igualdad de oportunidades.
2. Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres (1993-1995): presta especial atención a los espacios públicos y privados, a la distribución de tareas y la equidad en la adquisición de conocimientos científico-técnicos.

3. Plan para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1997-2000): incluye los compromisos de la Plataforma de Pekín y se enmarca en el IV Programa de Acción Comunitaria. Desarrolla el Plan FIP y los Planes de Igualdad del Instituto de la Mujer.
4. Plan para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2003-2006): tiene dos principios fundamentales, el mainstreaming o enfoque integrado de género y la cooperación Europa-local en materia de igualdad de oportunidades, concluyendo ocho áreas prioritarias de actuación.

Además, se han desarrollado otros proyectos tales como: el Plan Concilia del Gobierno (2005), el Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres para el periodo 2006-2010 [Com (2006) 92 final] o la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las políticas de igualdad, según Suárez (2008) ayudan a vislumbrar las necesidades y demandas sociales a la vez que contribuyen a la cooperación vertical y horizontal. Abarcan al colectivo como grupo y de forma individual adaptándose al momento histórico y concretando las definiciones y conceptos de manera gradual para hacer más efectivos los objetivos y propósitos.

2.4.3. Barreras profesionales

Se consideran barreras profesionales a aquellas características o condiciones propias o sociales que dificultan o impiden el acceso a un determinado empleo. Estas barreras pueden ser de muchos tipos, desde los estudios terminados, la capacidad psicológica de la persona para enfrentarse a determinadas situaciones, prejuicios por distintas razones,

entre ellas, hasta aspectos relacionados con el género, entre otras variables. Además, estas barreras pueden dividirse en dos tipos: internas y externas.

Las *barreras internas* son aquellas que la misma persona se impone por algún motivo. En relación al género, según Suárez (2008), suelen destacar las pocas expectativas de éxito que las mujeres tiene frente a la posibilidad de trabajar o conseguir mejoras laborales. Además, la falta de autoestima y la poca seguridad en sí misma dificulta la superación personal. Muchas mujeres además se anticipan negativamente a los cambios profesionales por falta de confianza y añaden a estas dificultades grandes barreras a la hora de tratar de asumir varios roles a la vez.

En relación a las *barreras externas*, existen multitud de autores y autoras que han desarrollado este aspecto, entre otros, Casas y Sallé (1987), Gimeno y Rocabert (1998) o Padilla (2002).

Las barreras externas son aquellas que dificultan o impiden el desarrollo profesional de la mujer basándose en una serie de condicionantes que delimitan el acceso femenino al mercado laboral. Según Baron y Byrne (2005) la naturaleza de los prejuicios contra la mujer se sustenta sobre cuatro ítems fundamentales que incluyen barreras internas así como externas:

- Las bajas expectativas de las mujeres.
- La confianza y autopercepciones que tiene asumido el colectivo femenino.
- Las reacciones negativas de la sociedad ante figuras de autoridad femenina.
- Las diferencias de género al escalar posiciones en las empresas: techo de cristal.

Estos ítems permiten desarrollar y analizar una serie de factores que inciden directamente en los proyectos profesionales femeninos a la vez que permiten desarrollar posibles soluciones que ayuden a superarlos con éxito.

Son numerosos los autores y autoras que describen la gran variedad de factores que influyen en el acceso y desarrollo laboral de la mujer, entre ellos, predominan los recogidos por Casas y Sallé (1987):

- Son muy frecuentes las entradas y salidas del mercado de trabajo.
- Tienen mayor rigidez ante la movilidad interocupacional y geográfica.
- Existe mayor desempleo debido a las dificultades para acceder a él.
- Destacan ocupaciones y ramas de menor prestigio y estabilidad.
- Sufren mayor discriminación una vez incorporadas al trabajo.
- Existe una clara diferenciación de salarios.

Es decir, el proyecto profesional de la mujer está condicionado de forma interna y externa, lo que requiere de una redefinición social de conceptos como productividad, domesticidad y cultura (Medá, 2002) que permitan superar los roles establecidos y avanzar hacia una igualdad más real.

En relación a todo lo anterior, una de las primeras barreras discriminatorias, según Phelps (en Casas y Sallé, 1987) es que la economía familiar y la elección de trabajo marcaba si la mujer trabajaba o no fuera de casa, es decir, sólo si por economía era necesario, la mujer buscaba un empleo, que por supuesto, era peor pagado que el del esposo, lo que produce frustración en la mujer.

La división tradicional de roles, dentro de la cual el hombre por el hecho de serlo está obligado a trabajar y la mujer mantiene una actividad más

reducida, se refleja con claridad en la composición de la población activa española y las tasas de actividad por sexo (Casas y Sallé, 1987: 11).

Medá (2002) comenta cómo la incorporación de la mujer a los espacios públicos como la política, el trabajo, la cultura y el sindicalismo ha producido y debe seguir produciendo una redefinición de los términos de productividad, domesticidad y ocio, haciendo patentes las distintas barreras que la mujer sufre a la hora de incorporarse al mundo laboral.

Dicha autora, en su obra, “El tiempo de las mujeres”, recoge algunas de las problemáticas más graves a las que se enfrentan las mujeres, entre las que destacan las siguientes:

- Se desprestigia o se magnifica el valor de los distintos trabajos, considerándose inferiores los tradicionalmente “femeninos”.
- El trabajo sumergido.
- Las mujeres se enfrentan a dobles, y en ocasiones, triples jornadas de trabajo.
- Se reinventan nuevas dinámicas económicas que permiten mantener el sistema capitalista.
- El reparto del empleo.
- Las pensiones.
- Los tiempos de trabajo o jornadas laborales actuales.
- Dificultad para reciclarse o asumir puestos de mayor responsabilidad al tener que ocuparse, por imposición social, de las tareas del hogar y cuidado de hijos y enfermos (tradiciones heredadas).
- Desigualdades en el uso del tiempo libre y/o de ocio.
- Peso de los estereotipos y roles sexuales.

Por todas estas razones, se necesita llevar a cabo una transformación social muy profunda, que tome conciencia de la desigualdad sufrida por la mujer y la necesidad de tomar medidas, tanto en el núcleo familiar como en el social: político, empresarial y sindical. Es decir, transformar la sociedad para que se adapte a la nueva realidad, olvidando los roles heredados.

De esta forma, las barreras profesionales pueden clasificarse en tres grandes grupos (Suárez, 2008):

1. Barreras para la inserción laboral de la mujer: como su propio nombre indica, estas barreras se refieren a los obstáculos o dificultades que encuentra una mujer a la hora de acceder al mercado laboral por el mero hecho de ser mujer. La elección del empleo condicionará en un primer momento, como se indicó anteriormente, ya que existen empleos “masculinos” y “femeninos” que se encuentran muy sesgados. Por otro lado, la reticencia del empresario a contratar mujeres influye sistemáticamente en los procesos selectivos y en las entrevistas de trabajo, cuando en igualdad de condiciones, se prefiere al hombre antes que a la mujer. Finalmente, la falta de modelos femeninos en el ámbito laboral ayudan a la reproducción de roles.
2. Barreras en el puesto de trabajo y para la promoción profesional: Una vez superadas las barreras de acceso al empleo, las barreras en el puesto de trabajo se empiezan a hacer patentes. Por normal general, no se suele contratar a las mujeres en los mismos puestos que a los hombres, lo que produce una división de roles laboral y a consecuencia, una desigualdad salarial, siendo menores los sueldos femeninos. Este hecho hace aflorar muchas barreras internas (identidad de la persona, autoestima, autoconcepto,...) que afectan a su trabajo y a su estado de ánimo. Vinculado a los

prejuicios y estereotipos surgen otras barreras externas como son el techo de cristal, el acoso sexual y el acoso por razón de género.

La mayoría de los autores coinciden en la idea del “techo de cristal” como aspecto ligado al hecho de ser mujer en el mundo laboral (Baron y Byrne, 2005; Medá, 2002). El techo de cristal es la limitación de la mujer al ascenso a pesar de conseguir los mismos méritos que el hombre, lo que degenera en conformismo por parte del sector femenino ya que ve inútiles los esfuerzos por conseguir mejoras laborales.

En relación al acoso sexual y la acoso por razón de género se debe distinguir entre ambos ya que mientras el primero se refiere a comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual que atentan contra la dignidad de la persona, el segundo se refiere a cualquier acto que tenga como fin degradar la dignidad de la persona por pertenecer al sexo opuesto (LOIMH), es decir, el componente sexual desaparece haciendo más amplia su extensión.

Finalmente, la doble jornada laboral que afrontan muchas mujeres (en el trabajo y en casa) dificulta el descanso y el disfrute del tiempo de ocio convirtiéndose en un obstáculo más.

3. Barreras para la reincorporación al empleo: el abandono femenino del empleo para cuidar a los hijos produce que el binomio trabajo remunerado vs. Trabajo doméstico condicione tanto la búsqueda de empleo así como la jornada y el tipo de empleo, que debe ser siempre compatible con los cuidados familiares, es decir, existe una limitación temporal añadida.

En numerosas ocasiones, la conciliación familiar es complicada o imposible debido a que los horarios escolares no se corresponden con los horarios de trabajo de los padres, teniendo en cuenta también las complicaciones añadidas si los niños o las personas mayores se ponen enfermas por dos motivos: el precio al que se ofertan los servicios de cuidado y la profesionalidad que tienen las personas que pueden cubrir estos puestos. Si además contamos la necesidad de realizar las tareas domésticas (limpieza, compra, comida,...) resulta evidente la falta de recursos de los que disponen las familias para poder conciliar trabajo y hogar.

Por otra parte, la edad y la autoestima influyen en la búsqueda activa de empleo, que muchas veces carece de planificación y eficacia, alargando el tiempo de desempleo y dificultando a su vez su búsqueda.

Casas y Sallé (1987) recuperan el término “paro desanimado” que resurge de nuevo. Este concepto incluye a todas aquellas personas que quieren trabajar pero que no realizan una búsqueda de empleo activa porque consideran que las posibilidades de encontrarlo son muy reducidas o nulas.

Es muy difícil hacer un cálculo, siquiera aproximado, del volumen de este paro desanimado, pero es lógico suponer que se incrementa fuertemente cuando la situación económica multiplica las dificultades para encontrar un empleo. Ello se agudizaría cuando la recesión económica no es un proceso coyuntural sino prolongado en el tiempo y cuando, como en el caso español, se ha producido un descenso neto de puestos de trabajo disponibles (Casas y Sallé, 1987: 39).

La concepción tradicional de familia agudiza el desánimo entre ellas, ya que como dijimos anteriormente, el trabajo para el hombre supone una obligación, mientras

que no lo es para la mujer. Además, en igualdad de condiciones, sigue primando la elección del hombre frente a la mujer, lo que genera mayor frustración en la mujer. A esta frustración debemos añadir que la mujer tiene una alternativa “socialmente reconocida” al trabajo remunerado, el “ser ama de casa”, opción social impensable para el hombre.

Uno de los mayores inconvenientes es la falta de formación o el desfase formativo que supone abandonar el mercado laboral durante un periodo más o menos largo de tiempo. Este abandono da como resultado una falta de experiencia y de formación continua fundamentales para el acceso y/o ascenso laboral. A ello se une la falta de hábitos que termina frustrando las iniciativas de la mujer.

Para finalizar, destacar que en relación al desarrollo profesional, las situaciones de las mujeres empeoran notablemente si viven en pueblos o zonas rurales ya que las comunicaciones suelen ser más complicadas y las posibilidades de empleo se reducen notoriamente.

2.4.4. Remuneración del trabajo doméstico, ¿es necesario?

Siempre que se debate sobre la mujer y el empleo se plantea la cuestión de “remuneración del empleo doméstico o de las labores del hogar”. Sin entrar en demasiados detalles, es necesario puntualizar brevemente el estado de esta cuestión en la actualidad.

Del análisis de esta cuestión se puede deducir una razón más para apoyar proyectos de integración socio-laboral de la mujer.

Según la bibliografía consultada, la concepción de “trabajo remunerado” conlleva unas responsabilidades, obligaciones, rentabilidades, producciones,... que contribuyen de alguna manera al crecimiento económico de la sociedad. Incluso los trabajos voluntarios tienen un valor económico, ya que contribuyen a crecer socialmente y ayudan de la manera que sea a la sociedad.

Sin embargo, estos trabajos no pueden ni deben ser susceptibles de ser remunerados, ya que de esta forma, el capitalismo y el sistema monetario perderían todo su valor.

Medá (2002) indica que en caso de remunerar el trabajo doméstico habría dos opciones: desarrollar fórmulas de cuidado de los niños, ancianos y el resto de servicios al hogar de forma integral, algo que pondría en peligro las relaciones tanto familiares como parentales, o desarrollar millones de empleos al transformar las tareas de la mujer en casa en ellos, fórmula insostenible socialmente.

También enfatiza sobre las consecuencias que conllevaría socialmente, comenzando por la congelación de la situación social: hombre trabaja fuera de casa y la mujer dentro; la mercantilización de todas las actividades: públicas, privadas, conyugales, amistosas,...que deben ser gratuitas y fuente de placer (pasarían a ser “puestos de trabajo”); los peligros que conllevaría al incitarse al reparto de lo que no es necesariamente una “obligación” sino una fuente de satisfacción personal (mantener el hogar en buen estado es una cuestión de bienestar familiar y personal); o la conexión entre remuneración del “trabajo doméstico” con un “salario por maternidad”.

Otros factores a tener en cuenta serían la forma de valorar monetariamente el trabajo, qué formación, estudios o títulos deberían poseer las mujeres, cómo este trabajo contribuye al bien social,...

Parece que lo más sensato es pensar que es ilógico remunerar el trabajo doméstico, ya que es algo personal que afecta al bienestar de la familia y es algo que se hace por amor a ella. Las tareas del hogar, lejos de tener un valor monetario, tienen un valor afectivo y sentimental al procurar la felicidad de toda la familia, desde los niños hasta la pareja o el resto de familiares que convivan en el hogar.

De esta forma, y una vez eliminada esta opción, cabe pensar en otras posibles soluciones de conciliación familiar y laboral que permitan que todos los miembros de la sociedad puedan participar libremente del mercado de trabajo, obteniendo independencia económica y una igualdad justa entre ambos sexos (Medá, 2002).

2.4.5. Conciliación familiar

El término “conciliación familiar” supone muchos interrogantes y en la mayoría de las ocasiones, no se utiliza correctamente. La falta de claridad social frente a la conciliación produce en muchos casos sentimientos de incompatibilidad entre la vida familiar y laboral de la mujer.

Ante la imposibilidad de compaginar trabajo y familia, las mujeres adoptan distintas soluciones, bien de forma voluntaria o bien forzadas por la situación personal de cada una, que pueden resumirse, según Medá (2002), en las siguientes:

- Reducción de la jornada laboral a tiempo parcial.
- Elección de trabajos que hagan más fácil la conciliación: enseñanza, cuidado de personas,...
- Retiro temporal del mercado de trabajo. Normalmente, cuando quieren regresar, han perdido mucha experiencia, no se han reciclado ni formado para adaptarse a las

nuevas características del trabajo,... lo que produce mayor dificultad para encontrar un nuevo empleo.

- Abandono absoluto para dedicarse a la familia.
- Aceptar condiciones denigrantes.

Ante este panorama cabe plantearse, ¿cuál es el verdadero significado de conciliación?

Conciliar la vida familiar no es tomar medidas para que las mujeres puedan trabajar y hacerse cargo del hogar a la vez, sino de implantar medidas generales que permitan a ambos, hombre y mujer, dedicar tiempo a ambas cosas.

Esta articulación del tiempo mejoraría la vida de todos, hombres, mujeres y niños y niñas, ya que permitiría a los padres y madres pasar más tiempo con ellos, lo que mejoraría en gran medida las relaciones familiares y la primera educación de los menores. Se debe recordar que, cualquier medida que sólo afecte a alguno de los ámbitos personales será un fracaso (Medá, 2002).

La implicación de toda la sociedad es imprescindible para lograr una igualdad real y así lograr un mejor cuidado de los hijos, sobre todo desde los 0 a los 3 años, mejor disfrute del ocio y tiempo libre, etc. (Medá, 2002).

Por parte de los gobiernos, los temas de conciliación laboral no se tratan debidamente, ya que existen pocos países en los que la conciliación sea concebida socialmente como algo normal; deberían tratar de proporcionar a las familias los instrumentos necesarios y de calidad que permitan el cuidado de los niños y ancianos a la vez que el desarrollo profesional de ambos miembros de la pareja, permitiéndoles trabajar, buscar trabajo, hacer entrevistas, formarse,...

Las medidas adoptadas no debe perjudicar el equilibrio de la vida de las personas, deben ser coherentes para garantizar el horario y formas de vida de las distintas familias, sin olvidar las necesidades afectivas, sobre todo de los menores (Medá, 2002).

Las empresas tampoco contribuyen a normalizar la conciliación y los sindicatos, en muchas ocasiones, más que apoyar a la mujer trabajadora, refuerzan su papel de responsabilidad en el hogar.

Siguiendo a Medá (2002), esta situación generalizada provoca en las mujeres sentimientos encontrados de responsabilidad y culpa por no poder abarcar ambas cosas a tiempo completo: quieren rendir al máximo en el trabajo y en casa, algo que es inabarcable sin ayuda, por lo que este malestar, termina resintiendo al conjunto de su actividades y a su autoestima: problemas de pareja, con los hijos, en el trabajo, falta de entusiasmo, de creatividad, de relaciones sociales, etc.

En resumen, las mujeres cargan, además de las responsabilidades derivadas del trabajo y del hogar, con el sentimiento de culpa por no poder hacer más, mientras que los hombres, por concepción social, están “exentos” de las responsabilidades del hogar. Es indispensable que estas ideas preconcebidas cambien poco a poco para garantizar el desarrollo profesional y vital de todas las personas, hombres y mujeres.

Los distintos cambios sociales y las preocupaciones por este tema van creando dudas y nuevos planteamientos en la sociedad. De esta forma, según Medá (2002) se observan algunos cambios fundamentales en la mentalidad social. Entre ellos, destacan que los hombres quieran dedicar más tiempo a sus hijos, haciendo uso cada vez más de las bajas por paternidad e involucrándose en el cuidado de los niños y niñas. Por otra parte, el trabajo no es la única identidad de la persona ni la eficacia laboral se relaciona con la

disponibilidad absoluta, comprendiendo la importancia del resto de factores sociales sobre la persona.

2.5. Síntesis

La integración sociolaboral tiene como finalidad la inclusión de todas las personas al mercado de trabajo, independientemente de sus características personales propias. Sin embargo, los hábitos familiares, así como las construcciones sociales en torno a la concepción del trabajo, tienen un gran peso en la elaboración y desarrollo de los proyectos profesionales de las mujeres, que unido a las situaciones de vulnerabilidad social, como la pobreza, la falta de formación o la precariedad laboral les exponen de forma especial a la exclusión social.

Son muchas las mujeres que renuncian a poner en marcha su proyecto profesional por miedo, por falta de recursos económicos o, simplemente, porque se ven “comprometidas” a reproducir los roles que les han enseñado en el seno familiar.

No obstante, conviene recordar que el empoderamiento de la mujer no sólo le permite acceder a puestos de trabajo (y con ello a mayor autonomía e independencia), sino que también le permite disfrutar de uno de los Derechos Humanos Fundamentales: participar de la vida pública y social, por lo que resulta imprescindible capacitarles para ello.

Respecto a los factores de riesgo personales que dificultan su inclusión laboral, destacan la falta de estudios y de formación laboral, el alto grado de vinculación con los roles domésticos y la baja autoestima y autoconcepto que tienen sobre sí mismas.

A nivel social, cabría destacar las barreras para la inserción y mantenimiento del empleo que sufren las mujeres por el hecho de serlo, la asociación de la mujer al trabajo en

economía sumergida, la violencia sexual, la brecha salarial, así como la supeditación al marido o pareja o la mayor responsabilidad frente a las cargas familiares. Estos factores suponen barreras a la inserción que se incrementan cuando la situación personal se aproxima a la marginación o aislamiento social, es decir, a medida que aumenta su vulnerabilidad.

Para llevar a cabo propuestas de acción y concienciación es imprescindible repensar el modelo social actual para reconducirlo hacia un modelo en el que el trabajo doméstico y las cargas familiares se distribuyan desde la igualdad y la corresponsabilidad. El sistema actual fomenta la no incorporación de la mujer al mercado laboral ya que existen muchas barreras, internas y externas, que no favorecen el trabajo de la mujer.

Por ejemplo, el matrimonio y los hijos no tienen el mismo impacto en una entrevista de trabajo para él que para ella, o los problemas de conciliación (horarios, transportes, guarderías,...) provocan el abandono laboral de la mujer, mientras que en muy pocos casos es el hombre quien renuncia a su empleo.

Por otro lado, la división de ramas profesionales en función del sexo, las dificultades que tienen las mujeres para acceder a ciertos puestos de responsabilidad o la reducción de opciones de empleo por problemas de conciliación, entre otros, contribuyen a perpetuar los roles adquiridos.

En este sentido, el “grupo” cobra una importancia vital para generar cambios sociales que disminuyan, hasta su eliminación, las barreras internas y externas de las mujeres. Las acciones formativas pensadas para ello deben estar adaptadas a las necesidades e intereses del grupo ya que, en gran medida, las posibilidades de éxito estarán marcadas por la actitud y motivación de la mujer para romper con las barreras.

Capítulo 3. Internet, género e intervención social en la Sociedad de la Información

*Todos necesitamos un proyecto de vida,
impregnado por una 'poética de la existencia',
que da a toda nuestra vida en relación con los
otros, toda la belleza y toda la poesía que
nuestro paso por el mundo pueda tener.*

(Ander-Egg, 2014:10)

3.1. Introducción

Hoy en día, los avances en relación a las formas de información y comunicación, se suceden muy rápidamente. La tecnología de una televisión o un teléfono móvil queda obsoleta en poco tiempo, ya que constantemente aparecen nuevos modelos de desarrollo que mejoran las tecnologías anteriores. Tanto es así, que en escasos dos siglos de historia se han desarrollado, y se siguen desarrollando, los mayores avances en materia de comunicación:

Durante milenios, casi toda la memoria de la humanidad fue de carácter oral. Con la imprenta en el siglo XV se desarrolló la era de la escritura, que se prolongó hasta el siglo XIX. En el siglo XX asistimos al ascenso y caída de la era de los medios de difusión: prensa, cine, radio y televisión. Y en este nuevo siglo tenemos la expresión “era digital” para referir nuestra actualidad socio-técnica informativa y comunicacional definida por la codificación digital (Silva, 2005: 26).

Dichas innovaciones y avances requieren de un cambio de mentalidad en la sociedad que convive con ellos, a la vez de una adaptación a las nuevas herramientas. Gutiérrez Martín, se refiere a ello de la siguiente manera: “La revolución digital que caracteriza el inicio del tercer milenio ha dado lugar a nuevos lenguajes, nuevas formas de comunicar y nuevos entornos de comunicación que requieren nuevas destrezas por nuestra parte” (Gutiérrez Martín, 2003: 11).

Tanto es así, que ya es perceptible su influencia de manera notable en nuestros sistemas sociales, educativos, económicos, políticas de mercado, empleos, hogares, en definitiva, en todos los ámbitos de nuestra vida.

La paulatina adaptación de las ciudadanas y ciudadanos a estos nuevos lenguajes, nuevas herramientas y nuevas formas de gestionar la información, y con ello el conocimiento,

permite desarrollar nuevos modelos sociales y educativo-formativos con mayor participación ciudadana. Es decir, se asegura(ría) a la ciudadanía poder ser parte activa de la sociedad y no quedarse “fuera” de ella.

Sin embargo, como numerosos autores destacan, la realidad demuestra que existen muchas barreras que impiden una aplicación tecnológica global: edad, motivación, posibilidades de formación, acceso a la tecnología,... (Aparici y Osuna, 2010; Castells, 2005 y 2012; Gutiérrez Martín, 2003; Silva, 2005). Dichas barreras dificultan los procesos de inserción social, constituyendo, en la mayoría de los casos, un factor más de exclusión, especialmente para muchas mujeres.

A pesar de ello, la nueva forma de entender la sociedad y la comunicación que están fomentando las NTIC, permite el desarrollo de nuevas metodologías, en especial educativas y formativas, que aprovechan los recursos tecnológicos para transformar la educación y la sociedad. Entre otras, destaca el papel que las redes sociales han conseguido en la actualidad, sirviendo como referencia en numerosas actividades cotidianas: relaciones personales, búsqueda de empleo, conocer nuevas personas con intereses afines, movimientos ciudadanos, etc.

Este capítulo trata de sintetizar los aspectos principales de los cambios derivados de la generalización del uso de Internet a nivel social, reafirmando la imposibilidad de pensar acciones sociales que excluyan las nuevas tecnologías en esta nueva era. A su vez, se repasan los aspectos que influyen de forma negativa, como la brecha digital y la analfabetización digital.

Por otra parte, se hace referencia a las redes sociales a través de Internet, destacando su capacidad de desarrollar nuevas formas de comunicación, y en consecuencia, facilitar que

grupos más vulnerables puedan apoyarse y compartir información con el objetivo de crecer y desarrollarse socialmente.

En un momento posterior, se analizan los aportes que las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) ofrecen en materia de empleo y búsqueda activa, así como la posibilidad del autoempleo a través de la creación de negocios “online”, publicidad, etc. De esta forma, las NTIC permiten la participación activa en la sociedad de las usuarias y usuarios, ayudando a la consecución de una igualdad efectiva y real y a su vez, convirtiendo a las personas en protagonistas de su propio desarrollo.

En la segunda parte de este capítulo, se abordan los aspectos relacionados con la educación no formal en relación al desarrollo de las capacidades y destrezas necesarias para la inclusión sociolaboral de la mujer en la actualidad. Tras estudiar y analizar las carencias educativo-formativas en los capítulos anteriores, resulta imprescindible pensar en la forma de plantear programas de intervención social que constituyan verdaderos instrumentos para el fomento del autoempoderamiento.

Por este motivo, para finalizar, se detallan los aspectos a tener en cuenta para desarrollar una intervención social eficaz en el ámbito de la educación no formal y a su vez, adaptada a la sociedad de la información, en la que la mujer se convierta en la protagonista de su desarrollo personal y profesional.

3.2. Inclusión sociolaboral en la Sociedad de la Información

3.2.1. De la Sociedad de la información a la Sociedad del conocimiento

El término “Sociedad del conocimiento” va ligado en muchas ocasiones a la definición de la evolución de la “Sociedad de la información”. Es decir, se utiliza para definir la concepción teórica que supondría pasar del valor de la información al valor social del conocimiento, al que se llega a través de la buena gestión y uso de la información recibida a través de los distintos medios.

Tiempo atrás, conseguir y manejar la información más actual y relevante era símbolo de poder y con ello, se aumentaba su valor monetario y social. En la actualidad, la información llega rápidamente a cualquier lugar del mundo: con un simple “clic”, las personas pueden dar su opinión, conocer, manipular, comprobar, comparar,... los datos recibidos. En una época en la que la información fluye muy rápidamente y a través de diversos medios, su valor descende en favor de las capacidades de las personas de hacer uso de ella de forma más eficaz, es decir, de construir conocimiento y utilizarlo en su beneficio.

Junto a los avances tecnológicos, se desarrollan términos y conceptos sociales que producen nuevas concepciones del mundo y de la forma de entenderlo. Burch (2005) recuerda que los términos sólo nos permiten hacer mención a un fenómeno, sin embargo, no necesariamente le describen en todo su contenido, ya que éste se define en función del uso social que se le atribuye, su pasado y las expectativas de uso.

De esta forma, muchos términos surgen con el fin de describir un contenido y se acaban transformando con el paso del tiempo debido al uso y en ocasiones, mal uso que se hacen

de ellos. Por esta razón, se hace necesario definir los conceptos “sociedad de la información” y “sociedad del conocimiento” y clarificar su uso en este documento.

Autoras y autores como Roberto Aparici (2003, 2010), Sally Burch (2005), Linda Leung (2007), Marco Silva (2005), Alfonso Gutiérrez Martín (2003), entre los más destacados, han desarrollado estos conceptos contribuyendo con ellos a la formación teórica dentro del ámbito educativo. Es en este aspecto dónde se va a centrar la exposición de los contenidos dada su relación con el objeto de investigación.

A día de hoy, los cambios tecnológicos han dado paso a la conocida Sociedad post-industrial o Sociedad de la Información (basada en las TIC como instrumento principal), manteniendo la base capitalista de sociedades anteriores pero poniendo el énfasis en la información como potencial social. Este nuevo modelo de sociedad da más valor a la economía basada en servicios que a la economía basada en productos, lo que conlleva necesariamente ciudadanos más cualificados (Krüger, 2006), a la vez de mayor complejidad en las relaciones sociales básicas.

“Sociedad de la información” fue el término que los países más desarrollados eligieron para referirse a las nuevas políticas sociales y de transformación que estaban aconteciendo en el mundo. No obstante, el nombre utilizado para definir el tipo de sociedad tiene un gran peso a nivel económico y político, por eso, este nuevo concepto ha generado grandes debates referidos tanto a su nomenclatura como a su desarrollo conceptual.

Pese a todo, esta expresión no es nueva. Según Burch (2005) y Krüger (2006), este término ya había sido conceptualizado anteriormente; y Daniel Bell, en 1973, ya hacía referencia a él para sustentar la idea de que la nueva sociedad por llegar, tendría como base económica el conocimiento, debiéndose producir un cambio radical en los sistemas de producción y en

la sociedad, que se fundamentaría en la información en vez de en las ideologías y cuyos servicios, a su vez, pasarían de estar basados en los productos físicos finales a estar basados en el conocimiento.

Sobre los años 90, este concepto vuelve a aparecer con gran impacto a raíz del desarrollo tecnológico de las TIC e Internet, que hacen más accesible la información y con ello, facilitan el cambio social. En este momento, el uso de este término y su conceptualización como construcción política e ideológica se incluyen en la agenda política mundial (G8, Comunidad Europea, OCDE, Naciones Unidas, ONU,...) desarrollándose a lo largo de los años 90 y 2000, asentándose poco a poco su uso en todos los ámbitos sociales.

El desarrollo de este concepto viene acompañado del desarrollo de la globalización neoliberal, que tiene como objetivo acelerar la implantación de un mercado mundial abierto y 'autoregulado' (Burch, 2005), con consecuencias negativas muy marcadas para los países menos desarrollados. De esta forma, a nivel mundial, se comienza a hablar de las consecuencias de la brecha digital que se detallarán más adelante.

Hoy en día esta idea se ha convertido en una realidad, tanto así que autores como Silva (2005) hacen eco sobre este grupo de servicios en auge basados en el conocimiento y los clasifican dentro de un nuevo sector, el "sector cuaternario", que incluye todos los servicios ofrecidos desde y en la Red.

En el ámbito político, hay pocos cambios ya que no se permite a la ciudadanía una participación real (Vilardo, 2008). Castells (2001) aboga por futuros cambios que permitan:

“una mayor participación ciudadana permanente, interactiva, y a una información constante de doble vía. Sin embargo, sí existen movimientos que reclaman mayor transparencia y participación ciudadana a través de la

red, y movimientos anticorrupción que aseguren que los recursos se utilizan tal y como se debe" (p. 14)

No obstante, a nivel educativo o académico, autores destacados como Aparici (2010), Castells (2003; 2005; 2012), Gutiérrez Martín (2003), Krüger (2006) o Silva (2005) anuncian la necesidad de continuar la renovación social, el avance hacia la Sociedad del Conocimiento (en algunos textos, por diferenciaciones de traducción, se hace referencia a "Sociedades del Saber" como sinónimo).

"Sociedad del Conocimiento" se propone como alternativa o como un desarrollo superior a "Sociedad de la Información". Esta conceptualización en auge convence a organizaciones muy importantes como la UNESCO, que se ha hecho eco de este concepto para definir sus políticas institucionales.

Asimismo, el desarrollo del término haría referencia, además de "al desarrollo tecnológico", al dinamismo y la complejidad de los procesos que provoca en la sociedad y su consecuente empoderamiento. Dicha definición se concibe como integral a todos los aspectos, sin hacer sólo referencia a los políticos o económicos.

Como se apuntó anteriormente, gracias al desarrollo de las NTIC, la información fluye rápidamente alrededor del mundo, por lo que muchas personas tienen acceso a ella superando barreras geográficas, temporales, lingüísticas y de acceso.

Esta es la razón por la que en poco tiempo, la capacidad y competencia para comunicar, procesar y utilizar la información recibida será la base de todas las relaciones sociales y laborales, o lo que es lo mismo, en palabras de Castells (2003), del poder y la productividad.

Este mismo autor destaca también el papel principal de la aplicación de la información y el conocimiento por encima de ellos mismos y la necesidad de desarrollar los procesos que

ofrecen las TIC al ser humano. Según Krüger (2006), parafraseando a Drucker, en términos de crecimiento social y productividad, el conocimiento substituirá al trabajo, las materias primas y al capital.

Efectivamente, la Sociedad de la Información y las NTIC serían el pilar sobre el que construir una Sociedad del Conocimiento que transforme de manera efectiva la sociedad incluyendo todas sus dimensiones: social, económica, cultural, política e institucional (Burch, 2005).

De un modo u otro, siguiendo la teoría de Burch (2005), resulta complicado consensuar un término concreto, existiendo otras muchas propuestas alternativas que impulsan el papel protagonista de lo humano en lugar de reforzar el valor de las tecnologías (como se pretende desde algunos ámbitos).

Cabría destacar a modo de apunte que Castells (2005) propone el término Sociedad Red, cuya definición se encuentra entre la de Sociedad de la Información y la del Conocimiento como posible alternativa; sin embargo, no se considera necesario para el desarrollo del trabajo de investigación profundizar más en este aspecto.

En definitiva, en este documento, parece más apropiado utilizar el concepto de Sociedad de la Información más que del Conocimiento dado al momento de transición en el que nos encontramos y la falta de capacidades que aún son patentes en la ciudadanía.

3.2.2. Sociedad de la información, brecha digital y exclusión social

Mientras todo esto tiene lugar en la esfera económico-política y académica, la sociedad se va adaptando a los nuevos cambios con ritmos de aprendizajes muy distintos y evolucionando muy lentamente en algunos aspectos sociales (acceso a las tecnologías

necesarias, a la formación adecuada,...), lo que dificulta a muchas personas adaptarse a los nuevos medios tecnológicos.

El hecho de que los nuevos mercados y economías emergentes valoren el conocimiento como recurso económico, propone cambios educativos muy profundos. En la actualidad, aflora la necesidad de aprender a lo largo de la vida.

En las sociedades anteriores, se estudiaba y aprendía lo necesario para desarrollar la profesión elegida, sin embargo, en la época actual, las ciudadanas y ciudadanos no pueden dejar de reciclarse, aprender, reinventarse, innovar, plantearse dudas, proponer soluciones, revisar las normas preestablecidas,... todo ello forma parte (o debería formar parte) de su desarrollo personal y profesional.

Ligado a estas necesidades, Krüger (2006) destaca como a su vez, aumenta el desconocimiento y la conciencia de la población sobre él:

[...] uno de los rasgos de la 'sociedad del conocimiento' es el aumento de las zonas de incertidumbre, convirtiendo la ignorancia - entendida como el desconocimiento del no-conocimiento – en incertidumbre – entendido como el conocimiento del no-conocimiento (sé, que no sé) (p. 7).

La toma de conciencia de este hecho no es del todo negativa, ya que ayuda a las personas a desarrollar la inteligencia, la creatividad, fomenta las ganas de aprender, de formarse, la innovación, etc.

No obstante, no todas las ciudadanas y ciudadanos están preparados para afrontar esta nueva realidad. Hay muchas personas a las que por distintos motivos y/o circunstancias, estas nuevas "exigencias" sociales les impiden o les dificultan mucho su desarrollo personal

y profesional. En este sentido, este colectivo corre el riesgo de ser excluido de la sociedad por no poder acceder a ella.

Dicha exclusión social, hace referencia tanto a los riesgos producidos por la falta de acceso a la información y al conocimiento, como a los efectos de la globalización socio-económica (Krüger, 2006). Al fenómeno social producido por la falta de acceso a la información a través de las NTIC se le conoce como brecha digital o división digital.

Este término se refiere, no sólo a las personas que por motivos económicos no pueden tener acceso a los medios necesarios para conectar a Internet, sino también a las personas que, aun teniendo acceso a estos medios, no quieren o no saben utilizarlos (Castaño, 2008; Krüger, 2006; Silva, 2005). Según Garay (2006: párr. 15) este fenómeno “refleja el desfase que se da en el orden económico, social y jurídico”, en especial en lo referente a la brecha por motivo de género y la ‘feminización de la pobreza’.

En primer lugar, cabe destacar que a pesar de las innovaciones tecnológicas y de la posibilidad de garantizar el acceso a la red a toda la población, por el momento no se ha efectuado una dotación generalizada a nivel global, por lo que existe una desigualdad de acceso que se hace más patente aún entre países desarrollados y países en vías de desarrollo. Es la conocida desigualdad geográfica de acceso a la red.

A su vez, se suma la desigualdad social para poder utilizar los medios tecnológicos, que se refleja tanto en el ámbito económico: no poder pagar el acceso a Internet o comprar un dispositivo (ordenador, tablet, móvil,...) como en el educativo o formativo: no disponer de las habilidades y competencias básicas que permitan utilizarlo de forma eficaz.

Silva (2005) se refiere a esta exclusión como “infoexclusión” y señala que:

[...] el combate a la 'infoexclusión' no debe limitarse al acceso al ordenador conectado a Internet, sin barreras económicas y geográficas, sino que debe consistir en una educación de los usuarios para la no sub-utilización de las tecnologías digitales interactivas, así como para la participación creativa y en colaboración en el universo online (p. 52).

La brecha digital afecta a distintos grupos de personas, en especial, a personas mayores, con poco nivel formativo, con pocos recursos económicos o en situaciones de riesgo de exclusión social entre las más destacadas. Puede que una sola persona cumpla con varios de los ítems o sólo con uno, o que personas que no cumplan ninguno de ellos se encuentren dentro de la brecha por otros motivos distintos.

En concreto, las mujeres como colectivo, constituyen un grupo en alto riesgo de exclusión social y digital. Su acceso a Internet es muy limitado y en la mayoría de los casos, no comprenden el funcionamiento, utilizando sólo algunos recursos básicos. Además, el colectivo de mujeres sufre múltiples discriminaciones fruto de la tradición sociocultural que les hace más vulnerables a la exclusión social, agravándose su situación en todos los ámbitos de su vida: estudios, familia, empleo, relaciones sociales,...

Diversos estudios demuestran que el uso de la red es distinto en función del género (Echarri, 2008 y Garay, 2006). De esta forma, Echarri (2008) llama la atención en que la mujer, normalmente, utiliza la red de forma comunicacional exclusivamente, mientras que el hombre lo utiliza para comunicarse, jugar, descargar contenidos, etc. Esta distinción de uso compone una brecha importante a la hora de utilizar los recursos de Internet, ya que el colectivo femenino suele tener menos habilidades y capacidades para aprovechar las ventajas de la red.

Por otro lado, cabe preguntarse si el uso que se hace de la red conforma un comportamiento activo o pasivo, es decir, como usuario de la red ¿contribuyo a generar contenidos o únicamente observo lo que ocurre? De nuevo, la implicación masculina es mayor que la femenina.

En esta línea, Gutiérrez Martín (2003) define el concepto de alfabetización digital. Internet ha supuesto un avance comunicativo en muchos aspectos. No sólo se facilita la comunicación instantánea, como el teléfono, o la correspondencia, como el correo o el telégrafo; Internet supone unos nuevos escenarios comunicativos en los que aprender, debatir, agruparse, compartir, realizar transacciones (compra, venta, actualizar datos bancarios, pujar en bolsa, hacer publicidad,...), almacenar la información, las noticias, los manuales,... jugar, crear avatares, delinquir, etc., en definitiva, ofrece un espacio virtual en el que realizar todo tipo de actividad.

En consecuencia, para poder acceder a este nuevo universo virtual, las ciudadanas y ciudadanos deben adquirir una serie de competencias y capacidades que les permitan ser partícipes tanto de la sociedad física como de la virtual, ya que la asimilación del conocimiento es una actividad personal que sólo será posible si la persona está correctamente alfabetizada, es decir, posee dichas capacidades.

La persona alfabetizada será aquella capacitada para moverse en ambos mundos, el real y el virtual, y, dado que el fin último de la educación es la superación personal y el bien social, la persona alfabetizada, al procurar una sociedad más justa, deberá contribuir también a la formación de un ciberespacio abierto a todos y en beneficio de todos (Gutiérrez Martín, 2003: 28).

El proceso de transformación de la información en conocimiento para uso personal es imprescindible en la nueva sociedad. Estar capacitado para ello supone poder acceder a la sociedad y generar cambios. En Internet se aumenta el poder relacional y permite superar los estereotipos sociales, que a su vez permitan modificar las relaciones de género, sin embargo, se observa que en muchas ocasiones, la realidad virtual es un fiel reflejo de la sociedad física, reproduciendo los mismos roles y estereotipos.

Otro aspecto que conviene tener en cuenta es que en Internet no sólo se recibe información (como ocurría con los anteriores medios de comunicación como la TV y la radio), si no que se construyen relaciones EMIREC, es decir, el sujeto es a la vez emisor y receptor, contribuye en el proceso de formación de su propio conocimiento, se democratiza su relación con la información. Entra en una dinámica de diálogo, discusión, contraste, intercambio de información y opiniones, se convierte en coautor de la información que se trasmite de nuevo en la red (Silva, 2005).

A modo de breve apunte, resulta interesante en este sentido el concepto en auge de “ciborgs” o “cyborgs” que autoras como Donna Haraway definen. Aunque los inicios del término hacen referencia a una criatura híbrida entre máquina y elementos orgánicos, la teoría feminista lo avala como la unión entre el ser humano e Internet, suponiéndose la red como una ampliación humana.

En definitiva, las relaciones de un ciborg en red permitirían superar de manera eficaz el género (y en consecuencia los estereotipos) ya que Internet permite ese anonimato que impide distinguir si eres hombre o mujer. Para ello es necesario igualar la participación de la mujer en el ciberespacio, contribuyendo al desarrollo de la Red de forma activa y dinámica, permitiendo el desarrollo de modelos inclusivos.

De esta forma, cualquier persona puede colaborar en la transformación de la sociedad, pudiéndose construir una sociedad global. Internet multiplica las posibilidades de generar información y trasmitirla, de comunicarse y ejercer el derecho a la libertad de expresión, convirtiéndose en la base de verdaderos cambios.

Esta actividad contempla dos dimensiones: la colaboración y la interactividad entre los miembros de la comunidad. “De esta forma, participar, ser ciudadano en la era digital, es más que estar conectado y consumir a distancia. Es actuar desde una perspectiva comunitaria y política” (Silva, 2005: 54).

De vuelta a la problemática que nos ocupa, resulta necesario destacar que una sociedad globalizada e interconectada requiere de personas que sean capaces de aprender, de reciclarse creativamente, que reformular su vida y adaptarse a las circunstancias, ciudadanas y ciudadanos con proyectos de vida sólidos que puedan encauzar y dirigir para conseguir sus objetivos en base a sus intereses y motivaciones, conciliando su vida profesional y personal junto a personas que les entiendan y comprendan a la vez que comparten su propio proyecto de vida.

Sin embargo, los cambios tecnológicos son muy rápidos mientras que los cambios sociales muy lentos. La adaptación social a estas nuevas dinámicas precisa de tiempo y evolución a través de la enseñanza, por lo que aparecen numerosos grupos que no saben o no pueden explotar todas sus potencialidades en este campo. A estos grupos se refiere Gutiérrez Martín (2003) cuando habla de “analfabetos digitales”, que se incluyen dentro de la brecha digital.

Mientras Castaño (2008) hace referencia a una segunda brecha digital para referirse a la falta de habilidades y capacidades, en especial de las mujeres, en el uso y manejo de las

TIC; Silva (2005) se refiere a estas personas como info-analfabetos y llama la atención sobre la necesidad social de subsanar esta situación. Sin una buena alfabetización digital, muchas personas corren el riesgo de ir excluyéndose socialmente poco a poco.

A pesar de que las distintas innovaciones nos permiten imaginar un mundo más justo e igualitario a través del esfuerzo en educar y formar a los ciudadanos, Krüger (2006) subraya que existen varias situaciones que invitan a plantear todo lo contrario:

La primera, es que existe un riesgo muy alto a que el valor de los títulos universitarios se devalúen. Es decir, una de las condiciones que impone la Sociedad del Conocimiento es ser competente y cualificado para construir conocimiento a través de los medios y procesos detallados anteriormente, por lo tanto, las personas tenderán a continuar su formación en relación a desarrollar dichas competencias.

Sin embargo, si sigue aumentando el número de personas con titulación universitaria, se procederá a aumentar las condiciones de acceso a los puestos de trabajo, por lo que el título ya no tendría el mismo valor que en la actualidad.

Algo similar ocurrió en España con la titulación ESO y con el Bachillerato. Al principio de su aparición eran complementos muy valiosos para obtener un empleo, se valoraban mucho y eran una buena carta de presentación. Hoy en día se han convertido en imprescindibles para acceder prácticamente a todos los empleos (al menos la ESO), siempre que además dichos puestos no requieran de una formación especializada. Como indica Krüger (2006: 9), “una alta cualificación no serviría ya para conseguir subir escalones sociales sino ‘solamente’ evitaría bajarlos”.

En segundo lugar, y continuando con el desarrollo de la idea del mismo autor, los cambios educativos de las últimas décadas han contribuido a un aumento de las titulaciones, pero no se ven superadas las desigualdades sociales preexistentes, por lo tanto, se continuarán reproduciendo siempre y cuando no se cambien los ‘mecanismos básicos de la socialización’. Muchas personas sin recursos económicos se ven obligadas a abandonar sus proyectos profesionales para poder emprender su vida laboral a falta de tener sus necesidades básicas cubiertas.

Además, en este sentido cabría destacar, entre otras ideas relacionadas con las nuevas metodologías educativas, los conceptos de nativos digitales e inmigrantes digitales (Piscitelli, 2006).

Sin profundizar demasiado en la cuestión, y sin entrar en debates sobre terminología, definir brevemente que un nativo digital es aquella persona que ha nacido bajo la influencia directa de las NTIC, es decir, aquellas niñas y niños que desde que eran pequeños han convivido con las ellas y que en consecuencia, tienen un manejo y control mucho mayor que las personas que no han tenido este aprendizaje a edades tan tempranas (no implica necesariamente que sepan utilizarlas correctamente o que no necesiten “alfabetizarse digitalmente”).

Como consecuencia, destacan algunas características propias en la forma de trabajar, como que demanden información de forma ágil y rápida, les atraiga trabajar en varias cosas a la vez de forma paralela, entienden mejor los gráficos que los textos, trabajan muy bien a través de hipervínculos, son conscientes de su progreso y prefieren aprender de forma lúdica más que de forma tradicional.

Por su lado, los inmigrantes digitales son aquellas personas que no han convivido siempre con las NTIC y por lo tanto, su aprendizaje y alfabetización digital comienza sin una base anterior que les permita comprender el funcionamiento de la red.

También destacan algunas características propias, como aprender a través de la práctica antes de comprender la teoría, necesitan un orden en los pasos y una instrucción lenta, necesitan imprimir los documentos para localizar los errores, tienen cierto respeto al “nuevo lenguaje” que deben manejar y no comprenden ciertas particularidades que poseen los nativos digitales, como que puedan ver la TV o escuchar la radio mientras trabajan (Prensky, 2001).

Finalmente, apuntar muy brevemente que los cambios también afectan al tipo de trabajo que se efectúa (ya no se mantienen los contratos de la sociedad industrial si no que se apuesta por medias jornadas, trabajos temporales,...) y el riesgo que se corre al querer convertir el conocimiento en una mercancía o capital inmaterial, ya que la verdadera Sociedad del Conocimiento no es aquella en la que hay muchos eruditos si no aquella en la que se construye y distribuye más conocimiento válido a través de la reflexión, la creatividad y la innovación (Krüger, 2006).

Por su parte, Internet facilita una sociedad de consumo y de control, ya que la falta de competencia de la sociedad hace que se utilicen los recursos de forma muy superficial, sin sacar un verdadero provecho. La red supone así una ampliación del espacio social, pero no lo modifica, por lo que como se indicaba anteriormente, se continúan reproduciendo roles. Prueba de ello es la aparición de páginas sexistas, el uso diferenciado entre hombres y mujeres, el auge del mercado en red, etc.

En base a todo lo expuesto, conviene plantear soluciones que contribuyan, en la medida de lo posible, a erradicar la brecha digital. A pesar de que normalmente se hace referencia únicamente el aspecto tecnológico (falta de acceso a los medios, a Internet, a los recursos materiales...), el aspecto principal a atajar es el impacto que tiene sobre las personas formar parte de dicha brecha, sea cual sea su dificultad de acceso a la información y al conocimiento (Castells, 2001).

3.2.3. Las redes sociales a través de Internet

Las relaciones sociales son uno de los pilares fundamentales de la sociedad. Están presentes en todas las interacciones que tienen lugar en los distintos procesos: de enseñanza-aprendizaje, de integración al mundo laboral, de relación con las vecinas y vecinos, de participación ciudadana,... Por tanto, fomentar y trabajar este aspecto es fundamental a la hora de prevenir y evitar la exclusión social.

Las relaciones que se conforman en Internet son distintas a las físicas, aun así, se consideran relaciones porque hay interacción. Normalmente se conforman con personas que tienen gustos, aficiones o preocupaciones en común, por lo que el grupo no tiene que coincidir físicamente, sino compartir experiencias.

Las aplicaciones en Internet conocidas como “redes sociales”⁴, fomentan la asociación y las relaciones sociales de forma muy eficaz, ya que su uso es muy fácil y sencillo, son accesibles a todos y no requieren de un manejo muy avanzado para utilizarlas superficialmente.

⁴ Con “redes sociales” se hace referencia a las aplicaciones conocidas como tal, que sirven para poner en contacto a comunidades con los mismos intereses, véase Facebook, LinkedIn, Twitter, Snapchat, Google+, etc. Cuando se hace referencia a redes sociales, sin comillado, se refiere a los contactos de una persona como tal, ya sea a través de la red o no.

Prueba de ello es la multitud de aplicaciones y páginas dedicadas en la actualidad a poner en contacto a personas relacionándolas según sus preferencias: búsqueda de pareja, de empleo, de amistades, etc.

Las redes sociales personales permiten poner en común una idea y llevarla adelante, por ejemplo, la ayuda a un colectivo, ofrecer información, compartir valores o vivencias, grupos de apoyo, etc. En definitiva, en una escala mayor, permite la movilización y organización ciudadana, que normalmente, se plasma en forma de campañas ciudadanas en favor de alguna causa (Castells, 2001).

Pero el uso de las “redes sociales” no se limita sólo a la movilización y asociación ciudadana. Echarri (2008) destaca seis tipos distintos de relaciones a través de redes sociales: (1) redes profesionales, por ejemplo, LinkedIn; (2) redes de ONGs en las que se ofrece información y participación en las actividades de las organizaciones; (3) redes en las que se comparte conocimiento; (4) redes de información; (5) redes de afecto, en las que se tiene contacto con amigos, familiares, etc., por ejemplo, Facebook; y (6) redes para “ligar” o de búsqueda de relaciones, por ejemplo Meetic o eDarling.

El uso de estas redes además genera tipos de relaciones distintas en función del uso y de la situación de partida inicial. Esta misma autora describe tres tipos: relaciones que van desde lo físico a lo virtual: conoces a la persona y a través de la red social te mantienes en contacto con ella. Relaciones que van desde lo virtual a lo físico: conoces a alguien a través de la red gracias a la afinidad de gustos, por medio de otros contactos, etc. y decides conocerlo en persona. Y relaciones que son exclusivamente virtuales, es decir, que nacen en la red y nunca llegan a conocerse en persona.

De este tipo de relación se destacan ventajas como que el tiempo y frecuencia de las comunicaciones aumenta, también aumenta la diversidad y la creatividad en las comunicaciones y quizá la más importante, disminuye el riesgo de la persona ya que el anonimato la protege en caso de peligro. Sin embargo, es importante educar y concienciar sobre el uso de Internet para evitar peligros y usos indebidos de nuestra privacidad. Fenómenos como la violencia a través de la red, el ciberacoso, el control o la divulgación de imágenes íntimas a través de Internet son fenómenos cada vez más frecuentes y preocupantes.

Si se une esta idea de red social a la lucha por la igualdad efectiva de la mujer, en este caso, a la lucha por la no exclusión social de la mujer, queda claro que las redes sociales pueden convertirse en un arma muy potente que les permite organizarse, comunicarse y actuar apoyándose en un grupo.

Uno de los principales problemas de la mujer en riesgo es su falta de red social física, ¡ni que decir virtual! Las mujeres en riesgo de exclusión suelen tener bajos niveles formativos y se dedican al hogar (cuidado de la casa, del esposo, de sus hijos, de personas mayores o dependientes,...). La cantidad de trabajo supone, en muchos casos, que la mujer vaya “encerrándose” cada vez más, perdiendo el contacto con amigas, vecinas, etc. Si además al casarse o empezar a convivir con la pareja supone con cambio de municipio, este proceso es mucho más pronunciado, por lo que les hace más vulnerables al aislamiento, a la depresión, la violencia de género, a la soledad, etc.

Internet puede representar para ellas un punto de encuentro (Borràs, Miralles y Vayreda, 2002); una forma de mantener contacto con otras mujeres que compartan intereses y preocupaciones, constituyendo una red de apoyo, de aprendizaje, de experiencias y de

recursos. Además, da la posibilidad de crear y mantener relaciones de amistad que contribuyan al bienestar individual y colectivo, reforzando el autoestima, evitando que las mujeres se sientan solas, desprotegidas, etc. y desarrollando capacidades y habilidades que podrán mejorar sus relaciones off-line.

Gracias a Internet, poco a poco aparecen nuevas propuestas comunicativas y de contenidos con perspectivas diversas y más amplias para las mujeres que se basan en sus necesidades y expectativas cotidianas (Peña, 2014). La inclusión de la mujer en la red, al igual que en la sociedad, se consolida poco a poco a través de la participación. El ciberfeminismo alude a esta nueva dimensión participativa de la mujer en la que los grupos diseñan foros de discusión, intercambios de información, etc. Dicha participación, es muy importante ya que contribuye a reducir la brecha entre hombres y mujeres.

Nuevamente, se debe hacer referencia a dos términos que sirven para expresar la posibilidad de participación en Internet. Las mujeres “tecno ricas” son aquellas que tienen los medios económicos y educativos para acceder a la red y aprovechar los contenidos de forma productiva. Y de la misma forma, las mujeres “tecno pobres” son aquellas que no tienen las posibilidades culturales o/y económicas de acceso, y por lo tanto, no pueden aprovechar los recursos disponibles online ni participar activamente (Vilardo, 2008).

Castells (2001) -citando un estudio de British Telecom: “Aquí no pasa nada”-, asegura que en realidad, las relaciones no cambian. Internet sólo hace de altavoz de lo que antes ocurría, es decir, quien tenía amigos con Internet los multiplica, y quien no los tenía sigue sin tenerlos, a pesar de Internet. La sociedad, con su uso de Internet, es quien va delimitando sus usos y las nuevas aplicaciones.

Por esta razón, es importante que la mujer tome conciencia de su poder y aproveche las herramientas virtuales para su desarrollo personal, que va ligado al desarrollo social de la ciudadanía. De esta forma, las mujeres podrán ser partícipes activas de la vida de su barrio, ciudad y nación.

3.2.4. NTIC y el mercado laboral

En el ámbito laboral, cabe destacar la gran influencia de las NTIC tanto en los puestos de trabajo ofrecidos (en muchos es imprescindible un manejo fluido del ordenador y/o de determinados programas informáticos determinados, el uso de datáfonos, saber buscar y organizar información en la Red, etc.), así como en la gestión financiera, en la forma de hacer negocio o en la solicitud de una entrevista de trabajo (muchas ETT derivan a la red para poder inscribirte en ellas).

Por una parte, Castells (2001, 2003, 2005, 2012) hace referencia en sus trabajos al ya conocido como 'comercio electrónico', a la posibilidad de trabajar desde cualquier sitio gracias a Internet y a la comodidad que aportan estas ventajas que facilitan y rediseñan a la empresa y a su funcionamiento, y con ellos, las capacidades propias de los futuros empleados.

Muchas de las relaciones entre empresas se hacen ya a través de la red, y miles de usuarios compran y venden productos online. Gracias a esta posibilidad, surgen empresas que se dedican a ser mediadoras del producto, conformando espacios organizados donde comprar y vender. Son empresas totalmente virtuales, es decir, su producción no se ve pero es necesaria para el funcionamiento del resto. Además, permiten minimizar gastos de

mantenimiento de locales, oficinas, materiales,... y permiten trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora.

Se produce, asimismo, un cambio en el funcionamiento de la economía a nivel mundial. Las transacciones financieras son más rápidas y sencillas, aparecen nuevos mercados, se renueva la forma de invertir en bolsa y de mantenerse informado, y con ello todo el sistema financiero. A su vez, la valoración de los productos ofrecidos se realiza antes incluso de lanzarlo al mercado, reduciendo gastos y permitiendo reinventar las ideas constantemente.

La rápida transformación de los mercados produce mucha riqueza, por lo que las empresas compiten por adaptarse a los nuevos modelos. La competencia de sus empleados, entre otros, decide si la empresa es capaz de renovarse y adaptarse o termina siendo sobrepasada por la competencia.

En este mismo sentido, cabe destacar el auge del autoempleo a través de Internet. Aprovechando las ventajas de la red: rapidez, sencillez, es barata, tiene potencial para la difusión de información, etc., muchas personas están encontrando soluciones a sus problemas de inserción laboral creando su propia web y vendiendo sus productos online.

Con unas ligeras nociones sobre el funcionamiento de una web sencilla, que permita gestionar los pedidos de forma fácil y exponer las artesanías elaboradas, supone un riesgo 0 para la persona emprendedora. Es decir, no requiere de una gran inversión inicial ni gastos de mantenimiento de locales o personas empleadas, basta con elaborar los productos que se pondrán a la venta y ofrecerlos a través de redes sociales de conocidos. Si el negocio tiene perspectivas de futuro, se pueden gestionar las licencias y demás trámites para

cotizar a la seguridad social, facturar los ingresos, etc. Si no es así, las pérdidas son muy pequeñas en comparación con los negocios físicos.

Por otro lado, emerge la necesidad de mejorar las competencias básicas de la población para poder hacer frente al uso de nuevas herramientas TIC en procesos habituales y cotidianos (Arnau y Zabala, 2007). En este caso, cabe destacar el papel de las competencias genéricas instrumentales (saber hacer), interpersonales (saber trabajar en equipo, autovalorarse, autocrítica,...) y sistémicas (capacidad de relacionar ambas competencias), a la vez que la alfabetización digital y las habilidades sociales.

El proceso de inserción social, y en concreto, la búsqueda de empleo, precisan de una planificación y un conocimiento del mercado y de una misma muy rigurosos. Es necesario dedicarle tiempo, esfuerzo, energía y dinero para poder tener opciones de éxito.

La planificación, como elemento fundamental, permitirá conocer qué opciones de empleo existen, dónde se encuentran, cuáles son asequibles y en cuáles no merece la pena perder el tiempo. A su vez, es necesario disponer de las competencias o habilidades que permitan hacer uso de las ventajas de Internet y el ordenador. Por ejemplo, diseñar herramientas adecuadas (CV, carta de presentación,..) así como saber cómo introducir los datos en las páginas web de las empresas o ETT dedicadas a la reclutación de personal, localizar bolsas de empleo o listados de ofertas y participar en redes sociales profesionales.

El marcado carácter TIC de todas las acciones en la actualidad hace imprescindible la constante actualización de las personas que conviven con estas herramientas. A la vez que pueden facilitar y agilizar los procesos, pueden constituir una barrera insuperable para muchas personas. Por este motivo, cobra tanto valor la formación no reglada como elemento compensador de las desigualdades.

3.3. Formación para la inclusión sociolaboral de la mujer en la Sociedad de la Información

3.3.1. Información y formación, líneas de actuación básicas

El presente y el futuro ofrecen multitud de soluciones que podrían producir cambios importantes en las distintas estructuras sociales, y permitir con ello una mayor inclusión laboral de la mujer. Sin embargo, las personas que conviven en dicha sociedad son las únicas y principales protagonistas, y son ellas quienes tienen que estar dispuestas a modificar la sociedad en la que viven. Se hace imprescindible en este caso, dotarles de las herramientas necesarias que les permitan transformar dichas estructuras.

En el ámbito laboral, existen dos líneas de actuación que pueden contribuir a mejorar las competencias para la búsqueda de empleo y la inserción sociolaboral en general, son la **información** sobre recursos a su alcance y la **formación** en las competencias y herramientas necesarias para hacer frente a las dificultades.

Ambas vías de desarrollo están íntimamente relacionadas y configuran una forma de proceder para el desarrollo de habilidades y capacidades adecuadas para realizar una búsqueda de empleo activa, eficaz y con buenos resultados.

Por una parte, la única forma de propiciar cambios es asegurando que la información adecuada en temas como el acceso laboral, posibilidades vitales, gestión personal de recursos y formación permanente,... llegue a las destinatarias. Por ejemplo, proporcionando información sobre talleres o cursos de formación, publicaciones de ofertas de empleo, formas de mejorar sus herramientas de búsqueda, etc.

A la vez, se ha de proporcionar a las mujeres la formación que les permita acceder al mercado laboral, mejorar su situación, reciclarse o acceder a empleos que se ajusten más a sus necesidades e inquietudes.

Medá (2002) destaca que las mujeres han comenzado a tener vidas profesionales continuadas, lo que repercute en un aumento del deseo de autonomía financiera y de independencia, y que, probablemente, son también causa de que se hayan comenzado a tener vidas profesionales más planificadas y asentadas, con objetivos a largo plazo. En la actualidad, existe una ruptura en el modelo vital y profesional de las mujeres, que sin embargo, les impide desarrollarlo plenamente.

En definitiva, existe un cambio en la forma de concebir los proyectos vitales de las mujeres. Los continuos cambios que se producen socialmente, influyen en la forma de pensar y actuar de la mujer, y son esos deseos de independencia, en todos los sentidos, los que les lleva a planificar una vida profesional duradera y cimentada en la medida de sus posibilidades. El afianzar este autoempoderamiento a nivel social será la clave para el éxito de la mujer y la consolidación de cambios dirigidos a conformar una sociedad más igual.

Sin embargo, la acomodación a las nuevas formas de entender la familia y el trabajo suponen un esfuerzo muy amplio y una asimilación paulatina por parte de todos los agentes sociales, especialmente de las parejas de las mujeres, que tienen que comenzar a compartir tareas ligadas tradicionalmente al rol femenino.

Como indica Suárez (2008), la sociedad actual exige de una gran capacidad de reorientación y adaptación a nuevas situaciones, por lo que la mujer debe de ser capaz de reflexionar continuamente sobre su propia vida, sus condiciones y sus expectativas, sabiendo quién es y qué quiere ser y conseguir. De la misma forma, es imprescindible conocer las vías o

caminos a seguir para conseguir lo que se quiere, siendo conscientes de que a veces, el objetivo es inalcanzable.

3.3.2. La información para la búsqueda de empleo

En un tiempo en el que el acceso a la información es tan sencillo como encender un ordenador o un teléfono móvil, la capacidad de gestión de la misma es imprescindible para no perderse entre datos y datos inabarcables que finalmente, no resuelven el conflicto.

En demasiadas ocasiones, el exceso de información puede conducir a una “desinformación” o saturación tal, que imposibilita realizar una búsqueda eficaz y selectiva. Las ofertas de empleo se multiplican en la red, pero la impresión general es que “son inalcanzables”.

¿Cómo puedo acceder a una oferta que tiene 1200 interesados más? ¿Son reales las ofertas que se publican en todas las páginas de Internet? ¿Por qué nunca me llaman a mí? ¡¿Para qué voy a enviar mi currículum si hay tantos inscritos que es prácticamente imposible que me elijan?!...

Estas y otras muchas preguntas son habituales entre las mujeres que intentan acceder a ofertas de empleo a través de Internet. Motivadas por la facilidad que caracteriza a la red para buscar y encontrar rápidamente todo lo que se busca, acceden a distintas páginas con ilusión y energía para repartir sus CV virtualmente, creyendo con bastante frecuencia, que esta tarea será suficiente para encontrar un trabajo.

Sin embargo, ante la falta de información y de formación sobre cómo y dónde buscar, la falta de habilidades para llevar a cabo una búsqueda eficaz tanto online como presencial y las adversidades que van encontrando por el camino, se produce un efecto contrario y

contraproducente, generando frustración y desesperanza, que conduce, en muchos casos, al abandono de la búsqueda. Estos sentimientos de frustración aumentan cuando la mujer está tratando de reincorporarse al mercado laboral tras un tiempo inactiva.

Es necesario que las mujeres conozcan sus posibilidades, los recursos a su disposición (tanto de búsqueda de empleo como de formación o reciclaje) y los aspectos básicos que caracterizan una buena búsqueda de empleo.

En este sentido, parece fundamental informar no sólo de los recursos públicos (servicios sociales, oficinas de empleo, empleo público, Instituto de la Mujer,...), que por otro lado son muy pocos y dispersos, sino también de todos aquellos que son ofrecidos por asociaciones o cooperativas feministas que trabajan de una forma más especial la inclusión sociolaboral centrándose en las características propias de las mujeres. Existen multitud de plataformas que gestionan información sobre vacantes, cursos, noticias, utilización de nuevas tecnologías,... que permiten un acceso más sencillo a la información.

Directamente vinculada a la información para la búsqueda de empleo, la orientación profesional se define como uno de los recursos principales para la búsqueda activa de empleo ya que tiene la capacidad de mejorar las posibilidades reales de la persona:

En la orientación profesional [...] “se sitúan contenidos, como la información académica o profesional, el desarrollo de estrategias para la búsqueda de empleo, o la inserción y promoción laboral” (Suárez, 2008: 29).

El Estado debería garantizar que todas personas, en especial las mujeres vulnerables o en riesgo, tuvieran acceso a una orientación profesional de calidad que les permitiese averiguar, desde la adolescencia, qué es lo que quieren, cómo pueden conseguirlo y que

recursos tienen a su alcance para lograrlo. En Castilla la Mancha, los Centro de la Mujer cumplen en cierto modo con este propósito, pero en poblaciones con altos índices de vulnerabilidad, en muchas ocasiones resultan insuficientes.

3.3.3. Formación ocupacional (para el empleo) y formación para la búsqueda de empleo

La formación ocupacional o para el empleo (cursos de capacitación específica) y la formación para la búsqueda de empleo (Albert, 2009b) son dos opciones de formación para adultos, cada una desde una perspectiva distinta, cuya finalidad es mejorar las competencias fundamentales para la inserción en el mundo laboral o el reciclaje permanente, en base a las necesidades, expectativas y experiencias previas de la persona que lo realiza.

La ejecución de este tipo de actividades puede ser individual (realización de un taller, charla, seminario,...) o programada dentro de un proyecto que diseña y agrupa actividades de diversa índole para conformar un método formativo más amplio, lo que comúnmente se conoce como planes de formación.

La finalidad de los planes de formación es precisamente orientar para dar a conocer las vías de desarrollo y los distintos caminos que existen para lograr las metas propuestas. A través de ellos, la persona aprende a planificar y estructurar sus objetivos profesionales.

Este ámbito tiene especial relevancia hoy por hoy ya que la sociedad exige a las personas reestructurar constante y permanentemente su proyecto vital y profesional (Suárez, 2008) para adaptarse a los nuevos avances, situaciones y condiciones personales y sociales.

La escuela, como primer ámbito educativo después de la familia, contribuye a la educación plural y coeducativa. La batalla escolar debería centrarse en la transmisión de estereotipos y modelos vitales profesionales y personales que permitan superar los roles antiguos y el pleno desarrollo profesional y personal de las personas. Sin embargo, las altas cifras de fracaso escolar así como las cifras de desempleo femenino podrían estar alertando de que algo está fallando en el sistema educativo actual.

Por otra parte, hay muchas mujeres que ya terminaron su escolarización hace tiempo y que tienen por delante toda su vida profesional, a la que se enfrentan sin las herramientas ni las habilidades apropiadas, y otras tantas que, por distintos motivos, llevan años alejadas del mundo educativo y del laboral. Se manifiesta, por lo tanto, el alto valor social de la orientación laboral, y con ella, de la formación o educación permanente, para tratar de mejorar las condiciones con las que se enfrentan las mujeres, en este caso, a la búsqueda de empleo.

En este sentido, la actuación se enmarca dentro del campo de acción de la Pedagogía Social (en adelante, PS), disciplina que estudia las necesidades de intervención socio-educativas para que la sociedad pueda hacer frente a los cambios producidos por acontecimientos sociales importantes o que la transforman notablemente. Esta idea se construye sobre el trabajo de Paul Natorp, recogido por Pérez Serrano (2009a: 133) en el que la define como “educación en la comunidad, por la comunidad y para la comunidad”.

La evolución de esta disciplina hasta la actualidad ha sido muy heterogénea y ha sido entendida desde muy diversos ámbitos. En España, con el predominio de la concepción que la define como “ciencia empírico-analítica de la educación, con el objetivo de investigar las relaciones causales que permitan descubrir posibilidades de intervención educativa” (Pérez

Serrano, 2009a: 136), se entiende que es una ciencia vinculada a la pedagogía y educación social, en la que se estudia las relaciones del hombre en cuanto a su vida en comunidad (socialización), enfocada hacia grupos con dificultades de inserción social y que desarrolla técnicas o prácticas enfocadas a la inserción o reinserción de las personas a lo largo de toda su vida.

En relación a sus actividades, pueden ser de tres tipos, preventivas, curativas y optimizadoras (Pérez, 2009), por lo que en el marco de la investigación, conviene prestar especial atención a que las capacidades y competencias personales se perfeccionan a través de la educación y la formación, y que en función de las inquietudes y motivaciones propias, se tiende hacia la consecución de unos saberes determinados que encauzarán el futuro laboral.

Además, las experiencias previas aumentan dichas capacidades, dotando a la persona de unos conocimientos y habilidades adquiridos, por ejemplo, las labores o la costura, la mecánica, el trabajo en el campo, las tareas domésticas, los arreglos domésticos de electrodomésticos, muebles,...

Muchas mujeres desaprovechan estos saberes adquiridos a la hora de buscar empleo, ya que la falta de dirección y concreción hacia un empleo determinado les hace optar por todas las ofertas que encuentran, sin tener en cuenta sus puntos fuertes ni sus motivaciones, y con ello, las probabilidades de conseguir el empleo.

De este modo, la educación permanente se caracteriza porque se lleva a cabo a lo largo de la vida, en distintos momentos, en distintos contextos y en distintos espacios (Suárez, 2008).

Esta conceptualización permite trabajar distintas capacidades aumentando la competencia profesional de las personas, concienciando sobre la necesidad de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado y reinventando el proyecto profesional en base a las motivaciones e inquietudes que van surgiendo a lo largo del proceso de formación.

Suárez (2008) indica que, en la mayoría de los casos, las mujeres que se dirigen a este tipo de proyectos para el empleo buscan insertarse o reinsertarse en el mundo laboral (después de un periodo corto o largo de inactividad), conseguir alguna cualificación que les facilite el acceso o ponerse al día en competencias o capacidades desfasadas que les permitan reciclarse o reorientar su proyecto laboral.

En relación a ello, esta misma autora señala que cada vez con más frecuencia, las oportunidades laborales están vinculadas al desarrollo y a la formación permanente, al saber buscar y adaptarse a las exigencias del mercado, a los nuevos perfiles solicitados.

De ahí, la importancia de los distintos espacios educativos formales y no formales, dentro de la educación reglada y no reglada, que permiten a la persona reciclarse y continuar formándose a lo largo de toda su vida.

No obstante, continuando la idea que dicha autora desarrolla posteriormente, la formación permanente que se imparte en estos momentos no suele tener un objetivo concreto y, sobre todo en el caso de la mujer, se alarga mucho en el tiempo y se interrumpe, por lo que pierde muchas veces el sentido que tiene inicialmente: la mejora de competencias que permitan un mejor desarrollo profesional u ocupacional.

Para garantizar que la formación permanente cumple con sus objetivos es indispensable planificarla y dirigirla hacia unas metas fijas y relativamente próximas en el tiempo. Este

tipo de formación, que se recibe a lo largo de toda la vida y que tiene objetivos muy concretos, se encuentra dentro de la conocida “formación no reglada”. A continuación, en la tabla 3, se pueden observar los principales tipos de educación y sus diferencias:

Tabla 3. Tipos de educación

TIPOS DE EDUCACIÓN	FORMAL	FORMACIÓN REGLADA	Espacios educativos creados especialmente para el desarrollo de los procesos de enseñanza - aprendizaje. Regulada dentro del sistema educativo. Tiene objetivos, contenidos y criterios de evaluación definidos y conducen a la consecución de un título oficial
		FORMACIÓN NO REGLADA	Certificaciones que se obtienen fuera del Sistema Educativo Oficial en la que se obtienen títulos no oficiales pero que certifican los conocimientos sobre un área de conocimiento
	NO FORMAL		Se aprende a través de la realización de actividades (trabajo, deportes, cursos, etc.). No conduce a la obtención de ningún título pero desarrolla las capacidades y aptitudes personales
	INFORMAL		Es el aprendizaje a través de la interacción con el medio natural y social

Nota: elaboración propia

La formación no reglada proporciona una titulación que no está reconocida por el órgano oficial pero que sí acredita la capacitación profesional. Normalmente no es gratuita y se imparte desde los servicios de empleo, asociaciones, centros cívicos, escuelas y universidades privadas, sindicatos o cualquier otra organización. Suelen ser cursos para personas que buscan mejorar sus competencias, bien para encontrar un empleo o bien para intentar ascender o mejorar en el que tienen.

A la vez, es igual de fundamental concienciar a la mujer de que la búsqueda de empleo y la mejora de las competencias necesarias para ello es una tarea en sí misma, que requiere de esfuerzo, organización y sacrificio.

Formación ocupacional o para el empleo

En España, el órgano público encargado de facilitar la formación permanente a las personas que lo deseen es el Servicio Público de Empleo (SEPE-INEM), a través de sus oficinas de empleo. Este órgano atiende las distintas consultas sobre búsqueda de empleo, prestaciones por desempleo y formación para el empleo a través de las distintas oficinas repartidas por todo el país.

Normalmente, estas oficinas ofertan cursos de formación variados dentro de los distintos sectores de empleo que son certificados con titulaciones propias, aunque en ocasiones están gestionados por otras entidades.

En Castilla la Mancha, existen cursos para desempleados y para ocupados, y en distintas modalidades: presenciales, teleformación, mixta y a distancia. Además, se dividen por tipos de acceso desde el 1 al 5: el 1 se corresponde con cursos que no precisan de ningún requisito de acceso, el 2 para ESO o equivalentes, el 3 para titulados en Bachillerato o equivalentes, el 4 para grados o diplomaturas y el 5 para licenciaturas, posgrados y máster.

A su vez, la modalidad III se corresponde con Programas específicos para personas con problemas de inserción laboral o con otro tipo de dificultades. En ellos, se atiende a las necesidades concretas de las personas asistentes, persiguiendo una mayor probabilidad de inserción.

Normalmente, estos cursos se acreditan con un diploma de capacitación profesional de distinto nivel según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales vigente. Para ampliar la información, puede consultarse el siguiente enlace:

<http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/certificados-de-profesionalidad/>

Asimismo, facilita la posibilidad de certificar la experiencia laboral que carece de acreditación oficial para darle validez, de cara a una entrevista de trabajo, cumplimentando los trámites diseñados para ello.

Un aspecto a reseñar, en la provincia de Toledo, es la pobre oferta formativa que se oferta para personas con baja capacitación profesional, así como la falta de disponibilidad horaria y territorial, que dificulta el acceso a estos servicios de la población que no tiene recursos económicos para llegar hasta el lugar de impartición del curso o que necesitan acceso a un ordenador con Internet en el caso de la formación online.

En este caso, se ha realizado una búsqueda de cursos o talleres para desempleados, en la provincia de Toledo, dentro de las 4 modalidades de formación que existen, y con un nivel de acceso de tipo 1 (sin requisitos de acceso). Estos son los resultados en mayo de 2017:

Denominación:

* Provincia: **TOLEDO**

Localidad:

* Dirigido a: **Desempleados**

Familia Profesional:

Modalidad de impartición: **Mixta**

Horario:

Nivel de Acceso: **Nivel 1**

* No se pueden solicitar cursos que no tengan fecha de selección o que ésta sea superior en un mes a la fecha de solicitud
 * En los cursos de formación dirigidos a personas desempleadas se permitirá un máximo de 200 solicitudes por curso
 * Para cualquier duda sobre los cursos o sobre su solicitud de inscripción, puede enviar un correo electrónico sobre la provincia del curso
 * A efectos de solicitar cursos, se entiende por persona joven aquella menor de 30 años
 * Los cursos de teleformación no conllevan contratación, aunque por error informático aparecen con ese compromiso

[Albacete](#) [Ciudad Real](#) [Cuenca](#) [Guadalajara](#) [Toledo](#)

Denominación	Horas	Entidad	Localidad	Fecha Selección	Fecha Inicio
No se han encontrado registros					
No se han encontrado registros.					

Figura 11: Cursos para desempleados. Modalidad: Mixta. Consejería de economía, empleo y empresas

Denominación	Horas	Entidad	Localidad	Fecha Selección	Fecha Inicio		
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	30	FEDETO	TALAVERA DE LA REINA	16-11-2017	23-11-2017		
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	30	FEDETO	TOLEDO	19-10-2017	27-10-2017		
OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS	60	FEDETO	TOLEDO	02-10-2017	09-10-2017		
INGLÉS B1	250	FEDETO	TOLEDO	28-08-2017	31-08-2017		
HABILITACIÓN DE EVALUADORES/AS DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	70	JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA	TOLEDO	28-06-2017	01-09-2017		
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	440	FOREM CLM	TOLEDO	19-06-2017	22-06-2017		
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	440	INICIATIVA PARA LA PROMOCION ECONOMICA DE TALAVERA	TALAVERA DE LA REINA	15-06-2017	30-06-2017		
OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS	240	ASOCIACION DE MINUSVALIDOS FISICOS Y SENSORIALES "COCEMFE TALAVERA"	TALAVERA DE LA REINA	14-06-2017	19-06-2017		
CORTINAJE Y COMPLEMENTOS DE DECORACIÓN	370	CENTRO DE FORMACION VILLACAÑAS S.L	VILLACAÑAS	01-06-2017	26-06-2017		
INGLÉS A1	185	CF INFORMATIC - CONSULTING QUINTANAR SL	QUINTANAR DE LA ORDEN	12-05-2017	18-05-2017		
ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO	280	AUTOESCUELA TAJO S.L.	TALAVERA DE LA REINA	09-05-2017	18-05-2017		
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	680	AYUNTAMIENTO DE NAVALCAN	NAVALCAN	03-05-2017	08-05-2017		
OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCION-CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA	490	FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION	TOLEDO	03-05-2017	22-05-2017		
COMUNICACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS (INGLÉS) N2	180	JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA	TOLEDO	28-04-2017	05-06-2017		
INGLÉS A2	160	ACADEMIA PENCILS SCHOOL	TALAVERA DE LA REINA	27-04-2017	08-05-2017		
ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERÍA	370	CENTRO DE INICIACION PARA LA FORMACION AGRARIA SA	BURGUILLOS DE TOLEDO	21-04-2017	02-05-2017		
LIMPIEZA EN ESPACIOS ABIERTOS E INSTALACIONES INDUSTRIALES	220	AYUNTAMIENTO DE NAVALCAN	NAVALCAN	18-04-2017	24-04-2017		
SERVICIOS AUXILIARES DE ESTÉTICA	370	OPOSICIONES TALAVERA S.L.	TALAVERA DE LA REINA	18-04-2017	08-05-2017		
INGLÉS B1	250	CENTRO EUROPEO DE IDIOMAS Y NEGOCIOS, S.L.	TOLEDO	04-04-2017	20-04-2017		
OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR	290	FOREM CLM	TOLEDO	12-09-2016	18-09-2017		
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	470	FEDETO	QUINTANAR DE LA ORDEN				
ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN	220	AUTOESCUELA TAJO S.L.	TALAVERA DE LA REINA				
INGLÉS A2	160	KENSINGTON LANGUAGE CENTRE	TOLEDO				
INGLÉS A2	185	CF INFORMATIC - CONSULTING QUINTANAR SL	QUINTANAR DE LA ORDEN				
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	470	FEDETO	ILLESCAS		03-07-2017		

Se han encontrado 25 registros. Mostrando del 21 al 25 Primera Anterior 1 2

Figura 12: Cursos para desempleados. Modalidad: Presencial. Consejería de economía, empleo y empresas

* No se pueden solicitar cursos que no tengan fecha de selección o que ésta sea superior en un mes a la fecha de solicitud

* En los cursos de formación dirigidos a personas desempleadas se permitirá un máximo de 200 solicitudes por curso

* Para cualquier duda sobre los cursos o sobre su solicitud de inscripción, puede enviar un correo electrónico pulsando sobre la provincia del curso

* A efectos de solicitar cursos, se entiende por persona joven aquella menor de 30 años

* Los cursos de teleformación no conllevan contratación, aunque por error informático aparecen con ese compromiso

Albacete Ciudad Real Cuenca Guadalajara Toledo

Denominación	Horas	Entidad	Localidad	Fecha Selección	Fecha Inicio
No se han encontrado registros					

No se han encontrado registros.

Figura 13: Cursos para desempleados. Modalidad: A distancia. Consejería de economía, empleo y empresas

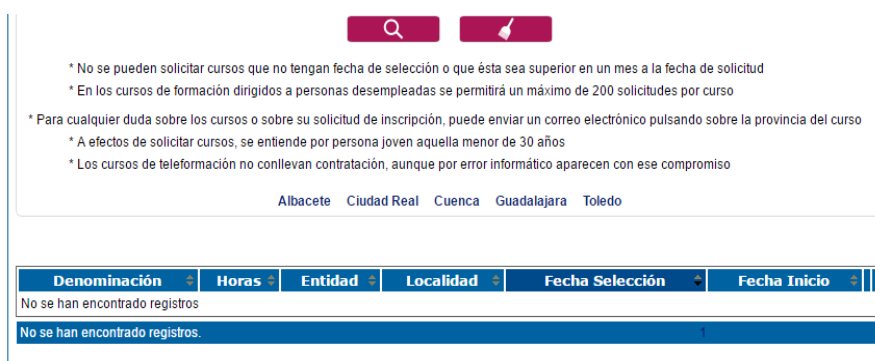


Figura 14: Cursos para desempleados. Modalidad: Teleformación. Consejería de economía, empleo y empresas

Como se puede observar en las figuras 11, 13 y 14, no existe ningún curso a distancia, de teleformación o mixto para las personas que viven en las localidades de la provincia, lo que dificulta los procesos de formación permanente, especialmente para las personas con pocos recursos. Por su parte, los recursos presenciales (figura 12) se localizan en Toledo y Talavera o en los municipios próximos a éstos, haciendo imprescindible un coche para poder asistir (el transporte público es muy escaso o inexistente), con el correspondiente gasto en gasolina y en el tiempo de viaje (Seseña-Toledo es un trayecto de unos 50 min.).

Asimismo, la oferta formativa no es muy amplia, destacando los talleres de inglés y de auxiliar administrativo en comparación con la poca oferta de otros de tipo más práctico, como son la jardinería, la estética o la carpintería/mecánica. Esta situación repercute notablemente en las posibilidades de formación de las mujeres ya que difícilmente encuentran un taller que les motive y les resulte de interés. Del mismo modo, la gestión de los cursos es a través de sindicatos u empresas privadas, por lo que la oferta no se adapta a los posibles usuarios, si no a las preferencias de quienes las ofertan.

En relación a la formación TIC o a la formación para la búsqueda de empleo, no se encuentra ningún curso o taller que haga referencia a ninguno de los dos, a pesar de ser temas interesantes y necesarios para las personas desempleadas.

Se ha realizado también una búsqueda de asociaciones u otras instituciones que oferten formación a desempleados, y no se encuentra ninguna en la provincia de Toledo.

Sin embargo, sí existen centros que ofertan formación profesional básica presencial y centros específicos de formación ocupacional. Este tipo de formación requiere de más dedicación y más tiempo para conseguir la titulación, unos requisitos previos al ingreso y, unido al mismo problema anterior, la distancia y la falta de transporte público dificulta el seguimiento normalizado de los mismos. De la misma manera, la conciliación de horarios con el cuidado de los hijos supone otra barrera más para las mujeres con menores a su cargo.

El Instituto de la Mujer, por su parte, también ofrece formación presencial y online que, aunque es accesible a todo el mundo, está más dirigida a profesionales. Se trata de talleres para implementar maneras de fomentar la igualdad, prevenir problemas de salud, violencia de género, afectividad, etc. Son interesantes al público en general, pero focalizados a la mejora de las competencias profesionales de docentes y personas que trabajan con colectivos afectados.

Así mismo, organiza exposiciones itinerantes, jornadas, encuentros y conferencias de sensibilización e información, en un intento de coordinar toda la acción para la concienciación social. En su página web pone a disposición del usuario materiales didácticos que complementan estas acciones.

De este modo, entre la formación que se imparte desde este instituto, existen dos partes claramente diferenciadas que cumplen unos objetivos determinados: una parte más orientada a la eliminación de la desigualdad de género y la salud de la mujer, que busca concienciar de forma general a la sociedad, por lo que puede acceder toda la ciudadanía. Y una parte más orientada a la exclusión sociolaboral de la mujer, donde se integran los Programas de Inserción Sociolaboral. Estos programas se subdividen en Programas territoriales y Programas sectoriales.

Los Programas Territoriales se desarrollan con la colaboración de las entidades locales y tratan de promover la participación social y económica de la mujer teniendo en cuenta su diversidad. En la actualidad, existen dos programas de este tipo: el Programa CLARA y el Programa AURORA.

- El Programa CLARA tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de estas mujeres [víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años sin titulación, jóvenes, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, con discapacidad, reclusas y/o jóvenes sin titulación o baja cualificación] con mayores dificultades de integración social, impulsando aspectos personales y mejorando también su cualificación para acceder al mercado laboral y que, en muchas ocasiones, están fuera del sistema normalizado para la mejora de su cualificación y búsqueda de empleo (Instituto de la Mujer, s.f.).

Este programa desarrolla su metodología teniendo en cuenta su situación personal y adaptándose a sus necesidades, desarrollando a la vez capacidades sociales así como laborales y profesionales.

Se realiza de forma grupal a través de charlas y dinámicas, para finalizar con prácticas en empresas locales para asentar los conocimientos trabajados.

-
- El Programa AURORA trata de atender a las mujeres que viven en medios rurales y que por ello sufren una doble discriminación, la de ser mujer y rural. Tiene como objetivo “promover el desarrollo de sus expectativas sociales, laborales y económicas” (Instituto de la Mujer, s.f.), en concreto las de aquellas mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión social. Hace mayor hincapié en el emprendimiento y los nuevos proyectos empresariales con el fin de incentivar a la mujer el autoempleo y la dinamización económica.

Cabe destacar en este sentido que muchas mujeres se plantean el autoempleo como posible solución al problema de la conciliación, entre otras, por la flexibilidad de horarios (Suárez, 2008) pero que muchas no saben cómo ponerlo en práctica y carecen de las competencias básicas fundamentales.

Los programas sectoriales, en concreto el Programa SARA, responde a las necesidades de mujeres que sufren una discriminación múltiple (además del sexo, por la etnia, raza, edad, orientación sexual, nivel educativo, socioeconómico...). Se encuentra dividido en cuatro ramas de actuación:

- Mujeres Migrantes: se intenta mejorar la participación social como instrumento de aumento de la calidad de vida de las mujeres migrantes. Se desarrolla a través de un convenio con Cruz Roja y otro con la Fundación CEPAIM (organización sin ánimo de lucro que trabaja por reducir la exclusión social y conseguir la integración intercultural entre vecinos).
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas: trabaja sobre todo con mujeres de etnia gitana. Se han desarrollado una serie de guías para facilitar su atención y ayudarles a integrarse plenamente en la sociedad, desarrollando una metodología interactiva.

- Mujeres Mayores: se refiere a mujeres desempleadas mayores de 45 años, que además de las barreras de género encuentran barreras por su edad. La necesidad de reciclaje y las competencias digitales que se precisan en muchos puestos de empleo dificultan su acceso laboral, por ello se ha desarrollado este programa que ayude a las mujeres a prevenir este tipo de discriminación. Cuenta con la colaboración de la FEUP.
- Mujeres con discapacidad: este programa cuenta con la colaboración del CERMI y lleva a cabo “actuaciones para favorecer la introducción de la transversalidad de género en las políticas públicas sobre discapacidad, fomentando acciones que visibilicen y combatan la múltiple discriminación que sufren las mujeres con discapacidad” (Instituto de la Mujer, s.f.).

Los Centros de la Mujer, que se adscriben al Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha, y que tienen un ámbito de actuación local, apoyan sobre el terreno a las mujeres en todos los ámbitos (también el laboral, aunque no exclusivamente) y están siendo los encargados de desarrollar los programas CLARA y AURORA citados anteriormente y de llevar a cabo las acciones de seguimiento y asesoramiento, así como de orientación.

Por último, algunas organizaciones autonómicas y locales ponen a disposición de sus ciudadanas programas específicos que ayudan a desarrollar las capacidades laborales y minimizar la vulnerabilidad de la mujer.

En Castilla La Mancha no destaca ninguna actuación en este sentido (excepto las que se llevan a cabo a través y/o en colaboración con la oficina de empleo y el Instituto de la Mujer o alguna asociación de mujeres local), no obstante, en Madrid hay diversas organizaciones que imparten formación de todo tipo y que, debido a la proximidad, pueden

servir de apoyo a las mujeres en riesgo del municipio, a pesar incluso de que a las de oferta pública, no pueden acceder por no vivir en la provincia. Por ejemplo, es el caso de la formación ofrecida por la “Agencia para el empleo de Madrid” y “+empleo de la Comunidad de Madrid”, cuyos requisitos de acceso es estar desempleada y empadronada en la ciudad o provincia.

En relación a la oferta privada, existen muchas alternativas, por ejemplo:

- Grupo Femxa: ofrece una amplia variedad de cursos a mujeres empleadas, desempleadas y autónomas. Tienen modalidad presencial y online y todos ellos gratuitos. Puede consultarse su web en <https://www.cursosfemxa.es/cursos-gratuitos-trabajadores-desempleados/mujeres>
- Fundación mujeres: ofrece cursos de especialización para mujeres de colectivos más vulnerables. Aunque la oferta es más reducida, son más específicos y se basan en proyectos de desarrollo. Puede consultarse su web en <http://www.fundacionmujeres.es/news>
- emagister: entre las múltiples ofertas formativas, gratuitas y no gratuitas, tiene una sección de cursos subvencionados para mujeres. Puede consultarse su web en <http://www.emagister.com/subvencionados/para-mujeres-tps-882944.htm>

Formación para la búsqueda de empleo

La formación para la búsqueda de empleo, en la actualidad, supone una herramienta fundamental para poder diseñar un plan profesional accesible y realista, y agilizar y garantizar una buena búsqueda, permitiendo centralizar los esfuerzos y permitiendo el aumento de la autoestima y del empoderamiento de las personas que la reciben.

Entre otras ventajas, permite fomentar sentimientos de autovaloración positiva y confianza, buscar empleo sin la sensación de “estar perdiendo el tiempo”, con una metodología y unas pautas de actuación adaptadas a las propias capacidades y circunstancias personales. Simultáneamente, permite generar esperanza y ganas de continuar y perseverar, reconstruyendo el autoconcepto de la persona desde una perspectiva más centrada en las potencialidades y las habilidades que en las carencias o dificultades. Sin embargo, este proceso precisa de unas competencias y herramientas iniciales básicas que, muchos sectores de la población, no han desarrollado a lo largo de su vida.

Como se indicaba con anterioridad, una buena orientación laboral ayuda a las mujeres a distinguir qué es lo que quieren, cómo lo quieren y de qué manera pueden conseguirlo, permitiéndoles descubrir sus posibilidades reales, sus limitaciones y sus puntos fuertes y débiles. Este proceso de reflexión y autoevaluación de las propias posibilidades, contribuye al diseño de un plan profesional con unos objetivos concretos a corto y medio plazo, que tiene como meta, encontrar un empleo digno y acorde con las expectativas iniciales.

Del mismo modo, una buena capacitación en estrategias y herramientas para realizar una búsqueda de empleo activa y eficaz les permitirá poder llevar a cabo el plan diseñado, teniendo en cuenta sus opciones y eligiendo en función de sus necesidades, sin perder nunca de vista su realidad, es decir, marcando objetivos posibles y reales.

En la actualidad, debido a la crisis económica y la escasa oferta de trabajo, la búsqueda de empleo es más compleja que en años anteriores, cuando las ofertas de empleo abundaban y era relativamente sencillo elegir la que mejor se ajustaba a las posibilidades o preferencias.

La idea principal que se desprende en este sentido, es que el proceso de búsqueda es un trabajo personal que conlleva mucho tiempo y esfuerzo y que requiere del manejo de unas herramientas y habilidades fundamentales, más aún cuando las ofertas de empleo y las opciones de acceder a ellas se encuentran, la mayoría, en la red.

En la búsqueda de recursos para la formación en este aspecto, no se localiza ninguno que dé cobertura de forma integral a las necesidades del colectivo en la Comunidad de Castilla la Mancha, excepto el servicio de orientación de las oficinas de empleo, que consiste en la entrevista al solicitante de empleo y su registro en la base de datos; en ocasiones, le dan unas pautas sencillas para mejorar su inserción o le derivan a programas formativos y los centros de la mujer del Instituto de la Mujer, cuyas destinatarias son exclusivamente mujeres. La técnica de empleo del Centro de la Mujer es, en este caso, quién absorbe todas las demandas y quién trata de dar apoyo y formación a las mujeres que lo solicitan. Sin embargo, los seguimientos son muy limitados debido a la alta demanda y al poco tiempo disponible en la mayoría de los municipios.

En otras comunidades autónomas, esta oferta está mucho más extendida desde las administraciones, con el objetivo de facilitar en la medida de lo posible, la inserción sociolaboral de las personas desempleadas. Cabe destacar:

- ϕ Andalucía: La oficina de empleo andaluz ha desarrollado “Red Andalucía Orienta”, que se conforma de distintos centros de atención distribuidos a lo largo del territorio andaluz cuyas funciones son orientar, asesorar y acompañar en todo el proceso de inserción laboral a las personas desempleadas que soliciten el servicio. Puede acceder a él cualquier persona interesada, pero se da prioridad a desempleadas y miembros de colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión.

El itinerario a seguir puede ser individual o en grupo, en función de las necesidades de la persona, y se incluyen desde la información sobre recursos y estado del mercado laboral, hasta el desarrollo de habilidades específicas o del proyecto profesional.

En este sentido, se toman como referencia los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI), en el que un profesional analiza la situación personal junto a la persona interesada, juntas definen el itinerario de inserción, le acompaña durante el proceso y evalúan los resultados al finalizar para mejorar las competencias adquiridas. En el siguiente apartado, se profundiza más en la dinámica de estos proyectos.

Finalmente, las unidades de orientación, llamadas “los Orienta”, ofrecen tanto el servicio de orientación completo como información puntual a cualquier persona interesada (sin estar inscrito como demandante de empleo). Son oficinas colaboradoras que llevan una gestión privada, como por ejemplo, asociaciones, fundaciones o sindicatos, además de otras instituciones que acceden a las subvenciones públicas para dar cobertura a este servicio (Red Andalucía Orienta, 2017).

- ϕ Comunidad de Madrid: ubicados dentro de +empleo, los programas de Recualificación Profesional en trabajos de Colaboración Social están destinados a personas desempleadas que perciben prestación por desempleo y que tienen la finalidad de formar, durante un corto periodo de tiempo, en competencias que faciliten la reinserción laboral de las personas beneficiarias. El carácter temporal (6 meses) permite que las personas vuelvan a activar su búsqueda y desarrollen

nuevas habilidades, facilitando a su vez asesoramiento y acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo, así como en el desarrollo de proyectos de carácter emprendedor (Portal de empleo de la Comunidad de Madrid, 2017).

- φ Castilla y León: en esta comunidad se encuentran entidades como “Grupo Tecopy”, que subvencionados por el Fondo Social Europeo, dentro del plan de empleo de la comunidad, ofrecen formación de tipo práctica para la reinserción sociolaboral.

Además de orientar, asesorar y acompañar en el proceso de conformación del itinerario, estas entidades se caracterizan por sus prácticas en empresas que permiten a las personas usuarias acercarse a la realidad del mercado laboral y mejorar sus competencias y habilidades.

La formación tiene carácter individual y teórico-práctico, asesorado por profesionales y acompañados en todo el proceso de formación (Grupo Tecopy, 2017).

- φ Aragón: desde el Instituto Aragonés de empleo, se desarrollan los programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción. Dichos programas, derivan la gestión en fundaciones, asociaciones, sindicatos u otras instituciones (todas sin ánimo de lucro), para que faciliten a las personas desempleadas los apoyos necesarios en torno al acompañamiento y asesoramiento para su reinserción laboral.

Las actuaciones se dirigen a mejorar o facilitar la inserción laboral, aunque no todas lo hacen de la misma forma. Existen dos actuaciones de carácter obligatorio: (1)

entrevista y elaboración de un itinerario personalizado de inserción y (2) acompañamiento por parte de un profesional en el itinerario acordado.

Después, las entidades pueden elegir entre varias opciones, para completar su formación, entre las que pueden encontrarse sesiones grupales de orientación, formación en TIC, en técnicas de búsqueda de empleo, en capacitaciones profesionales y/o competencias clave/transversales,... de todas ellas, deben elegir al menos una para hacer más integral el programa de inserción.

Quizá, lo más interesante es que también se comprometen a la inserción laboral de al menos, el 35% de las personas atendidas en el programa (Instituto aragonés de empleo, 2017).

El enfoque de todas estas propuestas tiene en común que busca integrar o reintegrar a la persona desde una perspectiva de esfuerzo y colaboración con los recursos a su alcance. De esta forma, las personas desempleadas cuentan con un apoyo y un asesoramiento profesional, pero tienen que trabajar y decidir sobre su itinerario, contribuyendo a su construcción y a su puesta en marcha.

Destaca de nuevo, la poca o nula oferta formativa en torno a las TIC y su uso normalizado, así como la falta de programas dedicados concretamente a la inserción sociolaboral de las mujeres (atendiendo a sus respectivas necesidades y realidades particulares).

3.4. Diseño de intervenciones sociales para la inclusión sociolaboral de la mujer en la Sociedad de la Información

3.4.1. Influencia de los estereotipos y roles en el plan vital de las mujeres

Desde el momento en que nace, el niño o niña está descubriendo el mundo y, en consecuencia, aprendiendo de todo aquello que le rodea: su familia, la naturaleza, los medios de comunicación, los videojuegos, los libros,...

Con la llegada a la escuela, se ponen en marcha los mecanismos de aprendizaje que se han ido construyendo hasta ahora, renovándolos y adaptándolos a los nuevos aprendizajes, reformulando las relaciones sociales y aprendiendo a vivir en sociedad.

En este sentido, la educación es un factor clave en el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades para los niños, niñas y adolescentes, por lo que debe ser el centro de todos los esfuerzos (Suárez, 2008).

Sin embargo, los estereotipos y roles aprehendidos en la infancia y adolescencia no tienden a la igualdad real, influyendo directamente en las opciones vitales que más tarde, cuando las niñas y niños hayan crecido, tomarán para diseñar sus planes de futuro.

El primer obstáculo para el autoempoderamiento de la mujer es su concepción sobre su propio proyecto de vida, que se encuentra limitado por sus prejuicios y estereotipos asimilados. Casas y Sallé (1987) destacan que la concepción social de las distintas opciones vitales de la persona se mantienen actualmente muy arraigadas por el patriarcado (figura 15):

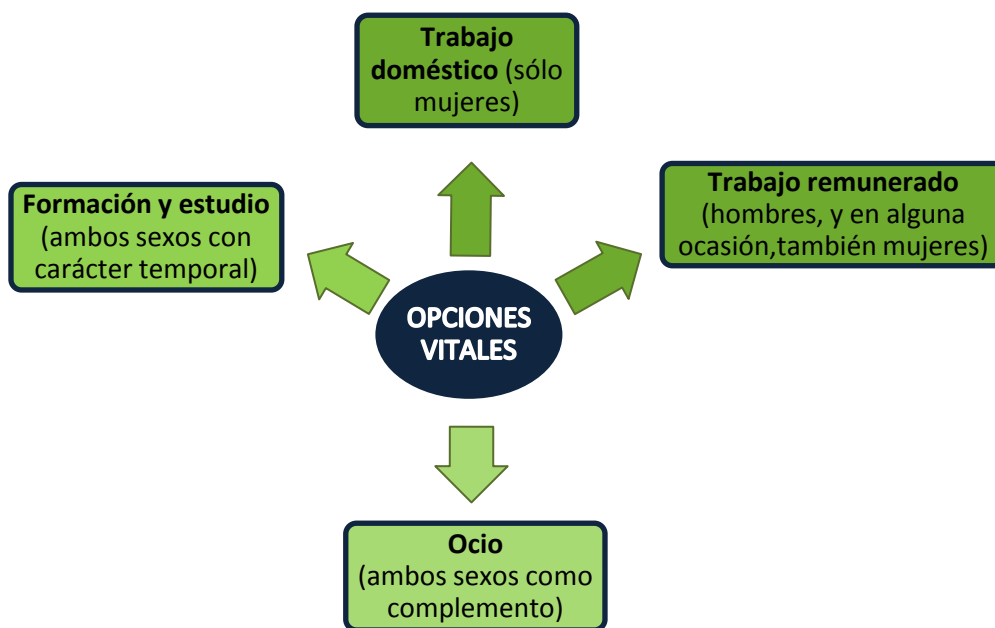


Figura 15: Esquema de las opciones vitales de la persona socialmente aceptadas
 Fuente: Elaboración propia

El modo en que las familias sean conscientes de ello y la solución que aporten será vital para la eliminación de los estereotipos sexistas y la construcción de una sociedad más igualitaria para todos.

Son patentes ya algunos cambios en los que los hombres reivindican su derecho a la paternidad, a compartir las tareas de la casa de forma igualitaria, etc. Sin embargo, no dejan de ser una minoría.

La familia, como pilar educativo, enseña comportamientos y normas sociales, descubre actividades de ocio, motiva y anima, da la base del autoestima y del autoconcepto, enseña al niño, niña y adolescente a relacionarse con los demás y con la naturaleza, pone la base a todos los valores: respeto, tolerancia, amor, solidaridad, compromiso, generosidad, etc. o todo lo contrario: intolerancia, odio, rencor, etc. constituyendo los cimientos sobre los que construiremos los aprendizajes posteriores.

“El origen de las diferencias de género es siempre materia de fuertes discusiones, pero somos propensos a asumir que varios de los atributos de género están basados en su totalidad en lo que nos han ido enseñando al respecto (como la asociación entre cabello largo y femineidad)” (Baron y Byrne, 2005: 191)

A la vez, la familia también transmite estereotipos y roles a través de acciones involuntarias, por ejemplo, al alabar en niños, niñas y adolescentes las “virtudes” que se espera que tengan cuando sean mayores: en el caso de los chicos, por ejemplo, la valentía y la fortaleza y en el de las chicas, la sensibilidad o la bondad; al realizar el reparto de tareas domésticas en función de sexos, entre otras.

Es en este momento cuando más se interiorizan los estereotipos y roles, ya que se viven diariamente, por lo que cambiarlos luego es muy difícil.

“Si desde la más tierna edad se educara a la niña con las mismas exigencias y los mismos honores, las mismas severidades y las mismas licencias que a sus hermanos, participando en los mismos estudios, los mismos juegos, a la espera de un mismo futuro, rodeada de mujeres y de hombres se le aparecería inequívocamente como iguales [...] el niño no tendría espontáneamente un ‘complejo de superioridad’ si no se lo provocaran y si estimara a las mujeres tanto como a los hombres” (Beauvoir, 2013: 897).

Como se observó anteriormente, dichos estereotipos sexistas afectan después al proyecto de vida de los chicos y chicas y se reproducen en la elección de las opciones vitales, entre ellas, los estudios o el empleo.

En relación a la sociedad, es quizá el papel educador menos conocido de todos, pero no por eso menos importante. Todos los agentes sociales son corresponsables en la educación de los futuros hombres y mujeres, desde el padre o madre hasta el/la policía, repartidor/a o albañil (Bolívar, 2007). Reconocer el papel educador de la misma y ser consecuentes con él proporcionaría una mayor concienciación en relación al empoderamiento de la mujer.

Otro obstáculo para el empoderamiento de la mujer es aquello que socialmente se espera de ella. Baron y Byrne (2005) hacen referencia a las grandes preocupaciones que afectan actualmente a las chicas jóvenes haciendo hincapié en que afectan directamente a su vida y autoconcepto: problemas alimenticios, apariencia y relaciones de pareja, causando en muchos casos enfermedades mentales y físicas que pueden marcar toda su vida.

Es importante que desde la sociedad se tomen medidas que ayuden a las chicas a conformar autoconceptos sanos y proyectos de vida que se adapten a sus necesidades e inquietudes, permitiéndoles desarrollarse personal y profesionalmente.

Estos problemas no sólo que afectan a la visión que la chica tiene de sí misma, afecta de manera directa a su salud física y mental, a la forma en la que vivirá sus relaciones personales, profesionales, amistosas y lo que les transmitirán a sus hijos e hijas más tarde.

Finalmente, es importante hacer una mención especial a lo que Baron y Byrne (2005) conceptualizan como “cambios debilitadores de los estereotipos de género”, refiriéndose al papel fundamental en la lucha contra los estereotipos que tienen películas como “Tom Raider” o “Los ángeles de Charlie”, la publicidad, la educación, la concienciación, los cuentos, los videojuegos,... Gracias a la concienciación y sobre todo, a las nuevas referencias que se ofrecen de la mujer y del hombre, se contribuye a ir rompiendo poco a poco con los estereotipos y prejuicios sexistas.

3.4.2. Diseño de intervenciones sociales para la inclusión sociolaboral

En este contexto, la educación no formal se entiende como una herramienta para potenciar el empoderamiento femenino a la vez que se potencia el sentimiento de pertenencia a un grupo, lo que les hace tener apoyos y sentirse más fuertes.

Una buena formación a través de cursos diseñados específicamente para la población a los que van dirigidos, puede convertirse en el instrumento definitivo para la consecución de la igualdad real. A través del esfuerzo y el apoyo colectivo, es posible que las mujeres alcancen las competencias necesarias que les permitan acceder a un puesto de trabajo digno.

Antes de continuar, conviene matizar la unión entre la orientación en la formación y la formación en la orientación, ya que aunque puede parecer lo mismo, son muy distintas, haciendo referencia a dos actuaciones distintas y complementarias. Por un lado, la orientación en la formación es aquella que ofrece información sobre el mercado laboral en virtud de la formación adquirida o que se adquirirá próximamente.

Es decir, en base a la formación elegida, se estudian las posibilidades de inserción laboral y se orienta e informa sobre ello.

Por su parte, la formación en la orientación consiste en la adquisición de las destrezas necesarias para el trabajo, conocer los requisitos y demandas del mercado o en potenciar los propios intereses. De esta forma, ambas se complementan para facilitar el proyecto vital (Suárez, 2008) (figura 16):

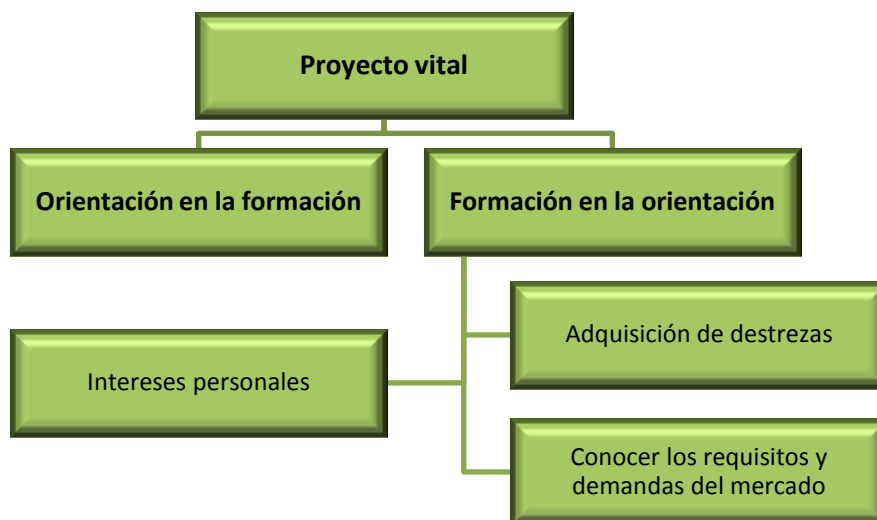


Figura 16: La orientación y la formación en el proyecto vital

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se describe el proceso de diseño de las intervenciones así como su importancia para el fomento del empoderamiento femenino.

Importancia de las intervenciones en materia de inserción laboral

El empoderamiento de las mujeres en riesgo debe trabajarse, es la única forma de evitar su exclusión social y por ende, la de sus familias. Es necesario un trabajo adaptado a sus necesidades y realista con sus capacidades, que les permita continuar formándose y acceder al mercado de trabajo de forma digna.

Potenciar el e-learning y la alfabetización digital en estas comunidades sería una parte fundamental de la solución del problema, ya que fomentaría el desarrollo de las competencias, habilidades y recursos necesarios (Acevedo, 2006; Dubois y Cortés, 2005; Silva, 2005; Gutiérrez Martín, 2003; Castells, 2001).

No obstante, estos objetivos deberían plantearse a muy largo plazo, dando prioridad a otras capacidades y competencias más urgentes, sobre todo en relación a la búsqueda de empleo y la consecución de habilidades sociales.

Las NTIC pueden servir de apoyo a crecimiento y empoderamiento de la mujer de forma eficaz, consolidando relaciones virtuales y físicas que contribuyan a la ampliación de red social de las mujeres en riesgo. Internet es un instrumento que facilita esta transformación.

Sin embargo, todavía no existen recursos online que puedan facilitar formación, por lo que conviene plantear la acción desde dos puntos de vista distintos: el desarrollo de metodologías online para la formación y orientación laboral y el apoyo, con los medios tradicionales, a las mujeres en riesgo.

En último lugar, las mujeres en riesgo necesitan formarse en ámbitos muy distintos, de forma que comprendan el mundo que les rodea y puedan conformar su propia opinión siendo conscientes de lo que quieren y sienten.

A esto se refiere el término “empoderamiento”, a la toma de conciencia de los intereses y motivaciones propias y la lucha por construir un proyecto de vida que permita a la mujer desarrollarse plenamente a nivel personal, familiar, laboral y social.

La educación no formal permite apoyar en esta tarea tan básica e importante desarrollando metodologías que acerquen a las mujeres a las NTIC y a la sociedad, permitiéndoles expresarse y tomar las riendas de sus vidas.

Diseño de intervenciones

La planificación y previsión de las intervenciones es imprescindible para garantizar el éxito de la actuación. Como en cualquier otro diseño, es necesario seguir unos pasos básicos que contribuyan a dar rigor y coherencia a la acción planeada.

Además, en el caso del diseño para colectivos en riesgo, se ha de tener en cuenta una serie de factores especiales que son distintos a cuando las personas receptoras de la formación son otros colectivos (Gil Jaurena: 2009), por ejemplo, el nivel de estudios adquirido, las motivaciones y situaciones personales, las limitaciones personales y grupales, etc.

Según Feliz (2010), el punto de partida de cualquier intervención es el diagnóstico del contexto y el diagnóstico de la situación, refiriéndose al contexto social y a las personas con las que se va a trabajar respectivamente.

En este sentido, según afirma Pérez Serrano (2009b), se realizará un análisis diagnóstico de la realidad centrado en las necesidades existentes, estableciendo prioridades y analizando las causas y razones por las que se mantienen. Este paso contribuye a delimitar el objeto de estudio (problema) desde una perspectiva objetiva (persona investigadora) y desde el punto de vista de las personas afectadas. Posteriormente, habrá que delimitar el contexto y prever los recursos y las personas destinatarias de la acción.

A la hora de recoger la información, destaca el valor que profesionales como Flick, (2004), Gil Jaurena (2009) y Parcerisa (2004) conceden a las técnicas cualitativas de investigación, especialmente cuando se trata de colectivos en riesgo, ya que facilitan la expresión de las participantes y la recogida de opiniones y formas de actuar frente a un problema. En este

sentido, destaca el uso de entrevistas y de la observación como instrumentos para el análisis de las necesidades del colectivo (Corbetta, 2007; Parcerisa, 2004).

Los cuestionarios, por su parte, pueden ser abiertos, cerrados o mixtos, y permiten recoger información de forma rápida y sencilla, abarcando mucha población en poco tiempo. Esta técnica sirve para recoger opiniones generales, que no precisen de un grado de individualización o personalización (Corbetta, 2007; Parcerisa, 2004).

A continuación, volviendo a la concepción de Feliz (2010), y centrándonos en lo que este autor denomina “microdiseño”, se determinarán los objetivos, las competencias y los contenidos de la formación, para dar coherencia a todos los elementos de la planificación.

En relación a los objetivos, es necesario delimitar un objetivo general, que define la meta a conseguir de forma global, y los objetivos específicos, que concretan y precisan las acciones que se van a seguir para conseguir el objetivo general. Dichos objetivos, según Pérez Serrano (2009b), deben tener una sola interpretación, ser observables y evaluables y deben llevar vinculados unos indicadores de logro que servirán para evaluar el resultado final de forma objetiva.

Una vez concretados todos los elementos anteriores, se definen las estrategias más apropiadas para llevarlos a cabo, junto a las tareas o actividades que se van a desarrollar y los recursos didácticos, espaciales y temporales que se utilizarán en el proceso.

La temporalización de las mismas así como la organización con las personas responsables de cada sesión se concreta una vez definidos todos los aspectos anteriores.

Finalmente, hay que diseñar los instrumentos de registro de la información y la forma de evaluación que se llevará a cabo para saber el grado de consecución de los objetivos, capacidades y contenidos.

A su vez, es necesario planificar la forma de captación de las personas participantes así como su fidelización en la actividad, asegurando una continuidad a lo largo de toda la intervención.

Para finalizar, cabe destacar que, según Pérez Serrano (2009b), aparecen tres niveles de concreción de la acción en función del nivel de desarrollo de la misma:

- ϕ El plan: se describen de forma ordenada la finalidad de la acción, los elementos curriculares, las estrategias, las acciones generales y los recursos.
- ϕ El programa: delimita las líneas de actuación a medio plazo y el proceso a seguir.
- ϕ El proyecto: es la unidad que concreta la acción: qué, cómo, dónde y cuándo se va a trabajar.

En resumen, las fases para el diseño son:

1. Análisis y evaluación de las necesidades (causas y motivos de la persistencia en el tiempo)
2. Priorizar las acciones en relación a las problemáticas más acuciantes
3. Contextualización de la situación y del colectivo
4. Determinar los objetivos y los contenidos que se van a trabajar
5. Decidir los recursos que son necesarios, las actividades y la metodología
6. Concretar la forma de evaluar los resultados

Ejemplos de proyectos para la orientación profesional: los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI)

Los Itinerarios Personalizados de Inserción (en adelante, IPI), son programas promovidos desde el Servicio de Empleo Estatal para fomentar la inserción de las personas desempleadas, sobre todo, desempleadas de larga duración y colectivos en riesgo de exclusión, que por sus situaciones de vulnerabilidad, ven mermadas en gran medida sus posibilidades de encontrar un empleo estable que les permita superar su situación de riesgo y reincorporarse a la vida social con normalidad.

Al ser una medida estatal, cada comunidad autónoma desarrolla la legislación correspondiente que permita adaptar a sus realidades los proyectos. En este caso, se ha tomado como referencia el desarrollo aprobado en Andalucía, por ser una de las que más y mejor ha regulado y puesto en práctica estos programas.

En dicha Comunidad, los IPI están regulados por la Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y constituyen un mecanismo de acompañamiento, asesoramiento e información. Además, se utilizan para dar prioridad a las personas en el acceso a los recursos ofrecidos por las oficinas de empleo, por ejemplo, la formación y suelen ir vinculados a ayudas sociales o rentas de inserción activa (RAI).

Los requisitos de acceso son básicos: estar inscrito como persona solicitante de empleo y empadronada en la comunidad autónoma donde se solicita el IPI, y sus fases son 5: recepción y acogida por parte del/la profesional, entrevista personal y análisis de las

circunstancias, definición del plan a seguir (itinerario), puesta en práctica del itinerario y evaluación del plan por parte de la persona interesada y la/el profesional. El acompañamiento no cesa durante todo el proceso, lo que permite ir corrigiendo errores sobre la marcha o ampliando información si es necesario.

A continuación, se describen brevemente cada uno de ellos:

- ϕ recepción y acogida por parte del/la profesional: en un primer momento, se realiza la presentación entre la persona desempleada y la/el profesional y se ofrece toda la información necesaria para poder aprovechar los recursos que se ofrecen.
- ϕ entrevista personal y análisis de las circunstancias: en esta entrevista, se analiza el currículum de la persona así como su disponibilidad e intereses, estudiando las probabilidades de acceso al mercado laboral. Finalmente, se marcarán el o los objetivos que se proponen conseguir, siempre en consenso con la persona interesada y en función de su motivación. Este es el paso más importante, ya que la posibilidad real de conseguir los objetivos está directamente relacionada con las probabilidades de éxito de itinerario.
- ϕ definición del plan a seguir (itinerario): nuevamente, de forma consensuada, se delimitan las acciones a seguir en pos de alcanzar los objetivos propuestos. Además, se facilita toda la información y la formación necesaria para gestionar bien los recursos y las herramientas y se comienza el proceso de seguimiento o acompañamiento.
- ϕ puesta en práctica del itinerario: es el momento en el que la persona desempleada lleva a cabo las acciones consensuadas para lograr alcanzar los objetivos

propuestos. En este proceso, puede modificar o adaptar las acciones a sus posibilidades y contar con la/el profesional que le acompaña.

- φ evaluación del plan por parte de la persona interesada y la/el profesional: una vez concluido el tiempo previsto, se evalúan los resultados en función de los objetivos propuestos al principio. Es un paso muy importante ya que permite delimitar las dificultades y proponer soluciones a las mismas, ampliar información sobre nuevos recursos, valorar cambios en el itinerario, en las herramientas, etc.

3.5. Síntesis

En este capítulo, se han abordado dos ámbitos de la realidad, que van a permitir desarrollar la investigación de forma integral. Por una parte, la influencia del uso de las TIC e Internet en las actividades cotidianas, y más especialmente, en los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral, así como en el fomento de redes sociales gracias al auge de las aplicaciones conocidas como “redes sociales”. Y por otro lado, se han delimitado, en líneas muy generales, las distintas opciones de formación vinculadas a la orientación laboral, poniendo especial hincapié en los planes de intervención social para la inserción sociolaboral.

En relación al primer ámbito, Internet supone una herramienta de acceso a la información muy importante, que permite conseguir y transmitir datos de forma rápida y eficaz. Sin embargo, precisa también de unas competencias específicas que faciliten la gestión y administración de la información y las relaciones en la red.

En este sentido, se destacaban los conceptos de alfabetización digital y de brecha digital para hacer referencia a la falta de habilidades y competencias de la población para poder

acceder y/o aprovechar dichos recursos, bien por falta de recursos económicos, por falta de formación específica o por falta de interés en el uso de las tecnologías.

En los procesos de inserción laboral, también cobran importancia las NTIC ya que muchas de las grandes empresas y ETT gestionan a las personas candidatas a través de las plataformas online, siendo requisito el saber cómo acceder y cómo introducir los datos del demandante de empleo en las mismas. Al mismo tiempo, han proliferado las páginas web y aplicaciones móviles que recogen ofertas de empleo, así como redes sociales de profesionales que contribuyen a distribuir el CV a una mayor cantidad de personas y empresas con un esfuerzo mínimo.

El uso de redes sociales, resulta interesante al mismo tiempo, para ampliar y mantener los contactos, siendo una de las principales formas de evitar el aislamiento social, especialmente de las mujeres, que dadas sus circunstancias familiares y personales, a veces se ven obligadas a cambiar de ciudad o municipio de residencia, donde no conocen a nadie.

Finalmente, destacar también el uso de las TIC en la redacción y presentación de los CV o cartas de presentación. Son muchos los detalles a tener en cuenta, como el tipo y el tamaño de la letra, el tipo de presentación, la inclusión de fotos, páginas web o blogs personales, etc. La redacción a ordenador asegura limpieza y orden en la escritura y entre otras cosas, ayuda a dar una buena primera impresión a la persona candidata.

El segundo ámbito abordado es la planificación de programas de inserción sociolaboral en el terreno de la educación no formal. Dichos programas tienen dos objetivos fundamentales: la orientación en la formación, que permite conocer los recursos formativos que facilitan la capacitación en habilidades y destrezas generales y/o específicas, y que se relacionan directamente con los sectores profesionales. Entre ellas,

destacan el aprendizaje de idiomas, habilidades manuales, programas ocupacionales, manejo de máquinas o herramientas propias de profesiones, utilización de las TIC...

Y la formación en la orientación, que es la que desarrolla y capacita en las competencias fundamentales para la inserción sociolaboral de las personas. Entre ellas, destacan la adquisición de destrezas para la búsqueda de empleo, habilidades sociales, evaluación de los intereses y motivaciones personales, análisis de la realidad personal, conocimiento del estado del mercado laboral y las estrategias a seguir para la inserción, entre las más importantes.

Capítulo 4: Metodología de investigación

4.1. Antecedentes y estado de la cuestión

Las primeras investigaciones sobre el papel de las mujeres en la sociedad comenzaron hace muy poco tiempo (mitad SXX) a raíz de la creciente preocupación social que generaba el que este colectivo se encontrase supeditado al masculino. Desde aquellos primeros estudios hasta el día de hoy encontramos numerosas obras que tratan de dar respuesta a los distintos interrogantes generados, que sin embargo se tratan de forma global y no específica.

De este modo, existe una bibliografía limitada en torno a las dificultades de incorporación de la mujer al mundo laboral y la relación de dicho fenómeno con la exclusión social de este colectivo. Por lo general, las obras específicas abarcan los distintos ámbitos: social, laboral, personal, familiar,... justificándose esta forma de proceder por la íntima relación que guardan unos con otros.

Entre las publicaciones que delimitan este aspecto, cabe subrayar la tesis de Magdalena Suárez, "El proyecto profesional de vida de mujeres con escasa cualificación" (2008) dónde analiza las distintas realidades laborales de mujeres que viven en zonas rurales de Andalucía. La autora analiza las dificultades reales y concretas de las mujeres para la inserción laboral así como las estrategias de conciliación que ponen en marcha.

Al mismo tiempo, autores como Baron y Byrne (2005), Bengoechea (2010), Casas y Sallé (1987) o Medá (2002) entre otros, han estudiado en profundidad como la desigualdad entre hombres y mujeres heredada de "tiempos inmemoriales" ha influido de forma decisiva en la relación mujer y empleo, impidiendo un pleno desarrollo del proyecto de vida

y profesional de la mujer. Dichos factores siguen reproduciéndose hoy día en las niñas, por lo que el problema persistirá en el tiempo si no se toman las medidas oportunas.

Casas y Sallé (1987), dentro del marco de sus investigaciones, plantean también cómo la elección de los estudios elegidos por la mujer está, o puede estar relacionada, con mayor probabilidad de desempleo o con empleos de menos prestigio, y cómo a su vez, esta decisión se encuentra ligada a concepciones sociales que se transmiten culturalmente. Destacan que una formación de calidad puede ayudarles (a las mujeres) a definir los objetivos que desean conseguir, y de esta forma, pueden comenzar a vencerse muchas barreras que siguen afectándoles a nivel laboral. Si bien este tema se encuentra fuera de los objetivos de la investigación, resulta interesante de cara a futuros desarrollos o en el diseño de nuevos enfoques.

A su vez, el Instituto de la mujer realiza y publica encuestas e investigaciones periódicas que van aclarando algunos aspectos más concretos, organizan jornadas, conferencias y talleres y publican carteles para publicitar estos servicios. En su página web se pueden encontrar los avances y nuevos programas, además de todo tipo de información sobre las funciones del instituto, los recursos y servicios ofrecidos, las publicaciones, estadísticas y encuestas realizadas y acceso a la “Biblioteca de mujeres” dónde consultar los materiales físicos.

Cada apartado se subdivide en temáticas para facilitar la búsqueda de la información. En el caso del empleo, encontramos diferenciadas cuatro secciones que hacen referencia a ello:

- Emprendimiento y promoción profesional de mujeres.

-
- Igualdad de trato y no discriminación (no aborda exclusivamente al empleo pero está profundamente relacionado).
 - Igualdad en la empresa y negociación colectiva.
 - Programas de inserción sociolaboral.

A nivel mundial y europeo existen numerosos grupos que se dedican también al desarrollo teórico de la cuestión, destacando las distintas cumbres internacionales, las conferencias, las comisiones, etc., que año tras año profundizan en las distintas problemáticas para ir aportando soluciones y concretar planes a largo plazo.

Cabe destacar las Conferencias Mundiales sobre la Mujer (Comisión de las Condición Jurídica y Social de la Mujer, ONU) que se realizan desde el año 1975 en distintos países y que sirven para desarrollar políticas que garanticen los derechos de la mujer en el ámbito social, económico, civil, político y educativo. Hasta el día de hoy se han organizado cuatro Conferencias: México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985 y Beijing, 1995. De esta última nació la Plataforma de Beijing con unos objetivos concretos de los cuales se lleva un seguimiento periódico: Seguimiento +5, año 2000; Seguimiento +10, año 2005; y Seguimiento +15, año 2010. A día de hoy se continúan desarrollando algunas acciones.

Despunta también el estudio realizado por la Comisión de Mujeres y Desarrollo, encabezada por Lisette Caubergs y Sophie Charlier, que fue publicado en el año 2007 (Caubergs y Charlier, 2007). Este estudio formula una guía metodológica para comenzar el proceso de empoderamiento de las mujeres de forma sistemática, construyendo indicadores en función de la población y casos prácticos para facilitar su puesta en marcha y evaluación. Este trabajo aporta ideas clave al desarrollo de la investigación actual.

Medá (2002), centra sus reflexiones en la conciliación familiar y laboral que se ve obligada a hacer una mujer a razón de su sexo. Se comparan políticas y se proponen alternativas que faciliten la conciliación a ambos miembros de la pareja. Resulta interesante, ya que las comparativas entre países ayudan a comprender los desarrollos sociales que se han producido y a analizar los aspectos en los que debemos mejorar.

Finalmente, autores y autoras como Baron y Byrne (2005), Camacho, Gisbert y Prete (2013), Martínez (2001), Mendoza (2002), Mercader y Pérez (2010), Murguialday (s.f.), Padilla (2002), Peña (2014) o Solano (2008) entre otros, contribuyen con sus trabajos a continuar delimitando el objeto de estudio, aportando nuevas ideas y conceptos y en definitiva, a consolidar el marco teórico académico.

A estas contribuciones teóricas se unen multitud de asociaciones feministas que se organizan en red para concienciar sobre la necesidad de lograr una igualdad más real. Entre tantas sobresalen: “Emakunde” (Instituto Vasco de la Mujer), la “Eskalera Karakola” (grupo organizado en Madrid que realiza distintas acciones), la Asociación “Otro Tiempo” (organiza y difunde formaciones contra la Violencia de Género y otros temas de interés, entre los que destaca el impulso de las TIC), la Cooperativa “Abierto hasta el amanecer” (en Madrid, dispone de multitud de servicios de información orientación, formación, etc.), y un largo etcétera de radios, asociaciones, páginas web,... cuyo principal objetivo es la concienciación y la acción.

A esta lucha se suman multitud de artistas que con viñetas como ésta (figura 17), tratan de visibilizar con humor una problemática que realmente aqueja a la mujer, más aún cuando

sus circunstancias personales son especialmente complicadas: falta de apoyo familiar, falta de red social, etc.



Figura 17: Inserción laboral, escala en puestos de responsabilidad. Fuente: Internet

A nivel legislativo se han producido grandes avances que constituyen uno de los aspectos fundamentales para el cambio y el desarrollo de leyes que aseguren la igualdad, al menos de manera formal. En la actualidad, la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo es la que se encuentra en vigor y la que regula la normativa principal en materia de igualdad de género.

La obra coordinada por Bengoechea (2010), en la que se incluyen las ideas de varios autores, reflexiona sobre dicha ley destacando sus aportes y sus carencias principales. A lo largo de los distintos capítulos se va desgranando los aspectos fundamentales y la repercusión social que tendrán si son aplicados correctamente.

Lo interesante es que no se limitan al estudio de un solo ámbito, si no que van recorriendo cada uno de ellos (familiar, laboral, personal, social,...) y dan un tratamiento especial a los grupos que por sus condiciones sufren discriminación múltiple, como es el caso de las mujeres gitanas.

Chicano (2010), en su capítulo correspondiente, desarrolla el concepto de paridad y la necesidad de hacer oír la voz de la mujer en la sociedad, resaltando la idea tratada en Beijing (1995) que promovía una renovación en el concepto de la mujer, pasando de ser víctima a ser empoderada, es decir, persona con capacidad para desarrollar su proyecto vital como desee.

Ligado al desarrollo normativo, a nivel político el binomio mujer y empleo se trata paralelamente al ámbito de la discriminación hacia la mujer. Conviene hacer una breve mención a las distintas propuestas que se plantean a nivel estatal y de forma más específica, a las propuestas locales para terminar de contextualizar la investigación. A continuación se describen los puntos principales de ambas políticas.

a) Propuestas a nivel estatal y autonómico

En el ámbito laboral, a nivel estatal se proponen medidas desde cuatro frentes distintos que ya se apuntaron anteriormente: *(1) Emprendimiento y promoción profesional de mujeres; (2) Igualdad de trato y no discriminación; (3) Igualdad en la empresa y negociación colectiva; y los (4) Programas de inserción sociolaboral.*

En relación al *Emprendimiento y promoción profesional de mujeres*, desde el gobierno central se le ha dado un gran impulso y valor a las actividades que supongan innovación y crecimiento, así como la creación de nuevas empresas y productos. Sin embargo, las estadísticas continúan mostrando un claro sesgo de género en este sentido, que acentúa la desigualdad, por lo que se puso en funcionamiento el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM).

Este programa, dirigido a mujeres, proporciona información y asesoramiento sobre las ideas del negocio elegido y financiación que permite ponerlo en funcionamiento y devolver el dinero en un periodo de 5 años.

La *Igualdad de trato y no discriminación* se ataja a través de las distintas leyes. Dichas leyes redactan medidas concretas que ayudan a mejorar las condiciones de las mujeres y luchar contra su discriminación. Además, la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad dedica un espacio dedicado a dar toda la información correspondiente, ofrecer los recursos y gestionar las actividades de concienciación que se llevan a cabo desde este organismo.

La *Igualdad en la empresa y negociación colectiva* es otro punto elemental en la lucha contra la discriminación de la mujer. A través de los planes de igualdad y los premios a las empresas más igualitarias (Distintivo Igualdad en la Empresa), se va concienciando a los empresarios para que tomen medidas en favor de la igualdad, tanto a nivel profesional como de salarios, horarios, posibilidades de ascenso y promoción laboral, etc.

Además, destacan el Programa de Igualdad de Género y Conciliación (Financiado por fondos europeos), el Proyecto PROGRESS, que refuerza las políticas de empleo y de reactivación económica desde el enfoque de género y el Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento. El Observatorio analiza la evolución del emprendimiento en España para mejorar los servicios a las emprendedoras.

Los *Programas de inserción sociolaboral* son un pilar fundamental de cooperación estado-municipios ya que a través de ellos se facilita información y formación a las mujeres en sus localidades correspondientes. Surgen de la necesidad de seguir avanzando hacia una

igualdad real que como demuestran las cifras, aún no se ha conseguido. En el capítulo 2 se profundiza en los distintos aspectos de cada uno de ellos por eso, a continuación, se hará tan sólo una breve mención:

- Los programas territoriales son dos: CLARA y AURORA. Estos programas tratan de promover la participación social y económica de la mujer teniendo en cuenta la diversidad de vidas y entornos en los que se desarrollan sus proyectos vitales. Los dos programas son muy parecidos metodológicamente y comparten objetivos, sin embargo, el primero se dirige más a mujeres en riesgo de exclusión social y el segundo a mujeres con motivaciones para emprender en el ámbito rural.
- Los programas sectoriales, hasta el momento el Programa SARA, atienden a la diversidad y las discriminaciones múltiples. El programa se divide en varias actuaciones con la finalidad de atender a todos los grupos: Mujeres migrantes, Mujeres pertenecientes a minorías étnicas y Mujeres mayores.

En último lugar, a nivel autonómico, en Castilla la Mancha se pusieron en marcha los Centros de la Mujer. Son espacios pensados para avanzar y consolidar la plena incorporación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, superando toda discriminación laboral, social, cultural, económica o política. Desde estos centros se organizan la aplicación de los programas de inserción sociolaboral descritos con anterioridad en función de las características y necesidades de la población del municipio. Se encuentran ligados a los centros de Servicio Sociales facilitando la comunicación y la información a las mujeres.

A su vez, desde la Administración pública se desarrollan las leyes correspondientes y se facilitan los recursos necesarios para que estos servicios funcionen. En la actualidad la ley

en vigor es la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

En esta ley se consolidan las llamadas *Unidades de igualdad de género* (art. 14) que se encuentran en cada Consejería y deben promover la igualdad efectiva a nivel transversal. La *Comisión de igualdad* (art. 15), que depende directamente de la Consejería y es la encargada de elaborar los informes correspondientes en materia de igualdad para evaluar el impacto en los presupuestos y el *Centro de Estudios e investigaciones de la igualdad de Género* (art. 16) cuyas competencias serán descubrir las discriminaciones existentes, evaluar las políticas de igualdad y promover estrategias para alcanzar la igualdad real.

b) Propuestas a nivel local

A nivel local no existen grandes actuaciones ligadas a la consecución de una igualdad más real. En este sentido, las políticas del municipio se organizan desde el Centro de la Mujer, que además de atender a Seseña, se ocupa de seis municipios más: Esquivias, Borox, Yeles, Pantoja, Alameda de la Sagra y Añover de Tajo, lo que produce una sobrecarga de trabajo inabarcable por el equipo de trabajo. Aun así, destacan algunas actuaciones clave que ayudan al empoderamiento e igualdad de la mujer, que aunque se realizan de forma puntual, tienen un amplio alcance.

Su función principal es orientar y tratar de dar cobertura integral y gratuita a las necesidades de las mujeres, coordinándose con asociaciones, entidades y empresas para proporcionar la mejor atención posible en relación a empleo, emprendimiento, formación y conciliación.

El ámbito de actuación se realiza desde cuatro áreas básicas: social, psicológica, laboral y jurídica, para lo que el Centro de la mujer cuenta con profesionales con distintos perfiles: una trabajadora social, una psicóloga, una técnica de empleo y empresas y una asesora jurídica. A su vez, intenta dar una atención individual y colectiva a través de actividades muy diversas, que se quedan muy cortas debido a la falta de presupuesto y de tiempo.

Desde dicho Centro se atiende a las políticas de igualdad y se organizan todas las actividades vinculadas a la igualdad y promoción de la mujer de las instituciones locales. Las actividades de información, sensibilización y asesoramiento son las más importantes junto al apoyo jurídico y psicológico en los casos necesarios. De forma puntual, se ofertan algunos cursos y talleres de formación básicos ligados a diferentes temas de interés (violencia de género, empoderamiento, lenguaje sexista,...) y pensados para dinamizar las relaciones culturales, de ocio, salud y tiempo libre.

El 8 de marzo es el día internacional de la mujer, por lo que siempre se organizan actividades de sensibilización e información que pretenden conseguir la plena participación de las mujeres en la sociedad. Una de las más populares es “la marcha por la igualdad”, en la que participan mujeres y hombres de todas las edades con un pañuelo rosa como símbolo de unión.

Así mismo se organizan actividades de concienciación los 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la Violencia hacia las mujeres, que suelen consistir en exposiciones de fotos, charlas-coloquio y/o obras de teatro (figuras 18 y 19):



Figura 18: Cartel "Jornada del día de la mujer" (2015)



Figura 19: Cartel "Seseña por los buenos tratos"

Por su parte, la figura de la técnica de empleo es la responsable de dar orientación, información y asesoramiento a las mujeres en los tres aspectos básicos para la búsqueda de empleo: formación, empleo y conciliación. Entre las actividades que realiza, está la atención personalizada a cada una de las mujeres, el desarrollo de talleres de formación, el asesoramiento grupal e investigar las necesidades del colectivo.

En la atención personalizada se trata de orientar y asesorar a la mujer que por distintos motivos ha estado desconectada o desvinculada del mundo laboral y que en este momento ha decidido incorporarse o reincorporarse tras un largo periodo inactiva, en la mayoría de los casos, por haberse dedicado a la crianza de los hijos. En las entrevistas se trata de averiguar cuáles son los objetivos que se plantea a largo, medio y corto plazo, cuáles son sus aptitudes para el empleo, a qué le gustaría dedicarse, a concretar o descartar las ideas para emprender un negocio, etc.

Una vez que se definen las ideas, la técnica le orienta de los pasos a seguir, le ayuda a elaborar el currículum, le informa de los recursos a su alcance y le ayuda a gestionarlos, etc. El problema de este tipo de atención es que requiere de mucho tiempo por persona y los recursos humanos son muy limitados.

Los talleres de formación son otro de los pilares del trabajo en relación al empleo. A lo largo del año se desarrollan jornadas enfocadas a distintos temas de interés como la orientación laboral, elaboración de currículos, entrevistas,... que cuentan con la colaboración de otras instituciones y asociaciones municipales, como es el Centro Tech de emprendedores y la Asociación MovilizArte. Durante los últimos años se han desarrollado distintos talleres con plazas muy reducidas entre los que destacan:

- Taller gratuito de apoyo al emprendimiento (de mayo a junio de 2014)
- Taller: “Cómo superar una entrevista de trabajo con éxito” (junio 2014)
- Taller de empleo: “Emprende Seseña II” (enero a junio 2015)
- Taller de búsqueda de empleo por Internet (marzo 2015)

Además se celebran otros talleres y charlas relacionadas con la salud mental y física, las relaciones amorosas, educación de los hijos, el deporte, etc.

En el caso del asesoramiento grupal, el cuál es muy limitado por falta de recursos económicos, humanos y espaciales, trata de ayudar a la consolidación de asociaciones de mujeres con intereses comunes, de forma que puedan poner en marcha sus proyectos con la ayuda del grupo y se contribuya a formar red social en el municipio. Tres ejemplos de este trabajo son la Asociación de Mujeres Artesanas Valuartes de Seseña, el grupo de Mujeres con Discapacidad y el grupo de Mujeres Administrativas.

Estas asociaciones reúnen a mujeres con una dificultad o interés común para buscar soluciones grupales de apoyo y emprendimiento. De esta forma, organizan formación específica, se informan mutuamente de cursos u ofertas de empleo, se apoyan en las distintas necesidades diarias, conocen personas con su misma situación y lo más importante de todo, crean red social en el municipio, es decir, hacen amistades desarrollando el ámbito social personal.

Desde el Ayuntamiento, se apoya a las asociaciones de mujeres del municipio con la cesión de locales para el desarrollo de sus actividades y la invitación a participar en las actividades culturales que se desarrollan durante el año. Un ejemplo de ello son los mercadillos artesanos que se celebran durante distintas fechas del año en los que las artesanas de Seseña venden sus productos.

En base a estos tres trabajos, se van descubriendo las necesidades del colectivo, de forma que se pueden ir aportando algunas soluciones. El Programa CLARA surge a raíz precisamente de la localización de estas dos problemáticas de las mujeres del municipio: falta de red social y falta de recursos formativos en el municipio. Este programa, coordinado desde el Centro de la Mujer, comenzó a desarrollarse en el curso académico 2014-15 y fue un éxito en muchos aspectos.

CLARA ofrece, a un número limitado de mujeres, con un perfil delimitado por el equipo de trabajo, formación para el empoderamiento y formación para el empleo. Una asesoría técnica se encarga de los distintos módulos, que cuentan con horas teóricas y prácticas, y llevan a cabo el proceso de acompañamiento de las mujeres hasta la finalización del curso. La técnica de empleo se encarga de supervisar y coordinar las acciones, de elaborar las

entrevistas y seleccionar a las participantes, coordinando todo el proceso. Hasta ahora, los resultados están siendo muy positivos, se ha creado red entre las participantes y ellas están muy contentas con los logros obtenidos.

Próximamente, comenzará un curso para administrativas (modalidad III de la Consejería de empleo) destinado a mejorar la competencia de las mujeres que conforman el grupo de mujeres administrativas, ayudándoles a reciclarse laboralmente. Como puede observarse, estas iniciativas proponen soluciones parciales a pequeños grupos, pero no constituyen una salida a todo el colectivo.

Al mismo tiempo, el Centro de la Mujer gestiona un blog <http://centrodelamujersesena.blogspot.com/> en el que mantienen al día información sobre empleo en la localidad y alrededores, becas, actividades relacionadas con la igualdad y violencia de género, noticias de actualidad, actividades, etc. Y a nivel formativo, en el año 2015 tuvo lugar la “I Jornada de Coeducación en Seseña” (figura 20), destinada a mejorar la formación de los profesionales sociales del municipio.



Figura 20: Fotografía del cartel de la I Jornada de coeducación en Seseña

A nivel más asistencial, el Ayuntamiento pone en marcha, con el inicio de curso escolar, el “Plan Concilia de Actividades Extraescolares”. Con él, se pretende ayudar a conciliar la vida familiar y laboral ampliando el horario escolar una hora más (de 16:00-17:00 horas) de forma gratuita y con actividades lúdicas para los niños y niñas de 3 a 12 años de edad. Este plan lleva en funcionamiento varios años con muy buenos resultados.

Desde los Servicios Sociales locales también se brinda orientación y apoyo general a las mujeres del municipio, derivándose en caso de necesidad al Centro de la Mujer. El PLIS (Plan Local de Integración Social) es un programa que se desarrolla a nivel local para facilitar la inserción sociolaboral de todas las personas en riesgo de exclusión del municipio. Contó con una investigación-diagnóstico para conocer las necesidades locales y desarrollar líneas de actuación en base a distintos ámbitos, pero aún no se ha publicado. Sin embargo, sí que han sido publicadas plazas para cubrir puestos de trabajo temporales en el municipio.

En este caso, la bolsa de empleo municipal contó con 90 puestos de trabajo temporales que son subvencionados al 50% por la Excma. Diputación de Toledo y por el Ayto. de Seseña para contribuir al desarrollo económico y social del municipio.

En último lugar, señalar que en septiembre de 2015 tuvo lugar la I Feria del empleo en Seseña. Esta feria organizada por la Diputación Provincial de Toledo, La Cámara de Comercio, FEDETO y el Ayto. de Seseña contó con la colaboración de varias empresas, puestos de información dónde se podían consultar las ayudas públicas para la contratación de trabajadores y trabajadoras, stands para entregar currículos a las distintas empresas, etc.

4.2. El contexto: características del municipio

Seseña es un municipio castellano manchego que pertenece a la provincia de Toledo (Castilla La Mancha, España). Geográficamente se encuentra localizado en la Comarca de la Sagra, al noroeste de la provincia, a unos 50 km de la ciudad de Toledo y a unos 36 km de Madrid. Su territorio limita con las localidades madrileñas de Valdemoro, Torrejón de Velasco, Aranjuez y Ciempozuelos de Norte a Este, y con los pueblos manchegos de Borox y Esquivias al Sur y al Oeste.

Distribución espacial

Su superficie se extiende a lo largo de 79.409 km², según los datos publicados en la Memoria de la localidad del año 2014 (Ayto. de Seseña, 2014a), en los que encontramos terrenos urbanos, agrónomos, industriales, salinas y espacios protegidos que se distribuyen homogéneamente por toda la zona.

Debido a su evolución histórica, el territorio actualmente se encuentra dividido en cinco núcleos urbanos de distinto tamaño separados entre sí por una media de 5 km (donde se ubican gran cantidad de polígonos industriales o terrenos agrícolas): Seseña, Seseña Nuevo, Vallegrande, la urbanización El Quiñón y el Barrio de La Estación. Como se puede observar en la figura 21, las distancias son muy amplias y distintas carreteras unen y a la vez dividen la población de forma física, haciendo casi imposible una reagrupación para constituir un solo núcleo urbano:

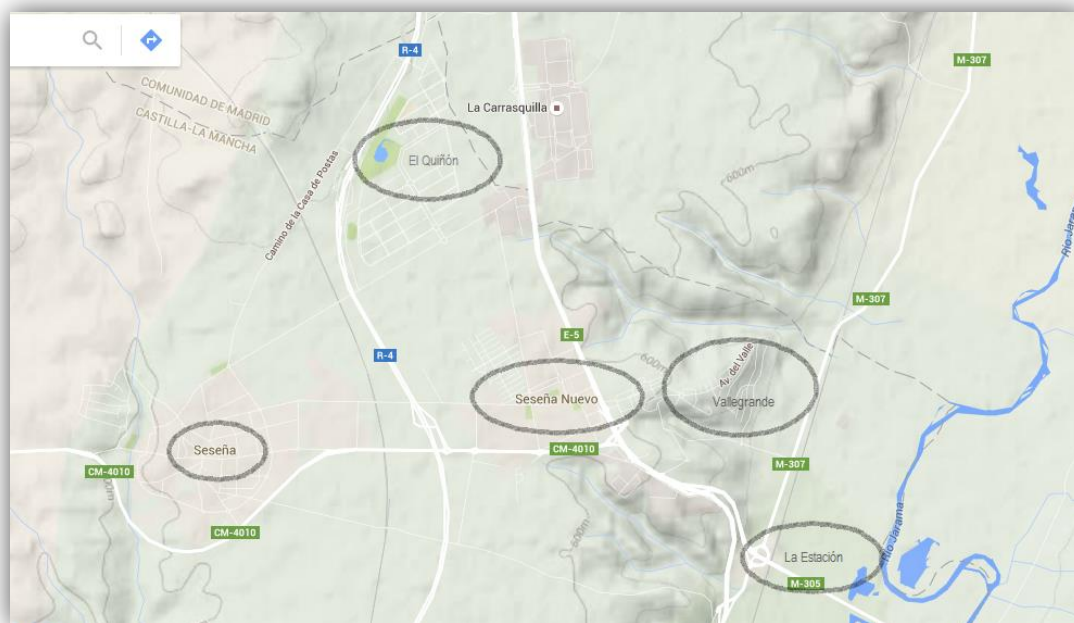


Figura 21: Mapa de Seseña

Fuente: Elaboración propia a partir de imagen de Google Maps

Comunicaciones

La comunicación del municipio a través del coche es muy buena, teniendo accesos directos a la CM-4010 (Seseña – Illescas), a la R-4, a la N-IV (Madrid-Córdoba) y a la M-307, lo que permite el enlace a otras grandes carreteras con mucha facilidad (A-42, M-50, M-40,...). Quizá el mayor inconveniente es que para moverte entre los distintos barrios también es necesario el uso del mismo (con el gasto que genera) debido a las grandes distancias que separan unos núcleos de otros. Este hecho hace imprescindible disponer de un vehículo propio para casi todas las actividades cotidianas: comprar, ir al consultorio médico, ir a la escuela...

En relación al transporte público, la estación de tren se encuentra en desuso desde el año 2007 y las comunicaciones en autobús con Madrid son muy deficientes (excepto para la conexión Seseña Nuevo - Madrid, que es muy frecuente debido a que los autobuses de Aranjuez tienen parada en la ruta). El resto de núcleos disponen de muy poca variedad para

enlazar rutas de autobús eficaces y rápidas, que ayuden a aprovechar y gestionar el tiempo. Así mismo, no existen rutas interurbanas que tengan parada en los municipios colindantes como Esquivias, Ciempozuelos o Valdemoro.

Los autobuses urbanos tienen una frecuencia muy escasa (cada hora) y la ruta es muy larga, perdiéndose mucho tiempo en los traslados y el viaje. Además, no tienen parada en casi ningún polígono industrial. Los fines de semana todas estas opciones se reducen a casi la mitad, por lo que es aún más complejo planear un viaje o acudir al puesto de trabajo.

La conexión con Toledo e Illescas (ciudades de referencia en sectores sanitarios, educativos y laborales) son muy limitadas y escasas, no existiendo casi alternativas. La línea a Toledo tiene una salida por la mañana y regresa por la tarde y las de Illescas salen tres por la mañana y regresan a medio día. Los fines de semana no están operativas.

A pesar de las grandes distancias entre barrios, no existe un carril peatonal y de bicicletas que facilite el traslado a pie, siendo en ocasiones muy peligroso el tratar de llegar caminando de uno a otro.

La población

Demográficamente hablando, Seseña cuenta con una población censada de unos 21.600 habitantes (figura 22), donde se observa que la población masculina es ligeramente superior a la femenina.

	Total Población
Ambos sexos	
45161-Seseña	21.558
Hombres	
45161-Seseña	11.237
Mujeres	
45161-Seseña	10.321

Figura 22: Población censada en Seseña en el año 2015.
Distribución por sexos

Fuente: INE (2015):

<http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p05/a2015/l0/&file=00045003.px>

Además de las estadísticas oficiales, se han de tener en cuenta que muchas familias no se empadronan en el municipio por distintos motivos. Entre ellos, el más habitual es el poder continuar los trámites administrativos o médicos que comenzaron en la Comunidad de Madrid. Las dificultades burocráticas que suponen un cambio de provincia de gestión en ocasiones generan pérdidas de tiempo y de tramitación muy importantes a las personas interesadas, por lo que optan por no cambiar su domicilio. El equipo de gobierno municipal calcula que la cifra real de habitantes se aproxima a los 25.000 vecinos y vecinas.

Respecto al tipo de habitantes, Seseña se caracteriza por tener una población joven, en la que destaca la cantidad de menores censados frente a las personas de más de 60 años, como muestra la figura 23. Este dato repercute de forma positiva en el municipio ya que significa que su población no está envejecida, pero repercute en el tipo de problemáticas que presentan las familias, que al tener menores a cargo, suelen ser múltiples: conciliación, desestructuración, madres solteras, etc. Por otro lado, tan sólo en torno al 15% de la población censada en el año 2015 no tiene nacionalidad española (INE, 2015).

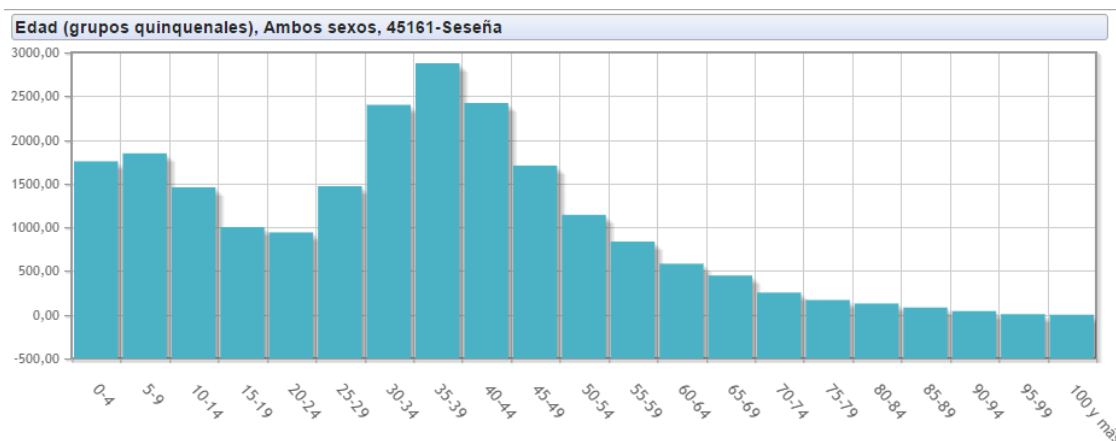


Figura 23: Estadística del Padrón Continuo de Seseña a 1 de enero de 2015

Fuente: INE (2015): <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p05/a2015/I0/&file=00045001.px>

Dada su proximidad a Madrid, la multiculturalidad es una de las señas de identidad del municipio. En él habitan muchas personas de origen inmigrante que llegaron hace años en busca de trabajo en las zonas próximas.

En este sentido, destacan la gran comunidad musulmana (procedente sobre todo de Marruecos), la comunidad rumana (Rumanía), la comunidad china (en aumento en los últimos años) y la comunidad latinoamericana (procedente en su mayoría de países como Ecuador, Colombia y Perú).

A pesar del tiempo, y de que la mayoría ya tienen nacionalidad española, mantienen muchas de sus costumbres y tradiciones, aportando una gran riqueza al pueblo (ver anexo II).

La figura 25 muestra el nivel de estudios terminados por la población mayor de 16 años. Este estudio revela que un 24% de la misma no tiene titulación en ESO, afectando más a los hombres que a las mujeres y que las mujeres sobresalen en las titulaciones superiores, especialmente en universidad y doctorado.

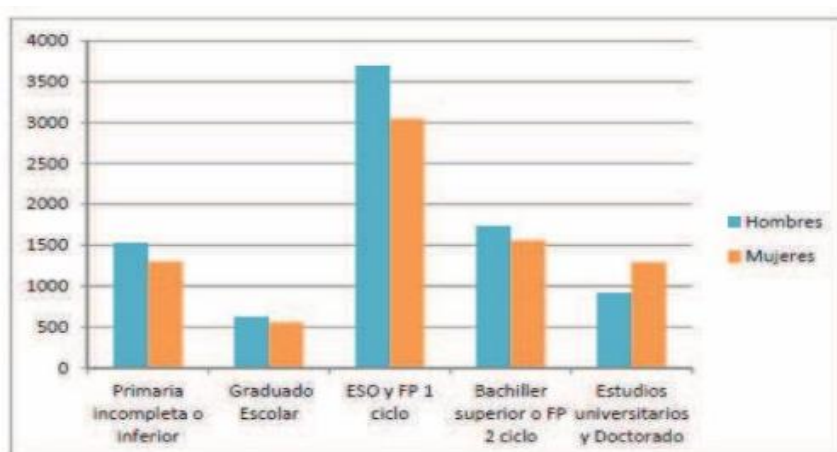


Figura 25: Nivel de formación terminado (mayores de 16 años)

Fuente: Ayuntamiento de Seseña, 2014b: 25

Respecto al índice de paro, se observa como fue aumentando progresivamente a partir del año 2008 para llegar a su nivel máximo en el año 2012 (25,53%). A partir de entonces, y a pesar del aumento de población, los niveles se han mantenido e incluso han ido descendiendo ligeramente, situándose en el 20,83% en el mes de abril del año 2016 (figura 24).

Evolución del Paro Seseña (Toledo)				
Fecha	Tasa de Paro Registrado		Nº de parados registrados	Población
Abril 2016	20,83%	<div style="width: 20.83%;"></div>	1.986	21.558
2015	20,88%	<div style="width: 20.88%;"></div>	1.978	21.558
2014	23,08%	<div style="width: 23.08%;"></div>	2.141	21.121
2013	24,56%	<div style="width: 24.56%;"></div>	2.224	20.578
2012	25,53%	<div style="width: 25.53%;"></div>	2.163	19.109
2011	23,63%	<div style="width: 23.63%;"></div>	1.996	18.504
2010	22,44%	<div style="width: 22.44%;"></div>	1.839	17.522
2009	21,11%	<div style="width: 21.11%;"></div>	1.618	16.231
2008	15,54%	<div style="width: 15.54%;"></div>	1.013	13.843
2007	8,60%	<div style="width: 8.60%;"></div>	506	12.097
2006	7,21%	<div style="width: 7.21%;"></div>	378	10.854
2005	8,10%	<div style="width: 8.10%;"></div>	357	9.290

Figura 24: Tasa de paro en Seseña. Evolución últimos 10 años

Fuente: datosmacro.com:

<http://www.datosmacro.com/paro/espana/municipios/castilla-la-mancha/toledo/sesena>

Para finalizar, puntualizar que según el equipo de servicios sociales, se está produciendo la llegada de un elevado número de personas inmigrantes en situación irregular al municipio.

Esta condición les impide y/o dificulta en gran medida su integración social y la obtención de una vivienda digna, viéndose afectados ellos mismos y los menores que tienen a cargo.

Historia

Pese a todo, Seseña no siempre ha sido un municipio tan grande. Las cifras empezaron a dispararse hace tan sólo 10 años, en los que su población ha pasado a ser más del doble a una velocidad vertiginosa, como podemos comprobar en la figura 26.

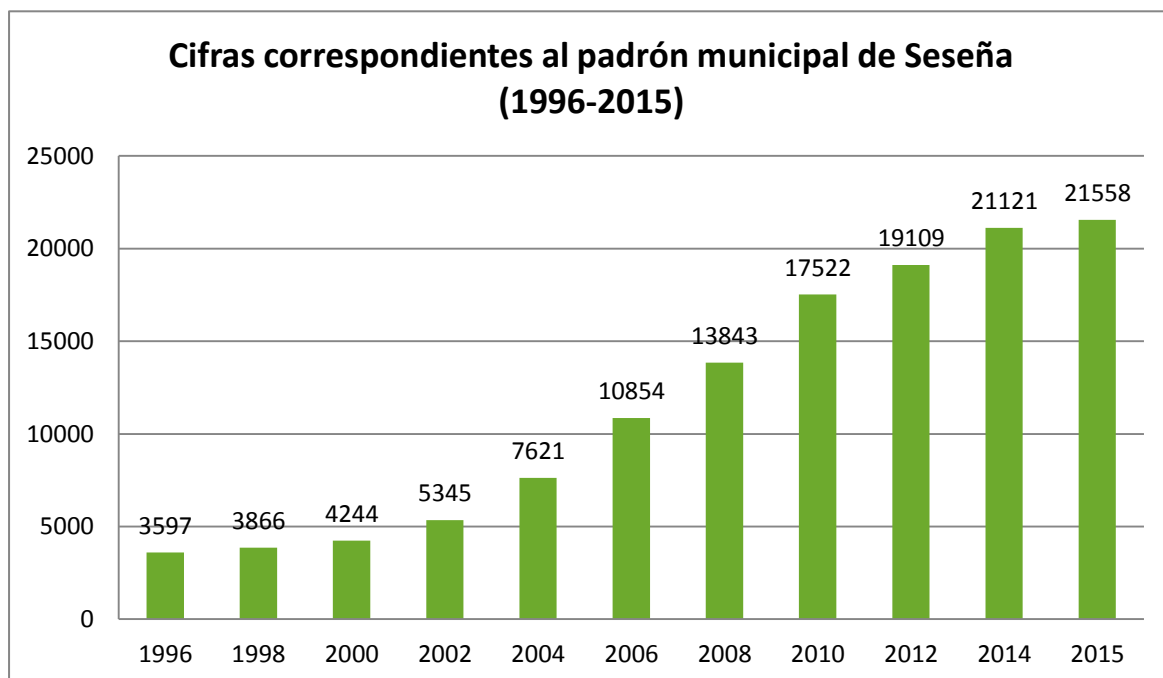


Figura 26: Personas empadronadas en Seseña (1996-2015)

Fuente: Elaboración propia sobre datos obtenidos de INE (<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2902>)

Su localización estratégica facilitó su desarrollo gracias a que muchas empresas acudieron a la zona atraídas por la buena comunicación por carretera y los bajos precios del terreno. Al pertenecer a la provincia de Castilla -La Mancha, los trámites y las concesiones eran más baratas y les permitía estar muy cerca de Madrid, por lo que proliferaron los polígonos industriales, generando una gran cantidad de puestos de trabajo.

La proximidad a Madrid, las vacantes de empleo disponibles, los precios de las viviendas y el ambiente rural del municipio (con muchas zonas deshabitadas alrededor) contribuyeron a la sobreexplotación urbana típica de los años 2000, etapa en la que se construyeron una cantidad desorbitada de viviendas sin tener en cuenta la capacidad del municipio para garantizar los servicios más básicos: atención médica, escuelas, servicios de limpieza municipal, etc.

Además de la gran cantidad de casas unifamiliares que se construyeron en los núcleos existentes (Seseña, Seseña Nuevo y Vallegrande), se construyó la macrourbanización de El Quiñón (Residencial Francisco Hernando), con más de 13.000 viviendas en proyecto de las cuales, sólo se llegaron a construir unas 5.000. A pesar de ello, este proyecto, que aún está latente, se convirtió en uno de los grandes iconos de la burbuja inmobiliaria española.

La explosión de dicha burbuja y la caída de los precios de las viviendas produjeron un desborde poblacional en el municipio, que se ha adaptado a la nueva situación ofreciendo soluciones parciales a corto y medio plazo. Entre otras cosas, se han creado nuevos escenarios de formación específica, como el Centro Tech o se han habilitado nuevos espacios de atención a gestiones, como la sede del ayuntamiento en el Quiñón, pero no se ha producido un aumento significativo en los servicios de atención sociolaboral a la ciudadanía, manteniéndose los que existían previamente pero que son insuficientes para tal cantidad de habitantes.

Características de los barrios

Cada núcleo urbano presenta unas características propias que dota de gran diversidad al municipio y que repercuten en el estilo de vida de sus habitantes.

El casco antiguo, Seseña, ha mantenido el ambiente rural propio de los pueblos. En él se localizan numerosos negocios locales, muchos de los servicios municipales, grandes polígonos industriales y servicios básicos como bancos, consultorio médico y urgencias, etc. Muchos residentes son autóctonos, por lo que se observa una gran cohesión vecinal a pesar del aumento de residentes. En esta zona hay tres colegios públicos de educación infantil y primaria, un instituto de educación secundaria, un centro de atención a la infancia municipal (CAI), un CEPA con formación para adultos e inglés, una casa cultural con escuela de música y biblioteca y una ludoteca municipal. Además, es donde se localiza el Ayuntamiento, un centro de servicios sociales y el Centro de Emprendedores, entre otros.

En Seseña Nuevo hay muy pocos negocios y servicios locales, y por norma general, se utiliza como ciudad dormitorio. Las personas que viven en él son trabajadores del cinturón de Madrid (mayoritariamente sector secundario), que llegaron al municipio atraídos por los bajos precios de las viviendas pero que hacen su vida en sus localidades originales, normalmente ciudades del sur de Madrid. Por otra parte, la falta de servicios y lugares de ocio no fomentan la participación ciudadana en el ambiente del pueblo. En este núcleo se localiza un colegio público de educación infantil y primaria, un CAI, un instituto de educación secundaria y una casa cultural con biblioteca y clases para adultos. Tiene habilitado un centro de servicios sociales, un Centro de la mujer y una segunda sede del ayuntamiento. El consultorio médico sólo tiene horario de mañana, sin urgencias.

En torno a la estación de ferrocarril, situada a unos kilómetros de Seseña Nuevo, empezaron a construirse casas en las que se alojaban los trabajadores del campo. Aunque es el núcleo menos poblado debido a la gran cantidad de fábricas que se instalaron en la zona (tan sólo 35 empadronados), todavía hay vecinos y vecinas que habitan allí, sobre

todo familias inmigrantes que trabajan como guardas de las mismas fábricas. No existe ningún servicio municipal en la zona por lo que tienen que trasladarse a Seseña o Seseña Nuevo para gestionar cualquier trámite o ir a la escuela. Esta situación hace que poco a poco el barrio tienda a la desaparición.

En el año 1992 se construyó la urbanización “Vallegrande”, separada de Seseña Nuevo por la carretera N-IV, en la que viven numerosos vecinos en viviendas unifamiliares tipo “chalé”. Este barrio no cuenta con instalaciones municipales ni servicios en la zona, excepto un colegio de Infantil y Primaria y pequeñas tiendas. Las familias que viven en este núcleo trabajan fuera y se desplazan a los municipios cercanos cuando tienen tiempo libre, por lo que prácticamente no hay actividad vecinal.

Finalmente, hacia el año 2005, se construyó el Residencial Francisco Hernando, conocido en la zona como El Quiñón. Este barrio ha crecido muy rápido gracias a la gran cantidad de bloques de pisos construidos con precios bastante asequibles y que cuentan con gran número de servicios comunitarios y zonas de ocio y parques. En poco tiempo se ha habilitado un consultorio médico, una oficina del ayuntamiento y un colegio, que tiene matriculados más de 900 alumnos (se espera que próximamente se instale un nuevo centro educativo más). Todo ello responde a la necesidad de dar cobertura a la cantidad de habitantes que han llegado a la zona, cuyas cifras siguen en aumento. El tipo de habitante de esta zona son familias jóvenes con niños que vienen buscando una zona tranquila para poder criar a sus hijos. En consecuencia, hay una gran actividad vecinal y produce que vayan apareciendo gran cantidad de negocios y tiendas en el barrio (destaca la cantidad de inmobiliarias asentadas desde hace tiempo) a la vez que se crean redes sociales muy fuertes (en el poco tiempo que lleva habitado han surgido dos asociaciones de vecinos).

Nivel socioeconómico y posibilidad de empleabilidad de la población

Respecto al nivel socioeconómico, según las cifras oficiales, prevalece la clase media, aunque una parte de la población dispone de un alto poder adquisitivo y en torno al 8% se encuentra en situación de pobreza.

Las familias siempre han estado asentadas y nunca ha habido altos índices ni de pobreza ni de paro, probablemente gracias a que la mayoría de las personas tenían trabajos estables antes de instalarse en la localidad. La constante llegada de familias jóvenes revitaliza la población evitando el envejecimiento de la misma y con ello, el índice de personas dependientes disminuye.

En este sentido, la población que habita en el municipio se dedica principalmente al sector servicios. Este sector se localiza en el mismo pueblo, en el cinturón de Madrid o en localidades próximas. Muchas personas van a trabajar a localidades vecinas o lo hacen en el propio municipio en las múltiples tiendas y negocios que existen. Las PYMES (pequeñas tiendas y otros negocios) también constituyen una fuente de ingresos a las familias, aunque depende del barrio donde nos situemos podremos encontrar más o menos variedad.

Otro punto fuerte de la economía local es la industria, bien en el cinturón de Madrid o en la multitud de empresas que se ubican en los polígonos adyacentes a la localidad. Este sector produce una gran cantidad de puestos de trabajo en la zona y los alrededores, pero se ha visto muy resentido por la crisis económica, ya que muchas empresas se dedican a la fabricación de materiales de construcción. Poco a poco se va recuperando y comienza a reactivarse la oferta de empleo, apareciendo nuevas fábricas en la zona.

Finalmente, en menor medida, el trabajo en el campo, destacando el cultivo de secano, constituye otro medio de vida importante en la zona. Antiguamente, junto a las salinas, era el medio principal de vida de muchos de los vecinos. En la actualidad ha perdido importancia frente a la industria y muchos campos de cultivo no se trabajan.

Oferta educativa y formativa

La oferta educativa y formativa se divide en dos ámbitos, la educación obligatoria y formal y la educación y formación opcional. Respecto a la primera, en el municipio se encuentran operativos un total de seis colegios de educación infantil y primaria y dos institutos de educación secundaria. Uno de los colegios y los dos institutos ofrecen enseñanza bilingüe. Además, uno de los institutos tiene un proyecto para desarrollar “Bachilleratos de excelencia” y ambos IES participan en diferentes proyectos educativos, aunque no imparten Bachillerato de Arte.

Sin embargo, la oferta formativa posterior a la secundaria es muy escasa e insuficiente: no se puede continuar los estudios posteriores al Bachillerato en una localidad cercana (tienen que desplazarse a Toledo o Madrid) y sólo existen dos ciclos formativos de grado medio: “Administración y gestión” e “Informática” y un PCPI de “Administración y gestión” con 15 plazas y cuyo segundo curso se realiza en Illescas. No se plantean más alternativas para el alumnado que abandona prematuramente el sistema escolar.

La escuela de adultos en la que se imparten clases para obtener el graduado escolar constituye un AEPA que pertenece al CEPA de Illescas. Además, cuenta con clases de español para extranjeros. Estas clases parten de un nivel básico obligatorio para poder acceder, por lo que hay muchas personas que no pueden incorporarse a ellas, sobre todo, mujeres musulmanas.

Respecto a la educación y formación opcional encontramos varios recursos:

La escuela municipal de idiomas, muy reciente en el tiempo, imparte clases de inglés con dos modalidades: presencial y a distancia (That's English). Los distintos niveles pueden acreditar sus capacidades a través de Cambridge, ya que en Seseña se ubica uno de los centros examinadores, presentándose a las pruebas libres que se convocan una vez al año.

El Centro Tech o Centro de emprendedores. Este centro imparte cursos gratuitos destinados a facilitar el emprendimiento, sobre todo online, a través de lanzaderas virtuales. Aunque son cursos abiertos a toda la población, sólo las personas con un mínimo de formación pueden aprovecharlos. En ocasiones también organizan cursos específicos de un tema concreto.

El Centro de la Mujer, cuyo equipo de trabajo organiza talleres destinados a las mujeres del municipio. Los recursos económicos y personales son muy limitados por lo que tiene que reducirse mucho la oferta de los mismos.

A nivel más informal se encuentran operativos dos centros culturales en los que se imparten distintas clases: pintura, música, baile,... destinados a todas las edades y adaptados a los grupos. Finalmente, se echan de menos recursos destinados a la integración sociolaboral y formación permanente, no existiendo ningún centro de formación laboral en la localidad.

Recursos disponibles para la población y participación ciudadana

En relación a los servicios públicos para el cuidado de los hijos, se encuentran activos dos centros de atención a la infancia (CAI), cuya oferta es muy escasa, ya que la demanda supera con creces las plazas disponibles (sólo cubre el 10% de la demanda (Ayuntamiento,

2014b)). Además, los horarios no facilitan la conciliación familiar ni cubren un horario completo de jornada laboral (de 9:00 a 14:00 horas uno y de 8:00 a 15:00 horas el otro).

También funciona una ludoteca municipal y durante el curso escolar, se llevan a cabo una hora de actividades extraescolares en los centros escolares (de 16:00 a 17:00 horas) como medida para facilitar la conciliación laboral. El acceso a estas actividades es gratuito pero limitado a un número concreto de plazas, dando prioridad a los niños cuyos progenitores trabajan.

Los recursos para el cuidado de mayores o personas con discapacidad (dependientes) se limitan al Centro de día inscrito a la Residencia de Mayores concertada del municipio. Dichas plazas son gestionadas por el Centro de Servicios sociales y son limitadas, teniendo que esperar a una baja para poder acceder a ellas. El colegio de educación especial más cercano se encuentra en la localidad de Esquivias (a 10 km) y sin conexión de transporte público.

A nivel cultural, encontramos sólo dos bibliotecas municipales que tienen un horario muy limitado de apertura y que no tienen una sala de estudios donde poder acudir a estudiar o a trabajar en equipo en un ambiente adecuado. A pesar de disponer de equipos de sobremesa, no tienen acceso a Internet o no funcionan correctamente, limitando las utilidades de los mismos.

Otro punto importante es que no hay recursos de orientación para el empleo (excepto los que lleva a cabo el Centro de la Mujer, que se dirigen sólo al público femenino) ni una bolsa de empleo municipal aparte de la que se ha creado para el PLIS (destinada sólo a personas en riesgo de exclusión social). Esta situación produce que algunos hombres consideren que

están siendo discriminados ya que no se encuentran en una situación de vulnerabilidad pero también necesitan ayuda para acceder a servicios de orientación.

Los recursos de orientación laboral que pertenecen a los habitantes de Seseña se encuentran situados en los municipios próximos, pero las dificultades en el transporte y en las comunicaciones complican mucho los trámites, por ejemplo, la oficina de empleo correspondiente se encuentra en Illescas, localidad situada a 20 km de Seseña, pero a la que sólo van y vienen tres autobuses al día de lunes a viernes.

En último lugar, se considera pertinente matizar que existen algunos proyectos de participación ciudadana, de cuidado medio ambiental para particulares y empresas y otros programas culturales y deportivos que se organizan a lo largo del año. A su vez, podemos encontrar bastantes asociaciones que organizan eventos y ferias o colaboran con el ayuntamiento en la organización de las fiestas de la localidad. En la página web del ayuntamiento de Seseña se puede ampliar toda esta información y acceder a otros datos de interés: <http://www.ayto-sesena.org/index.php>.

Desde Servicios Sociales y desde el Centro de la Mujer se hace especial hincapié en que la participación ciudadana es muy escasa en casi todas las actividades y por ello, los proyectos suelen tener poco tiempo de vida. Entre las razones, se baraja la falta de sentimiento de pertenencia al municipio por la escasez de opciones de aprovechamiento del tiempo libre.

Colectivos vulnerables

En los últimos años, se ha producido un aumento significativo de familias que, tras perder el empleo que sustentaba el hogar y agotar los ahorros que tenían, encuentran serias dificultades para hacer frente a los pagos de servicios y vivienda, sobre todo cuando el

desempleo se alarga en el tiempo (2 de cada 3 casas están hipotecadas y pertenecen a menores de 31 años (Ayuntamiento de Seseña, 2014b)).

Los altos precios de los alquileres e hipotecas y la imposibilidad de optar a una vivienda más económica, la precariedad laboral, las dificultades para encontrar empleo, las deudas contraídas, la baja cualificación profesional, etc., están ocasionando graves problemas económicos que pueden derivar en vulnerabilidad y marginación social: poco a poco se pierden habilidades sociales, se descuida el aspecto y la higiene, se pierden recursos y habilidades para la búsqueda de empleo, delincuencia, etc.

El equipo de Servicios Sociales reseña casos en los que las familias carecen de productos básicos como la leche, la fruta, la carne o el pescado, los adultos no comen todos los días o los menores no realizan las comidas recomendadas. Esta situación afecta a sus capacidades para buscar empleo, ya que no pueden dedicar el tiempo necesario, bien por no poder pagar los servicios de cuidado de sus hijos, o bien por no encontrarse en las condiciones físicas adecuadas: higiene, alimentación, salud,...

A su vez, se manifiestan las dificultades añadidas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes, constituyendo dos de los colectivos más afectados por su situación de doble exclusión.

En base a los datos recogidos, se puede concluir que las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad pueden agruparse en los siguientes conjuntos:

- Personas desempleadas de larga duración.
- Familias sin ingresos desahuciadas por impagos de hipotecas y alquileres que no tienen otra opción habitacional y que mantienen la deuda hipotecaria.

- Madres solteras sin recursos con hijos menores a cargo.
- Mujeres que han sufrido/sufren violencia de género.
- Personas que han agotado todas las prestaciones.
- Mayores desempleadas/os sin recursos.
- Drogadicciones y jóvenes en riesgo: absentismo escolar, delincuencia juvenil, fracaso escolar, etc.

No existen datos conocidos sobre personas sin hogar, derivándose los casos esporádicos a los albergues cercanos.

Según las estadísticas de Servicios Sociales, en el año 2012⁵ fueron atendidas unas 1099 familias vulnerables, de las cuáles, 191 recibieron una cobertura económica para recursos básicos y 51 entraron en el programa de vivienda. Las limitaciones burocráticas para el acceso a las distintas ayudas, y que tan sólo los empadronados con una antigüedad de 2 años pueden acceder a las mismas, dificulta la prestación de servicios urgentes, por lo que derivan la atención más inmediata a las entidades benéficas del municipio.

Además, la cantidad de solicitudes de atención que llegan a Servicios Sociales ha generado una lista de espera de alrededor de un mes, a pesar del aumento de plantilla que se produjo en el año 2015 con el PLIS. Esta carga de trabajo hace que las atenciones tengan que ser muy ágiles y no permite dedicar el tiempo que precisaría una atención individualizada.

⁵ Según las trabajadoras del centro de servicios sociales, los informes más recientes se perdieron en un fallo informático que borró la memoria interna que los contenía.

Recursos a disposición de paliar estas situaciones

Las becas de comedor ayudan a asegurar al menos una comida saludable al día a los menores durante el curso escolar, por lo que durante los meses de verano y las vacaciones se intenta asegurar desde el ayuntamiento a través de campamentos de verano.

El Ayuntamiento destina una partida presupuestaria anual a la cobertura de pago de servicios de emergencia para personas en riesgo de exclusión.

Se organizan actividades de inclusión en el marco del PLIS para trabajar con los colectivos más vulnerables. El número de plazas es limitado y la metodología no permite trabajar con grandes grupos.

Se ha creado una bolsa de empleo municipal para dar empleo durante 6 meses al año a personas desempleadas de larga duración para asegurar unos ingresos mínimos.

Se ha aumentado ligeramente la plantilla de Servicios Sociales.

La población femenina en riesgo: características

Suelen ser mujeres jóvenes que no comenzaron o han abandonado sus proyectos profesionales para encargarse de la crianza de los hijos e hijas. Llevan tiempo desvinculadas del mercado laboral y en consecuencia, tienen pocas habilidades para la búsqueda de empleo. Además, se observa baja autoestima y falta de ingresos, incrementándose en el caso de mujeres separadas.

Las mujeres migrantes pertenecen fundamentalmente a 4 grandes grupos: magrebíes (en la mayoría de los casos son analfabetas y no conocen el idioma, por lo que su inserción laboral es aún más complicada), mujeres del Este de Europa (suelen tener un nivel de estudios alto pero les resulta imposible homologar sus titulaciones, por lo que en su

mayoría, se dedican al trabajo doméstico), latinoamericanas (en este caso, pueden observarse mujeres sin formación o con formación avanzada en su país que no pueden homologar, por lo que nunca vuelven a ejercer su profesión) y sudafricanas (desconocen los recursos y no homologan sus títulos, por lo que no ejercen sus profesiones).

4.3. Problema de investigación

La continua observación de los colectivos más vulnerables ayuda a identificar las carencias más profundas de la atención social a los mismos. En el caso de la mujer en riesgo, destacan los pocos recursos que se destinan a programas de formación eficaces que engloben la totalidad de sus necesidades. A pesar de que el municipio de Seseña ofrece distintos servicios públicos, entre los que se incluyen diversos cursos gratuitos durante el año, los temas se tratan de forma aislada sin llegar a conformar un todo con sentido, por lo que este colectivo no termina de encontrar una acción que se ajuste a sus expectativas.

La falta de recursos y de competencias básicas para la búsqueda de empleo por parte de las mujeres en riesgo, así como la falta de red social debido a las características del municipio y de las habitantes del mismo, motivan la presente investigación, que trata de averiguar cuáles son las necesidades y dificultades del colectivo femenino en riesgo, así como plantear una intervención formativa que les ayude a buscar soluciones a las mismas. La incorporación al mercado laboral de la mujer es mucho más compleja que para el hombre, ya que le supone tener que conciliar su vida laboral con la familiar, siendo en ocasiones incompatible si no se cuenta con los recursos mínimos.

En el caso de Seseña, el rápido aumento en la demanda de servicios sociales y de alimentos y productos básicos del hogar en el municipio, es sólo una llamada de atención más sobre

la situación que están atravesando muchas familias. La falta de empleo prolongado está terminando con los ahorros, y las situaciones familiares tornan a ser críticas.

De este modo, las discriminaciones se hacen presentes ya no sólo para las mujeres que reivindican su derecho a participar en el mundo laboral y en la sociedad igual que los hombres, sino para todo el colectivo femenino que anteriormente no estaba preocupado por estos temas, y que en la actualidad les supone una barrera vital.

Resulta apremiante por tanto, llevar a cabo acciones que traten de comprender la realidad que atraviesan estas personas y ayudarles a mejorar sus competencias o a reciclarse, tanto en la búsqueda de empleo como en las habilidades sociales que les permitan conseguir un trabajo digno (cómo presentarse en una entrevista, puntualidad, carta de presentación, lenguaje, opciones para formarse en un oficio, búsqueda de empleo por Internet,...) como en la relación con sus vecinas (fomento de la red social). En este sentido, Suárez (2008) nos recuerda que las discriminaciones múltiples son decisivas en muchos proyectos vitales que no pueden llegar a cumplirse:

De manera particular, estas discriminaciones se acentúan en ciertos grupos de mujeres que cuentan con menos recursos y oportunidades de acceder al empleo, así como en aquellas que se encuentran en desventaja social (Suárez, 2008: 20).

Algunos de los interrogantes que se plantearon antes de concretar el proyecto de investigación fueron los siguientes: ¿existe un colectivo femenino en riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad en el municipio? ¿Se llevan acciones paliativas o de apoyo con este colectivo desde las instituciones locales y provinciales? ¿Se podrían desarrollar nuevas estrategias para dar mayor eficacia y calidad al proceso de apoyo y acompañamiento, sobre

todo en relación al acceso al mercado laboral? ¿Se pueden ofrecer alternativas desde la educación no formal para optimizar la búsqueda de empleo?

En relación a las mujeres en situación de riesgo de exclusión o vulnerabilidad social, cabría preguntarse: ¿Qué perfil o perfiles tienen las mujeres vulnerables o en riesgo de exclusión en Seseña?; ¿Cuáles son sus principales problemas diarios a la hora de conciliar su vida laboral y familiar?; ¿Qué estrategias ponen o pondrían en marcha para solventarlos?; ¿Conocen los recursos que se ofrecen en el municipio para la conciliación?

Del mismo modo, en relación a la búsqueda de empleo, ¿cuál es su motivación principal para buscar empleo?; ¿Realizan búsquedas activas de empleo?; ¿Conocen los recursos de búsqueda de empleo del municipio?; ¿Cómo creen que se podrían mejorar?; ¿Suelen participar en actividades formativas?; ¿Utilizan Internet para buscar empleo?; ¿Qué recursos online manejan? Respecto al desarrollo de nuevas metodologías de formación, ¿de qué forma puede llegarse a ellas?; ¿Querrían participar en un programa de este tipo?; ¿Qué les interesa conocer?; ¿Qué creen que necesitan aprender?; ¿Qué contenidos son básicos para garantizar el éxito del programa? ¿Qué se debe evitar para no fracasar? ¿Qué horarios serían los más indicados para garantizar la asistencia?

Finalmente, ¿qué opinan los profesionales de la zona? ¿Qué necesidades se detectan desde el Centro de la Mujer? ¿Cómo podríamos apoyarnos los unos a los otros para conseguir mayores probabilidades de éxito? ¿Qué visión tienen los responsables políticos de la situación de estas mujeres? ¿Qué recursos se destinan a paliar esta situación? En general, estas son las cuestiones que se propone responder a través de la investigación.

La presente investigación pretende asentar las bases de una reflexión más profunda que permita mejorar e innovar en estos procesos formativos. Gracias a las NTIC, estos procesos pueden ser mucho más dinámicos y eficaces, permiten diseñar programas atractivos y de calidad que se adapten al punto inicial de las participantes y crezcan con ellas. Dicho proyecto, junto con la acción del Centro de la Mujer y de Servicios Sociales, propiciaría un marco más amplio de atención al colectivo, y con bastante probabilidad, una atención más completa.

4.4. Objetivos

El objetivo principal de la tesis ha estado muy definido desde el principio, ya que la intencionalidad siempre ha sido tratar de buscar una posible acción que se destine a facilitar o mejorar las capacidades de inclusión laboral que demandan las mujeres en riesgo del municipio de Seseña. Sin embargo, no se tenía muy claro cuál podía ser el tipo de intervención más apropiada.

De este modo, no se puede obviar que para poder atender a esta petición de forma eficaz, era necesario conocer primero cuáles son esas necesidades y dificultades para poder decidir la forma más adecuada de intervenir a nivel social. Se definieron por tanto un objetivo general y cinco objetivos específicos que contribuyen a dar coherencia a la investigación.

Los objetivos específicos contribuyen a dar rigor y fundamentación a todo el proceso concretando las acciones necesarias para asegurar la consecución del objetivo general. Dada la complejidad de la investigación, se optó por diferenciar dos partes que se complementan entre sí:

- Fase I: detección de necesidades y dificultades.
- Fase II: diseño de la propuesta e implementación de la misma.

Sin embargo, es una división únicamente de carácter instrumental, para poder redactar los resultados de forma ordenada y clara. Las dos fases son igual de importantes y tienen el mismo peso en el desarrollo del trabajo. Los objetivos son los siguientes:

4.4.1. Objetivo general

- OG. Diseñar una propuesta de intervención formativa dirigida a facilitar la integración sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión social.

4.4.2. Objetivos específicos

- O1. Conocer las necesidades y el carácter de las dificultades para la inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social que habitan en Seseña (Fase I).
- O2. Diseñar un plan de formación para mejorar las competencias de inserción sociolaboral del colectivo (Fase I y II).
- O3. Implementar y evaluar una de las unidades del plan diseñado en función de los objetivos planteados (Fase II).
- O4. Conocer la satisfacción y utilidad del plan de formación percibida por las mujeres (Fase II).
- O5. Analizar la mejora de capacidades en búsqueda de empleo que han obtenido las mujeres atendiendo a las variables propuestas (Fase II).

4.5. Población/muestra

La población de estudio de la investigación es el colectivo de mujeres que acuden a los servicios sociales del municipio y/o a la entidad benéfica “Cáritas”.

En total, se estima que son alrededor de 250 personas. El motivo de la estimación es que la cifra es muy variable debido a las constantes llegadas y salidas de población en el municipio, por lo que se tuvo que fijar un número aproximado para determinar cuál sería una muestra válida.

Son mujeres que se encuentran en una situación de desamparo económico y en la mayoría de los casos, que tienen a cargo hijos e hijas menores de edad. Se solicita su colaboración con el estudio verbalmente al acudir a cualquiera de las dos instituciones.

La muestra concreta con la que hemos trabajado es el conjunto de mujeres que tienen desde 16 a 65 años (edad en la que se puede trabajar), que se encuentran en una situación de riesgo de exclusión social, que viven en el municipio de Seseña (Toledo) y que han colaborado en cualquiera de las etapas de la investigación: encuestas, grupos de discusión, entrevistas y asistencia al programa de formación.

En resumen, estamos hablando de unas 200 mujeres. En la siguiente tabla se detalla cada una de las muestras y la proporcionalidad de las mismas:

Tabla 4. Nº de participantes en cada fase de la investigación

	GRUPOS DE DISCUSIÓN	ENTREVISTAS	ENCUESTAS	EXPERIENCIA DIDÁCTICA
POBLACIÓN	250	250	250	250
MUESTRA	19	10	180	15
% TOTAL DE LA POBLACIÓN	7,6%	4%	72%	6%

Nota: Elaboración propia

La colaboración de Cáritas surge por la necesidad de conseguir datos concretos de la cantidad de mujeres en riesgo que hay en el municipio. Al pedir cifras reales al centro de Servicios Sociales y al de la Mujer, apareció el problema de que no cuentan con los datos oficiales debido a un fallo informático que borró todos los archivos, por lo que se decide buscar alternativas que ofrezcan datos con el rigor necesario para realizar una investigación fiable y sólida.

Aparece entonces la posibilidad de utilizar las estadísticas de “Cáritas”. Esta entidad sí contabiliza las familias atendidas de forma mensual y anual, y además, acompaña cada expediente con un informe social firmado por una trabajadora social autorizada que acredita la situación de vulnerabilidad familiar. A pesar de que cumplen una estricta política de privacidad en relación a los datos personales, sí está permitido el acceso a los datos estadísticos, que son más que suficientes en este caso.

Además, en el municipio, la colaboración de Cáritas con los Servicios Sociales y el Centro de la Mujer es muy estrecha, por lo que prácticamente la totalidad de la población en riesgo es atendida por Cáritas en relación a las distintas ayudas que se ofrecen, lo que facilita mucho el recuento.

Selección de la muestra para cada instrumento

Para seleccionar la muestra se han seguido los siguientes criterios:

1. Las mujeres participantes cumplen las tres condiciones que las incluyen dentro de la población de estudio (prerrequisitos): son mujeres de entre 16 y 65 años, en riesgo de vulnerabilidad o exclusión social y están siendo atendidas por Cáritas en Seseña.

2. Aceptan participar en la investigación de forma voluntaria y bajo los términos de cada instrumento de recogida de información que se detallan a continuación:

- **Grupo de discusión:** Aprovechando el acercamiento al grupo para recoger las encuestas iniciales, se solicita a las personas interesadas en participar de forma más estrecha en la investigación que faciliten sus datos de contacto, de forma que se les pueda dar la posibilidad de participar en otras formas de recogida de información.

Bastantes personas se muestran interesadas ya que el tema les atrae y les gustaría encontrar soluciones a sus problemas. Sin embargo, les preocupaba la forma en la que podrían ayudar.

Para poder hacer una distribución homogénea y en base a los grupos planteados, los datos solicitados son:

Nombre	Edad	Formación	Hijos	Pareja	Teléfono
--------	------	-----------	-------	--------	----------

En total, se inscribieron 55 mujeres. En base a sus características, se distribuyeron en cuatro grupos de discusión y se informó a cada una de ellas de la actividad por teléfono, citándoles el día y a la hora marcada para su grupo. Algunas de ellas rechazaron acudir finalmente o pidieron participar de forma más personal (en estos casos, se ofreció la entrevista). En otros casos, confirmaron la asistencia pero no acudieron.

Finalmente, un total de 19 mujeres participaron en los distintos grupos de discusión, correspondiéndose con el 7,6 % de la muestra.

- **Entrevistas:** al igual que para los grupos de discusión, se pide su colaboración de forma verbal y se concreta el día y hora con ellas en el mismo momento de la conversación.

Algunas de ellas no podían asistir a los grupos o preferían una forma más personal,

bien porque sus situaciones son más delicadas o por incompatibilidades de horarios, etc.

En total, se han realizado 10 entrevistas personales, que se corresponden con 4 % de la muestra.

- **Encuesta inicial:** Se solicita su colaboración con el estudio verbalmente al acudir a cualquiera de los dos sitios definidos (Cáritas o Centro de la mujer/Servicios Sociales). Se informa de la finalidad de la investigación de forma concisa y se pide que rellenen una encuesta de forma anónima. En caso de que acepten, se les entrega la encuesta para que lo rellenen.

Normalmente lo rellenan ellas mismas, excepto si tienen dificultades con el idioma o con la lectoescritura, que se les ayuda a rellenarlo. Se advierte que, en caso de que ya lo hayan cumplimentado una vez, no tienen que volver a hacerlo para evitar duplicar encuestas. Finalmente sólo tres mujeres lo rellenan en el Centro de la Mujer, por lo que no hay opción a la duplicidad del instrumento.

La encuesta es anónima y se rellena en el mismo momento. Durante un mes, se solicita la colaboración de las mujeres. Al finalizar el tiempo estipulado, se han recogido un total de 180 encuestas, suponiendo un 72% de la muestra.

Las personas que componen esta muestra no son elegidas de forma intencional, son ellas quienes deciden participar o no. De este modo, se evita condicionar o forzar a ninguna de ellas a realizarlo. Quienes deciden hacerlo, lo hacen con tranquilidad, sinceridad y pensando las respuestas, que en definitiva, es lo que más interesa a la investigación. De forma contraria, lo rellenarían rápido y de cualquier forma para terminar cuanto antes, proporcionando cualquier respuesta sin ajustarse a su realidad.

A pesar de que una pequeña proporción se ha negado a realizarlo o no se ha podido contactar con ellas, la muestra obtenida es bastante aceptable y representativa.

Siguiendo al profesor J. A. Gil (2011: 42), se puede concluir que **el error muestral** es del 4% en todas las condiciones más desfavorables del muestreo:

dónde $p = q = 0,5$ suponiendo la distribución normal para un intervalo de confianza de 2 sigma:

$$n = \frac{\frac{N}{N-1} PQ}{D + \frac{1}{N-1} PQ}$$

- **Experiencia didáctica (encuestas pre y post test):** los objetivos de la puesta en práctica de la unidad didáctica se vinculan a evaluar el poder de convocatoria de acciones formativas, así como las expectativas y el grado de satisfacción de las participantes. Por este motivo, se ofrece a toda la población que cumple con los prerequisites y que es atendida por Cáritas y Servicios Sociales, pudiendo asistir libremente a las reuniones semanales propuestas (no es necesario una inscripción).

La difusión del taller se realiza a través de redes sociales (Facebook de Cáritas), carteles informativos y mensajes de texto. La encuesta de expectativas se rellena el primer día de asistencia, antes de comenzar la sesión. Las encuestas de satisfacción, se rellenan diariamente al finalizar las sesiones.

En total, han asistido 15 mujeres de forma irregular, excepto 3 mujeres que han asistido a la totalidad de las sesiones, constituyendo un 6% de la muestra.

Estas pequeñas proporciones de la muestra que participan de forma más activa y estrecha ayudan a consolidar los datos obtenidos con los instrumentos para la articulación en la suplementación que se lleva a cabo en la investigación. Resulta llamativo que a pesar de la predisposición a la colaboración mostrada anteriormente, sólo 29 mujeres decidan participar más activamente en los grupos y las entrevistas. Como dato curioso, destacar que la amplia mayoría piden ser informadas de los resultados finales de la investigación ya que les interesa conocerlos y continuar participando en relación a futuras acciones similares.

Aunque no se incluyen en la población de estudio, para el proceso de investigación, resultan muy relevantes las observaciones que pueden facilitarnos los profesionales que trabajan con estas mujeres, por ello, se pide colaboración a la técnica de empleo que lleva a cabo la atención en el Centro de la mujer y a la concejal de Educación, Cultura y Bienestar Social. Ambas aceptan ser entrevistadas, por lo que sus impresiones son recogidas a través de entrevistas semiestructuradas que se incluyen en los anexos y que también forman parte del análisis descriptivo y de la construcción del marco teórico.

4.6. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación se articula en distintas etapas que dan orden y coherencia al trabajo. Siguiendo las indicaciones y recomendaciones de expertos como Barrantes (2001), Callejo y Viedma (2006), Corbetta (2007), Feliz (2010), Gil Jaurena (2009), Parcerisa (2004), Pérez Serrano (2009b) y Ruiz Corbella (2009) para este tipo de proyecto, se ha optado por una investigación dinámica que combina técnicas de investigación cualitativas y

cuantitativas dentro de un paradigma de trabajo interpretativo con enfoque mixto y con un diseño transversal.

La forma en la que se complementa el uso de los distintos instrumentos se corresponde con lo que Callejo y Viedma (2006) denominan “articulación en la suplementación”, ya que lo que aportan a la investigación son distintas perspectivas de un mismo fenómeno. Según estos autores,

[...] la suplementación constituye un grado de articulación de técnicas o prácticas de investigación bastante bajo. Incluso, el grado de complementariedad de los objetivos que se alcanza no es muy elevado. Más que abordar otros objetivos dentro del fenómeno a estudiar, lo que parece proponer es otros puntos de vista sobre lo que se estudia (Callejo y Viedma, 2006: 56).

Por otro lado, la relación con la teoría es abierta e interactiva, no existiendo un marco conceptual cerrado: se va modificando, añadiendo y completando a lo largo de todo el proceso de investigación, a través de un método inductivo de construcción del mismo.

El papel de la investigadora dentro del proyecto es activo, manteniendo una relación próxima y cercana con el objeto a investigar. Del mismo modo, el contexto geográfico es muy determinante, por lo que antes de comenzar, se realiza un estudio detallado de la situación del municipio, sus tradiciones, la forma de vida de sus habitantes y las relaciones entre ellos, las decisiones del gobierno municipal, las características socio-culturales de la población y los niveles de inmigración, las necesidades propias y un largo etcétera determinan el contexto dónde se va a trabajar.

A continuación, en la tabla 5 se muestran las distintas etapas del proyecto junto a las acciones realizadas en cada una de ellas. Para más información sobre la cronología de las mismas, puede consultarse el cronograma de actividades en el anexo III.

Tabla 5. Etapas de la investigación y acciones principales

ETAPA	ACCIONES
PREPARATORIA (1 ^{ER} semestre 2013 a 1 ^{ER} semestre 2015)	Estudio del contexto
	Detección del problema de estudio
	Estudio de la cuestión, los antecedentes, la normativa, la conceptualización, etc.: construcción del marco teórico
	Definición del problema de investigación y los objetivos
	Selección de la metodología y los instrumentos de recogida de la información
	Diseño de la investigación y de los instrumentos
	Selección de la muestra
	Validación y medida de la fiabilidad de los instrumentos
	Definición y contacto de los apoyos humanos necesarios: citas, entrevistas,...
	Definición de la temporalización y forma de llevar a cabo las tareas
Concreción de los softwares de apoyo a los posteriores análisis de contenido cuantitativo y cualitativo	
TRABAJO DE CAMPO (FASE I) (1 ^{ER} semestre 2015 a 1 ^{ER} semestre 2016)	Entrega y difusión de las encuestas
	Recolección de las encuestas y grabación de las entrevistas y los grupos de discusión
	Transcripción de los resultados de las encuestas
	Transcripción de las grabaciones de las entrevistas y grupos de discusión
ANALÍTICA (FASE I) (2 ^º semestre 2015 a 1 ^{ER} semestre 2016)	Análisis de los materiales obtenidos a través de los distintos instrumentos: encuestas y transcripciones
	Reflexión e interpretación de la información obtenida
TRABAJO DE CAMPO (FASE II) (2 ^º semestre 2016 a 1 ^{ER} cuatrimestre 2017)	Diseño de la propuesta de intervención: elaboración del plan y definición de los elementos
	Implementación de la experiencia didáctica para valorar la adecuación de la propuesta a los objetivos planteados.
	Diseño de las herramientas para la evaluación de la experiencia: rúbrica de la observación participante y encuestas pre y post test.
	Evaluación de la experiencia
ANALÍTICA (FASE II) (1 ^{ER} cuatrimestre 2017)	Análisis de los resultados obtenidos y redacción de las conclusiones
INFORMATIVA (Junio 2014 a abril 2017)	Redacción del informe de investigación

Nota: Elaboración propia

Las distintas etapas se superponen en ocasiones a medida que avanza la investigación. Puede observarse que la distribución en fases ayuda a comprender mejor el esquema del proceso seguido para la obtención de los datos.

En un primer momento, la fase I de la investigación se centra en el análisis de las necesidades y dificultades del colectivo, por lo que las herramientas están dirigidas a conseguir esta información. Gracias a las encuestas, se consiguieron muchos datos de carácter personal sobre las formas de conciliación y de búsqueda de empleo, así como percepciones de las dificultades y las motivaciones hacia el empleo y la formación. Las entrevistas y grupos de discusión complementan y amplían esta información aportando opiniones más generales que son debatidas y argumentadas de forma más exhaustiva.

Una vez localizadas las necesidades y dificultades, y atendiendo a las características del colectivo, que también se han recogido a través de la encuesta inicial, puede comenzar la fase II, centrada esta vez en el diseño del plan formativo.

Dicho plan está basado en los resultados obtenidos en la fase I, de forma que los contenidos y el diseño formal se adapten a las solicitudes y demandas hechas por las mujeres que han participado de los instrumentos. La diferenciación entre las fases es muy importante porque se complementan entre ellas, de forma que no puede llevarse a cabo la fase II sin haber concluido la fase I.

Una vez definido el plan, se desarrolla la unidad 2 para implementarla en un grupo real y poder analizar si responde a las expectativas de las mujeres. Esta experiencia didáctica permite evaluar los resultados en dos líneas: el cumplimiento de las expectativas de las mujeres a través del pre-post test y el resultado del trabajo realizado en las sesiones (calidad y utilidad de las herramientas diseñadas en el taller, aprendizajes adquiridos, etc.).

A continuación, se definen y detallan las técnicas e instrumentos de evaluación que se han utilizado en el proceso de investigación.

4.7. Técnicas e instrumentos de recogida de información

Las técnicas e instrumentos de recogida de información facilitan el proceso de selección, agrupación y ordenación de los datos para su posterior análisis, por lo que es importante concretarlos de la mejor forma posible y decidir cómo y en qué momento se van a utilizar.

La función de los instrumentos que se han elegido es la de facilitar el acercamiento a las mujeres, a sus preocupaciones y motivaciones, a sus formas de vida y a sus proyectos vitales, así como a las soluciones que buscan para resolver sus problemas, la red de apoyo que tienen y otros datos de interés que aporten la información necesaria para el objeto de investigación.

Por este motivo, en la construcción de los instrumentos se utiliza un lenguaje sencillo y coloquial, que permita una fácil comprensión por parte de todas las participantes, teniendo en cuenta que puede haber personas que no tengan un nivel cultural muy alto.

Al mismo tiempo, permiten acercarse a la opinión de los profesionales de la zona, conocer su impresión y las soluciones que plantean, así como descubrir las carencias más destacables y las acciones que se llevan a cabo para disminuir los efectos negativos de la desigualdad.

Respecto a las prácticas cualitativas, la técnica principal que se va a aplicar, debido a la proximidad de la investigadora con el objeto de estudio, es la observación participante. La mayoría de los datos surgen de la observación directa sobre el terreno, de la conversación

con las mujeres voluntarias y de la participación, como moderadora, en los grupos de discusión, las entrevistas y la experiencia didáctica. Todas las observaciones se recogen en un diario de campo.

Los grupos de discusión son otra herramienta cualitativa que nos resultará de gran utilidad para averiguar, más profundamente, qué necesitan y qué querrían en base a su inserción laboral y futuro formativo. El contexto grupal de esta técnica ayuda a las mujeres a reflexionar y a debatir sobre sus inquietudes y dificultades, propiciando una mayor participación y en consecuencia, mayor cantidad de datos producidos.

Por su parte, las entrevistas semiestructuradas contribuyen a descubrir más profundamente la disparidad de situaciones personales, ofreciendo un entorno más próximo y personal. Las participantes se sienten más seguras para explicar detalladamente su situación y sus expectativas y a ofrecer opiniones que quizá no compartirían en un grupo.

Para profundizar más en algunas cuestiones de tipo político y el trabajo que se lleva a cabo desde el centro de la mujer, se mantuvieron dos entrevistas con distintas responsables que nos explicaron el trabajo que se lleva a cabo actualmente y qué planes futuros se tienen en relación a programas de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar, así como las barreras existentes.

En relación a las herramientas cuantitativas, cabe destacar la encuesta. Este instrumento permite recoger información de forma generalizada de un gran número de participantes ahorrando tiempo y obteniendo los datos recogidos físicamente. La encuesta define preguntas muy concretas en relación a necesidades y situaciones propias, expectativas,... que permitan extraer datos estadísticos de la población a estudiar.

Por otra parte, también sirve para recoger las expectativas y el grado de satisfacción de la experiencia didáctica a través de la elaboración de un pre-post test que se aplica a las participantes del taller formativo.

Como complemento a la teoría, se extraen datos de las estadísticas de población para saber qué población habita en el pueblo: grupos de edad, de sexos,... y de las estadísticas de Cáritas del municipio: número de familias atendidas, situaciones de vulnerabilidad,... y otros recursos que se han utilizado en la construcción del marco teórico y la contextualización.

A continuación, se describe cada técnica aportando la justificación y los objetivos derivados de su uso en el proyecto, la construcción y el desarrollo del instrumento de recogida de la información, el análisis que se realiza de los datos recogidos y en los casos en los que es necesario, cómo se ha llevado a cabo el proceso de validación y fiabilidad del instrumento.

Todos los instrumentos, protocolos de validación y transcripciones de los mismos pueden consultarse en los anexos.

I. Grupo de discusión

Justificación

El grupo de discusión es una herramienta cualitativa de recogida de datos. Según Callejo (2001), ayuda a construir conocimiento a partir de la interacción de un grupo que cumple con unas características determinadas y que se encuentra moderado por un investigador. De esta forma, la interacción grupal entre varias personas nos permite acercarnos a la

realidad superando las barreras individuales y de forma interdisciplinar, a través de la observación, reflexión y análisis del discurso obtenido.

Es decir, el grupo de discusión permitirá conocer, a través del diálogo, qué piensa un grupo determinado sobre el tema a investigar, permitiendo un acercamiento a sus realidades, motivaciones, intereses, necesidades, etc. La investigadora, al finalizar el proceso, expresará sus propias conclusiones incorporándolas al trabajo.

De esta forma, se conforman grupos de personas que, en la medida de lo posible, son desconocidas entre sí, para dar mayor validez a la práctica. Dichos grupos, moderados por la investigadora, intervienen abiertamente durante todo el tiempo que dura la sesión, mientras se presta especial atención a cómo se expresan y los silencios que guardan, tratando de descubrir todo aquello que pueda ser valioso para el proceso investigador.

Esta práctica completará la información obtenida a través de las encuestas realizadas a la población femenina en riesgo del municipio, de forma que se obtenga información suficiente y contrastada. Callejo (2001) destaca el valor de esta técnica para el estudio de fenómenos cotidianos en los que es frecuente el intercambio de opiniones y en el que los sujetos son conscientes de que son observados, generándose procesos de aceptación mutua y construcción de discursos consensuados.

Objetivos

Los objetivos que se persiguen son los siguientes:

- Ogd 1. Conocer sus motivaciones e intereses en relación a la búsqueda/mejora de empleo.

Ogd 2. Conocer las necesidades y dificultades en el ámbito laboral de la población femenina en riesgo: búsqueda de empleo, conciliación familiar, etc. y las posibles soluciones que plantean.

Ogd 3. Recopilar información sobre sus ideas previas en relación al autoempleo, conciliación y recursos a su alcance.

Construcción y desarrollo

Delimitación de los objetivos

Esta técnica es muy abierta porque se trata de una conversación grupal que puede dirigirse hacia muchos temas distintos, por este motivo, a la hora de preparar los grupos se definieron los ejes sobre los que se debería construir el discurso del grupo, siendo los siguientes:

- (1) motivación hacia el empleo,
- (2) cómo se plantean la conciliación familiar y otras dificultades y
- (3) demandas o propuestas de mejora.

El último eje es el que más información de utilidad aportará al posterior diseño formativo, por lo que se desgana en varios apartados para hacer referencia a todos sus aspectos (formación, conciliación, etc.). Una vez delimitada la información que es útil averiguar para la investigación, se redactan los objetivos de la técnica.

Preparación del guion: esquema, diseño, contenido y preguntas

Los grupos de discusión siguen una dinámica propia, por lo que el papel de la moderadora será mínimo, pero sí que es importante guiar la conversación, de forma que se discutan en

profundidad todos los ejes. Por esta razón, el primer paso en la construcción del guion fue elaborar una batería de preguntas que iniciarán los distintos debates de forma semiestructurada, es decir, de forma que se puedan añadir o eliminar/modificar las cuestiones necesarias si el debate sigue una dinámica distinta pero que responda a los objetivos.

El resultado inicial del discurso se estructuró en 4 grandes bloques:

- definir y describir qué era lo que se esperaba de la sesión: se explicarán los objetivos y el funcionamiento de la técnica sobre todo centrado en resaltar la idea de que no hay respuestas correctas e incorrectas, si no que cualquier aporte es valioso; insistir en respetar los turnos de palabra; recordar que todo el mundo tiene derecho a participar libremente y a ser respetada,... normas básicas de participación para intentar asegurar un clima agradable y cómodo (Callejo, 2011).
- descubrir la percepción de las mujeres en relación a los ejes propuestos.
- indagar sobre el nivel de satisfacción sobre las respuestas dadas a nivel municipal y estatal.
- oportunidad de proponer mejoras o acciones necesarias dirigidas a facilitar sus dificultades diarias.

Una vez definido el guion inicial, se traslada a los expertos para que validen el contenido y aporten las propuestas de mejoras que consideren:

Fiabilidad y validación del contenido

La fiabilidad del instrumento se garantiza al ser preguntas extraídas directamente de la teoría estudiada, contextualizadas y de utilidad práctica para el proceso. Según Krause (1995), la aplicación de estos criterios debe adaptarse al tipo de investigación planteada, por lo tanto, se justifican en tanto que son preguntas significativas para el desarrollo de la investigación.

La validación del contenido la realizaron 3 expertos a través de un protocolo de validación diseñado específicamente para ello (ver anexos). La forma de envío fue a través del correo electrónico y previa petición de colaboración. Pueden consultarse las opiniones de los expertos en el anexo.

La experta en mujer y relaciones laborales, técnica de empleo en el Centro de la Mujer de Seseña, incidió en que algunas cuestiones estaban planteadas de forma que podrían dar lugar a respuestas estereotipadas que no serían interesantes para el estudio. A su vez, planteaba el hecho de poder incluir preguntas que hicieran un sondeo sobre las respuestas que se están dando en los hogares a la conciliación y otros problemas generales que afectan a las mujeres.

La experta investigadora en didáctica e intervención socioeducativa, profesora de la UNED, considera que el orden de las preguntas no está muy definido, ya que algunas cuestiones podrían ubicarse junto a otros ítems. Hace referencia también a la redacción de algunas cuestiones, sobre todo aquellas que son muy generales y al igual que la experta 1, destaca algunas cuestiones que pueden dar lugar a respuestas poco útiles.

El experto investigador en metodología y diseño de programas, profesor de la UNED, consideró que existían algunas preguntas demasiado personales que sería necesario eliminar, reformular o incluirlas en la encuesta, ya que pueden responderse a nivel individual sin generar debate. Además, es necesario incluir razones y motivos, así como un orden más simple (organizado por dimensiones) y un guion mucho menos extenso. Finalmente, destaca algunas palabras que la población a estudiar puede no comprender y recomienda revisar el vocabulario utilizado.

Guion definitivo

Analizando los ítems y las propuestas de mejora aportadas, se reconstruye el orden de algunas preguntas, se eliminan todas las que tienen un carácter más personal, se reformulan aquellas que pueden dar lugar a dudas y se diseña una pequeña ficha inicial que recoge las circunstancias familiares de las participantes (ver anexo).

De esta forma, se optimiza el instrumento y la recogida de los datos y la conversación se centra en los ítems a debatir, que finalmente, son 7 cuestiones relacionadas con la búsqueda y acceso al empleo, con la conciliación familiar y con la formación para el empleo (ver anexo). A su vez, la moderadora toma las notas que permiten después analizar los datos obtenidos junto a las transcripciones de las sesiones.

Organización y aplicación de la técnica

Una vez confirmado el guion final, se pasa a organizar y fechar las sesiones de trabajo. El número de reuniones que se proponen son cuatro, dos por cada categoría relevante del objeto de investigación (edad y formación). En función del éxito de la convocatoria y la respuesta de las mujeres del municipio, se valora la posibilidad de duplicar las reuniones

para alcanzar el grado máximo de fiabilidad de la práctica (Callejo, 2001), dado que este autor no recomienda hacer grupos de más de 10 personas.

Sin embargo, finalmente no es necesario dado que a pesar de que muchas mujeres manifestaron querer participar (un total de 55), sólo se presentaron 19 (una media de 5 participantes por grupo).

Para llevar a cabo la elección y distribución de las participantes se han tenido en cuenta dos factores de homogeneidad (sexo y clase social) y 5 de heterogeneidad (edad, formación, pareja, actividad laboral, hijos y lugar de procedencia), de forma que los grupos sean lo más dinámicos posible.

Teniendo en cuenta dichos factores, se conformaron los siguientes grupos de discusión:

- φ 16 de mayo del 2015 a las 11:00h: GD1. Mujeres. Clases populares. Edad de entre 20 y 40 años. Con formación. La ½ con pareja y la otra ½ sin pareja. Activas o paradas. Con hijos o sin hijos. Autóctonas o extranjeras.
- φ 8 de mayo del 2015 a las 18:00h: GD2. Mujeres. Clases populares. Edad de entre 20 y 40 años. Sin formación. La ½ con pareja y la otra ½ sin pareja. Activas o paradas. Con hijos o sin hijos. Autóctonas o extranjeras.
- φ 16 de mayo del 2015 a las 16:00h: GD3. Mujeres. Clases populares. Edad de entre 40 y 65 años. Con formación. La ½ con pareja y la otra ½ sin pareja. Activas o paradas. Con hijos o sin hijos. Autóctonas o extranjeras.
- φ 9 de mayo del 2015 a las 16:00h: GD4. Mujeres. Clases populares. Edad de entre 40 y 65 años. Sin formación. La ½ con pareja y la otra ½ sin pareja. Activas o paradas. Con hijos o sin hijos. Autóctonas o extranjeras.

Como se ha indicado con anterioridad, el reclutamiento se ha hecho preguntando directamente a las mujeres si estaban o no dispuestas a participar en los grupos, anotando sus datos de contacto en el caso de que sí. Una vez decidida la fecha y hora de cada reunión, se contactó a través del teléfono con cada una de ellas y se les citó en el espacio correspondiente.

El espacio dónde tuvieron lugar las reuniones es una de las salas de trabajo que utiliza Cáritas y que fue cedida para desarrollar las reuniones. Es un ambiente conocido por todas ellas por lo que aporta confianza y comodidad. La disposición de las mesas y sillas fue en círculo, para facilitar la comunicación y la moderadora ocupaba un lugar más. Las paredes están “desnudas” y se encuentra dentro de un edificio más grande, por lo que no había ruidos en el exterior. No se ofreció ningún tipo de gratificación por la participación.

El tiempo estimado de duración, según el guion, es de aproximadamente una hora y cuarto, que más o menos se cumplió en todos los grupos (la media de duración es de 1:15'). Al final del discurso, y siguiendo las recomendaciones de Callejo (2011), se realiza un pequeño resumen de las ideas principales para ver el grado de acuerdo alcanzado y dar una última oportunidad de matizar algún aspecto.

El registro del instrumento se realiza mediante grabación de voz y de video por separado para facilitar su posterior transcripción y el análisis de gestos y silencios (ver transcripciones en anexos).

Análisis de datos

El análisis de los datos se realiza a través de la técnica de análisis de contenidos apoyada sobre el programa específico “Atlas.ti 7.5.12”. Esta técnica es la recomendada por Ballestero, García y González (2001) para el análisis de textos escritos o transcritos sean propios o ajenos. Estos autores también recomiendan la sistematización del proceso de tratamiento de la información basada en una serie de pasos sobre los que hemos apoyado nuestro análisis:

Definición del universo de contenidos y selección de la muestra

El análisis se lleva a cabo sobre las transcripciones de los grupos de discusión que han tenido lugar en mayo de 2015. La selección de la muestra se caracteriza por ser:

- Representativa: los grupos se conformaron de forma homogénea con la intención de que aporten variedad de situaciones al discurso: madres solteras, familias numerosas, con familiares enfermos o mayores a cargo, etc. Son representativas de la población de estudio en tanto que forman parte de la misma.
- Exhaustiva: se han incluido las cuatro transcripciones realizadas literalmente, sin alterar ni reescribir ninguno de los comentarios realizados.
- Homogénea: todas ellas versan sobre las mismas temáticas en base al guion preestablecido con anterioridad.
- Adecuada: permiten extraer información relevante al objeto de investigación.

Unidad de análisis y establecimiento de categorías

La decisión sobre la unidad de análisis ha sido muy compleja dada la variedad de posibilidades, todas muy interesantes, de análisis del discurso. Finalmente, se opta por lo

que Callejo (2001) denomina como “lexías”, que son las unidades mínimas de sentido del discurso. En este caso, pueden ser frases o párrafos que se relacionan con una familia de contenidos concreta.

Dichas lexías, se van vinculando a unas categorías y familias preeleboradas a través de un método inductivo de construcción basado en una primera lectura y en las notas de recogidas en las sesiones. Las categorías más pequeñas forman parte de las 16 familias en las que categoriza el contenido, éstas, se agrupan a su vez en 3 macrofamilias, según el lenguaje de Atlas.ti, que se corresponden con los 3 ejes definidos al principio para facilitar la interpretación de los resultados. Puede observarse el mapa de contenido completo en el capítulo 5: Análisis de las necesidades.

Tratamiento de los resultados

Antes de comenzar a analizar los textos, se realizó la transcripción literal de cada grupo de discusión en formato Word, respetando todas las aportaciones y siendo lo más fiel posible a los tonos y expresiones. Esta tarea permitió un acercamiento a la sistematización de las categorías y familias, que aunque luego fueron modificadas, conformaron un punto de inicio en el análisis.

A continuación, se volcaron todos los datos sobre el programa Atlas.ti y sobre una lectura más exhaustiva, sistemática y objetiva, se fueron señalando y marcando las lexías que a priori resultaban más relevantes, y categorizándolas sin seguir una forma definida, simplemente atendiendo al aspecto que trataban.

Sobre ese trabajo, se comenzó a refundar las categorías para conformar las familias y macrofamilias definitivas. En los análisis posteriores, se reorganizaron las lexías en las

categorías definitivas, eliminando algunas que bien no tenían cabida o trataban aspectos demasiado individualizados. Al final, se consiguió trabajar sobre un mapa de contenido claro y definido y extraer así las conclusiones pertinentes.

En síntesis, el procedimiento seguido ha sido el siguiente:

1. Determinación de la técnica e instrumento a utilizar para la recogida de información: el grupo de discusión.
2. Definición y concreción de los objetivos del instrumento.
3. Construcción del instrumento: diseño de las preguntas, de la metodología, del formato, etc.
4. Validación del instrumento por parte de las y los expertas y expertos.
5. Revisión y modificación del instrumento a la luz de las observaciones de las expertas y expertos.
6. Aplicación del instrumento a los grupos para la recogida de la información.
7. Análisis de los datos recogidos a través del programa Atlas.ti.
8. Redacción del informe.

II. Entrevistas

Justificación

La entrevista cualitativa es una técnica que nos permite conocer la perspectiva del sujeto estudiado a través de la formulación de preguntas que se responden de manera 'libre' (Corbetta, 2007).

El mismo autor nos indica que el esquema de desarrollo se parece mucho al de una conversación entre dos personas, la comunicación fluye de forma bidireccional y de forma asimétrica pero a su vez, tiene un carácter intencional, persiguiendo unos objetivos que definen por dónde se guiará la conversación. Además, los sujetos “a entrevistar” son preseleccionados en función de sus características propias (experto en..., empleado de tal empresa, encargado de..., etc.).

Por otro lado, los roles asignados son muy claros: el entrevistador/a es quien propone la entrevista en base a sus objetivos, quien elabora el esquema de preguntas flexibles y no estandarizadas y quien dirige la entrevista. Por su parte, el entrevistado/a va respondiendo a las preguntas libremente, sin ajustarse a respuestas preconcebidas.

Por norma general, se aplican a varios sujetos de forma que los resultados pueden relacionarse y compararse. Es una técnica que ofrece mucha información objetiva y subjetiva, por lo que es una fuente muy rica de datos. A su vez, la calidad de la información puede verse afectada en función del entrevistado, el entrevistador, el contexto o momento de la entrevista, etc.

En este caso, y dadas las múltiples formas de entrevista que se pueden hacer, se ha determinado que la opción que más se ajusta a los objetivos planteados es la entrevista cualitativa semiestructurada.

Continuando con las aportaciones de Corbetta (2007), las características de este tipo de entrevista son su falta de estandarización, antepone la comprensión a la documentación, no se realiza sobre una muestra representativa y el criterio está centrado en el sujeto en vez de en las variables. Es decir, a pesar de no ser una muestra representativa, nos ayuda a

comprender ciertos aspectos de la realidad y a su vez, a complementar la información recibida a través del resto de técnicas.

La tipología de semiestructurada (temas o preguntas definidos pero sin un orden y estilos concretos) contribuye a poder indagar sobre los aspectos que más interesen en el momento de la entrevista y que puedan ser de interés a los objetivos de la investigación, aunque a priori, no estuviesen contemplados en el guion de la entrevista.

Para el desarrollo de la investigación, se proponen tres entrevistas distintas dirigidas a dos personas que se relacionan directamente con el ámbito de la inserción sociolaboral en el municipio y a mujeres en riesgo del municipio: la primera, dirigida a Isabel Domínguez como Concejal de Educación y Bienestar Social, la segunda, dirigida a Rosa Morillo, técnica de empleo del Centro de la Mujer de Seseña y la tercera, dirigida a 10 mujeres en riesgo que tienen un entorno personal complejo en relación a su situación de vulnerabilidad o riesgo pero que prefieren una entrevista individual a la participación en los grupos de discusión.

Objetivos

El objetivo de las entrevistas a expertas es averiguar qué concepción se tiene sobre la exclusión social de la mujer en los ámbitos político y de gestión de recursos. Por su parte, el objetivo de las entrevistas a mujeres en riesgo es conocer situaciones concretas de vulnerabilidad, las dificultades que manifiestan a la hora de acceder al mercado laboral y qué herramientas y recursos utilizan las mujeres para intentar conciliar la vida familiar y laboral.

A continuación definimos los objetivos concretos de cada una de ellas:

Entrevista a Isabel Domínguez:

- Oe 1. Definir los recursos que se ofrecen desde el ayuntamiento para conciliar la vida familiar y el empleo.
- Oe 2. Conocer cuáles son las necesidades que el equipo de gobierno considera más urgentes en relación a mujer y empleo.

Entrevista a Rosa Morillo:

- Oe 1. Conocer las funciones y actividades básicas del centro de la mujer.
- Oe 2. Delimitar la población que es atendida por dicho centro y sus necesidades prioritarias.
- Oe 3. Conocer los recursos al alcance del colectivo atendido.
- Oe 4. Conocer las investigaciones y resultados anteriores (si las hubiera) como análisis previo de la situación.
- Oe 5. Definir las líneas de actuación más necesarias para el desarrollo del proyecto vital y laboral de la mujer en riesgo de exclusión.

Entrevista a mujeres en riesgo:

- Oe 1. Indagar sobre las dificultades para la conciliación familiar y el empleo y para poner en marcha su proyecto vital
- Oe 2. Averiguar las soluciones que están utilizando para resolver sus dificultades
- Oe 3. Conocer las motivaciones hacia el empleo
- Oe 4. Conocer qué propuestas de mejora plantean en relación a sus situaciones concretas

Construcción y desarrollo

Delimitación de los objetivos de las entrevistas

A la hora de plantear las técnicas de recogida de información, se valoró la posibilidad de introducir a la recogida de datos la opinión de personas que trabajen directamente en la inserción sociolaboral y de personas afectadas de forma directa. Una vez definidos los datos que eran necesarios, se procedió a delimitar los objetivos para cada una de ellas de forma que se complementasen.

Por su parte, los objetivos de las entrevistas a las mujeres se relacionan con los datos que se necesitan conocer para el desarrollo de la investigación y el diseño del programa.

Preparación de los guiones: esquemas, diseños, contenidos y preguntas

Una vez definidos los objetivos para cada una de ellas, se procedió a anotar una batería de preguntas por campos susceptibles de ser incluidas en las respectivas entrevistas. Las preguntas se basaron en la teoría estudiada y en los datos que faltaban en ese momento. En la redacción de las preguntas, se trató de adaptarse al profesional y participante al que se dirigían.

Las entrevistas a las dos profesionales van encaminadas sobre todo a la contextualización del municipio y a la indagación sobre los recursos para las mujeres que existen.

Las preguntas de la entrevista a las mujeres en riesgo se extraen principalmente de la teoría estudiada en Dominique (2005) y Suárez (2008), y de materiales de trabajo para la inclusión laboral de Instituto de la mujer recogidos en la bibliografía.

Finalmente, se decidió que las 3 entrevistas tendrían una estructura formal semiestructurada con preguntas abiertas, de forma que las entrevistadas pudiesen explicarse libremente. En relación a las expertas, dado que ambas tienen conocimientos concretos sobre los temas elegidos, las entrevistas no se superponen, si no que se complementan aportando una doble visión de los recursos ofertados en el municipio. La entrevista a las mujeres persigue un objetivo distinto, por lo que es radicalmente distinta en contenidos y forma.

Las tres tienen en común que se diseñan por bloques de contenido, dónde se incluyen varias preguntas que dan solidez al discurso y con ello, fiabilidad a la herramienta. La respuesta a las distintas preguntas nos permite comprender la realidad del municipio.

Una vez obtenidas las versiones preliminares de las 3 entrevistas, se trasladan a las y los expertos pertinentes para su validación.

Fiabilidad y validación del contenido

Al igual que el grupo de discusión, la fiabilidad del instrumento se garantiza al ser preguntas extraídas directamente de la teoría estudiada, contextualizadas y de utilidad práctica para el proceso. Según Krause (1995), la aplicación de estos criterios debe adaptarse al tipo de investigación planteada, por lo tanto, se justifican en tanto que son preguntas significativas para el desarrollo de la investigación.

La validez del contenido la realizaron expertos a través de un protocolo de validación (ver en el anexo). La forma de envío fue a través del correo electrónico y previa petición de colaboración. Pueden consultarse las opiniones de los expertos en el anexo.

La experta en ciencias de la educación y nuevas tecnologías, profesora de la UNED, comenta que el diseño es apropiado y que se podrían complementar los datos con el uso de una técnica cuantitativa de forma complementaria, para ampliar el número de respuestas. A la vez, añade que se pueden incluir más preguntas en función de los intereses y el rumbo que tome la entrevista.

La experta en diseño de programas en educación online, profesora de la UNED, indicó que el uso de algunas frases afirmativas puede dar lugar a respuestas sesgadas, por lo que propone revisar la redacción de la introducción. Hace referencia a separar las preguntas en el tiempo para dar lugar a respuestas más elaboradas y revisar la pregunta sobre las tareas domésticas para que comprenda más realidades. Finalmente, propone incluir alguna pregunta sobre motivaciones e intereses a nivel laboral.

La experta en metodología de investigación, didáctica y diseño de programas en entornos digitales, profesora de la UNED, recomendó revisar la redacción de algunas cuestiones y al igual que la experta 2, separar las preguntas para dar opción a que las respuestas sean más elaboradas.

Guiones definitivos

En base a los aportes recogidos en las tablas de evaluación, se modifican los guiones iniciales para dar lugar a las entrevistas definitivas. En el caso de las entrevistas a las expertas, las propuestas son muy sencillas y prácticamente no modifican el contenido de la misma. Por su parte, la entrevista a mujeres en riesgo es reestructurada y reelaborada en base a las opiniones de las expertas, sobre todo en el uso del lenguaje formal y la organización en dimensiones.

Organización y aplicación de la técnica

Una vez confirmados los guiones de las entrevistas, se deciden el día y lugar de la entrevista con cada una de las participantes:

Isabel D.: 8 de abril de 2015 a las 16:00h

Rosa M.: 8 de mayo de 2015 a las 14:00h.

Entrevistadas: entre el 9 y el 21 de octubre de 2015

Antes de comenzar las entrevistas, y al solicitar la colaboración, se informó de los objetivos de la investigación y la necesidad de la participación en el proceso de recolección de datos.

Las entrevistas trascurrieron tranquilas, en un clima de confianza, por lo que se sentían seguras al hablar. Isabel estaba muy nerviosa, aunque poco a poco fue relajándose, estaba muy preocupada por hacerlo bien así que hablaba muy rápido. Su entrevista fue más corta que la de Rosa.

Por su parte, Rosa se encontraba muy a gusto. En ocasiones se olvidaba incluso de la entrevista y teníamos que retomar la conversación a raíz de la última pregunta. Es una mujer muy entusiasta y comprometida con su trabajo y este tema le evoca muchas ideas y proyectos que podrían realizarse.

El resto de las entrevistadas, al no estar acostumbradas, estaban inseguras hasta que conseguían olvidar la grabación, poco a poco, se tranquilizaron y fueron sesiones muy productivas. Dado el ambiente de la entrevista, en esta ocasión se prescindió del video, sólo se registró la voz.

Al realizar las preguntas se trataba de normalizar la situación lo máximo posible intentado integrarlas de forma natural en la conversación. En la entrevista a Rosa se realizó algún cambio en el orden de las preguntas y se suprimió alguna que ella misma fue respondiendo en su discurso.

Para no perder información, todas las entrevistas se grabaron con el teléfono móvil y fueron transcritas en los días posteriores. Pueden consultarse en los anexos.

Análisis de datos

Definición del universo de contenidos y selección de la muestra

El análisis se lleva a cabo sobre las transcripciones de las entrevistas que han tenido lugar en octubre de 2015. La selección de la muestra se caracteriza por ser:

- Representativa: son mujeres que cumplen los requisitos para ser entrevistadas y tienen una situación especial de vulnerabilidad.
- Exhaustiva: se han incluido las diez transcripciones de forma literal, sin alterar ni reescribir ninguno de los comentarios realizados.
- Homogénea: todas ellas versan sobre las mismas temáticas en base al guion preestablecido con anterioridad.
- Adecuada: permiten extraer información relevante al objeto de investigación.

En relación a las expertas, la selección de las entrevistadas siguió criterios profesionales, puesto que ambas son trabajadoras del Ayuntamiento de Seseña. En el caso de Rosa, sólo trabajaba ella como técnica de empleo en el Centro de la Mujer, al igual que Isabel llevaba a cabo sus funciones sola.

El contacto para las entrevistas se realizó por teléfono, concretando la fecha, hora y lugar que mejor se adaptase a las entrevistadas. Ellas mismas eligieron sus respectivos despachos como lugar para la entrevista garantizando la comodidad y evitando las molestias de tener que trasladarse de sitio.

Isabel Domínguez es la concejala responsable de área de Educación y Bienestar Social, por lo tanto, dentro de sus funciones, se encuentra la supervisión y apoyo a los centros educativos, escuela de idiomas, servicios sociales y centro de la mujer. Entre los recursos que gestiona, se encuentran algunos proyectos que buscan facilitar la inserción sociolaboral de la mujer.

La entrevista a Rosa Morillo como técnica de empleo del centro de la mujer del Ayuntamiento de Seseña tiene una finalidad informativa sobre el tipo de población, en especial femenina, que encontramos en el municipio, sus necesidades básicas, la tipología de recursos que más se reclaman, etc. Además, se recoge información sobre qué tipo de acciones se están llevando a cabo desde dicho centro.

Las mujeres en riesgo seleccionadas para las entrevistas, son mujeres que tienen una situación de especial interés para la investigación y que por distintos motivos, no pueden o no quieren incorporarse a los grupos de discusión. El contacto con ellas también es telefónico y las entrevistas tienen lugar en la misma sala que los grupos de discusión.

Unidad de análisis y establecimiento de categorías

El análisis de las entrevistas varía en función de los objetivos de las mismas:

Entrevistas a expertas

Las entrevistas a expertas, dado que se utilizan de forma informativa para la construcción del marco teórico y la contextualización del municipio, se realiza un análisis exhaustivo sobre los contenidos y se insertan en la redacción de los capítulos correspondientes.

Entrevistas a mujeres en riesgo

Las entrevistas a las mujeres en riesgo siguen la misma dinámica que los grupos de discusión, utilizándose la misma técnica de análisis de contenidos y el programa Atlas.ti.

Las transcripciones de las 10 entrevistas se insertan junto a las de los grupos de discusión y se analizan de la misma manera, categorizándolos en las mismas 16 familias y 3 macrofamilias (Motivaciones, Dificultades o barreras y Demandas o propuestas). Del mismo modo, nos apoyamos en los pasos dictados por Ballesteros, García y González (2001); Flick (2004) para el análisis de contenidos.

Como se ha indicado en el grupo de discusión, la unidad de análisis es la lexía, categorizadas en 16 familias y 3 macrofamilias que facilitan la interpretación de los datos obtenidos de forma conjunta y argumental.

Tratamiento de los resultados

Para analizar los textos, se realizó la transcripción literal de cada entrevista en formato Word, respetando todas las aportaciones y siendo lo más fiel posible a los tonos y expresiones.

A continuación, se volcaron todos los datos sobre el programa Atlas.ti 7.5.12 y sobre una lectura más exhaustiva, sistemática y objetiva, se fueron señalando y marcando las lexías

para insertarlas en las categorías definitivas que se habían definido para el análisis de los grupos de discusión.

De esta forma, aseguramos un estudio paralelo y coherente a las mismas categorías y se simplifica el proceso de interpretación de los datos obtenidos. Las conclusiones extraídas de las entrevistas, que se desarrollan junto a las conclusiones de los grupos, aportan datos de interés que ayudan a comprender las distintas posiciones y situaciones que enfrentan las mujeres que han participado en ambas técnicas.

Análisis conjunto de grupos de discusión y entrevistas

En la siguiente tabla (6), se muestra la distribución de las categorías en las familias. Las celdas más claras corresponden a subcategorías dentro de la categoría correspondiente. Esta división permite un análisis más detallado de la categoría en cuestión cuando sus contenidos hacen referencia a distintos elementos. Los códigos asignados a cada categoría para ATLAS.ti se indican entre paréntesis:

Tabla 6. Familias y categorías de análisis

FAMILIAS/ MACROCA- TEGORÍAS		1. MOTIVACIONES (MOT)	2. DIFICULTADES O BARRERAS (DIF)	3. DEMANDAS O PROPUESTAS (DEM)
CATEGORÍAS (CÓDIGOS)		1. Mejorar la economía del hogar: falta de ingresos mínimos o mejora poder adquisitivo (Economía Hogar)	4. Estereotipos y roles asignados (Estereotipos)	12. Ayudas socio-económicas (Ay. Económica)
			Estereotipo masculinizado (Rol masc.) Cuidado de otros (Cuidados) Corresponsabilidad familiar (Hogar)	
		2. Tener ingresos propios (Economía personal)	5. Falta de formación (Formación)	13. Ayudas laborales (Ay. Laborales)
		3. Tener independencia emocional (Independencia)	6. Falta de experiencia (Experiencia)	
	Fuente de distracción (Distracción)	Forma de mejorar el autoestima y la autovaloración (Autovaloración)	7. Condiciones laborales y de acceso al mercado de trabajo (Laboral)	14. Ayudas o mejora del transporte (Ay. Transporte)
	Forma de ampliar la red social (Amistad)		8. Carencias en los Servicios Públicos (Serv. Públ.)	15. Ayudas formativas: Form. permanente y orientación laboral (Ay. Formación)
			9. Inversión Económica Para Buscar Empleo (Gasto búsqueda)	
			10. Discriminación (Discriminación)	16. Ayudas a la Conciliación (Ay. Conciliación)
			Criterios de selección (Criterios) Cargas familiares (Hijos)	
			11. Conciliación (Conciliación)	

Nota: Elaboración propia

Una vez creados los códigos, se procedió a la codificación del contenido a través de citas, en lenguaje de ATLAS.ti o, en términos de Callejo (2001), de “lexías”. Cada cita o lexía recoge una parte del discurso delimitada que responde a alguna de las categorías de análisis (en ocasiones, puede corresponder a más de una). Una vez codificada, se establece la relación con el resto de lexías (si la hubiera) y se continúa analizando el resto del discurso.

De esta forma, el software permite conectar las categorías y las lexías (unas con otras y entre sí), averiguar su fundamentación en el discurso (la frecuencia de aparición del código), su densidad (el número de relaciones que tiene el código con el resto) y crear

mapas de contenido. Esto es muy importante a la hora de dar rigor y coherencia al análisis y fundamentar las hipótesis obtenidas y refutadas con el discurso de las participantes. Además, los mapas obtenidos ayudan a exponer las conclusiones de análisis en el informe final.

Tras analizar los datos obtenidos y realizar la correspondiente interpretación de los mismos, se han extraído las necesidades formativas detectadas y/o expresadas por las entrevistadas. Este trabajo facilita el diseño del programa de intervención ajustándolo a sus necesidades y preocupaciones concretas y además, puede facilitar el desarrollo de propuestas destinadas a la mejora de los servicios públicos existentes.

En síntesis, el procedimiento seguido ha sido el siguiente:

1. Determinación de la técnica e instrumento a utilizar para la recogida de información: el grupo de discusión.
2. Definición y concreción de los objetivos del instrumento.
3. Construcción del instrumento: diseño de las preguntas, de la metodología, del formato, etc.
4. Validación del instrumento por parte de las y los expertas y expertos.
5. Revisión y modificación del instrumento a la luz de las observaciones de las expertas y expertos.
6. Aplicación del instrumento a los grupos para la recogida de la información.
7. Análisis de los datos recogidos a través del programa Atlas.ti.
8. Redacción del informe.

III. Encuestas

Justificación

La encuesta es una técnica cuantitativa que permite llegar a un gran número de personas de forma asincrónica. Esta herramienta se caracteriza por que se compone de preguntas estandarizadas que persiguen el objetivo de obtener la información relacionada con el estudio para averiguar las relaciones existentes entre las variables, por lo que la muestra ha de ser representativa (Corbetta, 2007).

Esta técnica puede ser utilizada en muy diversos contextos, por lo que se debe delimitar cuál va a ser el uso específico y en consecuencia, si se tratará de una entrevista estructurada o libre (técnicas cualitativas) o de una encuesta (encuesta por muestreo).

En la vida cotidiana, cuando queremos conocer un determinado fenómeno social, [...] disponemos de dos formas básicas de recopilar información: observar y preguntar. Si la observación es la vía más directa e inmediata para estudiar los comportamientos manifiestos, la interrogación es la vía obligada para explorar motivaciones, actitudes, creencias, sentimientos, percepciones y expectativas (Corbetta, 2007: 146).

Estas preguntas pueden presentarse de forma oral o por escrito, por lo que los medios también pueden variar: cara a cara, por teléfono, en papel u online. La condición imprescindible es que el proceso sea 'estandarizado', es decir, que a todos los sujetos se les planteen las mismas preguntas, en igual orden e idénticas condiciones, de esta forma, los resultados pueden ser analizados con técnicas estadísticas.

Numerosos investigadores han utilizado la encuesta en sus trabajos cuando pretendían conocer la opinión de muchas personas sobre algún tema. El descubrimiento de que una muestra representativa de toda la población valía para extrapolar los resultados al conjunto total facilitó mucho la tarea ya que cuando la población es muy grande resultaba prácticamente imposible llevarla a cabo, es decir, se sistematizó la técnica obteniendo resultados de mayor calidad.

La elección de esta técnica para recoger datos en esta investigación es porque permite llegar a un número importante de personas de forma fácil y accesible. Además, se utiliza como instrumento de recogida de impresiones sobre las expectativas y el grado de satisfacción de la experiencia didáctica. Se definen por tanto dos instrumentos: la encuesta inicial y la encuesta pre-post test.

En la encuesta inicial, el principal objetivo es recoger datos sobre la situación de las familias vulnerables o en riesgo, las motivaciones de las mujeres hacia el empleo, los obstáculos que ellas consideran más importantes en la búsqueda de empleo y qué temas les motivarían más en torno a recibir formación.

La organización de los ítems responde a cuatro bloques de contenido: “Datos personales y sociodemográficos”, “Vida laboral y conciliación” y “Experiencias laborales, formativas y procesos de búsqueda de empleo” y “Disposición a acudir a formación”. En el último apartado se incluyen los temas que serían de su interés en caso de realizar la formación.

Respecto a las encuesta pre-post test, se utiliza como forma de evaluación de las expectativas y del grado de satisfacción en relación a la experiencia didáctica.

Esta técnica se complementa con el grupo de discusión, las entrevistas y la observación participante.

Objetivos

Encuesta inicial

El objetivo principal es delimitar y conocer los distintos aspectos que inciden en el proyecto de vida laboral de las mujeres vulnerables o en riesgo de exclusión. Los objetivos que se persiguen al construir el instrumento son los siguientes:

- Oen 1. Delimitar las características personales y familiares de las mujeres en riesgo.
- Oen 2. Conocer su motivación hacia el empleo.
- Oen 3. Conocer las necesidades y preocupaciones en relación al empleo y la conciliación.
- Oen 4. Averiguar las formas de búsqueda de empleo que utilizan.
- Oen 5. Indagar cómo y dónde acuden en busca de empleo y orientación
- Oen 6. Recopilar información sobre sus intereses, horarios más adecuados, temas que les gustaría desarrollar,...
- Oen 7. Definir qué aspectos formativos les interesa más.

Encuestas pre-post test: encuesta de expectativas

- Oen 1. Conocer qué les motiva a asistir y el grado de motivación
- Oen 2. Averiguar sus conocimientos previos sobre TIC
- Oen 3. Conocer si los contenidos y metodología propuestos son llamativos

Encuestas pre-post test: encuesta de satisfacción

- Oen 4. Conocer el grado de satisfacción con el taller recibido

Oen 5. Averiguar si los contenidos resultan útiles, atractivos y de interés

Oen 6. Evaluar si se produce mejora en las capacidades de búsqueda de empleo

Construcción y desarrollo

Delimitación de los objetivos

Los objetivos se definen acorde con los objetivos de la investigación. Según la bibliografía consultada, esta técnica permite recoger a través de preguntas estandarizadas datos relacionados con la realidad de las mujeres, sus motivaciones, dificultades y expectativas hacia el empleo. Por lo tanto, una vez definidos los datos que se pretenden obtener, se redactan los objetivos de forma coherente con los resultados esperados para cada una de las encuestas.

Preparación del guion: esquema, diseño, bloques de contenido y las variables

Encuesta inicial

Una vez decidida la herramienta y los objetivos, se plantean los bloques de contenido en base a los objetivos y la teoría estudiada hasta el momento. El capítulo 1 y 2 de este trabajo presentan las afirmaciones de los expertos sobre la exclusión sociolaboral de la mujer que se convierten en hipótesis a afirmar.

El objetivo es averiguar si las mujeres en riesgo de Seseña comparten las mismas características generales o no y en base a ello, delimitar las necesidades, dificultades, particularidades y prioridades del grupo.

Una vez definido el tipo de preguntas que se van a utilizar y los posibles bloques de contenido que van a cubrir, se realiza una batería de preguntas que se van modificando y ordenando en función de los bloques. Las preguntas están basadas en la distinta bibliografía y autores consultados, destacando Baron y Byrne (2005), Bengoechea (2010), Casas y Sallé (1987), Medá (2002) y Suárez (2008).

El diseño es estructurado y abierto. Se cree conveniente que el formato de pregunta sea estandarizado con varias respuestas a elegir en función de cada pregunta, en la que se incluye una última opción “otros” que permite detallar algunas situaciones. Las respuestas son breves, concisas y cerradas, normalmente se elige entre varias opciones mostradas o entre Sí o No. Además, se plantean preguntas con respuestas que incluyen la cuestión “¿por qué?” para que puedan ampliar la respuesta si lo desean. De este modo, y junto a las opción “otros” incluida entre las respuestas, se facilita la recogida de información cualitativa y la profundización en los temas.

Según Corbetta (2007), destacan tres bloques de preguntas que son esenciales en una encuesta: Las propiedades sociodemográficas básicas (edad, estado civil, nacionalidad, estudios, etc.), son preguntas estándar que se incluyen en todas las encuestas y que sirven para definir al sujeto de estudio. Las preguntas relativas a actitudes (opiniones, motivaciones, sentimientos, juicios, etc.), son las que mejor se observan con esta técnica pero resulta muy difícil plantear cuestiones que resulten fáciles de responder y que no interfieran en lo socialmente aceptable, que no sean malinterpretadas, etc.

Por otro lado, Corbetta (2007) destaca la complejidad y la multidimensionalidad de las actitudes, pudiendo estar a favor o en contra de un mismo acto en función de la situación o tener motivos para actuar de una manera específica que son totalmente desconocidos para

el sujeto. Por último, las preguntas relativas a comportamientos (lo que se dice que se hace o lo que se ha hecho), este bloque hace referencia a las acciones, por lo que constituye un bloque más sólido, objetivo e inequívoco. El haber realizado o no una acción es observable por lo que mentir es menos probable en este tipo de cuestiones.

Las preguntas realizadas pueden ser de dos tipos: abiertas o cerradas. Las preguntas abiertas son aquellas que la respuesta es libre y no está condicionada por una lista de respuestas (la transcripción es literal).

En la cerrada, se debe elegir la respuesta entre las opciones dadas (se señala con cruces).

Las preguntas cerradas dan lugar a una matriz de datos que puede utilizarse para comparar unas encuestas con otras de forma cuantitativa, a través de programas específicos.

Sin embargo, con las respuestas abiertas, el investigador luego tiene que codificarlas para poder llevar a cabo el análisis., elevando el grado de arbitrariedad al codificar las respuestas. Las preguntas cerradas ofrecen además un mismo marco de referencia a todos los encuestados, facilita el recuerdo y fomenta el análisis y a reflexión del encuestado; junto a las ventajas, encontramos algunas limitaciones, como que cierra el abanico de respuestas a las precodificadas, las opciones influyen en las respuestas y las opciones pueden no tener el mismo significado para todos los encuestados (Corbetta, 2007).

La redacción y formulación de las preguntas es muy importante para obtener datos correctos y acordes con la realidad. Es necesario utilizar un lenguaje sencillo y adaptado a las características de la muestra; teniendo en cuenta que las preguntas breves y concisas son más fáciles de comprender que las preguntas muy largas que además pueden generar distracciones. Las opciones para las respuestas deben ser poco numerosas, concretas, precisas en el tiempo y no dar por hecho ningún comportamiento anterior del entrevistado

(preguntas filtro y preguntas condicionadas). A su vez se deben evitar el uso de lenguaje coloquial, términos ambiguos o palabras con fuerte contenido emocional así como preguntas ambiguas, embarazosas, tendenciosas, discriminatorias, múltiples o que den lugar a respuestas 'socialmente aceptadas' (Corbetta, 2007).

Con la batería de preguntas elaboradas y los datos necesarios para elaborar la encuesta se conformó una primera versión del instrumento.

En un primer momento, la encuesta tiene un apartado de información personal en el que se incluyen los datos de: sexo, edad, nacionalidad, estado civil, número de hijos, formación académica y situación laboral. A continuación, 13 preguntas divididas en distintos bloques. El primero sobre motivaciones para la búsqueda de empleo: preguntas de la 1 a la 6, el segundo sobre conciliación: la 7, el tercero sobre las distintas formas de búsqueda de empleo que utilizan: de la 8 a la 12 y el último sobre disposición a asistir a formación sobre búsqueda activa de empleo: la 13, dividida en tres apartados: preferencia de horario, de duración y los temas (8 temáticas a elegir y una novena "otros"). Esta versión fue revisada y modificada en distintas ocasiones hasta lograr una versión más completa que fue evaluada por los expertos.

Fiabilidad y validación del contenido

La fiabilidad del instrumento se garantiza al ser preguntas extraídas directamente de la teoría estudiada, contextualizadas y de utilidad práctica para el proceso. Según Krause (1995), la aplicación de estos criterios debe adaptarse al tipo de investigación planteada, por lo tanto, se justifican en tanto que son preguntas significativas para el desarrollo de la investigación.

La validación del contenido la realizaron expertos a través de una encuesta de carácter abierto adjunto al mismo. La forma de envío fue a través del correo electrónico y previa petición de colaboración. Pueden consultarse las opiniones de los expertos en el anexo.

Una vez terminada la versión preliminar, se da paso a la valoración de distintos expertos para que validen el instrumento antes de su aplicación.

El experto investigador, experto en metodología y diseño de programas de intervención educativa, profesor de la UNED, expone que se debía revisar el orden de las preguntas planteadas para agruparlas por dimensiones que respondieran a los objetivos; y el lenguaje utilizado, ya que se corría el riesgo de que alguna palabra no fuese entendida por la población a la que está dirigido la encuesta.

La experta en mujer y empleo, técnica del centro de la Mujer, hace referencia también a algunas cuestiones que posiblemente pudieran condicionar las respuestas dadas así como que se debía ampliar las opciones para dar lugar al registro de la diversidad en las situaciones familiares y laborales de las mujeres.

Analizando los ítems y las propuestas de mejora aportadas, se reconstruye el orden de algunas preguntas, se eliminan algunas y se revisa la redacción para ajustar el lenguaje a la muestra. De esta forma, se optimiza el instrumento y la recogida de los datos.

Versión definitiva

Una vez revisados los instrumentos por los expertos y vistas sus aportaciones, se da forma a la encuesta definitiva, rectificándola en función de los aportes y consejos dados.

La encuesta responde a la modalidad de encuesta autocumplimentado, de forma que cada persona pueda responder al suyo de forma autónoma, agilizando la distribución y tiempo

utilizado en la recogida de los datos. Dado que el diseño está destinado a población en riesgo de exclusión social, utiliza un lenguaje claro y sencillo, sin tecnicismos. Como se indicó anteriormente, el diseño es estructurado y abierto e incluye una pequeña nota aclaratoria muy breve y concisa que señala las destinatarias a las que va dirigida la encuesta.

Finalmente, los bloques de preguntas se dividen en cuatro apartados de acuerdo a los objetivos delimitados: (1) Datos personales y sociodemográficos (lo que Parcerisa (2004) denomina indicadores sociales), (2) Vida laboral y conciliación, (3) Experiencias laborales, formativas y procesos de búsqueda de empleo y (4) Disposición a acudir a formación.

En el primer bloque, delimitado con un cuadro, se recogen los indicadores sociales o datos sociodemográficos básicos de la mujer haciendo mención a todos los ámbitos de su vida familiar: sexo, sexo de la pareja (si la tiene), edad, nacionalidad, estado civil, número de hijos y edades, personas a cargo, personas con las que convive, situación de la vivienda en la que habita, formación académica, otra formación y situación laboral.

Estas preguntas sirven para identificar y definir la muestra de estudio y asegurar que todas las participantes son mujeres. Además, permitirán establecer relaciones entre ítems, por ejemplo, para ver si la nacionalidad influye en las motivaciones para el empleo, si el tener hijos les supone más dificultades para buscar empleo o influye en el tipo de jornada que buscan, etc.

Cada pregunta dispone de varias opciones que facilitan la respuesta; cuando las posibilidades son muy distintas, se señalan las más comunes y se añade la casilla “otros” en la que la encuestada puede indicar su realidad concreta. El apartado correspondiente a

formación y otra formación se deja como respuesta libre debido a la cantidad de opciones posibles.

El segundo, tercer y cuarto bloque hacen referencia a la vida laboral de la mujer y la conciliación familiar; las experiencias laborales, formativas y de búsqueda de empleo que desarrollan y la disposición a acudir a cursos de formación. Estos bloques no se distinguen de forma visual ya que a través de las preguntas se va guiando el paso de un bloque a otro. En total son 15 preguntas que indagan en las realidades de las encuestadas de forma fácil y sencilla, a través de preguntas cerradas, cortas y concisas en las que las respuestas se señalan con una X. Las posibilidades de respuesta son distintas para cada pregunta, aunque predomina la dicotomía “sí o no”.

Todas las preguntas incluyen una opción en la que poder detallar la respuesta en caso necesario, de esta forma se recoge también información cualitativa. En general se pregunta sobre comportamientos o acciones y preferencias de la persona, evitando las preguntas largas y ambiguas. Entre las preguntas encontramos cuatro preguntas filtro, la número 6, la 10, la 12 y la 14 que dan paso a otra pregunta condicionada a cada una de ellas.

Se utilizan siempre frases positivas y directas. En algunos casos se incluye un espacio en el que explicar el “por qué” de la respuesta, recogiendo así algunos detalles que no pueden recogerse de otra forma.

Para garantizar que la mayor parte de la población posible participe en el estudio, se distribuirá desde distintos puntos de atención: el centro de la mujer y las dos sedes de Cáritas. La encuesta se presenta en un folio por ambas caras, con letra Calibri, tamaño 12 y espaciado 1,5 para facilitar la lectura. La encuesta será entregada por la propia investigadora o por las trabajadoras de los centros, que han sido informadas de la finalidad

de la encuesta y las pautas a seguir para la correcta cumplimentación del mismo. En caso de que alguna de las mujeres presente dificultades con el idioma se realizara la lectura por parte de la encuestadora y se rellenará la encuesta de forma literal.

Organización y aplicación de la técnica

La aplicación de la encuesta se concentra en los meses de mayo y junio de 2015, en los momentos de espera para la recogida de alimentos de Cáritas y en las visitas al Centro de la Mujer. De esta forma, evitamos traslados innecesarios de las mujeres y aseguramos la participación en la encuesta. En total se recogieron 180 encuestas rellenos de forma voluntaria y previa explicación de la finalidad.

En el momento de la realización, se facilitó un bolígrafo y una fotocopia de la encuesta a las personas interesadas, que tardaron como 10-12 minutos en rellenarlo, dependiendo del interés y el grado de elaboración de las respuestas abiertas. Se opta por la versión en papel para garantizar la participación de las mujeres, ya que se hace muy difícil contactar con ellas vía mail o similar. Muchas de ellas no tienen acceso a Internet o lo tienen sólo con wifi.

Encuestas pre-post test: encuesta de expectativas y encuesta de satisfacción

Para poder recoger información cuantitativa por parte de las asistentes a la experiencia didáctica, se diseñó un pre y post-test que se entrega a cada participante de forma individual, lo que se ha venido a llamar como “Encuesta de expectativas” y “Encuesta de satisfacción”.

El pre-test (expectativas), tiene la finalidad de recoger los datos sobre la situación inicial de la mujer: datos personales y familiares, experiencia personal y profesional, conocimientos previos y expectativas en relación a la formación.

El post-test (satisfacción), tiene la finalidad de evaluar las impresiones acerca de la sesión que acaban de trabajar en base a los 5 aspectos fundamentales de la misma: la utilidad y satisfacción de la formación, la metodología utilizada, los conocimientos adquiridos, la docencia y la organización y expectativas cumplidas.

Ambos test se relacionan entre sí mediante el estudio de los siguientes ítems:

- φ expectativas – expectativas cumplidas
- φ conocimientos previos – conocimientos adquiridos

Preparación del guion: esquema, diseño, contenido y preguntas

Los test utilizados son una adaptación de los test de expectativas y satisfacción que utiliza la Junta de Andalucía para evaluar sus cursos y talleres (Agencia de calidad sanitaria de Andalucía, 2012).

En el proceso de adaptación de los instrumentos, se han reditado algunas preguntas y eliminado los ítems que no son necesarios para la investigación, así como se han incluido otros que responden a los objetivos fijados. Las versiones finales pueden consultarse en los anexos.

Análisis de datos

Encuesta inicial

Los datos obtenidos en las encuestas se registran en un documento EXCEL para poder ser estudiados a través del programa *IBM SPSS Statistics 22*. Este programa, específico para el análisis de datos cuantitativos, nos ofrece una forma de categorizar los datos de forma

sistemática y metódica, a la vez que generar los gráficos y estadísticas correspondientes y aplicar fórmulas para obtener datos estadísticos como la moda, media, mediana, etc.

Primera revisión de las encuestas obtenidas

La encuesta diseñada ofrece básicamente información cualitativa, por lo que se irá analizando ítem por ítem los resultados obtenidos relacionándolos con los objetivos de la investigación y las áreas de conocimiento delimitadas para su posterior comparación con la información obtenida a través del resto de instrumentos.

Por la naturaleza de la encuesta, de tipo cualitativo-mixto, se observan preguntas cerradas (dicotómicas: sí o no y categóricas: posibilidad de respuestas cerradas, en algunas de ellas, con respuesta múltiple) y preguntas abiertas, con la finalidad de enriquecer la recogida de datos con aportes personales. La encuesta se diseñó sobre la base a la teoría estudiada (Baron y Byrne, 2005; Medá, 2002; Casas y Sallé, 1987; Suárez, 2008), por lo que cabía la posibilidad de que algunas familias tuviesen situaciones o estrategias distintas a las examinadas hasta el momento.

Uno de los aspectos que más preocupaba de la encuesta era que el lenguaje se adaptase al bagaje cultural de las personas que iban a rellenarlo, para que pudiesen comprender las preguntas de forma clara y sencilla. A pesar de los múltiples intentos por utilizar un lenguaje sencillo, aparecen palabras que resulta muy difícil sustituir o que no tienen un sinónimo que se acerque más a la realidad de la muestra. Con alegría se comprobó que no supuso ningún problema. Todas las mujeres están familiarizadas con los términos utilizados en torno a la conciliación y búsqueda de empleo, bien porque a pesar de su situación, tienen un nivel de estudios medio-alto, o bien porque están acostumbradas a las

entrevistas con las trabajadoras sociales, por lo que terminan comprendiendo los términos utilizados.

Dada la disparidad de niveles formativos encontrados y las distintas motivaciones personales que animan a cada participante a colaborar con la investigación, se observan encuestas muy completas, en las que se ha invertido tiempo y esfuerzo por rellenar correctamente cada uno de los ítems, y encuestas menos completas, en las que sólo se completan las preguntas con opciones cerradas y no se aporta información “extra” o en las que sólo se aporta dicha información en los aspectos que les resultan más apremiantes de forma personal. Estas observaciones se tienen en cuenta también a la hora de valorar qué variables tienen más importancia para las mujeres y cuáles tienen menos.

Establecimiento de las variables de análisis

Para establecer las variables, se van nombrando una a una y estableciendo los criterios correspondientes en función del número de opciones posibles. Por cada una, se decide el tipo de variable, el valor de la misma y si es nominal o escalar, asignando números a las distintas opciones nominales. En total, se obtienen 28 variables.

Los primeros ítems son variables de clasificación, por lo que nos permiten definir las características generales del colectivo. La información recogida con este instrumento en relación a las características propias de las mujeres vulnerables o en riesgo es la más completa ya que la muestra es muy amplia y recoge detalles muy variados: desde la edad, nacionalidad y estado civil al nivel formativo, formaciones complementarias o tiempo de desempleo.

En el ámbito laboral, como se definió anteriormente, influyen distintos factores que no tienen las mismas repercusiones para los hombres que para las mujeres. De esta forma, encontramos dos grandes focos de estudio, las características familiares y físicas, como la edad, el número de hijos, el estado civil y la nacionalidad. Y las características culturales, como el tipo de estudios cursados, la formación continua y el trabajo anterior fuera del hogar. En el resto de preguntas se analizan otros factores de conciliación, motivación hacia el empleo, necesidades, búsqueda de empleo,... y la actitud frente a asistir a programas formativos relacionados con la búsqueda de empleo:

Tabla 7. Variables de análisis de la encuesta

<u>Variables Analizadas</u>					
(1) Características de las mujeres vulnerables o en riesgo					
1. Número De Participante	2. Sexo	3. Sexo Pareja	4. Edad	5. Nacionalidad	6. Estado Civil
7. Número De Hijos	8. Personas A Cargo	9. Convivencia	10. Situación Vivienda	11. Formación Académica	12. Otra Formación
(2) conciliación y motivación hacia el empleo					
13. Situación Laboral 13.1 Tiempo Parada 13.2 Tiempo Activa	14. Trabajo Fuera Del Hogar 14.1 Razón	15. Problemas Conciliación	16. Cómo Concilian	17. Razón Búsqueda Empleo	
(3) Búsqueda activa de empleo					
18. Jornada Mejor Se Adapta	19. Realiza Trabajo Informal 19.1 Razón 19.2 Tipo Trabajo	20. Desplazarse Por Trabajo 20.1 Razón	21. Negocio Propio 21.1 Razón		
22. Razón No Encontrar Empleo	23. Búsqueda De Empleo	24. Utiliza Internet	25. Conoce Recursos Municipales		
(4) Formación					
26. ¿Ha Hecho Algún Curso?		27. ¿Asistiría?	28. Temas De Interés		

Nota: Elaboración propia

Tratamiento de los resultados

Se ha realizado un análisis de datos de tipo descriptivo ya que los datos obtenidos son de tipo cuantitativo y cualitativo (encuesta de diseño mixto). De esta forma, los resultados obtenidos se analizan en base a las cuatro áreas de conocimiento delimitadas en la investigación: (1) Datos personales y sociodemográficos (indicadores sociales), (2) Vida laboral y conciliación, (3) Experiencias laborales, formativas y procesos de búsqueda de empleo y (4) Disposición a acudir a formación. Se generan las tablas de contenido y las gráficas y estadísticas necesarias para el informe y se van detallando los resultados. Todas las gráficas y datos obtenidos pueden consultarse en el anexo.

Encuestas pre-post test: encuesta de expectativas y encuesta de satisfacción

Selección de la muestra

Las encuestas se distribuyen entre las personas que acuden al taller formativo. La muestra incluye a todas las mujeres que voluntariamente deciden participar y que se encuentran dentro de la población considerada en riesgo de exclusión en el municipio de Seseña, independientemente de sus características personales o familiares particulares. Se hace un llamamiento masivo a todas las mujeres interesadas en participar del proyecto a través de las redes sociales y en los lugares de acogida de las mismas (Centro de la Mujer y Cáritas).

El único requisito de participación en el programa de formación es estar siendo acompañada por alguno de los recursos proporcionados por dichas instituciones. El cumplimiento de este requisito se confirmará de forma oral por todas las participantes en su primera sesión de trabajo.

Tratamiento de los resultados

Los resultados obtenidos se interpretan de forma conjunta con los datos recogidos a través de la observación participante en la evaluación de cada una de las sesiones de la experiencia didáctica.

En síntesis, el procedimiento seguido ha sido el siguiente:

1. Determinación de la técnica e instrumento a utilizar para la recogida de información: el grupo de discusión.
2. Definición y concreción de los objetivos del instrumento.
3. Construcción del instrumento: diseño de las preguntas, de la metodología, del formato, etc.
4. Validación del instrumento por parte de las y los expertas y expertos.
5. Revisión y modificación del instrumento a la luz de las observaciones de las expertas y expertos.
6. Aplicación del instrumento a los grupos para la recogida de la información.
7. Análisis de los datos recogidos a través del programa Atlas.ti.
8. Redacción del informe.

IV. Observación participante

Justificación

La observación participante es una técnica clásica de investigación cualitativa. Sirve para recoger datos sociales observando directamente a los sujetos estudiados, a través del diálogo, gestos no verbales, comportamientos, etc.

Según Corbetta (2007) la diferencia entre la observación y la observación participante radica en la intervención directa de la persona que investiga con el objeto de estudio. Mientras que la observación recoge datos contemplados desde la distancia, la observación participante requiere de interacción con la realidad a estudiar. Por esta razón, se incluye dentro del paradigma interpretativo.

Esta técnica permite al investigador estar tan cerca del objeto de estudio que puede participar en su realidad natural, convirtiéndose entonces en observador y participante. Este acercamiento tan profundo permite descubrir los temores, motivaciones, preocupaciones,... de las personas y facilita la comprensión de las mismas. Como indica Corbetta (2007:305) se consigue una 'visión desde dentro' que permite comprender a los objetos de estudio.

Por consiguiente, la tarea del investigador, a diferencia de otras técnicas, no puede ser delegada en otras personas, ya que la interacción es la clave de esta técnica. Debe llevarse a cabo durante un periodo largo de tiempo y dentro del ambiente natural de los sujetos. La finalidad es comprender, bajo su mirada, el mundo que les rodea.

El sujeto debe implicarse en la vida de la comunidad y terminar identificándose con ella, facilitando así las respuestas esperadas, con cierto equilibrio y sin perder de vista el fin último de la investigación, utilizando su experiencia para formular las preguntas precisas.

Esta técnica surgió en el ámbito de la investigación antropológica (S.XX) para estudiar las sociedades primitivas. Más tarde, el punto de mira fueron las sociedades modernas, en especial las dimensiones sociales y culturales específicas (Corbetta, 2007) y la técnica fue siendo aplicada a otras disciplinas, como la sociología, que aportó grandes experiencias. El

investigador puede ser ‘declarado’ (cuando comparte con el grupo la finalidad de su acción) o ‘encubierto’ (cuando se infiltra sin descubrirse).

Corbetta (2007) destaca que el observador participante observa, escucha y pregunta, pero a su vez, utiliza otras técnicas de recogida de datos como la entrevista y la documentación (análisis documental) que son clave para un buen desarrollo de la investigación.

En función del ámbito de aplicación, pueden derivarse algunos casos concretos como son el ‘estudio de comunidades’ y el ‘estudio de subculturas’. Poco a poco la técnica de ‘estudio de subculturas’ se fue ampliando para el estudio de sectores sociales concretos, por ejemplo, aplicación a un grupo de trabajadores de una empresa; para estudiar instituciones políticas o ‘la cultura de los niños’.

El tipo de investigación que se lleva a cabo en este caso puede incluirse en lo que el autor denomina “estudio de subculturas” ya que se estudia un sector social muy definido: mujeres en riesgo de exclusión social.

El continuo contacto con todas ellas gracias a la intervención sociolaboral que se realiza desde Cáritas facilita la observación. Los encuentros con las trabajadoras son más esporádicos, organizados y planificados, completando su intervención con una entrevista semiestructurada.

Además, la involucración directa en el grupo de trabajo resultante y en la mediación y guía permiten llevar a cabo un proceso de evaluación interno privilegiado, participando de la construcción y evolución del grupo desde sus inicios. Estas observaciones se concretan en el diario de campo de la experiencia piloto.

Objetivos

La observación es un proceso que abarca todo el tiempo de la investigación, desde el inicio hasta el final. En realidad, la observación comenzó mucho antes incluso de proponer el trabajo de investigación, ya que ha sido un proceso en el tiempo, sin embargo, la técnica toma forma y rigor a partir de la definición de los objetivos.

La observación participante se utiliza para recoger todos aquellos datos, percepciones y detalles que no pueden ser recogidos con otras técnicas. En un contexto como éste, las conversaciones diarias, las preguntas y los acontecimientos hablan por sí solos, las personas se muestran como son y ofrecen las soluciones que se les ocurren de forma espontánea, por lo que es importante estar atentos y tratar de comprender por qué se les ocurren unas soluciones y no otras.

Los detalles a observar durante la investigación vienen definidos por la teoría estudiada anteriormente y por el desarrollo de las sesiones de formación. Los objetivos que se persiguen son los siguientes:

- Oop 1. Indagar sobre el grado de satisfacción de las participantes
- Oop 2. Valorar el nivel de adquisición de conocimientos de las participantes
- Oop 3. Conocer cómo es el proceso de construcción y afianzamiento del grupo.

Construcción y desarrollo

Una vez definidos los objetivos, se inicia el proceso de construcción de una rúbrica para poder registrar los datos y las observaciones hechas durante las sesiones.

La observación participante a lo largo de las sesiones del grupo es un instrumento clave para ir evaluando el proceso de formación. Dentro del papel de mediadora, se toman las notas oportunas para la detección de posibles necesidades o dificultades que surjan, nuevas opciones de formación, búsqueda de recursos, resolución de conflictos, etc. Todo ello, se anota en un cuaderno de campo que incluye la rúbrica en forma de tabla para sistematizar la recogida de información.

Esta pequeña tabla, tiene un espacio para describir la sesión de forma objetiva y evalúa las actividades atendiendo a 5 aspectos básicos que se configuran en ítems. Son los siguientes: la utilidad y satisfacción por parte de las asistentes, la metodología utilizada, los conocimientos adquiridos, la docencia y la organización y expectativas cumplidas. Ver anexos.

Además, se incluye la valoración media de las asistentes (hallada mediante la fórmula de media aritmética $(\frac{\sum \text{valores opciones marcadas}}{n^{\circ} \text{ de respuestas}})$ para facilitar la posterior interpretación de los datos obtenidos. Finalmente, se incluye un apartado de observaciones para incluir aquellos datos más destacables o que no tienen cabida en los apartados anteriores.

Esta técnica permite realizar una observación muy minuciosa sobre el terreno, apoyada en la conversación coloquial con las mujeres en los distintos encuentros que se tienen. Dada la posición cercana de la observadora con la población a estudiar, se opta por una figura de observadora-participante declarada.

Análisis de datos

Los datos obtenidos a través de esta técnica son analizados de forma interpretativa y se incluyen junto al análisis de los resultados de las encuestas de expectativas y de satisfacción.

El valor de los datos obtenidos con esta técnica aumenta cuando se combinan y articulan con otras técnicas ya que puede dar explicación a sucesos descubiertos que carecerían de explicación sin haber convivido con las personas y entendido su realidad. El cuaderno de bitácora será un instrumento más de análisis de datos a la hora de exponer las conclusiones.

Este análisis constituye el final de la investigación con una evaluación interna por parte de la investigadora, basada en la observación participante y en los resultados de las encuestas de evaluación de las asistentes.

En síntesis, el procedimiento seguido ha sido el siguiente:

1. Determinación de la técnica e instrumento a utilizar para la recogida de información.
2. Definición y concreción de los objetivos del instrumento.
3. Construcción del instrumento: diseño de las preguntas, de la metodología, del formato, etc.
4. Aplicación del instrumento al grupo para la recogida de la información.

Para facilitar la comprensión de la relación de los objetivos de los distintos instrumentos con los objetivos de la investigación, se incluye en la tabla 8 la relación entre todos ellos:

Tabla 8: Relación de objetivos de los instrumentos con los objetivos de investigación

OBJETIVOS ESPECIFICOS/ INSTRUMENTOS	GD	ENTREVISTAS	ENCUESTAS		OBSERVACIÓN PARTICIPANTE
			INICIALES	PRE –POST TEST	
O1. Conocer las necesidades y el carácter de las dificultades para la inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social que habitan en Seseña.	<p>Ogd 1. Conocer sus motivaciones e intereses en la búsqueda/mejora de empleo.</p> <p>Ogd 2. Conocer las necesidades y dificultades en el ámbito laboral de la población femenina en riesgo: búsqueda de empleo, conciliación familiar, etc. y las posibles soluciones que plantean.</p> <p>Ogd 3. Recopilar información sobre sus ideas previas en relación a la conciliación y recursos a su alcance.</p>	<p>Oe 5. Indagar sobre las dificultades para la conciliación familiar y el empleo y para poner en marcha su proyecto vital</p> <p>Oe 6. Averiguar las soluciones que están utilizando para resolver sus dificultades</p> <p>Oe 7. Conocer las motivaciones hacia el empleo</p> <p>Oe 8. Conocer qué propuestas de mejora plantean en relación a sus situaciones concretas</p>	<p>Oen 8. Delimitar las características personales y familiares de las mujeres en riesgo.</p> <p>Oen 9. Conocer su motivación hacia el empleo.</p> <p>Oen 10. Conocer las necesidades y preocupaciones en relación al empleo y la conciliación.</p> <p>Oen 11. Averiguar las formas de búsqueda de empleo que utilizan.</p> <p>Oen 12. Indagar cómo y dónde acuden en busca de empleo y orientación</p>		
O2. Diseñar un plan de formación para mejorar las competencias de inserción sociolaboral del colectivo.			<p>Oen 13. Recopilar información sobre sus intereses, horarios más adecuados, temas que les gustaría desarrollar,...</p> <p>Oen 14. Definir qué aspectos formativos les interesa más.</p>		

OBJETIVOS/ INSTRUMENTOS	GD	ENTREVISTAS	ENCUESTAS		OBSERVACIÓN PARTICIPANTE
			INICIALES	PRE –POST TEST	
O3. Aplicar y evaluar una de las unidades del plan diseñado en función de los objetivos planteados.				Oen 7. Conocer qué les motiva a asistir y el grado de motivación Oen 8. Averiguar sus conocimientos previos sobre TIC Oen 9. Conocer si los contenidos y metodología propuestos son llamativos	
O4. Conocer la satisfacción y utilidad del plan de formación percibida por las mujeres.				Oen 10. Conocer el grado de satisfacción con el taller recibido Oen 11. Averiguar si los contenidos resultan útiles, atractivos y de interés	Oop 1. Indagar sobre el grado de satisfacción de las participantes
O5. Analizar la mejora de capacidades en búsqueda de empleo que han obtenido las mujeres atendiendo a las variables propuestas.				Oen 12. Evaluar si se produce mejora en las capacidades de búsqueda de empleo	Oop 2. Valorar el nivel de adquisición de conocimientos de las participantes Oop 3. Conocer cómo es el proceso de construcción y afianzamiento del grupo de trabajo

4. 8. Análisis de los resultados

El análisis de los resultados obtenidos a través de las distintas herramientas tiene la finalidad de desarrollar los objetivos de la investigación de forma rigurosa y planificada para poder enfocar el diseño formativo a las necesidades concretas de la población. Se trata de un análisis de tipo cuantitativo (descriptivo y relacional) y cualitativo (análisis de contenido y observación participante) que detalla cada uno de los objetivos propuestos:

Todos los instrumentos diseñados estudian dichas dificultades a la vez que indagan sobre cómo resuelven o intentan resolver en los núcleos familiares cada una de ellas: a nivel de conciliación laboral y motivación hacia el empleo, a nivel de búsqueda de empleo activa y a nivel formativo. Éstos son los tres bloques a los que se hace referencia en el análisis de la información obtenida, que dan orden y cohesión a los resultados y permiten evaluar las estrategias que las mujeres ponen en marcha para resolver sus problemas, de esta forma, se comprende mejor qué necesitan y qué les interesa conocer. Averiguando esto, se puede diseñar un plan que les interese y motive, fomentando la participación y con ello, el éxito del diseño a la vez que se proponen soluciones integrales.

Para el análisis de los datos obtenidos a través de los distintos medios, se tienen en cuenta las hipótesis extraídas de la teoría, que serán contrastadas con la información obtenida para ver en qué medida recogen la realidad de la muestra concreta de estudio. Una vez delimitadas las características, necesidades, motivaciones e intereses propios, se da paso a la presentación del programa formativo y la evaluación de la experiencia piloto. Para el análisis de los datos obtenidos, se utilizan los programas SPSS y Atlas.ti que facilitan el estudio y diseño de gráficos y mapas conceptuales para la redacción de los resultados.

El análisis de los datos tendrá lugar en dos momentos distintos: al finalizar el trabajo de campo de la fase I y al terminar el grupo piloto de la fase II. Toda la información va siendo organizada y estructurada a lo largo de la investigación, codificando y ordenando los resultados en función de los objetivos y tras realizar un profundo examen de los datos obtenidos.

Este trabajo constituye el principal proceso de la investigación ya que debe hacer que la conexión entre ambas fases sea complementaria y coherente, asegurando el rigor y la validez de todo el trabajo. Por este motivo, precisa de una atención muy concreta y concienzuda, evitando pasar por alto ningún detalle. Se caracteriza por llevar a cabo las siguientes acciones:

- Atención centrada en el objeto de estudio durante el proceso de aplicación de los distintos instrumentos.
- Lectura profunda de los resultados obtenidos, revisándola varias veces hasta desgranar toda la información recabada.
- Registro sistemático y rigurosos de los datos obtenidos para facilitar la redacción de las conclusiones.

FASE I: ANÁLISIS DE NECESIDADES

Capítulo 5. Análisis y determinación de las necesidades del colectivo estudiado

La mujer, tal como es, es un individuo completo: la transformación no debe producirse en ella, sino en cómo ella se ve dentro del universo y en cómo la ven los otros.

(Carla Lonzi)

5.1. Análisis de los resultados

5.1.1. Análisis descriptivo (Encuestas)

a. Análisis descriptivo de los indicadores sociales

(1) Características de las mujeres vulnerables o en riesgo

En relación a las características de las mujeres, se observan datos muy representativos que caracterizan a la muestra de la investigación y ofrecen puntos de partida para el análisis y la reflexión. Todos los resultados pueden consultarse en los anexos.

Edad

La media de edad es 39 años.

Posteriormente, para facilitar el análisis de la variable “edad”, se agrupan las edades en intervalos de 10 años, lo que permite observar con detalle los rangos más numerosos.

Se observa una frecuencia muy alta en el intervalo 30-40, seguido por el intervalo 40-50 y el de 20-30 años.

El resto de intervalos tienen una frecuencia menor, por orden descendente: de 50 a 60, de 60 a 70 y por último, de 10 a 20 (este intervalo además tiene menor número de opciones ya que abarca desde los 17 años a los 20).

Según el histograma (figura 27), la mayoría de las mujeres en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión tienen entre 30 y 50 años (un 69,5% de la muestra), destacando el alto porcentaje de mujeres vulnerables menores de 30 años (15%) que prácticamente iguala al porcentaje de mujeres mayores de 50 años (el 15,5% restante).

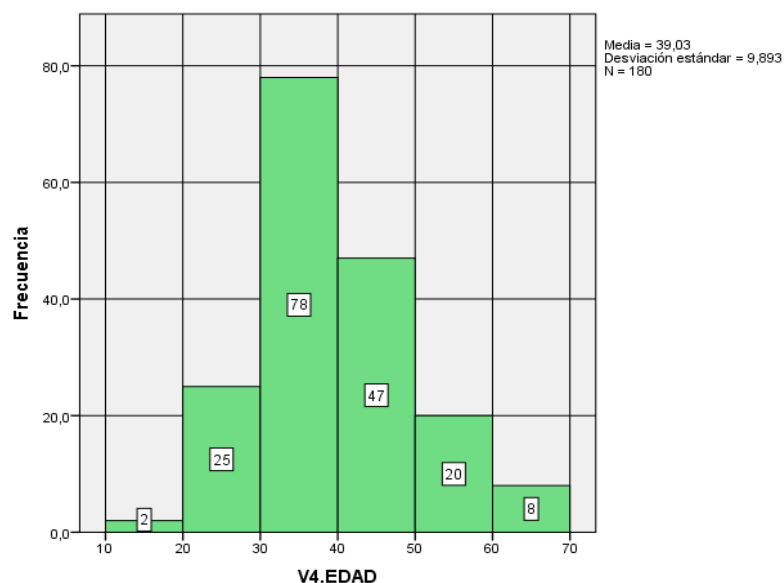


Figura 27: Frecuencia de las edades de las participantes en la encuesta

Nacionalidad

Según los datos obtenidos (figura 28), un 67,6% de las encuestadas son de nacionalidad española, seguido por el 12,85% de nacionalidad marroquí, y una serie de porcentajes más pequeños que corresponden a distintos países de Sudamérica, Nigeria y Rumanía, en total, el 19,55%.

Estos datos no reflejan de forma fiel la realidad, debido probablemente a una falta de concreción en la pregunta de la encuesta: en dicho instrumento se pide que se registre la “nacionalidad”, pero no se tuvo en cuenta que muchas de las encuestadas tienen doble nacionalidad, por lo que la mayoría respondieron sólo con la “española”, omitiendo su nacionalidad original.

Seseña es un municipio que destaca por la multiculturalidad de sus habitantes, siendo muy numerosas las personas inmigrantes de muchas nacionalidades distintas, por lo que un porcentaje tan alto de españolas y tan pequeño del resto de nacionalidades llamó la atención a primera vista al comenzar a registrar los datos.

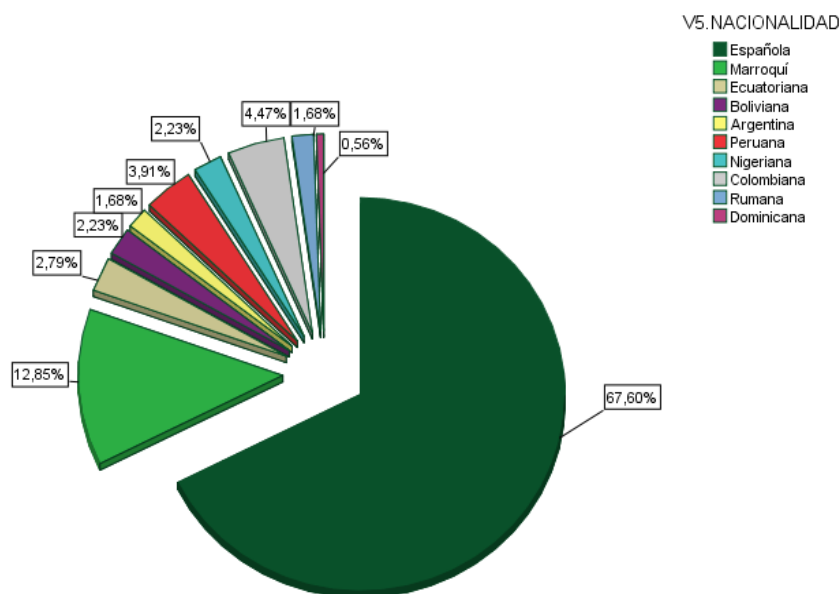


Figura 28: Distribución de nacionalidades de las participantes de la encuesta

Estado civil

En relación al estado civil se observan los siguientes resultados registrados en la tabla 9:

Tabla 9. Estado civil de las participantes en la encuesta

V6.ESTADO_CIVIL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltera	41	22,8	22,8	22,8
	Casada/conviviendo pareja	106	58,9	58,9	81,7
	Viuda	2	1,1	1,1	82,8
	Divorciada/separada	31	17,2	17,2	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Un 58,9% de las mujeres están casadas o viven con su pareja. Las mujeres solteras representan el 22,8% y separadas o divorciadas un 17,2%, pero ello no implica que no tengan pareja, como se constata en el siguiente punto. Finalmente, tan sólo el 1,1% son viudas.

Sexo de la pareja

Según los datos obtenidos y registrados en la tabla 10, el 71,7 % de las mujeres encuestadas tienen pareja “hombre” y el 27,8% no tienen pareja, lo que hace prácticamente la totalidad de la muestra. Tan sólo el 0,6% de las encuestadas tienen pareja “mujer” (dos del total de los casos).

Tabla 10. Datos sobre el sexo de las parejas de las participantes en la encuesta

V3.SEXO_PAREJA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No tiene	50	27,8	27,8	27,8
	Mujer	1	,6	,6	28,3
	Hombre	129	71,7	71,7	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Se observa que el número de mujeres que tienen una pareja de su mismo sexo no es representativo, por lo que no se tiene en cuenta en el análisis posterior de resultados. Este dato sí que resultaría interesante al analizar roles y conciliación familiar, de cara a futuros desarrollos del trabajo.

Número de hijos y edades

El análisis de los datos estadísticos (tabla 11) de la variable 7 “número de hijos”, muestran que las mujeres encuestadas tienen de media 2 hijos.

Tabla 11. Estadísticos sobre el número de hijos

Estadísticos		
V7.Nº_HIJOS		
N	Válido	180
	Perdidos	0
Media		2,19
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		1,345

Se observa que un 34,44% de las mujeres tienen dos hijos, el 23,33% tienen tres, el 17,22% tienen uno y el 9,44% tienen cuatro. Resultando llamativos el 2,22% que hace referencia a cinco hijos, el 1,67% de seis hijos y 0,56% de siete hijos.

En total, suman un 4,45% de mujeres que tienen más de 4 hijos. Por el contrario, tan sólo un 11,11% de las encuestadas no tienen hijos (figura 29).

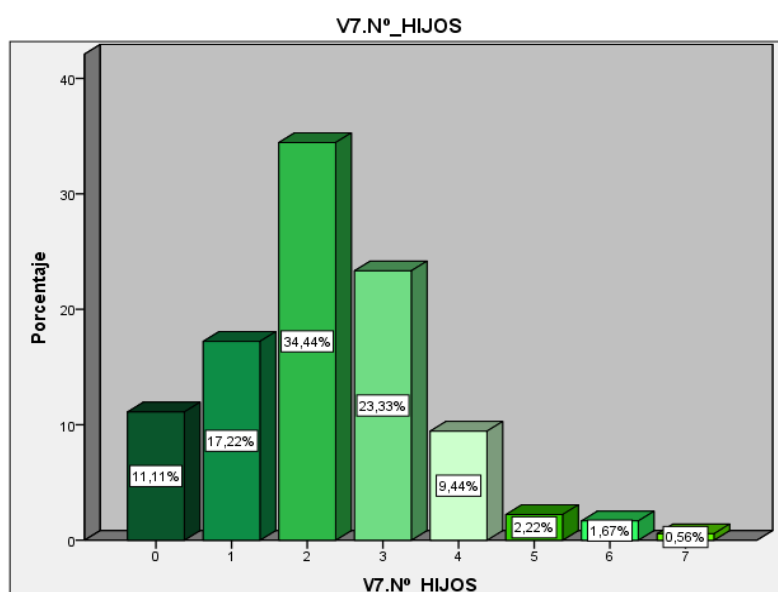


Figura 29: Frecuencias sobre el número de hijos de las participantes

Estos datos muestran familias muy numerosas, donde casi el 90% de la muestra tienen hijos. No obstante, se debe analizar la edad de estos hijos, ya que en función de ello, se observará si son hijos a cargo (menores de edad, adolescentes o personas con discapacidades) o hijos autónomos, es decir, que no suponen una carga familiar a sus progenitores. A continuación, se analiza este dato.

En total, se contabilizan 394 hijos, de los cuáles, no se sabe la edad de seis de ellos, por lo tanto, los cálculos se hacen en base a los 388 que sí se conocen (tabla 12).

La media de edad de los hijos es de unos 12 años.

Del mismo modo, se observa que la moda es 3, por lo que se encuentran muchos niños de 3 años entre la población estudiada. La edad mínima de los niños es 0 años, es decir, recién nacidos o con meses de vida, y la edad máxima es de 45 años.

Tabla 12. Estadísticos sobre las edades de los hijos

EIDADES_HIJOS		
N	Válido	388
	Perdidos	6
Media		12,16
Mediana		10,00
Moda		3
Desviación estándar		9,553
Varianza		91,263
Mínimo		0
Máximo		45

Analizando más detalladamente las edades de los hijos, se observa que el rango de edad es muy grande (0-45 años), por lo que las necesidades familiares serán distintas en función de las edades de los hijos: gastos e ingresos, necesidades de conciliación, productos básicos, etc.

Para hacer un análisis más preciso, se distribuye la muestra en dos grupos: los hijos menores de edad y los mayores, sin que de ello dependa la dependencia económica, ya que existen muchos hijos mayores de edad que siguen dependiendo del núcleo familiar.

Un tercer grupo se compone de las mujeres que tienen hijos mayores y menores de edad, es decir, que aunque los mayores pueden colaborar en casa, siguen teniendo cargas familiares (figura 30).

Los hijos menores de edad destacan claramente sobre el resto, siendo los adultos tan solo el 12,2% de la muestra:

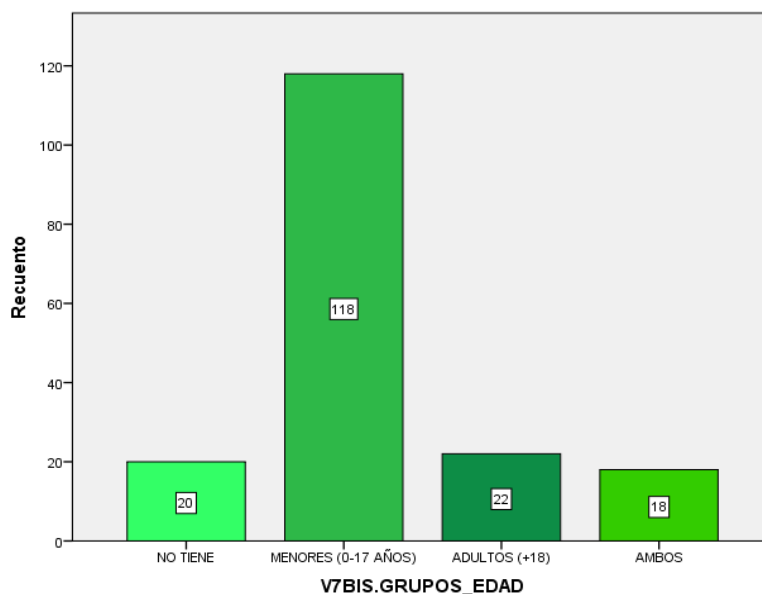


Figura 30: Recuento de hijos a cargo de las participantes en la encuesta

De este modo, de las 180 mujeres encuestadas, 118 tiene hijos menores a cargo, lo que supone un 65,55% de la muestra, a lo que hay que sumar las 18 que tiene hijos menores y mayores de edad, que son 18 (un 10%). En total, un 75,55% de la muestra tiene hijos menores a cargo.

Un 12,2% tienen hijos mayores de edad, que sin embargo, no implica literalmente que no dependan económicamente de la familia: estudiantes, parados, personas con discapacidad, etc... Para aclarar un poco más estos datos, se analiza el siguiente ítem: personas a cargo.

Personas a cargo

Dentro de este ítem se incluyen los hijos a cargo (dependientes económicamente y que conviven con la mujer encuestada) así como los familiares dependientes (ancianos, enfermos, etc.). Según los datos obtenidos en la tabla 13, el 85,6% de la muestra sí tiene personas a cargo, mientras que tan sólo el 14,4% no.

Tabla 13. Frecuencias sobre familiares a cargo de las participantes de la encuesta

V8.PERSONAS_A_CARGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	154	85,6	85,6	85,6
	No	26	14,4	14,4	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Convivencia

Este ítem hace referencia a las personas con las que conviven las mujeres. Las opciones son: con su pareja (con/sin hijos), con familiares, con amigos o sola (con/sin hijos). Los resultados se observan en la figura 31:

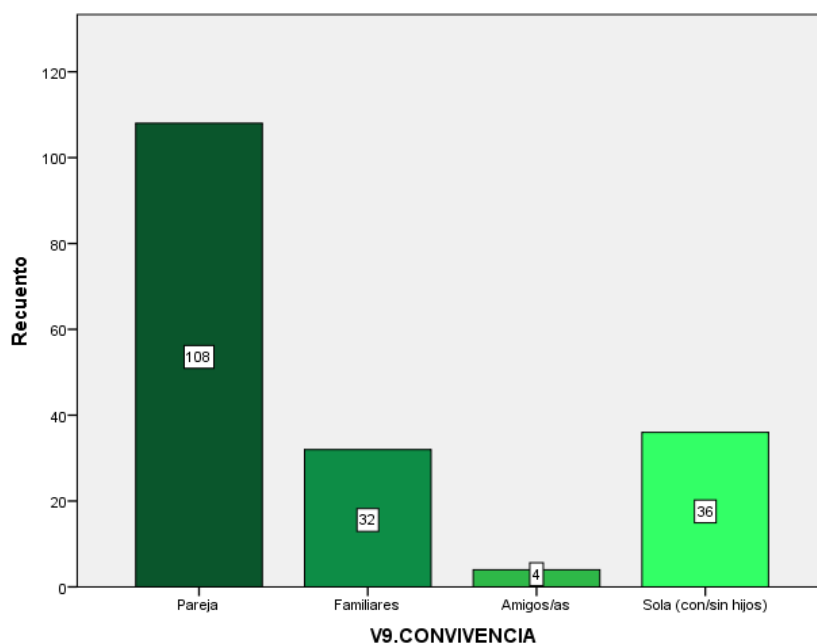


Figura 31: Convivencia

La amplia mayoría, el 60% de las encuestadas, conviven con sus parejas mientras que el 20% viven solas. Por otra parte, un alto porcentaje (el 17,8%), convive con familiares y tan sólo el 2,2% viven con amigos.

Situación de la vivienda

La situación de la vivienda es un dato que ofrece información sobre la forma de vida de las encuestadas, ya que en muchos casos, el poder asegurarse un techo es una de las motivaciones para la búsqueda de empleo (figura 32).

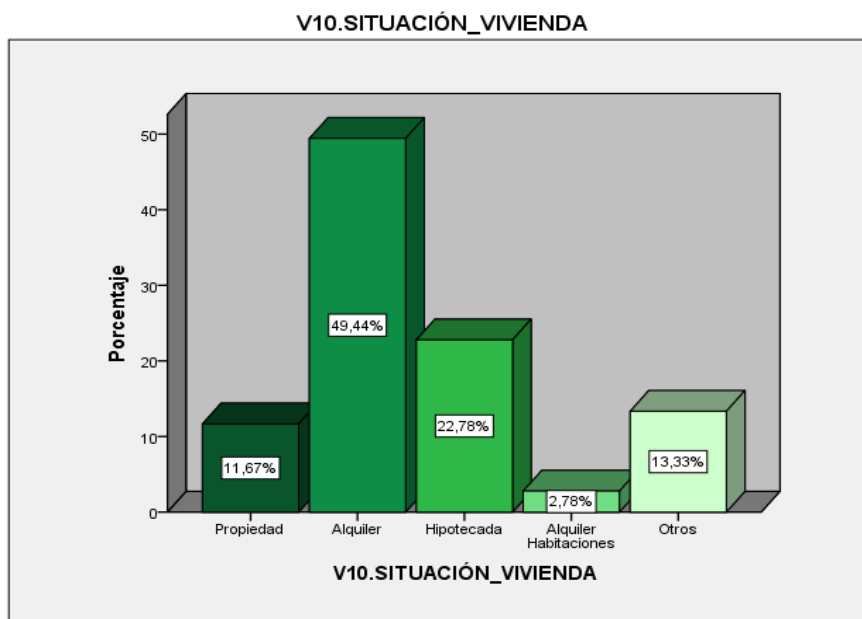


Figura 32: Situación de la vivienda principal

Los datos registrados afirman que prácticamente la mitad de las mujeres conviven de alquiler, sumando un 52,22% de los casos. El alquiler completo de la casa es la opción más solicitada (49,44%), mientras que sólo un 2,78% viven en casas alquiladas por habitaciones. Los mayores dramas suelen ser en relación a las hipotecas, ya que supone un gasto muy alto mensualmente y genera mucho estrés. De las encuestadas, un 22,78% vive en una casa hipotecada mientras que tan sólo un 11,67% tienen una casa en propiedad. Por último, el apartado “otros” hace referencia a la convivencia en casa de padres o amigos, siendo un 13,33% las mujeres encuestadas que conviven en esta situación.

Formación académica y otra formación

Los datos recogidos en torno a este ítem son muy limitados ya que la mayoría de las encuestadas no responden estas preguntas, sobre todo en el ítem de “otra formación”. Por ello, antes de suponer que no tiene formación de ningún tipo, se ha preferido registrar las respuestas como “no contesta” y analizar los datos reales obtenidos:

Tabla 14. Nivel de estudios alcanzados por las participantes en la encuesta

V11.FORMACIÓN_ACADÉMICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguna	16	8,9	8,9	8,9
	Primaria	50	27,8	27,8	36,7
	Secundaria	26	14,4	14,4	51,1
	Bachillerato	17	9,4	9,4	60,6
	FP	37	20,6	20,6	81,1
	Universitaria	3	1,7	1,7	82,8
	No contesta	31	17,2	17,2	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Respecto a la formación académica, se observa que un 17,2% de la muestra no responde y que el 8,9% no tienen ninguna titulación, haciendo un total del 26,1%. El resto, se encuentra muy repartido entre los distintos niveles educativos, destacando los estudios primarios (27,8%) y la FP (20,6%). Se observa sin embargo que el nivel de estudios de la muestra es considerablemente alto, ya que en total, un 31,7% ha adquirido un nivel de estudios avanzado (de bachillerato en adelante). Es llamativo el porcentaje de universitarias que se encuentran en riesgo, ya que aunque es una proporción muy baja (1,7%), existe, y es una cuestión a tomar en cuenta de cara al análisis relacional.

Respecto al Bachillerato, se ha observado que las mujeres sudamericanas utilizan el término bachiller para referirse a un tipo de estudios distintos a los registrados en el sistema educativo español, sin embargo, se trata de estudios superiores que se encontrarían entre nuestra FP y carreras universitarias, por lo que se han incorporado a FP, a pesar de que la mayoría no tienen convalidados los títulos, por lo que no les sirve de forma oficial. Este ítem sirve para tratar de comprender el nivel cultural de la población más que para realizar un estudio exhaustivo de las competencias adquiridas por las mujeres.

En segundo lugar, en relación con “otras formaciones”, se observa un descenso muy significativo de las respuestas. Podría deberse a la ausencia de formación, pero se observa que a veces han hecho los cursos hace mucho tiempo o han hecho tantos, que ni siquiera recuerdan los nombres, por lo que dejan el hueco en blanco, no dando importancia a este apartado. Estos son los datos recogidos:

Tabla 15. Formación extraacadémica recibida.

V12.OTRA_FORMACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	32	17,8	17,8	17,8
	No	26	14,4	14,4	32,2
	No contesta	122	67,8	67,8	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Tan sólo el 17,8% de las mujeres afirma haber hecho algún curso de formación complementaria mientras que el 14,4% afirma que no ha hecho ninguno (tabla 15). El resto, la gran mayoría, no responde al ítem (67,8%).

Resulta muy llamativo ya que denota la poca importancia que se da entre la población a la formación continua o permanente, siendo uno de los pilares básicos actuales para la búsqueda y adquisición de un empleo.

Situación laboral

Las mujeres activas constituyen el 11,7% de la muestra, mientras que las paradas representan el 78,9%. En la situación “otros”, encontramos que el 1,1% de la muestra especificaron ser estudiantes y el 3,3% amas de casa, mientras que el 5% no detallaron su situación (tabla 16). En este caso, se deduce que la situación de desempleo puede deberse a enfermedades o imposibilidad de trabajar fuera de casa por alguna razón.

Tabla 16. Situación laboral en el momento de la encuesta

V13.SITUACIÓN_LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Activa	21	11,7	11,7	11,7
	Parada	142	78,9	78,9	90,6
	Otros	9	5,0	5,0	95,6
	Otros: estudiante	2	1,1	1,1	96,7
	Otros: Ama de casa	6	3,3	3,3	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla 17, las mujeres llevan una media de 44,7 meses sin encontrar empleo, es decir, 3,5 años de media, aunque la moda indica que la mayoría de ellas llevan alrededor de 4 años sin trabajar.

Tabla 17. Tiempo de desempleo total en el momento de la encuesta

V13.1.TIEMPO_PARADA_MESES		
N	Válido	Perdidos
		37
		143
Media		44,7365
Mediana		48,0000
Moda		48,00
Desviación estándar		33,14656
Varianza		1098,694
Mínimo		,25
Máximo		144,00

Teniendo en cuenta que el tiempo mínimo de desempleo es una semana y el máximo 144 meses (12 años), se deduce que hay mujeres que encuentran empleo rápidamente de forma temporal, por lo que van cambiando cada poco tiempo de trabajo pero reducen su tiempo de inactividad, y por otra parte, hay mujeres que hace años que abandonaron el mercado laboral y ahora están intentando regresar.

Respecto al porcentaje de activas (11,7%), la tabla 18 muestra que existe una gran parcialidad en sus jornadas, predominando el trabajo por horas sobre la jornada completa:

Tabla 18. Activas: tiempo contratado a la semana

V13.2.TIEMPO_ACTIVO_SEMANA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	1	,6	7,1	7,1
	4,00	3	1,7	21,4	28,6
	5,00	1	,6	7,1	35,7
	6,00	2	1,1	14,3	50,0
	20,00	3	1,7	21,4	71,4
	24,00	1	,6	7,1	78,6
	40,00	3	1,7	21,4	100,0
	Total	14	7,8	100,0	
Perdidos	Sistema	166	92,2		
Total		180	100,0		

Mientras que sólo el 21,4% de las mujeres activas tienen una jornada completa (40 horas semanales), el 28,5% trabajan a media jornada (20-24 horas semanales) y el 50% restante mantiene un trabajo por horas sueltas (4 horas/semana).

b. Análisis descriptivo por variables

(2) Conciliación y motivación hacia el empleo

A continuación se describen los resultados recogidos para cada una de las preguntas del cuestionario atendiendo a cada variable. Las preguntas que tienen respuestas abiertas se incluyen en cada una de ellas:

- ¿Ha trabajado antes fuera de casa?

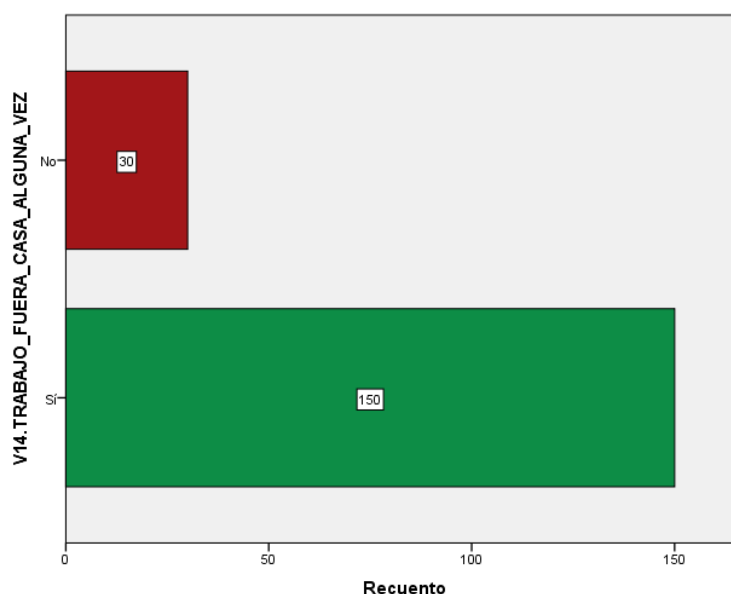


Figura 33: Empleada a lo largo de su vida

Como se aprecia en la figura 33, mientras un 83,33% de las encuestadas afirma haber trabajado fuera del hogar alguna vez en su vida, el 16,67% nunca han tenido un empleo remunerado.

Este ítem incluye una respuesta abierta: ¿por qué? Los datos obtenidos se detallan en la tabla 19, en la que se observa que el número de respuestas vacías, es decir, que no han respondido, es un 31,7% de la muestra.

Tabla 19. Razones por las que sí o no han trabajado anteriormente

		V14.1.RAZÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	57	31,7	31,7	31,7
	Sí				
	Por necesidad económica	90	50,0	50,0	81,7
	Necesidad e independencia	8	4,4	4,4	86,1
	No quiso estudiar	2	1,1	1,1	87,2
	Negocio propio	1	,6	,6	87,8
	Satisfacción personal	2	1,1	1,1	88,9
	No				
	Por estar estudiando	4	2,2	2,2	91,1
	No tenía necesidad	9	5,0	5,0	96,1
	No tenía permiso de trabajo	2	1,1	1,1	97,2
	Enfermedad	3	1,7	1,7	98,9
	Cuidado de hijos	2	1,1	1,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Los motivos por los que las mujeres no han trabajado anteriormente son motivos relacionados con la edad (estudiantes), la situación legal, el cuidado de los hijos o el estado físico conformando el 6,1% de la muestra. El 5% responden “No tenía necesidad”, lo que quiere decir que este pequeño porcentaje de las mujeres encuestadas nunca han trabajado pero que las necesidades económicas les están obligando a buscar empleo. Aun así, las mujeres que nunca han trabajado fuera suponen un porcentaje muy pequeño.

En relación con las mujeres que han trabajado, se observa una cifra muy llamativa: el 50% de la muestra afirma que ha trabajado o trabaja fuera de casa por motivos puramente económicos. El resto supone porcentajes muy pequeños, entre los que se encuentra la satisfacción personal (1,1%), la necesidad económica junto a la satisfacción personal (4,4%) o por no tener otra opción (“no quise estudiar”), que recoge el 1,1% restante.

- ¿Tiene problemas para compaginar su vida familiar con el trabajo fuera de casa?

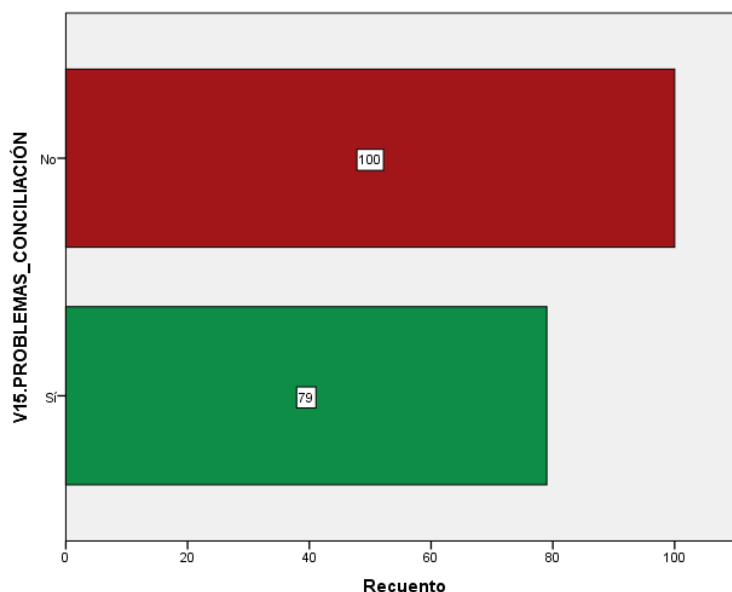


Figura 34: Problemas de conciliación

La mayoría de las mujeres afirman que no tienen problemas para compaginar su vida familiar y laboral (55,55%), mientras que un 43,8% afirma tener dificultades (figura 34). Las respuestas expresadas en la pregunta abierta ¿por qué? Se muestran en la tabla 20.

Tabla 20. Razones por las que tienen o no problemas para conciliar

V15.1.RAZÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	84	46,7	46,7	46,7
	Sí, tiene problemas				
	Cuidado de hijos	52	28,9	28,9	75,5
	Conciliar horarios	16	8,9	8,9	84,4
	Enfermedad	2	1,1	1,1	85,5
	Transporte y cuidado de hijos	1	,6	,6	86,1
	Sueldos muy bajos y cuidado de hijos	1	,6	,6	86,6
	No tiene problemas				
	Hijos mayores	11	6,1	6,1	92,9
	Jornada reducida	1	,6	,6	93,5
	Tiene ayuda de los abuelos	6	3,3	3,3	96,8
	Marido no trabaja	5	2,8	2,8	99,6
	No tiene hijos	1	,6	,6	100,0
Total		180	100,0	100,0	

El 46,7% de las encuestadas no responden a esta pregunta, destacando que las personas que no tienen problemas para conciliar son las que menos responden a la pregunta abierta (12 personas que tienen problemas para conciliar omiten la pregunta mientras que 71 que

no tienen problemas lo hacen). Este hecho denota que las personas que tienen dificultades muestran un mayor interés en expresarlas, quizá a la espera de soluciones.

En relación con las respuestas recogidas en la tabla 20, se observa que un alto porcentaje (28,9%, que supone más de la mitad de las respuestas) percibe que el cuidado de sus hijos supone una dificultad directa a la hora de conciliar, que va desapareciendo a medida que éstos se hacen mayores y pueden quedarse solos en casa (6,1% de los casos). Algunas familias, no obstante, cuentan con el apoyo de familiares, normalmente los abuelos (3,3%) o de la pareja en situación de desempleo (2,8% de los casos) para el cuidado de los menores. La conciliación de horarios es la siguiente causa que más dificulta el trabajo de la mujer, suponiendo un 8,9% de las respuestas obtenidas, mientras que un 0,6% asegura que la jornada reducida es la única opción que ha encontrado para conciliar. Las enfermedades, el transporte y los bajos sueldos completan el porcentaje restante.

En definitiva, el cuidado de los hijos es la única dificultad que perciben las mujeres a la hora de conciliar (a pesar de la cantidad de limitaciones que se podrían enumerar). Es posible que se deba a que es el primer problema al que se enfrentan a la hora de buscar o aceptar un empleo, por lo que el resto de limitaciones o dificultades pasan desapercibidas o no les dan importancia.

- ¿Cómo resuelven/resolverían en casa las dificultades de horarios, cuidado de hijos,...?

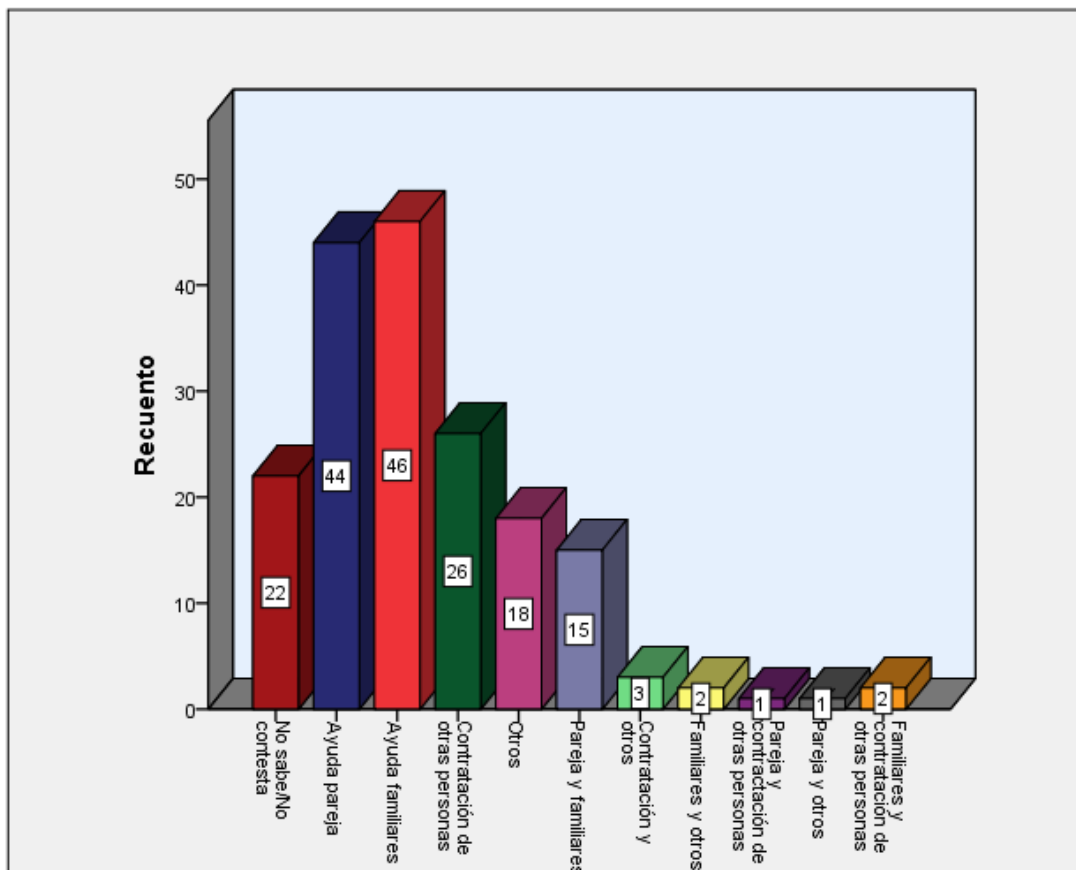


Figura 35: Respuestas a los problemas de conciliación

De las personas que responden “otros” se extraen los siguientes datos:

Tabla 21. Otras opciones a la resolución de problemas de conciliación

		V16.1.OTROS			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesta	156	86,7	87,2	87,2
	Hijos mayores	5	2,8	2,8	89,9
	Ayuda amigos/as	5	2,8	2,8	92,7
	Ayuda vecinos/as	2	1,1	1,1	93,9
	Colegio/comedor	2	1,1	1,1	95,0
	Solos en casa	3	1,7	1,7	96,6
	Guardería	3	1,7	1,7	98,3
	No sabe	1	,6	,6	98,9
	Reducción de jornada	1	,6	,6	99,4
	Combinando ayudas	1	,6	,6	100,0
	Total	179	99,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,6		
Total		180	100,0		

En este caso (figura 35 y tabla 21), las respuestas se diversifican mucho ya que cada familia pone en marcha los mecanismos de conciliación de los que dispone. Además, se permite elegir más de una opción para recoger mayor riqueza de respuestas, por lo que los resultados son muy amplios.

En el conjunto de los casos, la ayuda de familiares (normalmente de los abuelos) constituyen la alternativa mayoritaria representada por el 25,6% de la muestra. A este porcentaje hay que sumarle aquellas respuestas que lo contienen en las opciones, resultando un total de un 36,1% de los casos. Incluyendo la ayuda de vecinos y/o amigos, el porcentaje de familias que recurren a familiares o conocidos para el cuidado de sus hijos supone un 36,49% del total.

La segunda opción más elegida es la ayuda de la pareja, que representa un 24,4% de los casos, y que supone un porcentaje del 33,9% (incluyendo todas las respuestas). Es decir, tan sólo un tercio de la población encuestada reconoce en su pareja un apoyo en el cuidado de los hijos.

La contratación de otras personas también recoge un alto porcentaje (en total un 17,8%). En familias monoparentales o en las que trabajan (o trabajarían) los dos miembros de la pareja, al no contar con apoyos familiares, recurren a la contratación de otras personas para el cuidado de los hijos. A este porcentaje se le puede incluir el uso de guarderías, comedor escolar... representando un 18,08% del total. Puede observarse que es un porcentaje muy pequeño.

Finalmente, y de forma minoritaria, existen otras formas de conciliación recogidas en las encuestas como son la combinación de todas las ayudas a su alcance, el dejar a los niños solos en casa o recurrir a la reducción de jornada para poder hacerse “cargo de todo”.

- ¿Por qué busca empleo actualmente (o cambiar de empleo)?

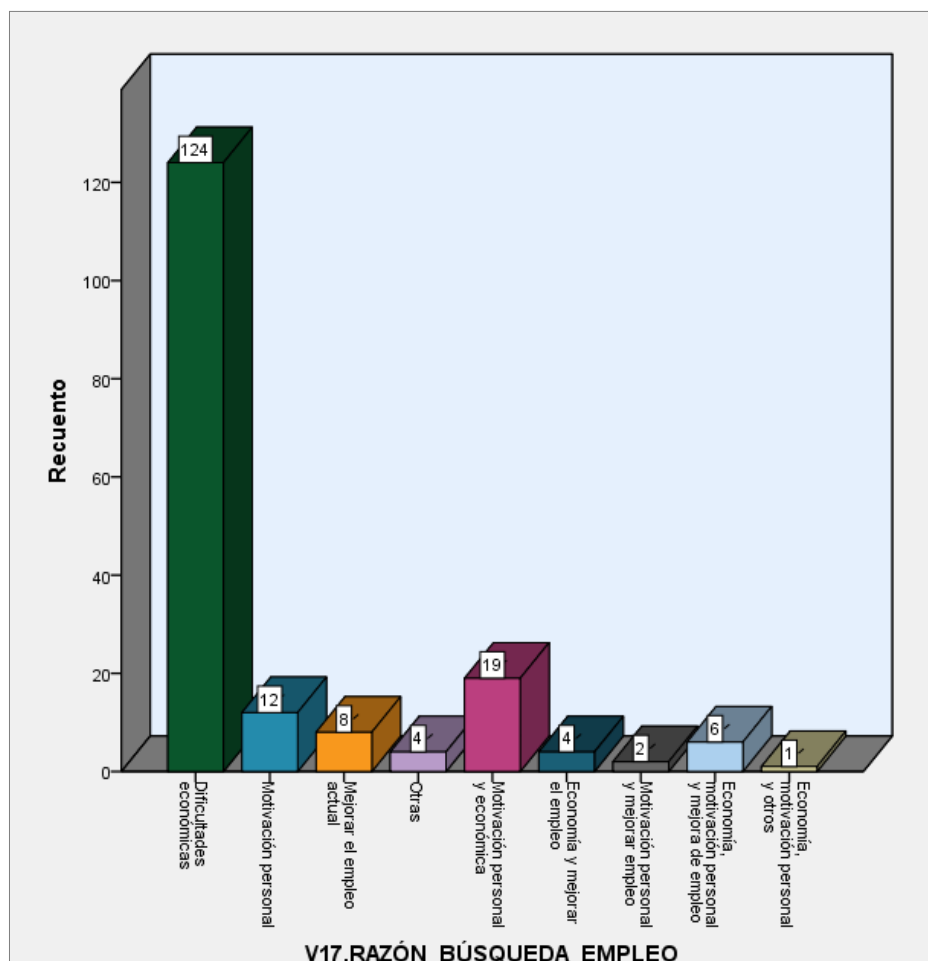


Figura 36: Razones por las que buscan empleo

En relación con “otras”, se observa:

Tabla 22. Otras razones para la búsqueda de empleo

V17.1.OTRAS						
			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Está buscando	Por ayudar económicamente	2	1,1	33,3	33,3
		Por bienestar familiar	1	,6	16,7	50,0
	No está buscando	Quiere seguir estudiando	1	,6	16,7	66,7
		Por edad	1	,6	16,7	83,4
		Por hijos pequeños	1	,6	16,7	100,0
		Total	6	3,3	100,0	
Perdidos	Sistema		174	96,7		
Total			180	100,0		

Como puede observarse en la figura 36, la motivación principal para la búsqueda de empleo es la dificultad económica, circunstancia que se recoge en prácticamente el 90% de los casos (bien recogido directamente en la opción de la encuesta o bien recogido en las respuestas múltiples). Por otro lado, las motivaciones personales suponen tan sólo el 22,3% de las respuestas junto al 11% de la búsqueda de una mejora del empleo actual. Un porcentaje mínimo refleja que no está buscando empleo activamente porque quiere seguir estudiando, tiene hijos pequeños o cree que tiene una edad avanzada para poder encontrar ninguno.

- ¿Qué tipo de jornada se adaptaría mejor a sus necesidades?

Esta pregunta se encuentra “a caballo” entre este bloque “conciliación y motivación hacia el empleo” y el bloque siguiente “búsqueda activa de empleo”, ya que se relaciona directamente con los dos. Finalmente, se decidió incluirlo en conciliación ya que se considera que tiene un peso directo en la preferencia.

Como puede observarse en la figura 38, un 53,9% de la muestra prefiere el horario de mañana, mientras que sólo un 6,7% prefiere la tarde y un 5% la noche. Destaca que en muy pocos casos se prefiere o se opta a una jornada partida y que en las respuestas múltiples, sobresalen las preferencias mañana o tarde con un 8,9% y mañana o noche con un porcentaje de un 6,7%. Tan sólo a un 10% de las encuestadas les es indiferente el horario de trabajo, resultando llamativa la alta preferencia por el horario de noche.

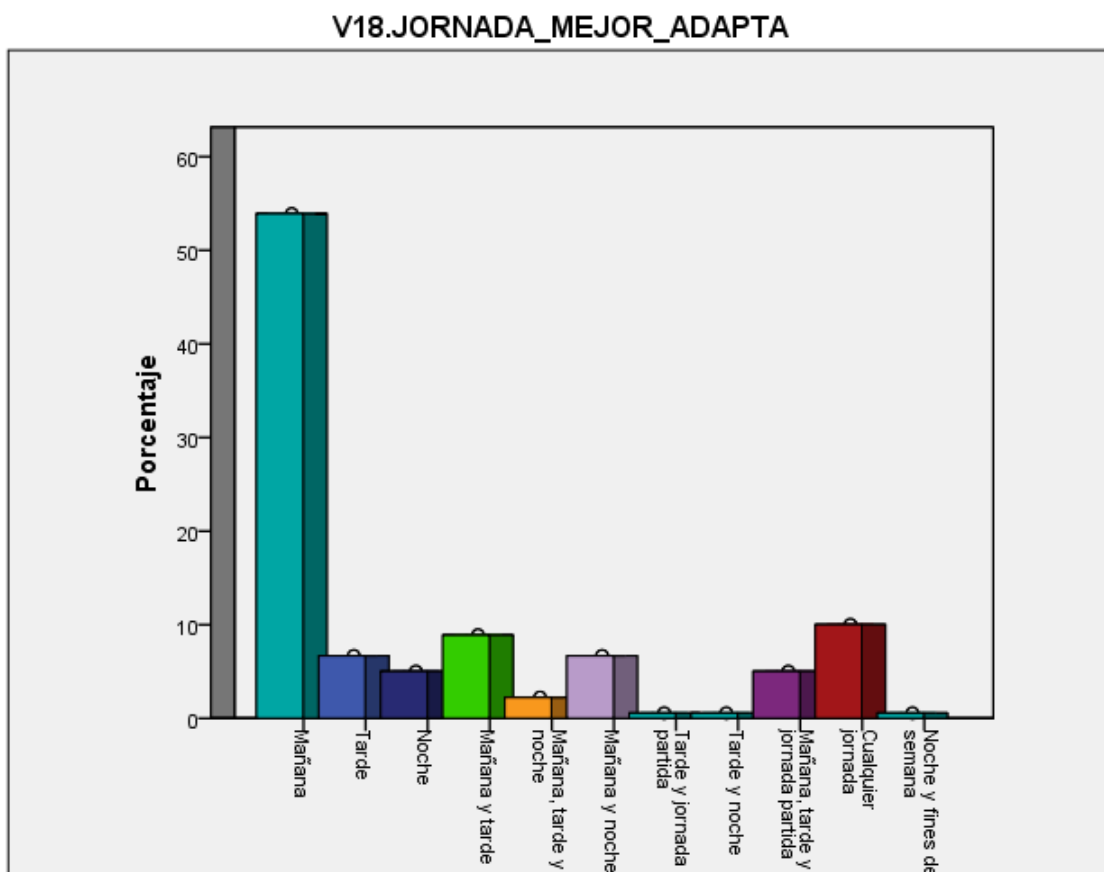


Figura 38: Jornada que mejor se adapta a las necesidades de las mujeres

- ¿Realiza o ha realizado algún trabajo informal, de voluntariado, en asociaciones,...?

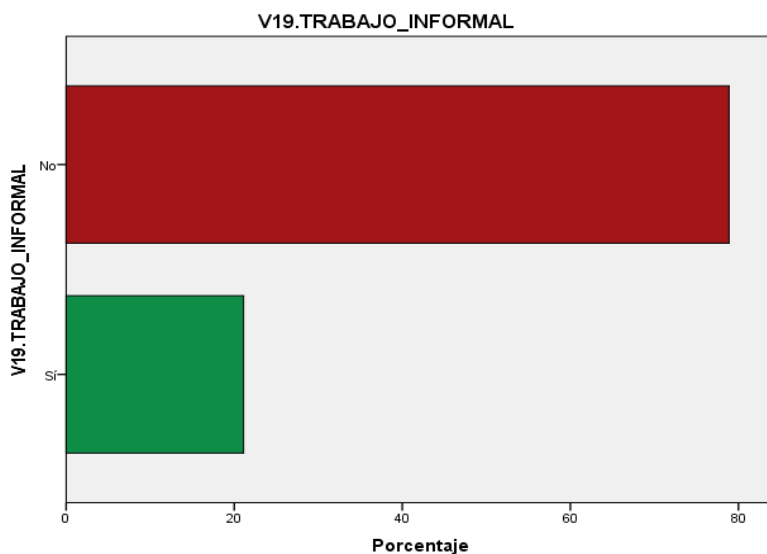


Figura 37: Presencia de las mujeres en trabajos informales y/o de voluntariado

Frente al 78,9% de mujeres que no realizan ningún trabajo informal en ninguna asociación, el 21,1% sí colabora en distintas actividades (figura 37). Estas actividades están relacionadas con el ámbito escolar (AMPAS y cuidado de niños), con ONG o instituciones que prestan servicio a los demás, o con asociaciones de mujeres, vecinos, etc. En la tabla 23 se aprecia que el mayor índice de voluntariado se realiza en asociaciones y en la colaboración con Cáritas.

Tabla 23. Colaboraciones de las mujeres en trabajos informales y/o de voluntariado

V19.2.TIPO_TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Asociaciones	8	4,4	25,8	25,8
	AMPA	1	,6	3,2	29,0
	Cruz Roja	4	2,2	12,9	41,9
	Protección Civil	4	2,2	12,9	54,8
	Asociaciones de Mujeres	1	,6	3,2	58,1
	Asociaciones de Vecinos	2	1,1	6,5	64,5
	Iglesia/Cáritas	6	3,3	19,4	83,9
	Cuidado de niños	4	2,2	12,9	96,8
	Cuidado de anciano	1	,6	3,2	100,0
	Total	31	17,2	100,0	
Perdidos	Sistema	149	82,8		
Total		180	100,0		

Al analizar los motivos por los que no existe mayor participación en estos sectores, resulta llamativo que un 14,4% manifieste que “no sabe dónde podría ir”. Tan sólo un 4,4% responde que no está interesada en ese tipo de actividad y un 66,1% no responden.

(3) Búsqueda activa de empleo

- Si consiguiera un empleo (con mejores condiciones que el actual), en el que tuviera que desplazarse de ciudad, ¿lo aceptaría?

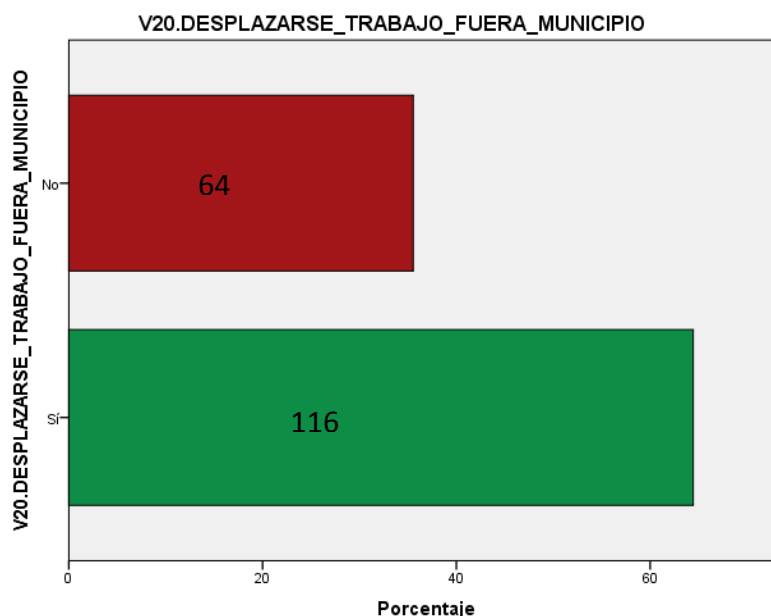


Figura 39: Disponibilidad de desplazamiento

Tabla 24. Razones por las que aceptarían o no el empleo fuera del municipio

		V20.1.RAZÓN				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Sí aceptaría	Mejorar condiciones de empleo actuales	10	5,6	9,7	9,7
		Economía	60	33,3	58,3	68,0
		Mejorar condiciones y economía	1	,6	1,0	69,0
	No aceptaría	No, por hijos	8	4,4	7,8	76,8
		No, no tiene carné de conducir	5	2,8	4,9	81,7
		No, no tiene coche	3	1,7	2,9	84,6
		No, por hijos y falta de carné de conducir	3	1,7	2,9	87,5
		Familiares enfermos	6	3,3	5,8	93,3
		Pareja con puesto fijo	2	1,1	1,9	95,1
		No quiere	5	2,8	4,9	100,0
Total		103	57,2	100,0		
Perdidos	Sistema	77	42,8			
Total		180	100,0			

Según los datos recogidos en la figura 39 y la tabla 24, tan sólo el 64,4% de las encuestadas estarían dispuestas a trasladarse de municipio en caso de encontrar empleo fuera del mismo. La mayoría, asegura que cambiaría por motivos económicos (33,3%) o siempre y cuando supusiera una mejora en las condiciones del empleo actual (si lo tuvieran), el 5,6%.

Resulta llamativa la negativa a trasladarse de municipio para poder acceder al empleo (35,6% de las encuestadas). Entre las razones manifestadas destacan el cuidado de los hijos (4,4%), la asistencia a familiares enfermos (3,3%), la falta de carné de conducir (2,8%) y la negación directa “no quiero” (2,8%). La falta de coche para el traslado y el que la pareja tenga puesto fijo en el municipio o cerca de él son otras de las razones aportadas.

- ¿Se ha planteado alguna vez crear su propia empresa?

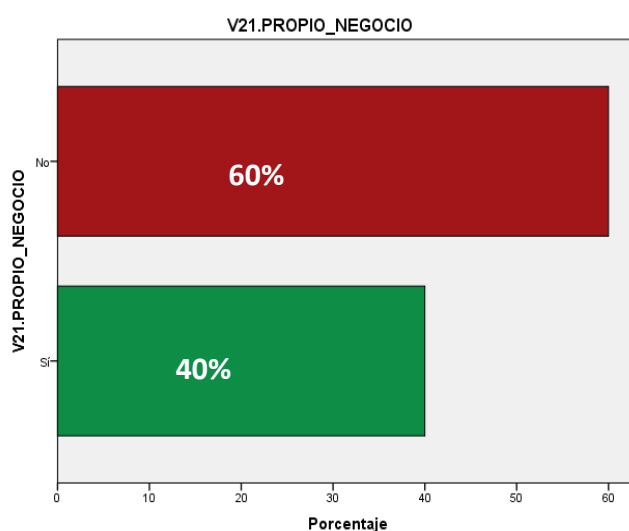


Figura 40: Opiniones sobre la posibilidad de emprender

El 40% de la población encuestada asegura que sea planteado alguna vez crear su propio negocio mientras que el 60% asegura que no lo haría (figura 40).

Tabla 25. Razones por las que se plantearían emprender o no

V21.1.RAZÓN							
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado		
Válido	Lo tuvo y fracasó	9	5,0	12,2	12,2		
	No se lo plantea	Falta de economía	29	16,1	39,2	51,4	
		Por miedo	6	3,3	8,1	59,5	
		Enfermedad	1	,6	1,4	60,9	
		Analfabeta/No sabe español	2	1,1	2,7	63,6	
		Total	39	21,1	51,4		
	Sí se lo plantea	Oportunidad de empleo	14	7,8	18,9	82,5	
		Compatibilizar horarios	8	4,4	10,8	93,3	
		Ser su propia jefa y economía	3	1,7	4,1	97,4	
		Para trabajar en casa	1	,6	1,4	98,7	
		Dar trabajo a sus hijos	1	,6	1,4	100,0	
Total		27	14,1	41,1	100,0		
Perdidos	Sistema	106	58,9				
Total		180	100,0				

En la tabla 25 se aprecian las razones por las que les gustaría tener su propia empresa. Éstas van dirigidas, en la mayoría de los casos, a crear una oportunidad de empleo en vista a la conciliación familiar y a las dificultades que encuentran a la hora de buscar trabajo fuera, de esta forma, creen que podrían conciliar mejor los horarios, gestionar la economía trabajando en casa e incluso poder asegurar el trabajo de sus hijos en el futuro.

Sin embargo, el alto porcentaje que no se lo ha planeado nunca asegura que es por falta de economía para poder llevarlo a cabo (16,1%). Además, el miedo a fracasar, la falta de habilidades o conocimientos necesarios y las enfermedades completan el resto de razonamientos recogidos.

Cabe destacar que un 5% de las mujeres (9 de ellas), afirman que han tenido su propia empresa en el pasado pero que tuvieron que cerrar por distintas circunstancias.

- ¿Por qué cree que no encuentra trabajo?

Esta pregunta es categórica y de múltiple respuesta, por lo que se han obtenido muchos datos, lo que da lugar a una lista de variables muy larga. Para consultar los resultados puede consultarse los anexos.

Un 47,2% de la muestra cree que la razón por la que no encuentra trabajo es porque, a raíz de la crisis, no hay trabajo para nadie, por lo que es muy difícil acceder al mercado laboral. En relación al ámbito académico, un 26,7% de la muestra cree que no dispone de los estudios necesarios para acceder al mercado y un 11,7% opina que no tiene la experiencia necesaria.

Por otro lado, un 16,7% de las mujeres piensan que su edad obstaculiza la obtención de un empleo y un 17,8% no consigue encontrar un trabajo que tenga la jornada laboral que necesitaría para poder conciliar. Un 5,6% cree que el hecho de tener hijos les afecta de forma negativa en las entrevistas laborales y un 6,1% afirma que no sabe cuáles pueden ser los motivos por los que no consiguen un empleo.

Tan solo 2,2% asegura sufrir discriminación por ser mujer y/o inmigrantes y un 1,1% creen que sus dificultades provienen de la falta de dominio del idioma.

- ¿Cómo está buscando trabajo o dónde acude para encontrar información para buscarlo?

La forma en la que se realiza la búsqueda de empleo (activa o pasiva) determinará en gran medida el éxito o el fracaso de la misma. En función de las habilidades y los conocimientos que se hayan adquirido, las personas ponen en marcha todos los mecanismos que conocen para conseguir su objetivo.

Sin embargo, en el ámbito laboral, predomina la búsqueda pasiva, es decir, mientras que se afirma buscar empleo, no se destinan muchos recursos a la búsqueda, bien sean económicos o temporales. Así lo confirman los resultados de las encuestas en las que se observan los siguientes datos (figura 41):

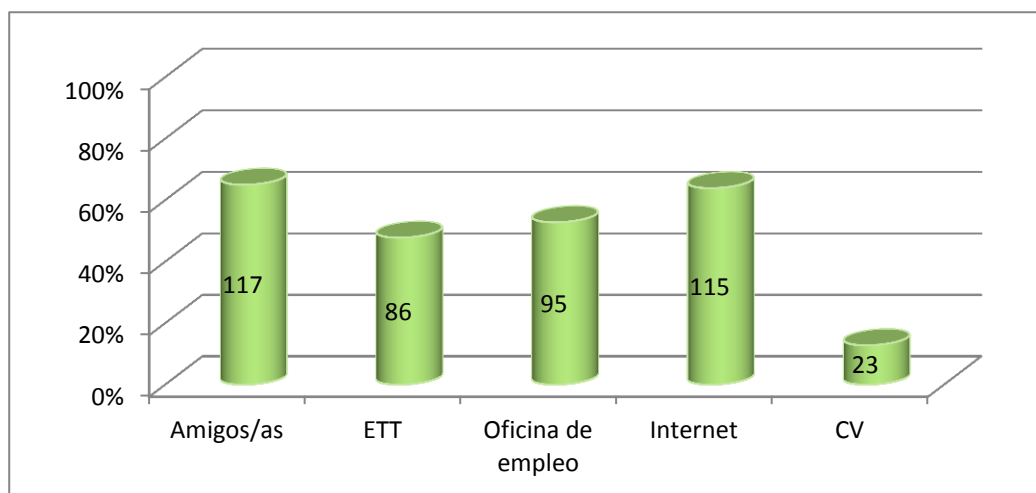


Figura 41: Herramientas utilizadas para la búsqueda de empleo

Un 65% de las encuestadas recurre a “amigos” para buscar trabajo, confiando en que les recomienden para algún puesto y un 52,8% están inscritas en la oficina de empleo.

Además, un 47,8% afirman estar registradas en empresas de trabajo temporal (ETT) y un alto porcentaje, 63,9%, asegura que realiza búsquedas a través de Internet. Únicamente un 12,8% envía (o ha enviado) currículum directamente a empresas.

Respecto a las respuestas múltiples, tan sólo el 4,4% marca todas las opciones (incluida la entrega de CV) y un 18,9% indica que utiliza las oficinas de empleo, ETT, Internet y amigos.

El 73,8% utiliza más de un recurso de búsqueda.

- Si utiliza Internet para buscar empleo, ¿qué páginas visita?

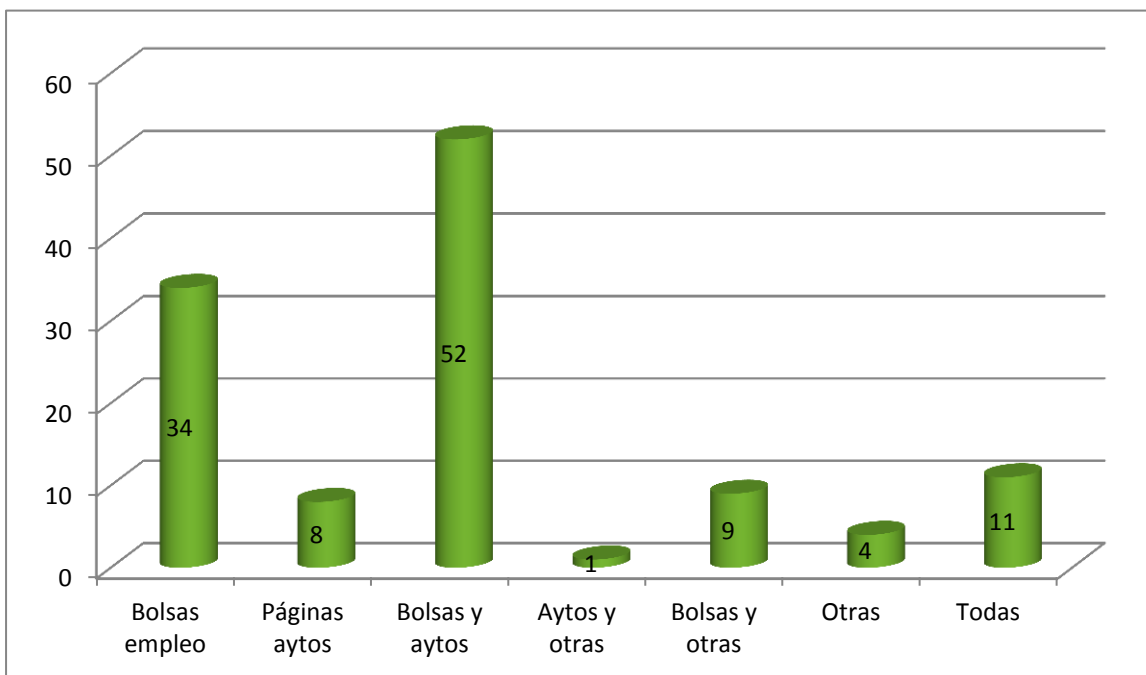


Figura 42: Recursos empleados para buscar empleo a través de Internet

El 63,9% de las encuestadas manifiesta utilizar Internet en la búsqueda de empleo. Sin embargo, como muestran los datos (figura 42), este uso no se debe a la respuesta de una innovación en la búsqueda o ampliación de recursos, sino a una necesidad específica, ya que muchas ETT y bolsas de empleo municipales no permiten una opción física de inscripción, y derivan a todos los usuarios al registro en red. De esta forma, las bolsas de empleo y las páginas destinadas a la búsqueda de empleo de los ayuntamientos son las que recogen la máxima participación, sumando un total del 96,6% registrado. Un pequeño porcentaje conoce otros portales de búsqueda de empleo, como “Infojobs”, y sólo el 9,2% realiza búsquedas a través de todos los portales que conoce, bien sean portales específicos, bolsas de empleo municipales, etc.

- ¿Sabe dónde puede ir en el pueblo para que le ayuden a buscar trabajo?

Para finalizar este bloque, se hace referencia a los recursos disponibles en el municipio para la búsqueda de empleo.

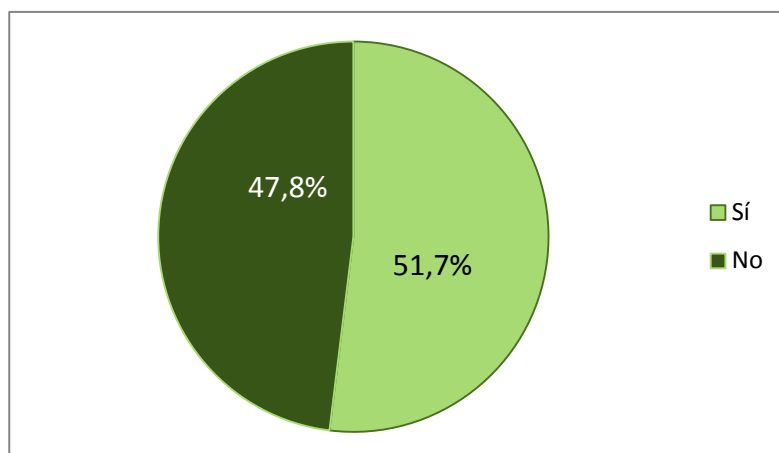


Figura 43: Conoce los recursos de búsqueda de empleo en el municipio

El 51,7% apunta que sí conoce los recursos existentes en el municipio, mientras que el 47,8%, que supone un porcentaje bastante alto, no conoce ninguno de ellos (figura 43).

Además, al concretar el servicio que conocen (tabla 26), un 35,8% hacen referencia a los Servicios Sociales y un 37% al ayuntamiento (probablemente por la bolsa de empleo municipal), pero estas instituciones no constituyen un servicio dedicado a la formación para la búsqueda de empleo en sí mismos, sino que deberían ser los canales a través de los que la ciudadanía llegue a los verdaderos encargados, que son el Centro de la Mujer y el Centro de Emprendedores.

Los datos reflejan que muy pocas mujeres conocen estos recursos tan importantes, agrupando tan sólo un 38,2% del total.

Tabla 26. Servicios consultados para la búsqueda de empleo en el municipio

		V25.1. DÓNDE			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Servicios Sociales	24	13,3	29,6	29,6
	Ayuntamiento	22	12,2	27,2	56,8
	Centro emprendedores	6	3,3	7,4	64,2
	Centro mujer	16	8,9	19,8	84,0
	Todas	1	,6	1,2	85,2
	Servicios Sociales y Ayuntamiento	3	1,7	3,7	88,9
	Ayuntamiento y Centro de emprendedores	1	,6	1,2	90,1
	Servicios sociales y Emprendedores	2	1,1	2,5	92,6
	Centro mujer y Ayuntamiento	4	2,2	4,9	97,5
	Empresas	1	,6	1,2	98,8
	Centro mujer y Emprendedores	1	,6	1,2	100,0
	Total		81	45,0	100,0
Perdidos	Sistema	99	55,0		
Total		180	100,0		

(4) Formación

- ¿Ha asistido alguna vez a algún curso dónde se aclaren las dudas que tiene sobre la búsqueda de empleo o parecido?

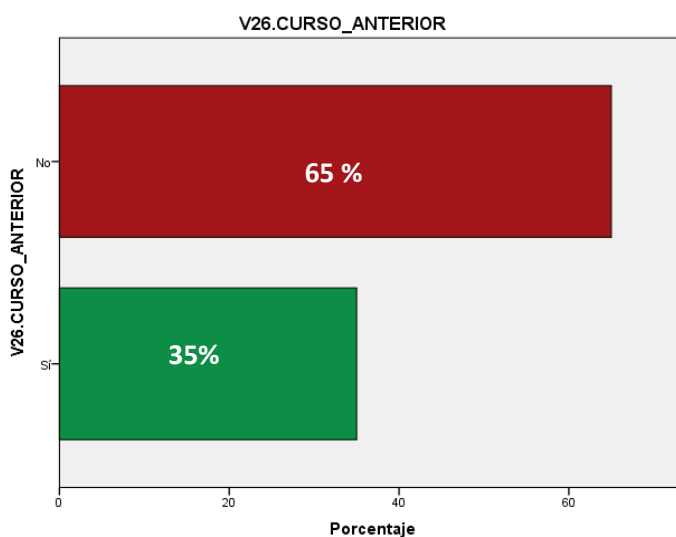


Figura 44: Asistencia a cursos/talleres sobre búsqueda de empleo

La figura 44 expone que el 65% de la población encuestada nunca ha recibido ningún tipo de formación sobre cómo realizar búsquedas de empleo, diseñar un currículum o una carta

de presentación, cómo debe presentarse en una entrevista de trabajo y otros aspectos importantes a la hora de conseguir un trabajo.

Dentro del 35% que sí han realizado formaciones, destaca la oficina de empleo (antiguo INEM), el Centro de la mujer y sus programas específicos, como el CLARA, las charlas o talleres puntuales que se organizan desde los Servicios Sociales y el Centro de Emprendedores (figura 45).

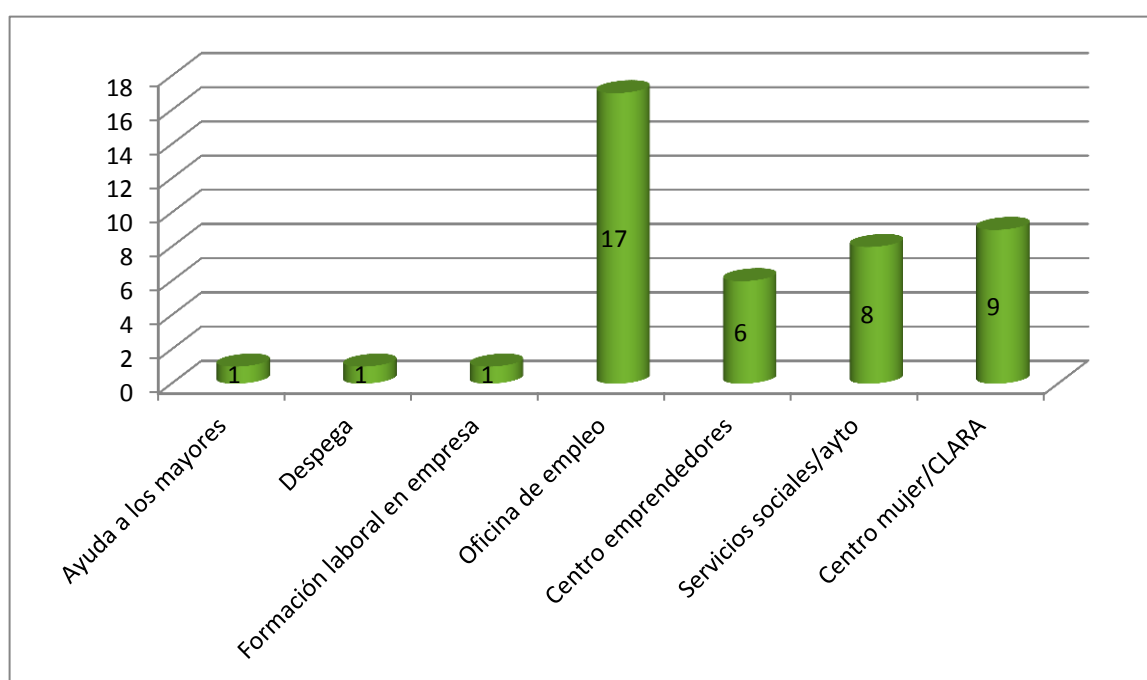


Figura 45: Centros de formación donde han participado

- ¿Asistiría a un curso básico sobre orientación laboral en el que se aclararan todos estos temas?

A pesar de que la amplia mayoría no ha realizado nunca cursos relacionados con la búsqueda de empleo, manifiestan un gran interés en hacerlos, por lo que sería conveniente indagar en los motivos por los que no lo han hecho anteriormente. Al preguntar directamente si estarían interesadas, el 86,7% responde que sí en contra del 13,3% que responde que no (figura 46).

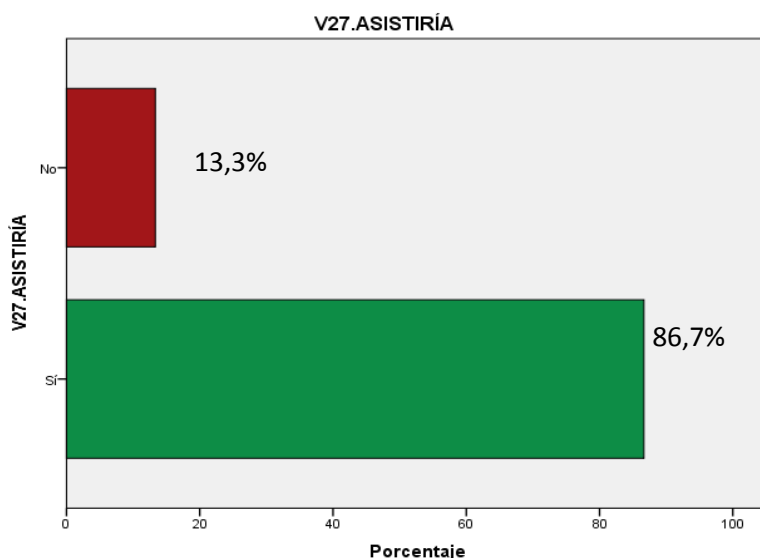


Figura 46: Predisposición a asistir a talleres de formación

- ¿Qué horario preferiría?

En torno al horario preferido para realizar la formación, la mayoría prefiere días laborales en horario de mañana (tabla 27), coincidiendo con el horario escolar.

Tabla 27. Preferencias de horario para formación

		V27.1.PREFERENCIA_DÍA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mañana	91	50,6	58,3	58,3
	Tarde	20	11,1	12,8	71,2
	Fines de semana	9	5,0	5,8	76,9
	Mañana o tarde	17	9,4	10,9	87,8
	Mañanas y fines de semana	13	7,2	8,3	96,2
	Tardes y fines de semana	5	2,8	3,2	99,4
	Indiferente	1	,6	,6	100,0
	Total	156	86,7	100,0	
Perdidos	Sistema	24	13,3		
Total		180	100,0		

- ¿Qué duración preferiría?

Sobre la duración no hay una preferencia clara, sin embargo, destacan las opciones que incluyen más horas seguidas: 2-4 horas, 2-3 horas y 4 horas, componiendo el 54,5% (tabla 28).

Tabla 28. Preferencias de duración de las sesiones

V27.2.PREFERENCIA_HORARIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1-2 horas	64	35,6	41,0	41,0
	2-3 horas	32	17,8	20,5	61,5
	4 horas	50	27,8	32,1	93,6
	Indiferente	4	2,2	2,6	96,2
	2-4 horas	3	1,7	1,9	98,1
	1-3 horas	1	,6	,6	98,7
	1-2 o 4 horas	2	1,1	1,3	100,0
	Total	156	86,7	100,0	
Perdidos	Sistema	24	13,3		
Total		180	100,0		

- ¿Sobre qué temas le gustaría formarse?

Como se observa en la figura 47, “cursos para aprender un oficio” es el tema más solicitado (54,44%), seguido de todos los que tienen que ver con el uso de Internet y nuevas tecnologías: “búsqueda de empleo en Internet” (38,33%), “NTIC” (35,55%) y “ETT” (35,55%).

Además, el diseño de currículums y cartas de presentación obtiene puntuaciones parecidas, alcanzando un 37,22% de la muestra. Este tema de formación es el más aplicable a la búsqueda de empleo activa y no requiere de una preparación previa muy extensa. Por este motivo, se seleccionan estos contenidos para la experiencia didáctica de evaluación del plan diseñado.

Los menos demandados son “autoempleo” (25,55%), “derechos laborales” (22,77%) y “habilidades sociales” (26,11%). En el apartado “otros”, se hace referencia a la enseñanza de idiomas (inglés y español); y se incluyen algunas respuestas como “dónde ganar dinero”, que refleja la desesperación tomada con simpatía de alguna encuestada.

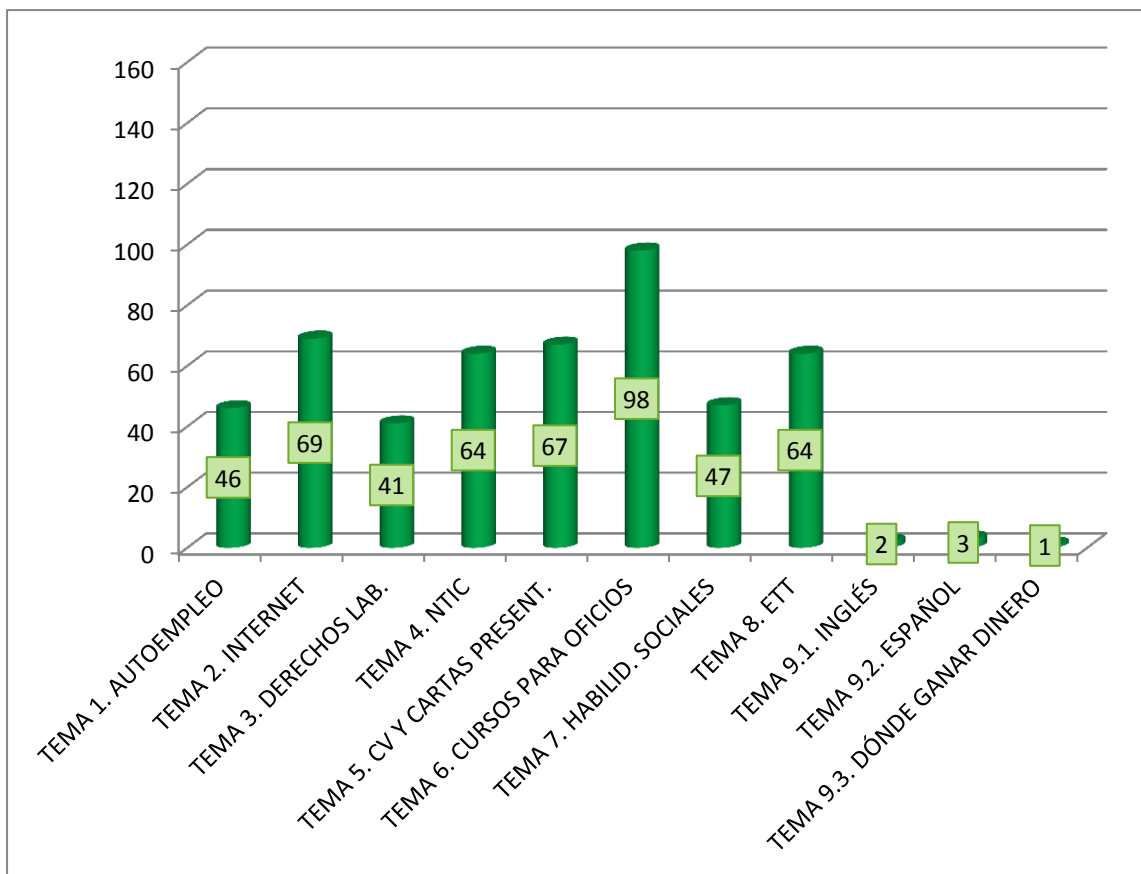


Figura 47: Preferencias sobre temas de formación

c. Análisis conjunto de variables

Tras un primer análisis descriptivo de la información recogida a través de la encuesta, es interesante destacar que existen multitud de relaciones entre los distintos ítems que permiten realizar un análisis relacional muy extenso. Este instrumento recoge información muy variada sobre la vida familiar y personal de las mujeres, permitiendo definir de forma más precisa la realidad de la población estudiada.

Además, las categorías investigadas se relacionan directamente entre sí, proporcionando la posibilidad de ampliar el análisis de formas muy distintas. Sin embargo, los objetivos del instrumento dentro de la investigación se delimitan a unas cuestiones concretas que son las que se analizan en este trabajo.

De este modo, los objetivos 2, 3 y 4 de la encuesta han sido desarrollados a través del análisis descriptivo, por lo que no se incluyen en el análisis relacional. Por su parte, el objetivo 1 gana en riqueza informativa si se relacionan entre sí algunos de los datos obtenidos, por esta razón, se analizan de forma relacional aquellos datos que permiten hacer un estudio más exhaustivo de la realidad de la mujer en el municipio. Los resultados son los siguientes:

Analizando la variable 8: *Personas a cargo* junto a la variable 7: *número de hijos* y la variable 9: *personas con las que convive* (tabla 29), se descubre que un 85,6% del total de la población tiene personas a su cargo, correspondiendo el 82,8% a las personas que tienen hijos y el 2,8 restante a las que no tienen hijos. Se deduce que estas personas están al cuidado de personas mayores o dependientes, ya que 2 de ellas afirman vivir con familiares y las otras 3 en pareja y sin hijos.

Tabla 29. Convivencia VS personas a cargo VS nº de hijos

V9.CONVIVENCIA*V7.Nº_HIJOS*V8.PERSONAS_A_CARGO tabulación cruzada												
V8.PERSONAS_A_CARGO			V7.Nº_HIJOS							Total	%	
			0	1	2	3	4	5	6			7
Sí	V9.CONVIVENCIA	Pareja	3	19	37	26	9	2	2	0	98	54,4
		Familiares	2	2	5	4	3	2	0	1	19	10,6
		Amigos/as	0	0	2	1	0	0	0	0	3	1,6
		Sola (con/sin hijos)	0	9	13	9	3	0	0	0	34	18,9
	Total	5	30	57	40	15	4	2	1	154	85,5	
No	V9.CONVIVENCIA	Pareja	4	0	3	2	1		0		10	5,5
		Familiares	9	1	2	0	0		1		13	7,2
		Amigos/as	1	0	0	0	0		0		1	0,6
		Sola (con/sin hijos)	1	0	0	0	1		0		2	1,1
	Total	15	1	5	2	2		1		26	14,4	
Total			20	31	62	42	17	4	3	1	180	100,0

En relación a las personas que no tienen personas a su cargo (14,4%), encontramos que la mayoría (un 57,7% de los casos) no tienen hijos. El resto (el 42,3% de los casos) representa a los hijos mayores que, o bien no viven en la casa familiar o, aun viviendo con sus padres, no suponen un cargo familiar para ellos.

Según los resultados obtenidos al contrastar la convivencia con el sexo de la pareja actual se observa que:

Tabla 30. Pareja VS Convivencia

		V3.SEXO_PAREJA*V9.CONVIVENCIA tabulación cruzada				Total
		V9.CONVIVENCIA				
		Pareja	Familiares	Amigos/as	Sola (con/sin hijos)	
	No tiene	0	15	3	32	50
	% del total	0,0%	8,3%	1,7%	17,8%	27,8%
V3.SEXO_PAREJA	Mujer	0	1	0	0	1
	% del total	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%
	Hombre	108	16	1	4	129
	% del total	60,0%	8,9%	0,6%	2,2%	71,7%
Total		108	32	4	36	180
		60,0%	17,8%	2,2%	20,0%	100,0%

El 27,8% de las mujeres no tienen pareja. Estas mujeres en su mayoría (un 17,8% de los casos) viven solas (con sus hijos si los tuvieran). Tan sólo el 1,7% de los casos conviven con amigos o amigas y el 8,3% con familiares (tabla 30).

En relación a las mujeres que sí que tienen pareja (el 71,7% de los casos), un 60% conviven con ellos, un 17,8% convive además con familiares y sólo el 2,2% convive con amigos. Resulta llamativo el dato de que un 20% de las mujeres que afirman tener pareja viven solas con sus hijos, dando muestra de la desestructuración familiar que caracteriza a estos colectivos.

Para comprender mejor estas relaciones, que a menudo son bastante complejas, se puede comparar la convivencia familiar con el estado civil de la mujer. De esta forma, se observan los siguientes resultados:

Tabla 31. Estado civil VS convivencia

		V9.CONVIVENCIA				Total	
		Pareja	Familiares	Amigos/as	Sola (con/ sin hijos)		
V6.ESTADO_CIVIL	Soltera	16	13	1	11	41	
	% del total	8,9%	7,2%	0,6%	6,1%	22,8%	
	Casada/conviviendo pareja	89	15	1	1	106	
	% del total	49,4%	8,3%	0,6%	0,6%	58,9%	
	Viuda	0	0	0	2	2	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%	
	Divorciada/separada	3	4	2	22	31	
	% del total	1,7%	2,2%	1,1%	12,2%	17,2%	
			108	32	4	36	180
	Total	% del total	60,0%	17,8%	2,2%	20,0%	100,0%

Analizando los datos (tabla 31) se puede comprobar que la mayoría de las mujeres (un 58,9%) están casadas o conviviendo con su pareja. Algunos pequeños porcentajes conviven además con amigos o familiares, con bastante probabilidad para compartir los gastos de alquiler y suministros. Una persona además vive sola, esta situación se debe a que su pareja trabaja en otro municipio, por lo que aunque la pareja continúa su relación, no conviven juntos.

En relación con las personas solteras (22,8%), se observa que la mayoría conviven con su pareja o con familiares, siendo porcentajes muy parecidos (8,9 y 7,2% sobre 22,8% respectivamente). Otra amplia mayoría (el 6,1% de 22,8%) vive sola (con sus hijos si los tuviera) y tan sólo 1 de ellas viven con amigos.

Los porcentajes dan un giro cuando observamos a las mujeres separadas o divorciadas. En esta ocasión, la amplia mayoría (un 12,2% del 17,2% que representan) vive sola (con sus hijos si los tiene). En muy pocas proporciones se encuentran viviendo en pareja, con amigos o familiares.

Otra de las relaciones que conviene analizar es el nivel de estudios alcanzados y la formación permanente que han cursado. Estos datos son importantes a la hora de decidir qué metodología se adaptará mejor a la población y sondear qué nivel de conocimientos previos pueden tener en relación al uso de las NTIC y a la búsqueda de empleo (tabla 32).

Tabla 32. Formación académica VS Otra formación

		V12.OTRA_FORMACIÓN			Total
		Sí	No	No contesta	
V11.FORMACIÓN_ACADÉMICA	Ninguna	0	8	8	16 (8,9%)
	Primaria	5	9	36	50 (27,8%)
	Secundaria	8	7	11	26 (14,4%)
	Bachillerato	6	0	11	17 (9,4%)
	FP	11	2	24	37 (20,6%)
	Universitaria	2	0	1	3 (1,7%)
	No contesta	0	0	31	31 (17,2%)
Total		32	26	122	180 (100%)

El 17,2% de la muestra no responde a ninguna de las dos preguntas. La razón puede ser que realmente no tengan completado ningún estudio o que, al ser inmigrantes, los estudios realizados en sus países de origen no hayan sido convalidados y por lo tanto, sientan que no les sirve y opten por dejar las preguntas en blanco. Sin embargo, otra opción es que no respondan de forma deliberada, simplemente porque no le dan valor a dichas cuestiones o creen que el nivel de estudios o de formación que posean no es determinante para

ayudarles en su búsqueda de empleo. El sentimiento generalizado de que “a más estudios, más opciones de encontrar trabajo” se ha ido debilitando con el tiempo y en la actualidad es muy frecuente que personas preparadas académicamente se encuentren paradas o en empleos que no responden a sus expectativas.

Continuando con el análisis, se observa que el 8,9% de la muestra afirma no poseer ningún tipo de estudio, ni académico ni de formación permanente. Este hecho se explica en el caso de mujeres inmigrantes o de avanzada edad, ya que todas las personas que han vivido en España desde la niñez han de haber terminado como mínimo, la etapa primaria.

Tabla 33. Edad VS Formación académica

		V11.FORMACIÓN_ACADÉMICA							Total
		Ninguna	Primaria	Secundaria	Bachillerato	FP	Universitaria	N/C	
V4BIS. GRUPOS_EDAD	EDAD:17-30	1	6	10	5	2	1	2	27
	EDAD:31-50	10	34	15	11	34	2	25	131
	EDAD:51-70	5	10	1	1	1	0	4	22
	Total	16	50	26	17	37	3	31	180

Se observa que, cómo era esperar, a medida que aumenta la edad de las participantes aumenta el número de personas que no tienen ningún estudio, aunque la cifra es bastante alta en el segundo rango de edad (este hecho se explica comprobando que prácticamente el 73% de la muestra se encuentra en este rango, por lo tanto, es lógico que las cifras sean más elevadas) (tabla 33). Los estudios más avanzados se concentran a su vez en este segundo rango (31-50) y va disminuyendo significativamente a medida que se avanza en las edades. Finalmente, en la tabla 34 se observa que el mayor índice de activas tienen una

formación de Bachillerato y FP, aunque los valores son similares con el resto de titulaciones.

Tabla 34. Formación académica VS Situación laboral

		V13.SITUACIÓN_LABORAL					Total
		Activa	Parada	Otros	Otros: estudiante	Otros: Ama de casa	
V11.FORMACIÓN_ACADÉMICA	Ninguna	0	12	0	0	4	16
	Primaria	2	43	4	0	1	50
	Secundaria	3	22	0	1	0	26
	Bachillerato	6	9	1	1	0	17
	FP	4	30	2	0	1	37
	Universitaria	1	2	0	0	0	3
	No contesta	5	24	2	0	0	31
Total		21	142	9	2	6	180

d. Conclusiones del estudio descriptivo

En general, la aplicación de la encuesta ha resultado muy satisfactoria, ya que se ha logrado un gran número de respuestas (180) que se corresponde con un alto porcentaje de la muestra. A pesar de que en la mayoría de los casos sólo se ha dado respuesta a las preguntas cuantitativas, resulta ser una fuente de información muy rica, que permite acercarse a la realidad de forma generalizada.

En primer lugar, con relación a las características personales y sociodemográficas obtenidas, el 84,5% de la muestra se encuentra en edades comprendidas entre los 17 y 50 años, siendo la media de edad de 39 años.

Este dato indica que las mujeres vulnerables o en riesgo del municipio son, en general, mujeres de mediana edad con unas experiencias previas y un proyecto de vida más o

menos claro, es decir, no son ni excesivamente jóvenes ni excesivamente mayores para una reincorporación adecuada y próspera al mercado laboral.

En este sentido, habría sido esperable que la edad de vulnerabilidad o de riesgo de exclusión fuese más alta, ya que teóricamente, a mayor edad, menos opciones de encontrar trabajo, menos formación, menos habilidades sociales... y en consecuencia, más dificultades añadidas.

Este dato es llamativo pero justificable, ya que la crisis económica ha afectado a todos los empleos, en especial, a los desarrollados habitualmente por mujeres. Sin embargo, en este municipio existen muchas mujeres jóvenes en situaciones de vulnerabilidad social, lo que supone un dato alarmante a nivel social.

La edad es un factor muy importante, porque en función del rango de edad en el que se sitúe la muestra, se encuentran formas concretas de entender la vida y el trabajo (posibilidad de tener unos estudios básicos, medios y superiores, mentalidad y rutinas, adaptabilidad social, costumbres, uso de NTIC e Internet,...), unas situaciones personales y familiares propias (hijos pequeños o mayores, pareja, cuidado de personas mayores, conciliación de horarios,...) y además, conlleva unas dificultades específicas añadidas (posibilidades de encontrar trabajo, habilidades para pasar una entrevista, limitaciones físicas por la edad, formas características de búsqueda de empleo,...). Los diseños formativos tendrán que utilizar una metodología adaptada e ir encaminados hacia unos temas distintos según la edad a quienes van a ir dirigidos.

Por otra parte, la mayoría de las participantes tienen nacionalidad española (un 67,6%), aunque son procedentes de muy diversas partes del mundo: Marruecos, Rumanía, Suramérica y Centroamérica, Senegal, Nigeria, Albania, etc.

Dentro del trabajo de investigación actual, esta variable no tiene un gran peso, ya que, aunque sirve para contextualizar la muestra, no se utiliza para realizar análisis más específicos que tengan como referencia la nacionalidad; por otro lado, la información sigue siendo válida ya que estas mujeres sí son a todos los efectos nacionalizadas españolas.

Sin embargo, es importante tenerlo en cuenta de cara a siguientes investigaciones o subdesarrollos, ya que en determinados aspectos sí es importante tener en cuenta el verdadero origen de la persona. Por ejemplo, en investigaciones que tengan en cuenta las raíces culturales y conocimientos previos, formas de entender la vida, religiosidad, etc. En su lugar, se debió preguntar por “nacionalidad de origen”.

El hecho de que muchas de ellas hayan conseguido la nacionalidad, indica que llevan varios años en el país, por lo que cabría pensar que su adaptación social es plena, sobre todo en los aspectos relacionados con la socialización, la búsqueda de empleo, escolarización de las hijas e hijos,... Sin embargo, se observa que particularmente la población árabe, tiene graves problemas de inserción social y desconocimiento del idioma, que unido a sus tradiciones y cultura, dificulta su posible inserción laboral.

Por lo que respecta al estado civil o situación sentimental, se halla que el 27,8% de la muestra manifiesta no tener pareja en el momento de la encuesta, por lo que no cuentan con el apoyo de la misma en relación a las opciones de mejorar su economía, de contribuir al cuidado de los hijos y/o personas dependientes, cuidados del hogar, entre otras. Se encuentran solas a la hora de afrontar gastos y las tareas diarias.

Como es lógico, la situación de estas mujeres, que además en muchos casos tampoco cuentan con el apoyo familiar debido a la distancia, es especialmente crítica a la hora de aceptar un trabajo que no les permita conciliar el cuidado de sus hijos y el empleo.

Un 20% de las mujeres en riesgo conviven únicamente con sus hijos, cuya edad media es 12 años. Este dato indica que, en general, las mujeres tienen hijos muy pequeños, y en consecuencia, dependientes de los adultos. Poniendo la atención en el estadístico de la moda, se observa que es 3, es decir, que la mayoría de los hijos tienen 3 años en el momento de la encuesta.

Por otra parte, las personas a cargo, que suelen estar al cuidado de la mujer, suponen otra barrera a la hora de buscar empleo o aceptarlo. En este caso, el 85,6% afirma tener al cuidado hijos o familiares, de los cuáles, un 75,55% son hijos menores y/o enfermos que precisan de atenciones especiales. A la vez, un 12,2% más, afirma que convive con hijos mayores de edad que en muchos casos, dependen económicamente del núcleo familiar (estudiantes o parados).

En concreto el cuidado de los hijos, es un tema que preocupa de forma especial a las familias, por lo que muchas mujeres abandonan su trabajo para dedicarse a ellos, dejando de lado su proyecto laboral durante unos años que resultan decisivos para el mismo.

Además, también hay mujeres que, por su situación personal no pueden dejar de trabajar, bien porque son madres solteras o bien porque su pareja no tiene trabajo. La forma de afrontar el cuidado de los hijos es clave para entender los recursos de conciliación que utilizan las familias.

Los datos expuestos hasta ahora contrastan con el nivel formativo de las participantes. Un 31,7% de las encuestadas tienen un nivel formativo de FP o superior (incluyendo carreras universitarias) que a priori, no les facilita la inserción laboral en los puestos de empleo relacionados con sus estudios. La media de desempleo se sitúa en 3 años y medio, y algunas de ellas no han trabajado nunca en su especialización.

En el lado opuesto, sólo el 8,9% de la muestra reconoce que no tiene ningún tipo de formación, a lo que se suma el 17,2% que no responde a la pregunta, haciendo un total de un 26,1%. En este sentido, cabe destacar que un aspecto importante de la inserción laboral es la formación continua o permanente, tanto si se tienen estudios superiores como si no.

Las cifras en este apartado hablan por sí solas: sólo el 17,8% de las participantes han hecho alguna vez un curso de formación o capacitación para especializarse en algún empleo. Resulta imprescindible poner en marcha medidas que solventen este déficit para mejorar el currículo y con ello, sus opciones de encontrar trabajo.

Respecto a las mujeres de mayor edad, en torno al 15,5% de la muestra, es posible afirmar que disponen de muy pocos o ningún ingreso y que tienen a su cargo hijos enfermos o están al cuidado de sus nietos, hijas que son a su vez madres solteras con menores a su cargo, personas mayores que necesitan atención,... Los pocos ingresos que perciben suelen ser pequeñas pensiones por invalidez, discapacidad de los familiares a cargo, ayuda de los hijos,...

Quizá son las situaciones de mayor gravedad dada la dificultad de las soluciones: la inaccesibilidad al empleo de mujeres jubiladas o al borde de la jubilación que nunca han ejercido ninguna profesión es la principal barrera, unido a sus imposibilidades físicas propias de su edad, su desactualización en relación a formación o capacitación profesional, falta de medios de transporte adecuados para poder desplazarse hasta los posibles puestos de trabajo, etcétera.

Para finalizar, se considera necesario revisar las posibilidades habitacionales con las que cuentan las familias. Según los datos de la encuesta, un 11,67% de las familias tienen casa

en propiedad, lo que supone una gran ventaja a la hora de gestionar los pocos ingresos con los que cuentan.

Sin embargo, un 49,44% conviven de alquiler y un 22,78% tiene la casa hipotecada. Los altos precios de ambas opciones suponen una preocupación constante para las familias, que ven en peligro cada mes su vivienda por falta de liquidez para poder asumir los gastos así como los servicios derivados del uso de la misma: electricidad, gas, agua,... Seseña además, por su situación geográfica, es un municipio muy caro, por lo que los precios son bastante elevados incluso en el alquiler de habitaciones.

Por este motivo, las deudas o retrasos en el pago del alquiler/hipotecas van en aumento cada mes, junto a las cifras de ocupaciones de viviendas deshabitadas. Esta práctica, además de la irregularidad legal, conlleva los peligros de ocupar una vivienda sin los servicios mínimos contratados y revisados correctamente, como pueden ser incendios, robos, riñas, desvalijos de las viviendas vecinas,... Estos casos suponen una amplia mayoría del 13,33% de las personas que señalan “otros” en la encuesta.

El segundo aspecto analizado en la encuesta es el relacionado con la conciliación y la motivación para el empleo. En este apartado, se encuentran datos muy interesantes que conviene matizar, sobre todo a nivel de proyecto profesional.

La motivación principal para la inserción laboral de las mujeres es de carácter económico. En una pequeña proporción, hacen referencia a otras motivaciones como la independencia y la satisfacción personal, que sin embargo, se encuentran eclipsadas ante la imposibilidad de cubrir las necesidades básicas de sus familias. No obstante, estas cifras desvelan que en la mayoría de los casos, los proyectos profesionales de las mujeres están relacionados con la situación familiar, no por su motivación hacia el desarrollo profesional.

De la misma forma, la principal causa de los problemas de conciliación está relacionada con el cuidado de los hijos, que tratan de solventar con la ayuda de la pareja, de familiares o contratando a otras personas. Esta es la razón por la que la jornada más solicitada es la del turno de mañana.

Resulta llamativo el porcentaje de personas que no aceptarían un empleo que requiera desplazarse fuera del municipio. La razón principal es el cuidado de los hijos y las dificultades de transporte para desplazarse, sin embargo, esta opción limita mucho sus opciones de encontrar empleo y que además, se ajuste a sus preferencias de horario.

La falta de formación y el miedo son las causas principales para no contemplar la opción del autoempleo como posibilidad, a pesar de que un gran número de personas afirma tener en cuenta esta posibilidad si tuviera los medios para ello. De nuevo, esta opción figura entre las más valoradas por sus posibilidades de conciliar horarios.

Analizando las causas por las que creen que no encuentran empleo, destaca que consideran que los problemas sociales externos son, en su mayoría, los principales responsables de ello: “no hay trabajo para nadie”, “todo está muy mal”, “han reducido platillas”,... Sin embargo, en muy pocas proporciones consideran la influencia de factores internos como la falta de formación, de experiencia o iniciativa.

En cuanto a la búsqueda de empleo, la opción más utilizada es Internet, a pesar de que un gran número de encuestadas reconoce que no tiene conocimiento sobre cómo utilizar los recursos de la red, limitándose a la consulta de las bolsas de empleo de los ayuntamientos y algunas páginas generalistas de ofertas de empleo.

Por otra parte, se encuentra que consideran que estar inscrita en la oficina de empleo es una forma de buscar empleo. Además, se ha encontrado que un alto porcentaje están inscritas en las ETT de la zona. Otro recurso muy utilizado es el preguntar a amigos y conocidos y solicitar su ayuda para localizar puestos vacantes.

Finalmente, es muy llamativo que más del 45% de la población manifieste que no sabe qué recursos o instituciones hay en el municipio para ayudarles a buscar empleo. Sólo el 4,5% conoce el centro de emprendedores y el 11,7% en centro de la mujer.

Ante la falta de formación, muy pocas mujeres han tenido la oportunidad de hacer un curso de orientación laboral y manifiestan su interés en participar de alguno de ellos (86,7% de la muestra). En este sentido, están interesadas en conocer dónde pueden acudir a formarse para empleos determinados (programas ocupacionales), cómo hacer un CV, cómo manejar las TIC e Internet para la búsqueda de empleo y el funcionamiento de las ETT.

5.1.2. Análisis cualitativo de contenido (Grupos de discusión y entrevistas)

Por otro lado, respecto a los discursos analizados, conviene puntualizar que en las opiniones y razonamientos de las mujeres, así como en sus formas de expresión y en sus actitudes hacia el empleo y la búsqueda del mismo, se refleja la clara influencia de la sociedad y la cultura propia de cada una, existiendo argumentos muy variados pero que de forma generalizada, llevan a las mismas conclusiones.

A la vez, existe una clara tendencia hacia un discurso social aprehendido basado en palabras técnicas del área laboral y de conciliación (ver anexo IV). Dichos tecnicismos se descubren como elementos significativos dentro de las reflexiones. El uso de dichos términos, como pueden ser “igualdad” (frecuencia: 10), “emprender” (frecuencia: 12) o

“independencia” (frecuencia: 22), no implica un conocimiento real del significado de los mismos. En ocasiones, las mujeres los utilizan para dar contundencia o solidez a sus explicaciones, por ejemplo:

Una de las preguntas de las entrevistas hace referencia a su opinión respecto a si las mujeres tienen o no más dificultades que los hombres para encontrar empleo. La respuesta de la entrevistada 10 es la siguiente:

Yo creo que es por igualdad. O sea, que puede ser igualdad, pero a lo mejor los hombres tienen más posibilidad de encontrar trabajo por ejemplo en la construcción o algo que no las mujeres, que las mujeres no pueden... por ejemplo en la construcción y esas cosas... o camioneras y eso no pueden... en cambio los hombres sí (P1:081).

Mientras en un primer momento afirma que hay igualdad y que es posible la igualdad, en el desarrollo de su respuesta afirma exactamente lo contrario, ya que señala que hay determinados empleos o sectores donde el acceso a la mujer está restringido, por lo que situaría su opinión lejos de considerar que hay o puede haber igualdad.

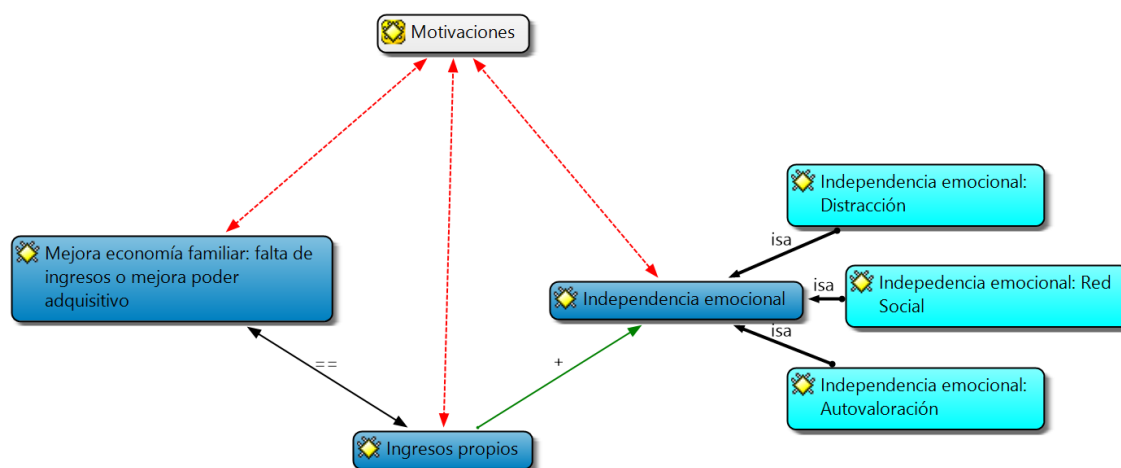
En definitiva, dado que este ejemplo no es aislado, conviene tenerlo en cuenta a la hora de analizar el contenido de las transcripciones, interpretando las intervenciones de forma conjunta y dentro del contexto.

a. Análisis cualitativo por familias y categorías

INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER: ANALISIS CUALITATIVO

FAMILIA O MACROCATEGORÍA 1: MOTIVACIONES PARA EL EMPLEO

MAPA CONCEPTUAL



DEFINICIÓN

Esta familia de categorías hace referencia a las motivaciones expresadas por las mujeres para buscar empleo. Dichas motivaciones responden a tres modalidades: (1) mejorar la economía del hogar, (2) tener ingresos propios y (3) aumentar la independencia emocional de la mujer. A su vez, la independencia emocional comprende tres subcategorías: la necesidad de liberarse de los problemas de la casa (distracción), aumentar su círculo de amistades (red social) y sentirse orgullosa de sí misma (autovaloración).

CATEGORIA 1. Mejorar la economía del hogar

DEFINICIÓN

Esta categoría se refiere a las necesidades económicas que sufren en los hogares, bien por falta de ingresos suficientes para la supervivencia o bien porque quieren mejorar su poder adquisitivo.

La fundamentación y densidad dentro del análisis es de 27:8, indicando que este concepto tiene una gran relevancia dentro del contexto de estudio.

EJEMPLOS

- En mi caso porque yo tengo seis hijos y porque los gastos aún son mu... son muy grandes para mí y para mi caso, aunque a partir de tres hijos de verdad que los gas... los gastos son grandes y pero yo... tengo ¡seis! Entonces se... se multiplican mucho pero sí que... sí que es importante que trabaje y que pueda tener un empleo y poder organizarme con lo que mi esposo gana y con lo que yo pueda aportar (E4; 1:68; P1:110).
- Otra parte por la economía, porque todo ha subido mucho y, o sea, ya no es lo mismo que

trabajar hace treinta años con el sueldo que traía tu marido te podías quedar en casa, no te hacía falta. Ahora hace falta, yo pienso que hace falta, ¿sabes? (E5; 1:70; P1:112).

- Y... y luego también la situación familiar, que con un sueldo, pagando casa, y todo... pues como que... no te llega... ni a los cinco días como se suele decir. Primero, pagas todos los pagos y eso y luego ya durante todo el mes no tienes para... ni para comer ni para nada (E10: 1:76; P1:122).
 - [...] y la vida de ahora ya no es como de antes, butano vale 6 euros ahora vale 17 euros. Ese no puede, hay una señora no puede ahora con el gasto, con la casa, con todo. Antes sí, todo más barato, la barra de pan estaba a un peseta, ahora vale 50 céntimos, eh... sí, no, ahora el marido solo no puede, no puede con todo, no puede (GD4; 2:302; P2:1986).
 - Pero, vamos, te digo te digo una cosa, o sea, vamos a ver, yo he puesto 15 días en todo el invierno la calefacción, ¡15 días!, en febrero cuando hizo tanto frío, y me han venido ¡223 euros de calefacción! (GD1; 2:95; P2:340).
 - Sí, tú tienes una jornada parcial, que con un poco de suerte, te digo con un poquito de suerte, ganes 800 euros, 800 u 850, ya te digo, con un poquito de suerte, págate el alquiler de la casa, paga gastos de la casa... [...] ¡come! [...] ¡transporte! con eso también tienes que dar de comer a tu hijos, a mí a mí que me lo expliquen, a mí a mí explicarme eso porque veo que sí que no entiendo ná (GD1; 2:43; P2:139).
 - Si ya no es cosa de marca, la cuestión es que ya no te se puedes comprar ni lo básico, o sea, ya no es lo que compres Nike o compres Adidas, es simplemente es que no tengo para comprarles las zapatillas a mis hijas, las que sean, pero no puedo (GD1; 2:47; P2:143).
 - Yo no, no pido que me sobre, pido que mis hijas se puedan tomar un yogur, que tengan un plato caliente en la mesa y poder pagar mis facturas (GD1; 2:98; P2:358).
 - Ya son 3 niños, somos 5 y ya esos 600 euros que hay del paro no alcanzan nada y te partes el corazón cuando te piden y no puedes darles y... y hacer los papeles en mi caso porque yo tengo que renovar mis tarjetas, no puedo hacerlo porque no llego, y ya estoy hasta aquí (señala el cuello) (GD2; 2:160; P2:707).
 - Porque yo a lo mejor me gustaría quedarme en casa, pero como no puedo tengo que salir a buscar trabajo (E9; 1:63; P1:99).
 - [...] mi punto personal es que sí, que la madre tendría que estar en casa cuidando a los hijos porque es importante que los niños crezcan con...con...con moral, con educación, ¿no? Que es cómo que se daba antes, que las madres estaban en casa y los niños eran más educados. Pero dando ahora, la situación en la que nos encontramos es importante que la madre trabaje porque se necesita, quitando la opción que se da a los padres ¿no? Que ahorita no tienen trabajo, entonces esa ayuda que nosotros aportamos trabajando, para nuestra familia eh... es importante sí, que ahora las madres trabajen y que... y que nos esforcemos en que tengan esa educación a la par que trabajamos (E4; 1:61; P1:90).
 - Para una madre es por los hijos lo que uno quiere trabajar y salir adelante y luchar. Yo creo que más todo lo hacemos por nuestros hijos (GD3; 2:212; P2:1269).
 - ¡Hombre!, ¿qué... qué es el orgullo de una mamá?, sacar una profesión a los hijos, eso yo
-

creo que pa nosotros es el mejor regalo (GD3; 2:213; P2:1274).

INTERPRETACIÓN

La tónica general de todos los discursos, tanto a nivel individual como colectivo, hace referencia a la preocupación económica como motivo principal de incursión en el mercado laboral. Coinciden en que para ellas es imprescindible encontrar un trabajo que les permita subsistir, hacer frente a los pagos y ayudar en casa (en los casos en los que conviven con sus parejas), ya que los ingresos actuales de los que disponen no son suficientes.

Al mismo tiempo, expresan su inquietud por los altos precios de los servicios, como la luz, el agua y el alquiler, así como las demás necesidades básicas: la alimentación, la ropa, etc. En muy diversas ocasiones comentan y comparten la cantidad de recibos que acumulan al mes y las dificultades que tienen para poder hacer frente a todos los gastos. A estas dificultades, se añade el hecho de que cuando trabajan, lo hacen con medias jornadas o por horas para poder conciliar su vida familiar y laboral, por lo que los ingresos que perciben suelen ser menores que los gastos cotidianos que soportan.

Pese a todo, la máxima preocupación y desesperanza llega de la mano de las mujeres más jóvenes. Ellas tienen hijos menores a su cargo y ningún tipo de empleo o ingreso fijo, por lo que sufren serias dificultades para poder asegurarles una vida digna. Son muy directas y están de acuerdo en la base: *si tengo que elegir entre comer y dar de comer a mis hijos, o pagar las facturas, no se paga*. Pero sobre todo se recogen muestras de verdadera impotencia cuando relatan que no pueden comprar a los niños las cosas que demandan.

De forma minoritaria, aunque resulta interesante destacarlo, se extraen testimonios en los que reconocen que cuando ellas trabajan fuera del hogar es por verdadera necesidad. Es decir, sólo buscan empleo cuando están llegando a una situación límite económicamente porque la pareja está desempleada o han descendido los ingresos. En este sentido, defienden que para ellas es más fácil encontrar “algunas horas” que para los hombres. Al ser mujeres, pueden acceder a “empleos” por horas y/o en economía sumergida que les reportan unos beneficios económicos mínimos pero suficientes y valiosos para la economía familiar. Sin embargo, si la familia pudiese subsistir sólo con el sueldo del marido, afirman que no trabajarían y se dedicarían plenamente a las funciones domésticas.

Estos puntos de vista, extraídos de las entrevistas, no son expresados de forma explícita en los grupos de discusión, quizá porque ninguna de las participantes opina de esta manera o porque el desarrollo de las conversaciones les impidieron manifestarse en contra de la posición mayoritaria.

No obstante, el grupo de discusión número 4 (mujeres de entre 41 y 65 años y sin estudios) se acerca mucho en su discurso a esta idea de reparto de tareas de forma

patriarcal al reconocer como única razón, para la búsqueda de empleo de la mujer, los motivos económicos. A su vez, a la hora de proponer soluciones, sólo barajan empleos que les permitan continuar con sus rutinas diarias, a pesar de que la mayoría de sus parejas están paradas. Entre esas alternativas, se encuentran el trabajo desde casa, el horario de 9 a 13h o el trabajo en lo fines de semana. De esta forma, casi un tercio de las entrevistadas y uno de los cuatro grupos afirman de forma indirecta el reparto patriarcal de tareas y roles machistas, hecho a tener en cuenta a la hora de trabajar con ellas en el futuro.

En último lugar, conviene matizar que uno de los grupos de discusión, concretamente el grupo 3 (mujeres de 20 a 40 años y sin formación), hizo referencia a otro pilar importante para la mujer a la hora de buscar empleo: la preocupación por mejorar su poder adquisitivo de cara a ofrecer a los hijos e hijas las oportunidades necesarias para que puedan construir un futuro académico y profesional. A pesar de que es el único grupo que hizo una mención explícita, para el resto de grupos y entrevistas los hijos siempre aparecen como motivo de lucha y de esfuerzo, de una forma más transversal e innata al discurso, pero constituyendo un elemento principal.

Quizá de una forma más visible, puede observarse en las intervenciones de las mujeres inmigrantes. Prácticamente en 100% de las participantes inmigrantes viajaron a España dejando hijos en sus países de origen. Hoy por hoy, muchas de ellas han conseguido traerlos y viven junto a ellos tras muchos esfuerzos. Otras, por su parte, no han podido traerles o han decidido dejarles al cargo de sus familiares (por sus condiciones de vida aquí) y optan por mandarles dinero para su manutención. En ambos casos, se constata que el esfuerzo por dar a los hijos las oportunidades que a ellas les han podido faltar es una preocupación para las mujeres, que aunque no la expresen de forma verbal, supone un hito importante en el estudio de las motivaciones.

En definitiva, la necesidad económica es factor para la búsqueda de empleo común a todas las participantes, independientemente de la edad, la formación o los hijos a cargo. Este hecho es inherente a la condición de vulnerabilidad o riesgo social y así se manifiesta en los distintos discursos recogidos a través de los distintos instrumentos.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- φ Aprender a gestionar los ingresos y los recursos disponibles: métodos de ahorro de energía, combustible, etc., gastos necesarios e innecesarios, reciclaje, etc.

CATEGORIA 2. Tener ingresos propios (Independencia económica)

DEFINICIÓN

Esta categoría se diferencia de la anterior en el tipo de necesidad expresada. Mientras que en un principio se han referido a las necesidades familiares como motivación principal para el empleo, esta categoría va mucho más allá, y expresa el anhelo de la mujer por tener sus propios ingresos y no depender de su pareja. Corresponde a un

factor íntegramente personal.

La fundamentación y densidad de esta categoría dentro del análisis es de 10:8, indicando que a pesar de que el número de citas no es muy elevado, tiene una gran relevancia dentro del contexto de estudio.

EJEMPLOS

- [...] creo que la mujer también necesita su..., su independencia económica, bien para aportar a la casa y segundo para los gastos de ella (E2:59; P1:86).
- [...] para ganar dinero y tener una independencia, para ser independiente, poderme, eh...comprar cosas, cogerme un coche,... tener...eh... más independencia (E6:71; P1:114).
- Sí, no es lo mismo trabajar y comprarte tus cosas a depender de que solamente el hombre sea el que te lo dé todo, te lo pase todo (GD1:52; P2:188).
- A mí me encanta, tener mi dinero, mi cuenta y que me pida él a veces: “¿me dejas tanto?” Eso me encanta, me encanta ser independiente de eso (GD3:204; P2:1251).

INTERPRETACIÓN

La idea general que resume esta categoría es la que no es lo mismo depender de tu pareja a nivel económico que el poder comprar tus cosas con tu dinero. Las mujeres se han incorporado al mercado laboral, han tenido la oportunidad de trabajar y ganar su sueldo, y por eso, no les gusta sentir que sus maridos pagan todo.

A pesar de que muchas de ellas abandonaron sus trabajos al ser madres, o han estado desvinculadas del mundo laboral por temporadas, mantienen esa ilusión de poder trabajar y conseguir sus propios ingresos.

Este debate interior entre la crianza de sus hijos y el trabajar fuera de casa es común a la mayoría de las participantes. Normalmente, optan por dedicarse durante un tiempo a sus hijos y después, buscar empleos que puedan compatibilizar con los horarios escolares.

Asimismo, reconocen el efecto que produce en su autoestima y valoran el poder comprar “sus cosas” por ellas mismas, utilizando el dinero que han conseguido con su esfuerzo. Tres de los cuatro grupos de discusión y cuatro de las diez entrevistadas afirman implícitamente que el empleo les aporta una independencia económica necesaria para su propio bienestar.

Este elemento, por tanto, no es común a todas las entrevistadas, y responde en gran medida a la edad y la formación de las participantes. Mientras que las personas con estudios o una profesión concreta defienden esta posición y hacen mucho hincapié en su importancia, las mujeres más mayores y sin formación no expresan ninguna referencia hacia ello. En este sentido, parece que la asunción de los roles de género respecto al trabajo en las personas más mayores son más visibles que en las más jóvenes.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

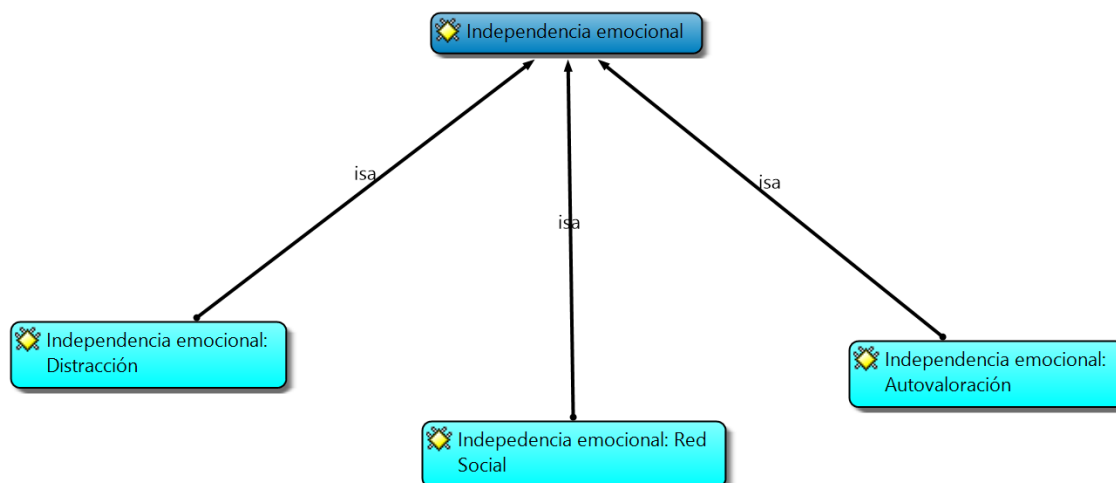
- φ Aprender a valorar el trabajo de la mujer como forma de crecimiento personal.

CATEGORIA 3. Aumentar de la independencia emocional

DEFINICIÓN

Esta categoría recoge todas las referencias a la salud mental y emocional que expresan las mujeres en torno a su vida laboral. Se subdivide en tres apartados distintos: (a) el empleo como fuente de distracción y evasión de los problemas familiares, (b) el empleo como fuente de ampliación de la red social y (c) el empleo como fuente de mejora de la autovaloración y del autoconcepto de la mujer.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 56:11 (en cada apartado se incluye la fundamentación específica). Como puede observarse, el número de citas es muy elevado, así como las relaciones con el resto de categorías, por lo que tiene una gran relevancia dentro del contexto de estudio.



EJEMPLOS

- Pues, hombre, yo pienso que no, que la mujer aparte de trabajar en casa también tiene que trabajar fuera. Más que nada para valorarse a ella misma, ¿sabes?, y sentirse orgullosa, no sólo para que no sólo sirva para estar en casa cuidando a los hijos, haciendo las cosas de casa sino también para trabajar fuera de casa (E1:57; P1:84).
- [...] yo aparte de económicamente, yo creo que la mujer busca trabajo por salir, relacionarse, o sea, tiene su espacio. Yo, vamos, yo pe eh... está lo económico que es súper importante y es lo principal, pero creo que también anímicamente viene muy bien que la mujer salga, se distraiga y, y eh... se relacione. Yo lo yo creo que es súper importante (GD1:51; P2:187).
- Sí, te sientes útil, te sientes más segura, te da libertad para decir, bueno, yo me voy ahora y... y cumplo con mi horario de trabajo y luego me quedo un ratito, me como un sándwich y tal, y a casa tranquilamente, sin comerte la cabeza de que la deuda, de que si tengo que pagar esto, que si tengo que pagar no sé qué, es muy bueno, es una buena terapia

(GD1:53; P2: 189).

- Vamos a ver, yo creo que necesitas tener tanto tu círculo familiar, tu círculo de amigos y tu círculo laboral (E2:67; P1: 106).
 - Y... y conocer gente porque también en un trabajo conoces mucha gente y quieras que no estás un poco más um... despejada, entretenida,... aunque luego llegues a casa y estés quemada por el trabajo, pero... sales y eso es... ¡otro mundo! (E8:74; P1:118).
 - Ya que no hay familia por lo menos hay amigos (GD3:217; P2:1329).
 - Los amigos son la única familia que uno tiene, son los únicos que comparten [la otra asiente], a veces, eh... qué pena el llamar, que te llama tu madre y decir: “¿y cómo está?” Y decirle: “no, es que estoy mal, que no sé qué” y ya los de allá se quedan más preocupados (GD3:338; P2:1331).
 - Esto que estoy pensando yo, ¿dónde vamos ahora? Ahora ni mi país, llevo aquí 26 años, ni mi país ni acá y no puedo ahora vivir en mi país. Llevo aquí eh... eh... 26 años (GD4:287; P2:1910).
 - Yo creo que buscan empleo por..., parte porque por..., por luchar por eso, porque cambien las cosas, porque nos hemos dado cuenta de que somos igual de válidas que..., que ellos (E5:209; P1:1259).
 - Mi libertad, ser libre otra vez, me siento yo libre (GD3:202; P2:1248).
 - En mi país las mujeres no trabajan, son las amas de casa, pero cuando aquí uno trabajando se siente más útil eh... (GD3:207; P2:1257).
 - Yo creo que una mujer, en todo caso, se hace, en principio, independiente, o sea, estando casada pero de repente más independiente en decir: “yo también estoy aportando tanto”, ¿no?, o sea, que acá van las cosas como a mitad, vamos... (GD3:209; P2:1259).
 - Hay muchas mujeres que, no sé, que no han trabajado nunca o que el marido es un poco más cerraete: “y ¿por qué te vas a poner a buscar trabajo si con lo mío vale?” o “¿por qué vas a salir de casa? ¿Y los niños y...?” ¿Me entiendes? Yo creo que todas las personas necesitamos nuestra independencia (E1:77; P1:127).
 - Cuando viene cansado, que viene reventado y lo veo entrar por la puerta, la cara así todo cansado, digo: “me da una pena”; es decir, yo también quiero sentir ese cansancio, quiero entrar así en casa y decir: “yo también vengo igual” (GD3:210; P2:1260).
 - Porque me imagino que en la noche vais a estar, te quieres acostar y dices: “vamos, mañana va a ser un día igual sin trabajo ni nada” y eso también te afecta a uno, ¿no? (GD3:211; P2:1265).
 - [...] una mujer también quiere trabajar para sentirse ella que también puede hacer algo, valerse por sí misma. A lo mejor el día de mañana, pues yo que sé, te separas o te quedas viuda, o cualquier cosa, te vas a quedar en el mundo perdía. Entonces, no, es mejor como digo yo, muchas veces digo yo a mi marido, yo es que no quiero depender de ti, yo quiero un trabajo para depender de mí misma, el día de mañana tener un sueldo para mí misma, para ayudar en casa también, pero pa mí misma, no siempre depender del marido, que si
-

no trabaja el marido no entra el pan (GD4:304; P2:2003).

INTERPRETACIÓN

Hasta el momento, todas las respuestas y los discursos construidos van acompañados de un componente económico que es fundamental para las participantes debido a los pocos ingresos que perciben. Sin embargo, una vez constatado que este factor es común a todas ellas, comienzan a aflorar otras motivaciones para la búsqueda de empleo que van más allá de los bienes materiales. En este caso, los aspectos destacados son todos aquellos que les ayudan a desarrollarse de forma personal y social como mujeres que conviven en sociedad.

El desarrollo del autoestima y el crecimiento del autoconcepto positivo se encuentran relacionados con la satisfacción de ver recompensado el trabajo realizado. A nivel económico y a nivel emocional, el trabajo remunerado aporta a las mujeres el reconocimiento necesario para desarrollar sentimientos positivos y favorables a su persona, haciendo que se sientan mejor consigo mismas y con los demás. A su vez, les ofrece la posibilidad de conocer a otras personas con las que compartir inquietudes y aficiones y a ocupar su tiempo en actividades distintas a las rutinas del hogar. Las mujeres, conscientes de ello, tratan de expresar lo importante que es para ellas a nivel psicosocial el estar empleadas, y destacan tres motivos principales:

a) Liberarse de los problemas de la casa (distracción) (14:11)

La idea principal que se desprende de esta subcategoría es que el trabajo sirve a las mujeres para salir de casa, evadiéndose por unas horas de los problemas cotidianos. La imposición de horarios que les marca un empleo, les ayuda a ir delimitando el tiempo que invierten en pensar en los asuntos del hogar y la familia.

Además, las tareas domésticas son redistribuidas entre todos los miembros de hogar, liberando a la mujer, en algunos casos, de algunas de ellas. Este aspecto es muy significativo para su salud psicológica, ya que a la vez que les sirve de distracción, contribuye a despejar y ordenar las ideas y a afrontar las dificultades diarias con otra perspectiva.

Este sentimiento está muy extendido entre las participantes. El 75% de los grupos y el 60% de las entrevistadas manifiestan que “salir de casa” es una de las razones por las que les gusta trabajar. Llama la atención el hecho de que sólo el cuarto grupo de discusión, que no expresa esta necesidad, tenga en cuenta el trabajo desde casa entre las posibilidades de empleo y opciones de conciliación. El resto, dado que valoran el tiempo fuera de la casa como positivo, no contemplan la opción de trabajar desde su propia casa.

Llegados a este punto, es indiscutible afirmar que el trabajo ofrece a las mujeres la posibilidad de obtener tiempo exclusivo para ellas. Mientras se encuentran en sus

puestos de trabajo, están concentradas en sus tareas y pueden “desconectar” de todo lo demás. Estos momentos de alejamiento de la familia y de la rutina son muy beneficiosos para la mujer. No obstante, es imprescindible que las mujeres aprendan a distinguir el trabajo del ocio y tiempo libre. No pueden o no deben pensar en el trabajo como un refugio o escapatoria del hogar, si no como un ámbito más de su vida que contribuye a su bienestar. Sería muy beneficioso que aprendieran a disfrutar de él como una forma de crecimiento personal y social, así como a disfrutar de otros momentos de distracción y diversión en familia o con amigas y/o amigos. El ocio es un aspecto olvidado que tiene un papel muy importante en la vida de las personas.

b) Aumentar su círculo de amistades (red social) (26:11)

El término “red social” hace referencia a los vínculos emocionales que se crean con vecinas/os, compañeras/os de trabajo, amigas/os, familiares, etc., que aportan seguridad y confianza a la persona y que a su vez, sirven como apoyo en los momentos de ocio y en los momentos de dificultad. Es un elemento muy importante porque además de suponer una motivación, hace aflorar una necesidad compartida por muchas habitantes de Seseña: tener amigas con quien compartir su día a día en el municipio.

La mayoría de los discursos recopilados justifican el trabajo remunerado como otra forma de conocer gente y ampliar el círculo social, destacando la necesidad de relacionarse con otras personas. Asimismo, valoran que las amistades prestan ayuda en distintos sentidos, por ejemplo, el tener a alguien con quien hablar y compartir tus sentimientos y experiencias o tener alguien con quien contar cuando tienes que dejar a los niños por alguna razón, no puedes recogerles de la escuela o surge algún imprevisto.

Con todo, en ocasiones, a las mujeres no les resulta sencillo crear o tejer esta red de amistades a su alrededor. Pueden darse muy diversas circunstancias, aunque en la mayoría de los casos, la pareja (consciente o inconscientemente) favorece el aislamiento de la mujer, sobre todo cuando residen en pueblos o ciudades grandes donde no hay ese ambiente “rural” en el que todos los vecinos se conocen, como es el caso de Seseña. La alta tasa de personas inmigrantes y la distribución geográfica del municipio intensifican este fenómeno.

Lo cierto es que si la red personal es amplia, garantiza que la persona tendrá apoyos suficientes en los momentos adversos, y en consecuencia, estará más “protegida” del aislamiento social. Cuando este aislamiento existe, las mujeres son más vulnerables, entre otras cosas, frente a la depresión o a sufrir malos tratos por parte de su pareja.

La red social no elimina el riesgo, sin embargo, una persona con amistades fuera del ámbito familiar más próximo, se verá capaz de pedir ayuda con menos miedo que una persona sin ningún apoyo. Este es el caso de una de las participantes, cuyo aislamiento

social le llevo a sufrir malos tratos durante años sin que ningún vecino/a se diera cuenta:

Yo la verdad es que he trabajado dieciséis años y he estao fija y me he ido porque me entraba una depresión muy grande por mi mal..., por mi maltrato que he tenido, a mí, yo sé que he tenido mucha suerte con mi trabajo. Y a mí mis problemas ha sido venirme aquí hace unos seis o siete años que va a hacer ahora. Aquí es cuando ha empezado todo. Nació mi hijo y ahí ya eran palizas tos los días. [...] él venía con otro, venían dos niños, perdí uno y todos los días palizas, todos los días, ya no podía ir a trabajar, ya todos los días me daba vergüenza salir a la calle porque estaba siempre morada, como me he curado yo sola, que soy auxiliar y yo estoy acostumbrada a curar a la gente, me he cosido los dedos yo sola, me he cosido aquí también, me he hecho de todo yo sola, me ha intentado quemar, me ha intentado hacer de todo, y ahora no soy persona (GD2:110; P2:430).

La participante relata cómo a raíz de su mudanza a Seseña, los malos tratos fueron en aumento, hasta el punto de perder su empleo y no salir de casa por vergüenza. La situación de malos tratos no era nueva, sin embargo, la soledad y la falta de apoyos cercanos contribuyeron a que tardase mucho tiempo en denunciar y poner fin a la relación.

Este testimonio en el grupo 2 produjo una gran conmoción y a la vez, una gran unión grupal, dirigiendo la conversación hacia la búsqueda inmediata de soluciones para ayudarse mutuamente. Ninguna de ellas se conocía entre sí, a pesar de que el municipio es territorialmente bastante pequeño, y sin embargo, escucharle relatar su sufrimiento hizo que todas se abrieran a las demás con menos reparos y que expusieran sus ideas para tratar de, entre todas, buscar soluciones conjuntas.

Esta reacción y cómo fueron evolucionando posteriormente los discursos ha hecho de esta categoría una base cardinal en la que fundamentar cualquier acción de intervención que se plantee con el colectivo de mujeres. Al mismo tiempo se hace referencia a la preocupación en torno al desaprovechamiento de recursos sociales por falta de conocimiento sobre su existencia o su funcionamiento. La creación de espacios sociales de diálogo y encuentro entre mujeres sería una posible solución para poner en común informaciones e ideas, así como una posibilidad para aumentar la red social del municipio.

Por otro lado, la definición de esta categoría no termina aquí, ya que su importancia radica en otros elementos muy relevantes a nivel social. Por ejemplo, la red social también protege frente a otros factores como el desarraigo propio de las personas inmigrantes. El dolor por dejar su patria y su país, junto al dolor de haber dejado hijos y

familiares en el lugar de origen ocasionan, en muchos casos, que las personas no terminen de recuperarse emocionalmente.

Dicho desarraigo genera o degenera en una pérdida de identidad personal que puede dañar gravemente a la persona y a sus proyectos vitales, ya que termina por no sentirse de “ningún sitio”, pierde sus costumbres y tradiciones, y no consigue adaptarse a las del país acogedor, por lo que despiertan sentimientos de abandono y soledad

La solución que ellas mismas proponen pasa por conformar grupos de apoyo dónde poder conocerse, intercambiar ideas y proyectos, inquietudes y preocupaciones, información, tiempo, charlas, etc. La idea que expresan, sobretodo, es la de conformar cooperativas de trabajo en las que pueden ofrecer servicios, o diseñar objetos para venderlos en puestos o mercadillos, o indagar sobre alguna necesidad específica del municipio para poder construir su propio negocio...

Esta idea, que a priori es una iniciativa muy buena; sin embargo, no puede llevarse a cabo sin un apoyo exterior que les facilite, en un primer momento, el contacto y la posibilidad de reunión, ya que cuando finaliza el grupo de discusión, cada una regresa a sus vidas y probablemente, no volverán a coincidir en un mismo espacio.

c) Sentirse orgullosa de sí misma (autovaloración) (19:11)

Ligada íntimamente a las subcategorías anteriores, se encuentra la subcategoría de autovaloración, en la que se incluye el crecimiento personal, la mejora del autoestima y del autoconcepto positivo. Según las participantes, el trabajo remunerado fomenta el desarrollo del autoestima así como contribuye a conformar una mejor imagen de sí misma, por lo que genera grandes beneficios a la salud.

El trabajo remunerado sirve para que las mujeres se autovaloren y generen sentimientos de orgullo, reforzando sus capacidades y haciendo que sean conscientes de las mismas. Este sentimiento de “validez” en el trabajo hace que se replanteen los roles y estereotipos preestablecidos. De la misma forma, aporta sentimientos de independencia, de espacio propio y de libertad, que compaginados con la vida familiar, completan a la persona y la hacen más feliz.

Por otra parte, tener una buena autoestima y un autoconcepto positivo pueden ayudar a conseguir un empleo, ya que contribuyen a mostrar una actitud más apropiada en las entrevistas de trabajo y demuestran el carácter decidido de las mujeres.

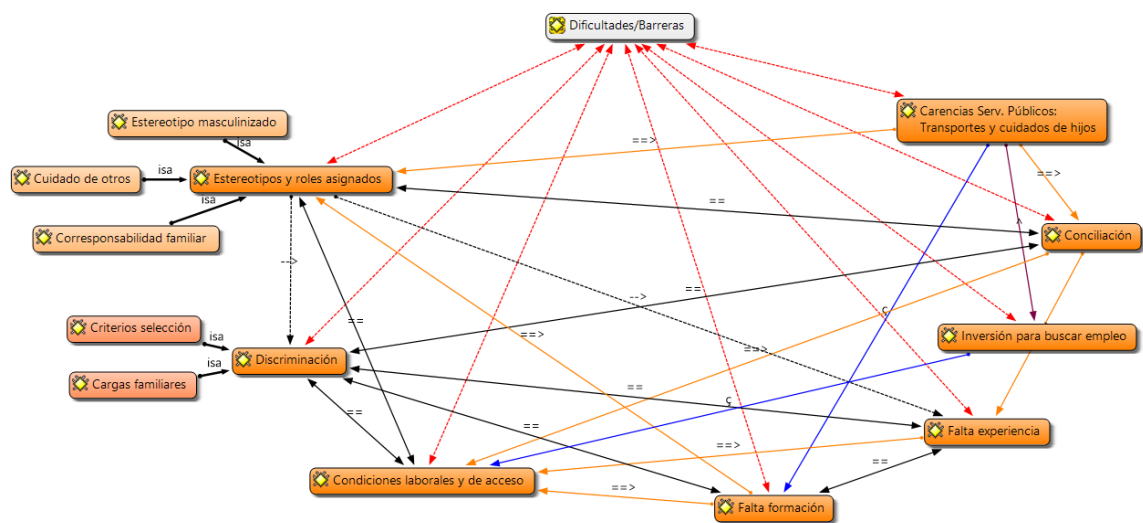
Para finalizar, es conveniente resaltar la necesidad expresada de volver a tener ilusión. La crisis económica, junto a las circunstancias personales de cada una, está mermando poco a poco la esperanza de estas mujeres que, en medio de la lucha, piensan en tirar la toalla y desistir. Cabe destacar que la mayoría de las mujeres han tenido una vida normalizada, es decir, no siempre han estado en una situación de pobreza o

vulnerabilidad social, por lo que el tiempo que pasan con unos ingresos mínimos e insuficientes les afecta mucho a nivel emocional. En muchos casos, han perdido sus casas y tienen pendientes hipotecas, están en procesos de desahucio o tienen deudas que les resulta imposible afrontar, por lo que el apoyo a nivel psicológico es muy importante para que continúen buscando empleo de forma activa y no renuncien a construir un futuro mejor para ellas y sus familias.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- φ Crear y facilitar espacios de diálogo y encuentro para mujeres en los que puedan compartir experiencias, intereses, proyectos, motivaciones, etc.: por ejemplo, conformación de grupos por centros de interés comunes.
- φ Investigar, consensuar y facilitar formas alternativas de ocio y tiempo libre para mujeres, de forma que puedan ampliar su red de contactos y disfrutar del tiempo libre de forma saludable.
- φ - Proporcionar talleres de habilidades sociales, fomento del autoestima y de expresión de los sentimientos para facilitar la integración social de las mujeres.

FAMILIA O MACROCATEGORÍA 2: DIFICULTADES O BARRERAS
MAPA CONCEPTUAL



DEFINICIÓN

Esta familia de categorías recoge las dificultades o barreras expresadas por las distintas participantes en relación a la inserción laboral. Dada la amplitud de problemas que encuentran, esta familia engloba todo tipo de obstáculos, desde los familiares y personales, a los sociales y globalizados, incluyendo aquellos que se derivan de su propia condición como mujer.

Tras un exhaustivo estudio del contenido, se han definido ocho categorías de análisis, que van desde la 4 a la 11: (4) Estereotipos y roles asignados, (5) Discriminaciones sufridas por la mujer, (6) Condiciones laborales y de acceso al mercado laboral, (7) Falta

de formación, (8) falta de experiencia, (9) Inversión para buscar empleo, (10) Problemas de conciliación y (11) Carencias en los servicios públicos. A continuación se define cada una de ellas:

CATEGORIA 4. Estereotipos y roles asignados

DEFINICIÓN

Esta categoría hace referencia a los condicionantes sociales que afectan y delimitan la manera de actuar de la mujer, la forma en la que ésta define y prioriza sus proyectos vitales y la asunción de roles sexistas. Tanto los estereotipos de género como el reparto de roles están sustentados de forma cultural, afectando de una forma u otra a todas las mujeres, independientemente de su edad o procedencia.

En este caso, se recogen los estereotipos y roles que tienen una influencia más personal e individual en la mujer, sobre todo a nivel familiar. En la categoría 5 “Discriminaciones sufridas por la mujer”, se agrupan aquellos que están relacionados directamente con el acceso al empleo, es decir, que tienen un componente más social.

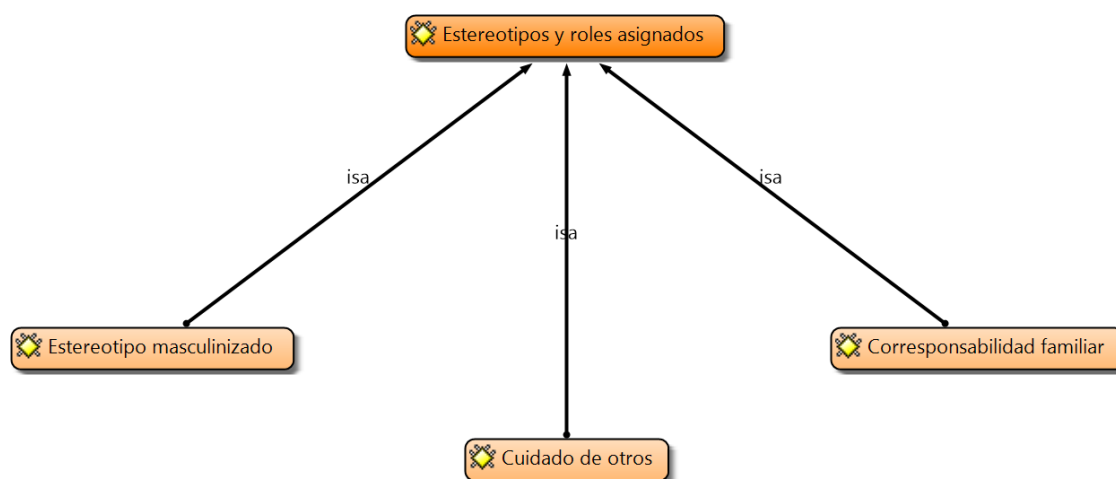
Los conceptos expresados se dividen en tres subcategorías:

a) Estereotipo masculinizado: aquellas cosas que las mujeres hacen (o dejan de hacer) por considerarlo como un sacrificio necesario para el buen funcionamiento de la familia. Ese sentimiento de “yo puedo con todo” produce que intenten sobrellevar solas el peso de la casa y de su empleo. Esta forma de actuar resulta muy perjudicial, ya que además de perpetuar los roles de género, incrementa notablemente su carga de trabajo diaria.

b) Cuidado de “otros”: forma de entender el cuidado de los demás. Por norma general, todos los cuidados de las personas que conviven en la casa recaen sobre las mujeres. Al mismo tiempo que estos cuidados incrementan la carga de trabajo de la persona que les atiende, esta responsabilidad conlleva un aspecto limitador, que es el tiempo. Los niños, las personas mayores y los enfermos tienen marcados unos horarios que hay que cumplir y cuidar para asegurar su bienestar. Esta imposición de tiempos, por tanto, dificulta la conciliación laboral y obliga a reorganizar todas las rutinas diarias.

c) Corresponsabilidad familiar: se refiere a la forma de reparto de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos que se hacen en los hogares. En la mayoría de las parejas jóvenes, se observa una tendencia hacia la colaboración, a pesar de que las mujeres siguen llevando las riendas a la hora de organizar y distribuir los quehaceres. En parejas más mayores, se observan roles más definidos y poca o mínima colaboración de la pareja en la mayoría de las labores.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 45:14.



EJEMPLOS

- [...] en el caso de las mujeres eh... yo creo que hay más opción de trabajo porque... las mujeres somos... ¡multifacéticas! y eh... claro el varón siempre tiene un... un...una profesión por decir así puntual en las que no se desempeñan en muchos trabajos por... no sé porque será eso pero... claro hay de todo ¿no? Hay varones que... que aunque no sabiendo se “alanzan” en hacer los trabajos pero, yo creo que la mujer es más... es más... tiene más opción, se adapta más a los trabajos que... será porque somos madres y...y buscamos la manera de cómo traer algo para la casa (E4:47; P1: 69).
- [...] es importante que... el, el tener las ganas de trabajar, ¿porque es importante? Porque a veces buscamos trabajos pero decimos...no...igual no...no... este no me gusta, no pero en el tiempo que estamos no... es, este...la base aquí es el querer trabajar. Porque... tampoco como... como persona que...mujer que soy no puedo hacer, no puedes elaborar trabajos de hombres pero sí las ganas y... y en otros casos que hay extrema necesidad eh...pues te metes a lo que sea ¿no? (E4: 122; P1:251).
- [...] la mujer es igual de válida para trabajar fuera como dentro, de hecho hay muchas mujeres que trabajan en su casa, con sus hijos y luego tienen su trabajo fuera y lo compaginan perfectamente... (E8:62; P1: 97).
- [...] mi punto personal es que sí, que la madre tendría que estar en casa cuidando a los hijos porque es importante que los niños crezcan con...con...con moral, con educación, ¿no? Que es cómo que se daba antes, que las madres estaban en casa y los niños eran más educados [...] (E4: 61; P1:90).
- Y que tampoco te dan pie. ¡Ah!, no. Aquí tol’ mundo da por sentado que cuando se ponen ellos malos, la que te vas a tener que ir eres tú. Tú cuándo te has hablado con tu pareja de que se haya puesto malo, los dos trabajando te hablo, los dos trabajando, y tu marido haya dicho: “no, no te preocupes que el que voy a faltar a trabajar soy yo, vete a trabajar” (GD1:20; P2: 41).
- Eso es, ahora, porque ya como mi hijo ya están grandes y el pequeño que tiene 4 años, 3 años 4, ya ahora tengo más tiempo, antes no, como era pequeñito, yo no más me

dedicaba a cuidar a los pequeños, y pues, ahora quiero activarme (GD2: 130; P2: 541).

- [...] creo que la obligación de una casa no es sólo de una mujer, es de las personas que viven en ella; entonces, todos tenemos que poner de nuestra parte (E2: 58; P1: 86).
 - Y en casa hay que poner cada uno aquí a repartir todo, que no es siempre la mujer, la mamá y todo, aquí todos iguales y el que los a hacer todo entre todos, no... yo, por ejem, sales a trabajar fuera y vienes y que los que estén en casa o que no te ayuden, no, no. Aquí pa todos (GD4: 307; P2: 2042).
 - Es... además tengo también que... atender a mi esposo que tiene un trabajo un poco difícil. Él es camionero y el horario que tiene un camionero no me da la facilidad de que me pueda ayudar en casa y entonces todo el trabajo se vuelca a mí, porque mis hijos la mayoría de ellos son pequeños y el mayor me puede ayudar puntualmente porque está estudiando y... y algunas mañanas me puede dar la mano pero para mí es un poco difícil y... y gracias a Dios yo puedo contar con algunas horas en que me... me dejan llevar al niño más pequeño, yo trabajo junto con él y así le puedo atender a la vez que estoy trabajando, pero lastimosamente no todo los trabajos te aceptan con niños y... y... eso es lo que dificulta el poder trabajar libremente [...] (E4: 9; P1:9).
 - Las mujeres da igual en casa que en la calle. Incluso las muj... las mujeres trabajando en la calle luego trabajan más en casa que en la calle. Luego ellos vienen de trabajar y no hacen nada, los hombres, se sientan y ala... yo creo que las mujeres hacemos mucho más que ellos (E10: 64; P1: 101).
 - Que no queda otra, es que si vienes cansada tú, es que como como digo, las mujeres trabajamos el doble porque nosotras tenemos que llegar, pensar la cena, la ropa, los niños, la escuela, pero llega el hombre, no, ¡pumba! Ni caso (GD2: 172; P2: 880).
 - Lo digo por mi experiencia, apoyo nada, afortunada las que tenéis marido que comparten trabajo con vosotras, porque yo en mi caso no (GD4: 308; P2: 2052).
 - Y pon 2 lavadoras, tú sabes la cantidad de lavadoras que ya he puesto yo ayer y hoy, y la cantidad de ropa que tengo yo pa planchar, y somos 5, y tengo que planchar ropa de 5 (GD4: 311; P2: 2056).
 - Tienes que ver, yo me levanto a las 4 y 20 de la mañana porque entro a trabajar a las 6, hago el almuerzo del cole de las 2, dejo la ropa de la mayor preparada, o sea, dejo todo, o sea, dejo todo. A las 6 menos 10 salgo de mi casa pa trabajar. Llego a mi casa a la 1 y media casi, no como, trago la comida, ¿sabes? Y baja y coge a la niña en el colegio y ven a casa, recoge algo, plancha algo, bajo a por mi hija que llega de Toledo a las 4, a las 4 me la deja el autobús, subo con la niña, 1 merienda, me pongo a hacer una terapia con ella, ducho a la niña (es una niña grande como yo, pero claro, está en una silla de ruedas, o sea, la niña es grande como yo), su padre y es su padre, que digo vale, que venga el vecino a duchar a una mujer, porque es una mujer con 18 años, y dices, vale, no voy a llamar a un vecino a duchar a mi hija pero su padre..., que es una niña que nació con problemas que de... de toda la vida, es que lo siento (GD4: 312; P2: 2070).
-

INTERPRETACIÓN

Los estereotipos son ideas preconcebidas sobre un aspecto social que afectan a todas las personas que conviven en esa sociedad. En este caso, los estereotipos y los roles de género son asumidos tanto por los hombres como por las mujeres, y son transmitidos, de generación en generación, a través de las costumbres y tradiciones, en especial, aquellas que tienen lugar en el seno familiar. En la actualidad, muchas familias consideran que los han superado, ya que ambos trabajan fuera de casa y comparten los gastos. Sin embargo, siguen perpetuando de forma inconsciente la discriminación hacia la mujer en otros aspectos cotidianos, sobretodo, en el reparto de las tareas domésticas.

A continuación se definen tres grandes elementos que hacen referencia precisamente a esta perpetuación de roles a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral. Conviene puntualizar, que a nivel individual, las mujeres colaboran con dichos estereotipos y roles al asumir como propias muchas acciones cotidianas que en realidad, deberían ser compartidas por los miembros de la familia:

a) Estereotipo masculinizado (14:14)

La mayoría de las participantes asumen las tareas domésticas argumentando sus decisiones de formas muy diversas. Para algunas de ellas, el hecho de trabajar fuera de casa va asociado a admitir ambas jornadas (laboral y doméstica) sin ayuda externa. Tienen tan interiorizado su rol, que no se desprenden de él aunque contraigan otras obligaciones. No dan lugar a la reflexión ni al diálogo con la pareja. De esta forma, las mujeres “demuestran” su valía y creen que obtienen mayor reconocimiento social. Es muy frecuente que tras su jornada laboral, continúen con las tareas del hogar prescindiendo de horas de sueño, aunque el turno sea nocturno, ya que el resto de miembros de la familia “necesitan” que ellas se ocupen de preparar todo para la jornada diaria: desayunos, mochilas escolares, comidas,...

Por otro lado, hay mujeres que afirman categóricamente que los hombres no son capaces de realizar las tareas domésticas. Admiten que se responsabilizan de todo el trabajo porque prefieren hacerlo ellas, y saber que está bien hecho, a dejar que lo hagan ellos y tener que “revisarlo y/o rehacerlo” más tarde. Creen que los hombres no aprenden porque no demuestran interés en hacerlo, y además, les cuesta menos esfuerzo hacerlo ellas mismas que explicarlo y supervisarlos.

Este estereotipo del colectivo masculino, que es reforzado por ambos sexos, perpetúa la idea de “la mujer cuidadora”, que es estudiada en el siguiente ítem. En resumen, justifica que la mujer es la única que “sabe” encargarse de la casa ya que el resto de miembros del hogar no saben hacer las tareas correctamente. En consecuencia, los hijos e hijas que conviven en este ambiente interiorizarán este modelo como natural.

Finalmente, hay casos en los que las mujeres sí que demandan la ayuda de la pareja, y sin embargo, aceptan con resignación que, por el hecho de ser hombres, nunca colaborarán con ellas en las tareas cotidianas. Aprecian la suerte de las demás al tener maridos que “les ayuden” y se lamentan de que por necesidades económicas, se ven obligadas a “desatender” sus labores y sus hijos. Este sentimiento de responsabilidad y culpa tiene grandes efectos a nivel emocional y psicológico.

En definitiva, por unos motivos u otros, muchas mujeres terminan aceptando jornadas inacabables de trabajo. Este ritmo de actividad origina un agotamiento físico y psicológico que, tarde o temprano, termina repercutiendo sobre sus estados físicos y mentales. Además, la dedicación integra al hogar y el empleo les obliga a renunciar a momentos de ocio y tiempo libre, indispensables para el bienestar personal. Estas situaciones, por tanto, tienen una incidencia directa sobre la salud de las mujeres y a la larga, terminan por afectar también al ambiente familiar y social.

b) Cuidado de “otros” (13:14)

En este caso, al igual que en el anterior, las mujeres contraen la responsabilidad frente a los hijos y las personas enfermas. Ligado directamente a las tareas domésticas, el cuidado de los demás se convierte en una obligación más que aumenta la carga de trabajo diaria.

La mayoría de las participantes que tienen a su cargo a alguna persona optan por no trabajar para poder atenderla adecuadamente. Es el caso de las chicas más jóvenes que, al tener que hacerse cargo de los niños pequeños, deciden no buscar empleo activamente. Justifican esta decisión por las dificultades que les ocasiona tener que encontrar un sitio donde dejarles mientras ellas no están y tener que cuadrar los horarios para poder compatibilizar un posible trabajo con la atención a los hijos. Pese a las barreras, no deja de ser la opción más cómoda para ellas, y al estar socialmente aceptado, se justifica como algo normalizado.

Cuando no hay una pareja que les apoye económicamente (bien porque no convivan en pareja o bien porque la misma se encuentre en una situación de desempleo de larga duración), tienen que hacer verdaderos rompecabezas para poder hacerse cargo de todo: bañar a los niños, preparar y pensar las comidas y cenas, hacer la compra, ir a trabajar, planchar, poner la lavadora, etc. En muchos casos, son madres solteras o las ayudas de las parejas, en este sentido, son muy reducidas. Esta apropiación del cuidado de los demás como algo propio, pese a que las parejas estén desempleadas, produce en muchos casos el descuido de ellas mismas y de su salud. Aun así, se asume como algo intrínseco al hecho de ser madre y se resta responsabilidad a los padres.

c) Corresponsabilidad familiar y sexualidad (23:11)

En el análisis de contenido de los instrumentos se observa que existen bastantes

familias en las que el reparto de tareas domésticas y la colaboración de las parejas en las tareas diarias de atención a los hijos, enfermos y ancianos se hace de forma equitativa, consensuada y equilibrada. Se recogen testimonios de las participantes en los que relatan que ambos participan y colaboran en todas las actividades domésticas, entendiendo que si los dos trabajan, tienen que colaborar para mantener la casa en orden.

Esta forma de entender la vivienda como un lugar de convivencia, y en consecuencia, responsabilidad de todos los miembros de la familia, contribuye a la eliminación de roles y al bienestar familiar, descargando de trabajo a la mujer. Estos relatos se corresponden, en un alto porcentaje, a mujeres jóvenes y con formación, lo que demuestra que poco a poco se va gestando una conciencia de cambio tanto en los estereotipos y roles como en las relaciones de pareja. Sin embargo, resulta alarmante que a su vez, muchas de las mujeres migrantes y las participantes de más edad, no contemplan esta alternativa, teniendo muy definidos los roles y su aceptación de los mismos.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- φ Aprender a diseñar y gestionar proyectos de vida en los que la conciliación familiar no sea un obstáculo para la mujer: fomentar la comunicación con la pareja y la toma de decisiones conjunta.
- φ Hacer visibles los estereotipos y roles de género para que las mujeres sean conscientes de ellos y traten de consensuar nuevos modelos de relación con las parejas.
- φ Autogestión de las emociones para el desarrollo personal de la mujer: aprender a cuidarse a una misma para poder cuidar a los demás.

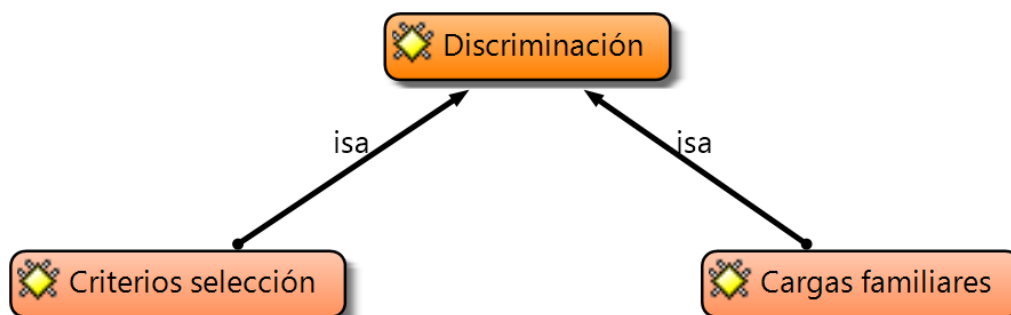
CATEGORIA 5. Discriminación de la mujer en el ámbito laboral

DEFINICIÓN

Esta categoría recoge las discriminaciones percibidas por las mujeres a la hora de buscar empleo. Se dividen en dos subcategorías:

- a) Relacionadas con los criterios de selección de las empresas (la mayoría basadas en estereotipos de género) y las remuneraciones: preferencia del hombre frente a la mujer (basándose en supuestas características físicas como la “debilidad de la mujer”), uso de la mujer como reclamo, tareas exclusivas para mujeres y para hombres, edad, etc.
 - b) Relacionadas con las cargas familiares: las mujeres están asociadas al cuidado de hijos y familiares enfermos. Por su parte, los embarazos suponen una barrera para conseguir un empleo o ascender en puestos de responsabilidad por el tiempo de baja que supone.
-

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 47:10.



EJEMPLOS

- También hay veces que hay empresas que por ser mujeres como eres más débil, ¿sabes?, “cuidao, no cojas eso porque eres más débil” y eso, al fin y al cabo, perjudica a la mujer, porque yo no creo que seamos más débiles, creo que podemos ser mucho más fuertes que muchos hombres (E2:92; P1:187).
 - Hay sectores que es imposible, o sea, directamente por ser mujer no vas a entrar, sobre todo en fábricas, porque no..., yo te hablo por ejemplo un caso personal, mi hermana estudió Artes Gráficas y se lo dijeron ya directamente cuando estaba estudiando: “no vas a encontrar trabajo en Artes Gráficas, porque son bobinas de papel, es mucho peso y no quieren mujeres” (E5:39; P1:51).
 - El que más gana es el hombre y dice: “sí, ¿qué prefieres?, perder un sueldo...”, entonces, ya te pones a... a mirarlo eso (GD1:15; P2:35).
 - Yo, es que en mi caso, la que tiene que faltar he sido yo porque la que menos tengo que perder soy yo. Sí, es verdad que mi marido ha podido hacerlo, ¿eh?, pero, claro, no es lo mismo que a mí me quiten 50 que a él le quiten 200 (GD1:21; P2:42).
 - Porque, mira, hoy en día como está el trabajo, la construcción es del hombre, la hostelería la mitad ha sido del hombre y de la mujer. Ahora en la hostelería todo de mujer, la construcción solo de hombre, no hay nada (GD2:152; P2: 637).
 - [...] mi gran problema cada vez que he buscado es la edad [...] (GD4:262; P2:1874).
 - Que... que como te digo, tú me vas a contratar a mí y me vas a conocer como persona y vas a ser cómo, vas a ver cómo soy yo, no el pañuelo que llevo. Entonces esa es la dificultad que tengo yo muchas veces, yo y muchas chicas, que son chicas que tienen estudios, están preparadas, vamos..., en la universidad y todo, y tienen esa dificultad: el pañuelo. Tú no me juzgues por el pañuelo que yo lleve, tú me tienes que juzgar la persona que soy yo y cómo voy, y cómo, y la carrera que tengo, ¿me entiendes? (GD4:271; P2:1881).
 - [...] como están tan marcados los roles es de, bueno, que si los niños se ponen malos, si yo contrato a la mamá y al papá, ¿quién falta?, la mamá; entonces, yo voy a contratar al papá que a la hora de llevar a los niños al médico de es la mujer la que supuestamente va a tener el..., los problemas y la que te va a faltar a trabajar y la que a ti te va a dar
-

problemas, y la que se va a quedar embarazada evidentemente es ella, y la que se va a coger la baja es ella; entonces, hay en muchos casos que simplemente por el hecho de que seas mujer, o sea, si no te hace falta que tengas que demostrarles nada, no, si es que eres mujer, te vas a coger, o sea, hay en muchas empresas que es: “no, es que eres mujer, te vas a coger la baja, seguro”. ¿Por qué? “No, porque si ¿tienes hijos? ¡Uf! ¡Qué mal!” (E5:148; P1: 71).

- [...] a los hombres no se les mira tanto si tienen cargas familiares o no; a las mujeres se les mira mucho. Parece ser que por tener cargas familiares no tienes derecho a trabajar... ¿sabes? Y puedes ser igual de válida o más... (E854; P1:77).
- ¿Sabes cuál es el problema en la mujer?, un embarazo; eso siempre se ha visto. Antes, hace años, había un anuncio que decían, la pregunta era: “¿usted tiene previsto quedarse embarazada?” Eso es una realidad, o sea, ahora mismo una mujer que tiene hijos está mejor vista que una que no los tiene y ante una..., una igual formación y ante un hombre o una mujer tiran siempre a por el hombre, porque la mujer en el momento en que se queda embarazada, como tenga un embarazo peligroso, ya se ha dado de baja desde el primer momento o llega un momento a partir de los seis meses que notes la tripa, bueno, nos dan ciática, nos dan molestias normales en el embarazo y en la mesa, aunque tú trabajes sentada ummm... de administrativo, si estás sentá porque estás sentá y si estás de pie porque estás de pie, automáticamente te dan la baja desde los seis o siete meses hasta que das a L, más luego la baja maternal, más luego las vacaciones, se te juntan seis meses más el tiempo de baja que te puedes estar casi un año que tú ummm... te vas de tu puesto. Eso a la gente, a las empresas eh... no les interesa (GD123; P2:50).
- Tú vas a un sitio a trabajar y lo primero que te van a preguntar, como eres mujer, que si tienes hijos. A un hombre no te preguntan que si tienes hijos, porque está su mujer en casa. El problema es de un trabajo son los niños, ¿tú ves? A ver, la edad, si tienes hijos. Si no tienes hijos, encantaos, te van a coger como a un hombre, pero como tengas hijos (GD2: 137; P2:585).
- Y la verdad que sí, yo igual cuando estaban mis hijos pequeños tenía que decir: “no, no tengo hijos” [se ríe]. Y a veces mentir... (GD3:247: P2:1689).
- A ellos no les preguntan si tiene hijos o no tiene hijos (GD3: 256; P2:1792).
- En cambio nosotras no, tenemos que estar pensando el horario del colegio, la casa (GD3:260; P2:1802).

INTERPRETACIÓN

Las discriminaciones percibidas y expresadas por las mujeres pueden agruparse en dos grandes grupos, las relacionadas con los criterios de selección y remuneraciones de las empresas, cuyas condiciones siempre son contraproducentes para ellas. Y el rechazo continuo y sistemático en las entrevistas de trabajo por tener cargas familiares, en especial, hijos. Desde su punto de vista, la combinación de ambas barreras dificulta su acceso al mercado laboral.

a) Criterios de selección (23:10)

En relación a los criterios de selección, destaca la discriminación por la edad. Las participantes más veteranas manifiestan que su mayor impedimento es que las empresas prefieren a hombres y/o mujeres jóvenes, normalmente por la vitalidad que ofrecen, y en ocasiones, en el caso de las chicas, por un motivo de reclamo sexual.

En este sentido, creen que existen empleos que se cubren, en su mayoría, por mujeres jóvenes y atractivas para conseguir más clientela. Además, coinciden en la idea de que las empresas que más aplican estas políticas de contratación son, sobre todo, los trabajos de cara al público en bares y tiendas. Este tema generó cierto debate en el grupo de discusión 2 cuando una de las participantes justificó estas decisiones como forma de marketing. Aseguró que si ella misma tuviese un negocio de cara al público, contrataría a chicas atractivas (al final rectificó e incluyó a los chicos) para atraer a más gente. Mientras que algunas participantes defendieron esta idea, otras opinaban que no hay tanta distinción en este sentido.

Del mismo modo, critican que las subvenciones que se ofrecen a las empresas son sólo para contratación de jóvenes o mayores de 45 años. Dado que estas ayudas son a nivel general, las mujeres de entre 30 y 45 años quedan desprotegidas, añadiendo una barrera más a las múltiples que ya encuentran por el hecho de ser mujeres.

Los estereotipos de género también tienen un papel principal en las posibilidades de acceso al mercado laboral. La supuesta debilidad de la mujer es un hándicap para poder optar a puestos que requieren de cierta fuerza física. A su vez, las preconcepciones que existen en cuanto a sus destrezas para conducir, manejar maquinaria pesada, etc. basadas en estereotipos machistas producen una redistribución de los empleos para ambos sexos. En este sentido, se reservan a las mujeres los puestos ligados a las tareas domésticas: limpiar, planchar, cuidado de mayores y niños, etc., y para ellos aquellos que se relacionan con las “capacidades típicas masculinas”: operarios en obras, camioneros, peones, etc.

Para finalizar, entre las participantes árabes surgió cierta polémica respecto al uso del velo. Manifestaban que junto a las barreras propias de las mujeres, su forma de vestir marca un nuevo punto de discriminación. A pesar de que muchas de ellas tienen estudios o formación igual que el resto de aspirantes, su vestimenta es rechazada por las personas encargadas de los procesos de selección, por lo que no consiguen acceder a los empleos sin prescindir de una de sus señas de identidad. Hacen referencia a los velos tipo “Hiyab” que dejan al descubierto el rostro al completo y que no impiden el reconocimiento de la persona.

b) Cargas familiares (25:10)

Las cargas familiares son una barrera admitida por el 100% de la muestra. El hecho de

tener hijos, así como la posibilidad de tenerlos en el futuro, supone un inconveniente insalvable para la mayoría de las participantes. Los estereotipos y roles asignados dan por sentado que las mujeres faltarán a trabajar cuando tengan que cuidar a los hijos, y es así como lo entienden la mayoría de las personas que están en puestos de selección de personal. Ante esta situación, cuando está en juego la contratación de un hombre o una mujer, optan por el varón.

Para las mujeres supone una barrera tan obvia que algunas aseguran haber mentido sobre sus hijos en entrevistas de trabajo. Afirman que mientras ellas son interrogadas sobre sus situaciones sentimentales, su maternidad y planes de futuro, la edad de los hijos, etc., los hombres no tienen que dar ningún tipo de explicación porque se da por sentado que si tienen hijos, las respectivas mujeres van a encargarse de cuidarlos.

Por su parte, las desigualdades salariales y la duración de las jornadas de trabajo de hombres y mujeres fomentan el absentismo de las mujeres a sus puestos de trabajo. La cantidad descontada a ellas es menor que si es él quien falta (trabajan menos horas y por menos salario), por lo que cuando uno de los dos tiene que ocuparse de algún asunto familiar, es ella quien se queda en casa o abandona su puesto de trabajo. Por la misma razón, si en la pareja se decide mantener un empleo u otro para cuidar de los hijos o de algún familiar enfermo, es la mujer quien renuncia a su puesto, ya que la “pérdida económica” es inferior.

En último lugar, la duración del embarazo, la descompensación entre las bajas maternales y paternales, así como los pocos padres que hacen uso de las mismas, estigmatizan la maternidad. La contratación de una mujer conlleva el “riesgo” de un embarazo por lo que ante igualdad de condiciones, se contrata antes al varón. Esta desigualdad de acceso está tan interiorizada que algunas de las participantes incluso defienden la posición de los empresarios. Entienden que con la legislación actual, un embarazo le cuesta mucho a la empresa, por lo que no se arriesgan a contratar a mujeres.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- φ Facilitar pautas sobre cómo afrontar una entrevista de trabajo.

CATEGORIA 6. Condiciones laborales y de acceso al mercado laboral

DEFINICIÓN

Esta categoría hace referencia a las condiciones laborales que encuentran las mujeres vulnerables al buscar empleo. Dichas circunstancias se valoran desde tres puntos de vista distintos: las dificultades de acceso a las ofertas de empleo (búsqueda activa), los horarios de trabajo y los términos acordados para las remuneraciones y las contrataciones, que se realizan en la muchos casos en el ámbito de la economía sumergida.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 82:8

EJEMPLOS

- [...] he hecho muchas entrevistas; lo típico que te dicen que te van a llamar, que no sé qué y siempre tienes la esperanza, pero luego va pasando el tiempo y... y no te llaman, [...] (E1: 1; P1: 3).
 - Eh... a ver, antes por ETT mmm tú ibas a una Empresa de Trabajo Temporal y directamente te decían la, la serie de, de trabajos que tenían, ¿no?, o que podías computar, ¿no?, por decirlo así. Pero, ahora, te vas a las ETTs te dicen que se hace todo por Internet; te metes por Internet, resulta que hay, a lo mejor, 500 inscritos o 400 inscritos y no hay manera (E2: 13; P1: 5).
 - Te metes, por ejemplo, en Adecco, por poner un ejemplo, y entonces tienes que presentar el currículum, ¿no?, lo tienes que meter; pero luego aparte en cada en cada empresa que tú ves que necesitan gente, le das y tienes que volver a empezar a meter datos, o sea, cada, cada vez que pinchas para ver una oferta de empleo, te puedes tirar media hora (E2: 6; P1: 5).
 - Yo, mis hijos no llegan a las edades como para estar eh... una jornada de trabajo en el colegio o en la guardería; entonces, tendría que pagar a una persona para que se quede con ellos o bien pagar una guardería, con lo cual el sueldo no es que no me llegue, es que encima tengo que poner yo dinero (E5:12; P1: 11).
 - [...] normalmente no hacen contrato, porque me sale m... lo quise pedir para poder tener igual la... la pensión ¿no? El jubi... la jubilación, que es muy importante para nosotras como madres, pero en mi caso el pagar yo... o pagar a medias con el contratista que me contrate por horas no me sale a cuenta, trabajaría para pagar lo... los derecho de hacienda pero no para ganar para la casa (E4: 143; P1: 292).
 - Yo pienso que incluso la mujer ahora lo tiene más fácil que el hombre. Pienso que sí. Porque ellos siempre se supone que tienen que cobrar más..., se supone vamos, yo pienso que a la hora de encontrar trabajo la mujer pienso que... que lo tiene, hoy por hoy, más fácil que el hombre. Porque... no sé yo...me da la sensación de que ellos... como que s... ¡no trabajan a lo mejor por seiscientos euros y nosotras sí! La mentalidad de ellos ¿sabes? No por... por eso yo pienso que en el tema del trabajo la mujer hoy, lo tiene más fácil (E9: 55; P1: 79).
 - [...] lo principal es el sueldo, que sea un sueldo digno. Que yo he estado en una residencia, he estado... trabajando veintiocho días del mes, y me han dado cuatrocientos cincuenta euros. Siete horas diarias (E9: 131; P1: 261).
 - Bueno, y un poco más que eh... más que el horario y el sueldo, porque ahora 600 euros parece muy poco para mantener una familia porque, ya en mi caso, el padre de mi niño está en paro y con 600 euros, una hipoteca de 400 y algo, pues, se complica mucho la cosa (GD1: 8; P2: 16).
 - [...] llegué a España y realmente tengo que decir tres años, sin papeles, llevé tres años trabajando en una clínica y trabajando en... estoy limpiando y demás, después ya entré
-

con inmobiliarias y..., y en la clínica, y así poco a poco, bueno, hasta que me dieron los papeles, pero nunca estuve sin trabajo, en negro y trabajé mejor en negro que... porque [hablan a la vez] porque nadie me ponía ninguna pega en negro, venga adelante, y entonces tenía trabajo continuo (GD2: 107; P2: 247).

- Casi siempre ha sido así, casi siempre. Un trabajo estable hemos tenido seis meses, a los seis meses te han dicho, mira esto es lo que hay te voy a poner tres horas, las tres horas te las voy a poner en regla y las otras si quieres echar tú, échate lo que quieras pero no te lo voy a pagar igualmente (GD2: 109; P2: 428).
- Eso sí, y luego hay otra cosa que me olvidaba en lo que es trabajo, digamos, de teleoperadores o en inmobiliaria en negro siempre. Todas las empresas te cogen, pero tú te las apañas y vas a comisión, no te pagan sueldo, eh... (GD2: 123; P2: 484).
- Claro, yo si veo que si antes tú por el mismo horario, con más gente trabajando alrededor que te ayudaba, ganabas 1.200, y ahora sin gente, tienes más trabajo, más o sea, que a veces también hasta las 2-3 de la mañana. [...] Y ganas 900 (GD2: 146; P2: 629).

INTERPRETACIÓN

Una de las barreras principales que enfatizan todas las participantes es que a causa de la crisis, el número de empleos ha disminuido, así como los salarios y las condiciones de los trabajos. Además, la competencia por los puestos ha aumentado y el acceso a ellas, gracias a Internet, también.

La falta de información sobre bolsas de empleo actualizadas en el municipio es un obstáculo para localizar ofertas y poder enviar los CV a tiempo. La oficina de empleo más cercana se encuentra en la localidad de Illescas (a unos 20km). Sin embargo, el transporte público hasta allí es muy reducido, por lo que el desplazamiento no resulta sencillo y el acceso a la oficina se ve muy limitado. Al no poder desplazarse hasta allí, necesitan poder acceder a otro punto de información en el que puedan consultar físicamente a las ofertas de empleo a diario.

Otra de las carencias expresadas más significativas es que en la actualidad, los trámites en las ETT entorpecen el proceso de búsqueda activa. Las ETT suponían un punto de acceso muy fácil al mercado laboral para las personas sin formación, ya que no necesitaban hacer ninguna gestión.

Las personas interesadas en encontrar un empleo facilitaban sus datos a la empresa y ellos les llamaban cuando había algún puesto vacante.

Las ETT se han actualizado y han digitalizado sus servicios, por lo que derivan a los usuarios a sus páginas web. En ellas, cada usuario tiene que completar su CV y, tras revisar las ofertas, mandarlo a las vacantes que le interesen. Este proceso lleva una gran cantidad de tiempo y esfuerzo a las personas que no están acostumbradas a ello, además de los costes de acceso a Internet y la obligatoriedad de revisar diariamente las distintas páginas web. Con ello, se realiza una verdadera búsqueda activa de empleo

que si no se sabe gestionar, puede desembocar en un abandono de la misma, lo que dificulta mucho más el acceso al mercado.

A las dificultades de acceso y envío de CV a las distintas ofertas, se suma la posibilidad de ver la cantidad los candidatos que han solicitado ese mismo puesto. Con frecuencia es tan numerosa, que produce sentimientos de angustia e impotencia en las personas que solicitan la oferta, y con ello, aumenta el desaliento y la desesperanza. Por estos motivos, muchas mujeres optan por buscar empleos a través de conocidos haciendo horas en casas, cuidando niños, etc.

Por otra parte, los horarios de trabajo suponen un verdadero reto a la conciliación. Las jornadas impuestas por las empresas no tienen en cuenta las circunstancias familiares de las personas a las que contratan, y en consecuencia, las opciones para asegurar el cuidado y la atención de los hijos son limitadas. Cuando la pareja (hombre) tiene un trabajo, la mujer tiende a intentar conseguir un horario que encaje con el de su cónyuge, por lo que las posibilidades se ven muy reducidas.

La situación empeora si las mujeres son madres solteras, ya que dependen de familiares, amigos o servicios privados que puedan atender a sus hijos mientras ellas trabajan. En estos casos, los empleos que mejor se adaptan son aquellos en los que la mujer pueda elegir el horario adaptándolo a sus necesidades, o aquellos que puedan realizarse en las pocas horas que dura la jornada escolar. Las mujeres, por tanto, optan por empleos por horas y normalmente sin contrato, que les facilitan conseguir ingresos sin descuidar a sus hijos.

De esta forma, el trabajo en economía sumergida o los contratos con condiciones precarias se convierten en una constante en el día a día de las mujeres vulnerables. Al no haber tenido una vida laboral continua, estos tipos de trabajo suponen con frecuencia la única alternativa posible. Asimismo, cuando existe un contrato, la cantidad de horas estipuladas no se corresponde con la jornada real asumida, por lo que la mayor parte de los ingresos no son declarados. Esta forma de evitar pagar impuestos perjudica a las mujeres de muy distintas maneras.

En primer lugar, las horas trabajadas suelen ser muchas y los sueldos muy bajos, por lo que los ingresos nunca son fijos (varían en función de las horas trabajadas) y no aportan una estabilidad económica ni continuidad en el tiempo.

En segundo lugar, no tienen un seguro de trabajo que les cubra en caso de accidente o enfermedad, por lo tanto, no pueden acceder a una baja laboral remunerada. Todos los días que no se encuentren en condiciones de trabajar o que no puedan acudir, no cobran ningún salario.

En tercer lugar, y quizá la más preocupante, es que al no cotizar en la seguridad social, las mujeres quedan totalmente desprotegidas cuando finaliza su trabajo. Es decir, no pueden acceder a ninguna prestación por desempleo o por jubilación. Aun cuando han

conseguido tener contratos temporales y/o precarios, son tan pocas las horas cotizadas, que a la hora de solicitar algún subsidio, no tienen derecho a ningún tipo de prestación.

En definitiva, si la situación no cambia para ellas, se verán abocadas a afrontar su senectud sin ningún tipo de ingreso fijo. Las mujeres son conscientes de ello, y por eso intentan conseguir contratos dignos que les aseguren una seguridad. Sin embargo, en muchos casos les resulta imposible.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- φ Orientar sobre puntos de información laboral en el municipio: centro de emprendedores, tablón de anuncios de Servicios Sociales, etc.
- φ Facilitar recursos para acceder a bolsas de empleo de las localidades colindantes con el municipio.
- φ Ofrecer información sobre los riesgos de la economía sumergida a largo plazo, sus consecuencias y las posibles alternativas: pensiones, prestaciones por desempleo, alta de trabajadores autónomos,...

CATEGORIA 7. Falta de formación

DEFINICIÓN

Esta categoría hace referencia tanto al nivel de estudios oficiales alcanzados como a la formación permanente en materia de empleo. Las barreras expuestas hacen referencia a dos tipos distintos:

- en relación a la formación permanente: necesidad de ampliar su formación para adaptarse mejor a los empleos y puestos ofrecidos.
- en relación a la orientación laboral: necesidades prácticas sobre aprender a elaborar un CV, qué datos incluir, cómo gestionar las ofertas de las ETT, cómo buscar empleo,...

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 53:11.

EJEMPLOS

- [...] para las mujeres, hay más... de formación académica hay más en grado superior que en grado medio, y eso...también lo cambiaría un poco, porque de grado...de grado medio hay muy poco para mujeres entonces es... Pues que en grado medio, casi todo es para los hombres: mecánica, no sé qué,... de mujeres hay un grado medio de peluquería,... y poco más (E6: 127; P1:255).
 - Porque no tengo la ESO, por ejemplo. Pero yo por ejemplo que he estado en el Carrefour trabajando, he estado en... en una tienda de pequeña en la caja y colocando y... eso sí, ahí no me han pedido el graduado ni nada pero luego he ido... yo que sé, a entrevistas y te piden el graduado y no lo tengo [...] (E7: 28; P1:34).
 - Sí, bueno, yo pienso que también a las mujeres que, por razones ajenas a nuestras circunstancias, no nos podemos preparar como quisiéramos, porque también es verdad
-

que las mujeres que están preparadas tienen más puestos de trabajo, más posibilidades, ya, ya no es como antes, entonces, ya es distinto. Pero también a las mujeres que no nos hemos podido preparar como quisiéramos, sí nos ponen un poco más de dificultad (GD1: 22; P2:49).

- Te metes, por ejemplo, en Adecco, por poner un ejemplo, y entonces tienes que presentar el currículum, ¿no?, lo tienes que meter; pero luego aparte en cada en cada empresa que tú ves que necesitan gente, le das y tienes que volver a empezar a meter datos, o sea, cada, cada vez que pinchas para ver una oferta de empleo, te puedes tirar media hora (E2: 6; P1:5).
 - [...] yo creo que lo esencial es saber hacer un currículum, que no todos, yo creo que no todo el mundo sabe hacer un currículum. Y hay mucha gente que, como ahora es cuando están empezando a buscar trabajo, menos todavía; no saben hacerlo, tienes que saber enfocar el currículum ahora, dependiendo de adónde lo vayas a..., a mandar o el tipo de... de puesto de trabajo al que al que tú quieras optar; y, luego, deberían de..., de dar igual, o sea, el Ayuntamiento no creo que le cueste nada, el Ayuntamiento el..., el INEM hay miles de cursos de autoestima y de saber tener una conversación, mantener una conversación eh... temas psicológicos a la hora de, pues tú; o sea, yo he ido a algún curso que te dicen poco más o menos qué posturas no hagas, qué movimientos no hagas, que vayas a una entrevista y mucha gente que inconscientemente hace y si nadie se lo dice no sabe: no vayas al sitio con las manos metidas en los bolsillos, o sea, son cosas que si tú vas al psicólogo de una empresa, pues te va diciendo: “no, es que esto es de, que pues, das aspecto de persona vaguilla que”; entonces, pues, un poco eso, que haya una orientación hacia la gente de mmm cómo afrontar entrevistas de..., de trabajo, que hubiese un poco, ya que no hay trabajo, pues por lo menos que haya un poco de formación (E5:125; P1:253).
 - [¿Hay opciones de reciclaje?] Pues yo creo que no, yo creo que no, yo creo que o estás continuamente eh... activa, bueno, tienes tus parones y te enganchas, parones y te enganchas, o luego si te quedas 3, cuatro años sin, yo creo que no, es muy difícil reciclarse, ¿eh? (GD1:67; P2:224).
 - Yo, ahora al menos en mi caso, yo ahora tengo que activarme, porque como he estado 10 años cuidando a mis hijos y me he desactualizado (GD2:128; P2: 537).
 - Ahí afuera cuando uno sale a buscar trabajo te encuentras con 10-20 y ya no es una persona común, ya es una persona que inclusive que tiene estudios, es enfermera, que puede cuidar mejor a una persona mayor que una persona común. Es mi caso, que yo me presentaba como para cuidar a una persona mayor y preferían eh... coger a una que sí tenía estudios de enfermera porque sabe que está en la capacidad, con lo cual también yo también me sentía capaz. A lo mejor ha sido por competitividad en este caso, porque ya no era uno, eran 5 los que te encontrabas en una agencia (GD3: 177; P2:959).
 - Yo quería hacer también mi curso de de torito y todo porque ahora lo hacen los hombres y las mujeres y muchas cosas también lo hacen montacarga y todo (GD3: 189; P2:1148).
 - [...] y, bueno, y aunque tengo preparación eh... académica, no tengo títulos, no me han
-

dado títulos, por lo tanto, es muy difícil encontrar un trabajo, ya sea de empleada doméstica o de lo que sea [...] (GD4: 263; P2:1874).

- Integración es echarme una mano ¿eh? Y y si, por ejemplo, yo no sé estudiar o no sé leer, a enseñarme a leer, a enseñarme que esto es así, esto es así. Eso es una integración, pero no eso, para mí eso es lo más valioso, eh... ayudarnos a aprender idiomas, a aprender..., no hace falta, ayudar al que está aquí, el que se ha ido ya tiene títulos y se ha ido, pero los que están aquí ¿eh? (GD4:332; P2:2199).

INTERPRETACIÓN

El 100% de las mujeres que han participado en la muestra consideran que la formación es fundamental y decisiva a la hora de buscar y conseguir un empleo. Son muchas las referencias que hacen a ella y de hecho, la posibilidad de recibir más formación y reciclarse en todos los sentidos es una de las demandas más recogidas.

A pesar de lo bien valorada que está, no todas han tenido acceso a ella o han terminado sus estudios, por lo que las posibilidades de acceso al mercado laboral disminuyen por este motivo. Por otra parte, las más jóvenes destacan la falta de oferta de grados medios dirigidos a intereses de las mujeres, exceptuando los de peluquería. Esta falta de oferta produce desánimo y abandono del colectivo femenino sin la obtención de un título de grado medio que estarían dispuestas a cursar si encontrasen algo que les motivase.

Por otra parte, la mayoría de las participantes han cursado cursos de formación continua aunque de forma muy esporádica, sin continuidad y sin una idea de proyección de futuro definida.

En cuanto a la formación permanente, enfatizan la falta de oferta municipal así como la imposibilidad de ir hasta Illescas para acudir a los de la oficina de empleo. Además, nunca les llaman, por lo que se apuntan a las listas de espera y pasan largos periodos de tiempo inactivas. Por su parte, a pesar de que en el municipio existen ofertas continuadas de formación, esta oferta no se adapta ni a los intereses ni a las necesidades de las mujeres, por lo tanto, son rechazados por parte del colectivo al que van dirigidos.

Hay muchas mujeres que necesitan y quieren “reciclarse” tras largos periodos de inactividad laboral. En estos casos, reconocen que tienen una mayor dificultad y que en muchos casos, no tendrán éxito. La pobre oferta que se encuentra en Seseña y el periodo de ausencia dificultan en gran medida la posible inserción laboral.

En último lugar, respecto a la orientación laboral, acentúan sus dificultades para poder buscar empleo, así como para elaborar su CV y utilizar Internet para localizar ofertas laborales. La competitividad es mucho más visible gracias a la red y con ello, crecen las inseguridades de las mujeres. Además, las gestiones online no les resultan sencillas, por lo que pierden mucho tiempo en tratar de realizar una búsqueda activa por

Internet.

Resaltan que la formación es su mejor arma para integrarse en el mundo laboral y social y que la obtención de títulos facilita el camino.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- φ Informar sobre las funciones del Centro de la Mujer y los recursos disponibles en él.
- φ Orientar sobre los recursos formativos del municipio y de la oficina de empleo de Illescas a los que tienen acceso.
- φ Valorar la importancia de un buen CV y aprender a diseñarlo adaptado al puesto de trabajo al que se opte.
- φ Comprender qué es una carta de presentación y aprender a redactarla.
- φ Introducción al uso del ordenador e Internet.
- φ Aprender a utilizar un procesador de texto para componer e imprimir el CV y la carta de presentación, así como enviarlo online a las ofertas elegidas.
- φ Localizar ETT en la red y aprender a gestionar las ofertas de empleo publicadas.
- φ Facilitar información sobre emprendimiento, negocios 2.0 y creación de empresas. El centro de emprendedores.

CATEGORIA 8. Falta de experiencia

DEFINICIÓN

Esta categoría recoge las dificultades propias de buscar empleo sin experiencia previa que sufren la mayor parte de las mujeres entrevistadas. Sirve para dar visibilidad a una barrera importante

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 25:7

EJEMPLOS

- Pues porque... tengo muy poca experiencia. Sólo he trabajado una vez, y ha sido de peluquera y sólo seis meses, y no he trabajado en más...y piden experiencia para todo pero no nos dejan adquirirla (E6:27; P1:32).
 - [...] cuando vas a buscar un trabajo eh... te piden con experiencia y yo tengo eh... poca experiencia y te piden con mucha o que tengas más cosas, eh... hechas, eh... cursos... y etcétera (E7:18; P1:15).
 - Es que como ahora las empresas te piden de todo,... te piden que tengas dieciocho años y que tengas cinco años de experiencia pues... es un poco complicado [...] (E8:130; P1:259).
 - [...] me he dado cuenta de que mínimo dos años de experiencia, mínimo [asienten]; para cualquier trabajo. Y yo digo: “y la persona que lleva porque se haya tenido que quedar cuidando de sus hijos en ese tiempo, que haya tenido que dejar el trabajo, porque no la ha
-

quedado otra, ¿cómo se reengancha?”, porque ya no miran tan sólo la experiencia y lo miran, es simplemente también el tiempo que hace que no trabajas (GD1:55; P2:195).

- Es que es complicado porque la experiencia, claro, se coge trabajando y si no te dan esa oportunidad, eso es súper complicado (GD1:60; P2:204).
- Sí, vamos, te... te miran más la experiencia que la titulación que tú puedas llegar a tener, sí, sí. En mi trabajo, por ejemplo, no cogen a una niña que acaba de sacarse la titulación, prefieren a una persona que tenga experiencia, que haya trabajado más (GD1:61; P2:206).
- [...] evidentemente, una persona que lleva trabajando 15 años o que tiene una experiencia de quince o veinte años no puede cobrar lo mismo que una persona que acaba de empezar, porque la experiencia siempre es un grado y eso se debe de pagar, yo lo pienso así (GD1:64; P2:218).
- Es que yo creo que también depende a lo que te dediques, yo en mi caso, como yo soy yo soy auxiliar, y yo si me tiro cuatro años sin trabajar, yo creo directamente, que me tendría que dedicar a otra cosa, o sea, que no podía, o que me costaría mucho reciclarme para lo mío otra vez (GD1:68; P2:227).
- Y yo, por ejemplo, ya hace muchos años que he dejao de trabajar y te vuelven a pedir pero te la piden recomendaciones eh... (GD3:244; P2:1672).

INTERPRETACIÓN

Junto a la falta de formación, esta categoría pone de manifiesto otro gran obstáculo de la inserción laboral de la mujer: si no tienes experiencia, no puedes trabajar, y si no trabajas, no puedes adquirir experiencia, ¿qué es lo que pueden hacer las mujeres para poner fin a este círculo? En las múltiples intervenciones se hace referencia tanto a la falta de experiencia inicial de las más jóvenes, que aún no han tenido ocasión de insertarse en el mundo laboral, como a la pérdida de referencias y experiencia de las mujeres que abandonaron su empleo para dedicarse al cuidado de los hijos y ahora no pueden reincorporarse al mercado.

Este ítem es muy importante porque la experiencia es vital para conseguir cualquier trabajo. En algunos casos, es incluso más valioso que los mismos estudios cursados. Sin embargo, poco se puede hacer frente a ello. La falta de experiencia es algo que sólo puede resolverse adquiriéndola, algo imposible sin una posibilidad de acceso al empleo.

Por su parte, las soluciones aportadas en los distintos grupos son la formación (reciclarse para poder acceder a distintos tipos de empleo) y plantearse un cambio de empleo en el caso de que el reciclaje en el propio sea imposible, por ejemplo, en el caso de auxiliares y empleos prácticos. Enfatizan la imposibilidad de regresar a puestos de estas características tras años parada. En relación a las más jóvenes, plantean becas o contratos de prácticas, que a pesar de la precariedad salarial, les permiten adquirir práctica muy necesaria para poder optar por puestos laborales con mejores

condiciones.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- ϕ Concienciar sobre la importancia de proyectar y consolidar un proyecto laboral acorde a modelo de vida elegido y las perspectivas de futuro esperadas para tomar decisiones acorde con los mismos.

CATEGORIA 9. Inversión económica para buscar empleo

DEFINICIÓN

Esta categoría hace referencia a los gastos propios que genera la búsqueda de empleo: la impresión de CV, el acceso a Internet, teléfono, transporte, etc. Resulta interesante delimitar su espacio ya que la situación socio-económica de las participantes hace que un gasto que habitualmente pasa desapercibido se convierta en una barrera difícil de franquear por la mayoría de las entrevistadas.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 8:6

EJEMPLOS

- Gasto de dinero en gasolina, gasto de... de pa acá para un papel, gasto de una formación aquí, gasto otra formación allí, y a mí no me ha servido de nada, y yo para perder el tiempo no estoy (E9:89; P1:180).
 - Sí, y buscar trabajo cuesta dinero, ¿eh?, eso es súper importante, porque la gente dice: "no, es que hay que buscar trabajo". Y, sí, lo buscas, pero tú tienes que ir a entrevistas y el transporte te vale dinero (GD1:9; P2:18).
 - ¡Hombre!, la gasolina o el transporte, entonces, buscar trabajo a una persona que está eh... con dificultades económicas no le es nada fácil, ¿eh?, vale dinero (GD1:10; P2:20).
 - Yo ahora mismo me ha salido este trabajo y estoy aquí en Seseña, y es en Ciempozuelos y estoy de 9 de la mañana a 2 de la tarde, de 6 y media de la tarde a 8 y media de la tarde. Y yo ahora mismo la situación que estoy no tengo bono transporte, no tengo nada, me tengo que quedar aquí tol día. Me levanto a las 6, estoy allí a las 8 y hasta las 10 no llego a mi casa. Pero prefiero hacer esto hasta que me pueda... Lo primero es el material (GD2:115; P2:471).
 - Vete a Seseña Viejo a lo de la mujer que hay no sé qué y que no sé cuántas, y digo: si no puedo pagar el autobús, si me pedís 50 mil fotocopias que no puedo hacer... (GD2:162; P2:724).
 - Así podríamos buscar más trabajo, movernos más (GD3:236; P2:1591).
 - Ahora buscar trabajo a Madrid, coger 20 euros a... o... aquí y y vete a Madrid, buscar trabajo, no encontrar nada, no no sobra dinero (GD4:290; P2:1931).
 - ¿Cómo vas a coger un autobús si no tienes? [se ríe]. Es no sobra, es no hay, no hay (GD4:291; P2:1935).
-

INTERPRETACIÓN

Esta categoría ha tenido un gran impacto en el análisis ya que descubre una barrera incuestionable y que sin embargo, no siempre se valora.

La mayoría de las familias de las entrevistadas cuentan con uno o varios de sus miembros desempleados durante mucho tiempo. Están sobreviviendo gracias al subsidio de 426€ o directamente no tienen ingresos, por lo que han comenzado a agotar todos los ahorros.

Ante esta situación, se encuentran con que su búsqueda de empleo debe ser más activa que nunca pero por el contrario, no pueden pagar las fotocopias del CV, la conexión a Internet o el ticket del autobús o el tren. Es decir, no pueden asumir los gastos que supone una búsqueda de empleo activa y constante. A veces, incluso han perdido entrevistas de trabajo por no poder pagar el transporte hasta allí.

Comentan el elevado precio de los servicios de transporte, la gasolina y otros gastos necesarios e imprescindibles para poder solicitar empleo y que para ellas se convierte en un verdadero obstáculo que nadie les ayuda a superar.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- φ Fomentar el consumo responsable y ofrecer formas de reducción de gastos cotidianos en las facturas de los servicios, compra, etc.

CATEGORIA 10. Conciliación

DEFINICIÓN

Esta categoría recoge las dificultades o barreras que encuentran las mujeres para poder conciliar su vida laboral y familiar, en especial si se trata de familias monoparentales y sin apoyo de familiares o amigos. Se enmarcan también las dificultades para conciliar los horarios de los hijos con los trabajos.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 62:12.

EJEMPLOS

- [...] yo aquí en Seseña no tengo a nadie a mi alrededor de..., de familia, todos viven en Madrid, en Madrid y en Guadalajara; entonces, lo que sí haría es, mmm trabajamos los dos, buscar a una persona que se quedara con los niños hasta que nosotros llegáramos. Porque económicamente la ayudas a ella y tú la puedes pagar (E2:138; P1:288).
 - En mi caso, yo tengo seis hijos y la mayor dificultad es...que el horario que me puedan dar para poder eh... organizarme con los niños. Por el colegio y por la entrada y la recogida de ellos. Eh... sobre todo porque a veces tengo algunas horas en que limpio casas, y no tengo quien los recoja o quien los... o quien me los vaya a dejar, y esa es mi gran dificultad (E4:8; P1:9).
 - A ver, no es que no te quieras mover, yo en mi caso, no es que no me quiera mover de mi casa, es que yo para aceptar ese trabajo por ese dinero, tengo que poner yo dinero de mi
-

bolsillo aparte, o sea, si a mí me paga seiscientos pero yo tengo que pagarme el transporte, la comida y una persona que cuide de mis hijos, ah... yo echo cuentas y son ochocientos, novecientos, mil euros, con lo cual, o sea, de mi sueldo me falta dinero para pagar todo eso, ¿sabes? (E5:38; P1:51).

- [Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos dificultan el trabajo de la mujer] creo que nosotras tenemos mucha culpa, porque sin quererlo ya les estamos diciendo que no lo hagan, yo en mi casa, por ejemplo, les digo: “mira, escucha, déjalo que lo hago yo, prefiero hacerlo yo”. “Es que nunca he puesto una lavadora”. “Venga, pues, ya la pongo yo”. ¿Sabes?, entonces, es..., están..., están educados así y los estamos educando así y no creo que haya, que hay casos y cada vez se va consiguiendo más, porque también es cierto que cada vez hay más mujeres que tienen que salir a trabajar fuera de casa; entonces, hay en muchos que casos que, oye, te plantas y dices: “no, a ver, tú trabajas, yo trabajo, aquí hay que hacer algo”. El mío no desde luego (E5:113; P1:232).
 - Pues hombre, al margen de todo lo que dicen ellos, ellas, dependiendo de la, si la situación familiar de cada uno también influye mucho. No es lo mismo la... mujer, que ya de por sí lo tiene más complicado que un hombre a la hora de encontrar trabajo. Si tienes pareja que te respalde, no es lo mismo si no tienes pareja que te respalde, o sea, porque al margen de las horas, la edad, el... la distancia del trabajo que eso es ya es algo [todas a la vez] importante. Si tú tienes una pareja que te puede ayudar al cargo de tus hijos cuando tú no estás o alguien que se pueda quedar. Pero, ¿y si no tienes?, ¿cómo ha sido mi caso? (GD1:11; P2:26).
 - O sea, cuando ya tienes que buscarte un horario que te cuadre con colegio, que te cuadre con el transporte, que te cuadre, ya no es que estés contento con el sueldo, que te cuadre, y, luego aparte, que tú puedas hacerte cargo de ellos (GD1:12; P2:28).
 - Pues, de que tienes que, tú ya tienes que estar ahí para ellos, tienes que buscar un trabajo en condiciones, hora horarios en que puedas estar, compartir con ellos y no abandonarlos porque estás tú sola para ellos, para los ni..., los hijos. Entonces, claro, ya te añade otro problema: horarios, que ganas menos y que tienes que estar ahí con ellos (GD1:39; P2:128).
 - Una persona de nueve a seis con hijos ¿qué hace? Porque sí, porque tú entras, tienes que dejarlo en el desayuno, porque tú tienes que dejarlos a las siete y media o las ocho pa tú poderte ir a trabajar eh... entras a las nueve, los niños salen a las dos y ¿dónde los dejas?, te los metes en un bolsillo (GD1:41; P2:131).
 - Entonces, no es que ganemos, es que tenemos que trabajar menos horas para poder conciliarlo todo y que, muchas veces, los que las madres que están solas..., con una jornada parcial no les no les llega, es matemáticamente imposible (GD1:42; P2:137).
 - Ese es mi caso, porque yo cuando llegué aquí, de Madrid, aquí a vivir eh..., quería trabajar, pero mi marido me decía: “tienes que ganar máximo 2.000, porque tienes que pagar la guardería en ese tiempo”, bueno, me cobraba 600 El Bosque Encantado, y de ahí mi bono, y cuánto me quedaba, y si no ganaba esa cantidad, ¿qué hacía?, me iba a trabajar como así pan pun pan solamente pa salir y dejar a los niños en la guardería. Y tenía que ganar un
-

dinero que me abasteciera lo menos para esos gastos de dejar a los niños y otra para lo menos permitirme a mí decir que estoy trabajando y estoy ganando una cantidad de dinero (GD2:142; P2:596).

- [...] mi ideal de trabajo es el entrar, por decir que... más por las noches, creo, porque en las mañanas tendría limitado el horario porque tendría que dejar a los niños a las nueve y regresar antes de la una, que salen a las dos. [...] O un fin de semana, pues, ciertamente, podría encontrar un trabajo porque sábado y domingo está mi marido y se puede quedar con los dos niños. [...] y si sería un trabajo en casa, por mí puedo hacer trabajos en casa, también lo puedo hacer. También sería otro trabajo ideal (GD2:165; P2:799).
- En mi caso, bueno, tengo 2 niños, uno de 2 y de 12, de 5 y de 12, y el de 2 como sale a las 2 del colegio no tengo quien, quien lo cuide. Mi marido viene a las 9 y es imposible dejarlo tanto tiempo solo. El otro ahora va al instituto, llega a las 3 y media pero tampoco le puedo dejar la responsabilidad de criar al hermano. Y por eso es también que no, busqué algo por acá, hice entrevistas y todo en Carreras y en demás, pero no, te toman, te hacen la entrevista, te cuentan historias que sí que va a ser esto, que va a haber una campaña, que te presentes aquí, allá, a todos lados, pero al final no, nadie te llama o no te toman directamente (GD3:178; P2:963).
- [...] mi hija era un bebé, mi marido tenía un trabajo y no, yo me dediqué toda la vida desde que llegué a España a cuidar a mi hija: fisioterapeutas, logopedas, hospitales, muchos ingresos, pero muchísimas veces ingresadas y... nada, nunca me ha hecho falta trabajar, por así decirlo, ¿vale? ni tampoco pedir una ayuda, nunca pedí una ayuda, ¿vale?, porque mi marido trabajaba, tenía un buen sueldo, no vivíamos de lujo, pero podíamos pagar la calefacción sin problema, podíamos pagar un seguro de coche, podíamos..., una vida normal, ¿vale? Pero llegó en un momento que la vida por el motivo que fuera se ha truncao, ¿vale? Todos los planes que uno tiene de dejar su país, de vivir, intentar una vida mejor aquí se trunca, ¿vale? (GD4:275; P2:1889).

INTERPRETACIÓN

La conciliación familiar es un tema de actualidad que cada vez toma más relevancia social (sobre todo a raíz de la incorporación de la mujer al mercado laboral), y que pone de manifiesto los problemas que sufren las mujeres para poder acceder a un empleo a causa de su condición y rol de madre, así como las complicaciones que sufren para mantener su puesto de trabajo o ascender en puestos de responsabilidad. Comprender y conocer las dificultades que sufren de mano de las propias mujeres permiten adaptar las intervenciones a la realidad social en la que viven.

Simultáneamente, la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar hace precipitar, en muchos casos, la decisión de la mujer de abandonar su puesto de trabajo para poder hacerse cargo de sus hijos mientras son pequeños. Estas decisiones, que se toman con carácter temporal, se van alargando en el tiempo, y poco a poco, dificultan la reinserción al mercado de trabajo.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

No hay necesidades formativas detectadas.

CATEGORIA 11. Carencias en los servicios públicos**DEFINICIÓN**

Esta categoría engloba todas las carencias o dificultades que expresan las mujeres relacionadas con los servicios públicos del municipio. Finalmente, se concretan en dos subcategorías:

- Carencias de los transportes públicos: los precios, las rutas y las opciones de movilidad.
- Carencias de los servicios públicos de atención a los hijos: los precios de los servicios de guardería y otros servicios de ampliación de horarios (comedor, desayuno, etc.), la falta de plazas públicas y la calidad de las mismas.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 47:8.

EJEMPLOS

- Yo, mis hijos no llegan a las edades como para estar eh... una jornada de trabajo en el colegio o en la guardería; entonces, tendría que pagar a una persona para que se quede con ellos o bien pagar una guardería, con lo cual el sueldo no es que no me llegue, es que encima tengo que poner yo dinero (E5:12; P1:11).
 - Carné de conducir, sí. Te limita bastante, a ver, te limita bastante a la hora de que aquí los polígonos industriales, por ejemplo..., se están muriendo, o sea, aquí hay poco trabajo, entonces, si te tienes que desplazar, si ya tienes la problemática de los niños de p'arriba que p'abajo y encima no tienes un medio de transporte, te tienes que mover en transporte público, aquí el transporte público brilla por su ausencia, o sea, están las vías del tren pa jugar a las chapas, porque yo no he visto pasar un tren en mi vida. Entonces, o sea, a ver si no tienes tren, yo te digo, yo he estao viviendo en Madrid y me daba lo mismo donde me mandasen, me decían: "¿dónde quieres trabajar?", "donde quieras, me da igual", porque tardaba una hora en llegar a cualquier punto de Madrid, que tenía, yo no tenía carné de conducir igual que ahora, pero tenía Renfe, tenía autobús y a todas las horas del día. Aquí es que: "no, el autobús sale a las 7 de la mañana, pero el de Valdemoro sólo pasa a las 8 y hasta las 7 de la tarde no vuelve a pasar. Claro, a mí me ofreces un trabajo en Valdemoro ¡puf!, y ¿qué te digo?: "no, pero yo quiero entrar a las 10 y salir a las 5, que es cuando viene autobús. O sea, aquí si no tienes carné de conducir, o sea, para todo, no para buscar trabajo, para todo, porque te tienes que ir al médico y dependes de un autobús, le tienes que estar diciendo a la chica: "no, a esa hora no que es que la ruta no pasa, es que si no se me va y tengo que estar una hora en una parada de autobús", pero vamos, que a mí me ha pasao con los 2 niños pequeños, con el bolso con los biberones olvidao en casa (E5:106; P1:212).
 - Es súper complicado con niños las jornadas partidas o jornadas de tarde, ja ver qué haces!, los sueldos están como están, y ya el simple hecho de que si vas a ganar cuatro y
-

tienes que pagar dos, más el transporte y todo es..., es muy difícil (GD1:2; P2:8).

- Primero que te cuadre y luego que puedas pagar el desayuno [las dos a la vez] el comedor, el transporte pa' irte a trabajar, todas esas cosas que hay que ver (GD1:13; P2:29).
- En todos los municipios, en todos los municipios que tienen estación de Renfe, hay autobuses que te llevan y aquí ni si quiera hay autobuses que te dejen en la Renfe de Valdemoro, es que ni siquiera eso (GD1:83; P2:276).
- El que no tiene coche esta eh... [...] Perdido (GD1:85; P2:280).
- No, no, yo te lo digo en serio, en mi currículum, yo tengo dos currículum: uno con la dirección de Seseña que es si me pilla, Valdemoro, Pinto, Aranjuez, y para los de Madrid yo tengo mi dirección antigua de Leganés, porque si yo digo que vivo aquí, es que no voy es que no voy ni a la entrevista (GD1:91; P2:299).
- El otro día fui, el otro día tuve que ir a Fuenlabrada a una mención a ver a una casa a una persona que no me iban a contratar. Para ir a Fuenlabrada del Quiñón gasté y 16 euros en el Renfe, en el Metro, en el Metro y en el autobús de ida y vuelta. Si cada vez que tengo que buscar un trabajo me gasto 15 euros, entonces, ¿qué como?, ¿con qué como?, ¿con qué vivo? ¿Me entiendes? (GD4:299; P2:1974).
- Y luego te dicen que por qué no vienes y por qué no vas. Y dices, tú te has animao a apuntarte a cualquier cosas, a aprender a, yo que sé, manualidades esto, pero es que luego te mandan al quinto pino (GD4:322; P2:2156).
- Pero es que tienes que coger un autobús del Quiñón hasta el pueblo, del pueblo hasta Illescas y de Illescas a Toledo (GD4:232; P2:2161).
- Además, no puedes, no puedes viajar, no puedes vas en el autobús hasta Madrid, 10 euros bajar y viene sin metro 4, 4 euros con 20 (GD4:334; P2:2210).

INTERPRETACIÓN

Las carencias que describen las mujeres en relación a los servicios públicos del municipio afectan a todos los habitantes de la localidad. Sin embargo, tienen especial repercusión para las personas que disponen de menos recursos económicos, debido, entre otras cosas, a la distribución geográfica.

En concreto, a ellas les afecta en relación a la búsqueda de empleo, ya que no les permite movilizarse para realizar una búsqueda activa. Para la obtención y mantenimiento de los empleos, ya que el transporte supone una barrera muy grande. Y en relación a la conciliación porque los servicios públicos son muy limitados y la única opción son los privados.

Por una parte, el servicio de transporte público. Las rutas a Madrid desde Seseña Nuevo y Vallegrande son muy frecuentes ya que los autobuses que salen desde Aranjuez tienen parada en la autovía a la altura de los mismos, sin embargo, el Quiñón y Seseña sólo tienen rutas disponibles cada hora.

Además, estos autobuses van directamente a Madrid, sin parar en los municipios

próximos como Ciempozuelos o Valdemoro, por lo que el desplazamiento hasta los mismos tiene que ser en coche. El precio del viaje es bastante elevado y se dispara si necesitas hacer más de un trasbordo o cambio de medio de transporte.

El barrio de la Estación sólo comunica con el resto a través del autobús urbano. Este autobús tiene rutas cada 40 minutos que recorren todo el municipio, de esta forma, para llegar a la última parada se tarda más de una hora. El precio es más asequible pero las rutas y los horarios son muy deficitarios. Además, no tiene paradas en los principales polígonos industriales, el acceso a los mismos para trabajar o para entregar los curriculum tiene que ser a pie o en otro medio alternativo.

Para ir a Toledo (al hospital) o a Illescas (a la oficina de empleo) las conexiones son insuficientes. Salen muy poco autobuses y regresan por la tarde, por lo que necesitas todo el día completo para hacer cualquier gestión o acudir a una cita médica. La estación de Renfe lleva años inhabilitada y no hay perspectiva de habilitarla próximamente.

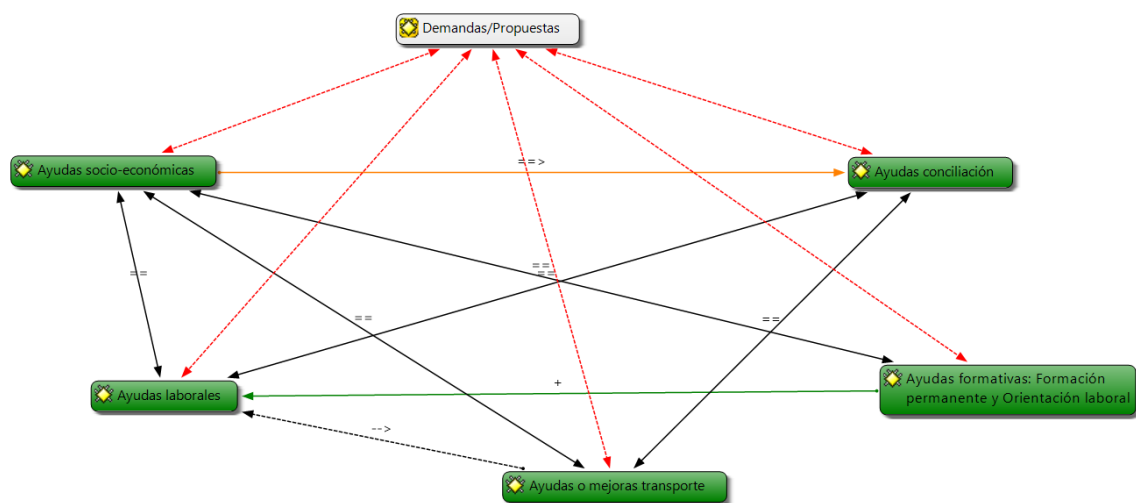
De esta forma, el uso del coche es prácticamente imprescindible para cualquier actividad, desde ir a la compra hasta dejar a los niños en la escuela, buscar trabajo o hacer cualquier trámite.

Por su parte, los servicios públicos de atención a los hijos, que se concretan en dos escuelas infantiles y una ludoteca, están localizados en Seseña y Seseña Nuevo, tienen muy pocas plazas y los horarios no facilitan la conciliación laboral. El resto de servicios de ampliación de horarios (comedor, desayuno, etc.) están gestionados por empresas privadas dentro de los mismos centros educativos. Los precios son elevados, sobre todo cuando se tiene más de un hijo.

NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

Esta categoría hace referencia a necesidades de mejora de los servicios del propio municipio. No hay necesidades formativas que se puedan extraer.

FAMILIA O MACROCATEGORÍA 3: DIFICULTADES O BARRERAS
MAPA CONCEPTUAL



DEFINICIÓN

Esta familia o macrocategoría recoge las demandas y/o propuestas de mejora que las participantes extraen de la expresión de sus propias barreras u obstáculos percibidos. Consecuentemente, cada categoría guarda relación con una o varias de las barreras analizadas previamente, por lo tanto, las necesidades formativas ya han sido evaluadas y concretadas con anterioridad. Esta es la razón por la que en esta familia no se extraen “necesidades formativas”, el análisis finaliza con la interpretación de los datos obtenidos.

Se compone de cinco categorías que engloban, de forma general, propuestas de mejora de los servicios públicos tanto para la conciliación, el acceso al empleo y los transportes. Se corresponden con las últimas 5 categorías de análisis: (12) Ayudas socio-económicas, (13) Ayudas laborales, (14) Ayudas y/o mejoras del transporte, (15) Ayudas formativas y (16) Ayudas a la conciliación.

La función principal que tienen estas demandas es la de intentar llegar, a través de la voz que les ofrece el formar parte del estudio, a las instituciones locales de gobierno. Por ello, las propuestas se dirigen explícitamente a la mejora de los servicios sociales por parte del ayuntamiento de la localidad. El interés por participar en el estudio de este colectivo aflora cuando comprenden que puede ser una forma de “hacerse oír”.

De esta forma, en todos los discursos subyace una crítica constante a la actividad y gestión del Centro de Servicios Sociales y en ocasiones, de los propios concejales del ayuntamiento. Esta crítica, que se hace explícita en el grupo de discusión número 1, pero que es un tema comentado “off the record” por la mayoría de las participantes, argumenta las dificultades que tienen para poder acceder a las ayudas económicas por la cantidad de burocracia que tienen que afrontar y por la supuesta falta de atención

de las trabajadoras sociales del centro.

Dado que este tema no está relacionado con el objeto de investigación ni forma parte del mismo, no se profundiza más en él. Sin embargo, se considera necesario analizar las demandas y propuestas plasmadas en los discursos con la finalidad de ordenar y concretar las ideas y comprenden mejor las carencias y necesidades específicas de las mujeres estudiadas.

CATEGORIA 12. Ayudas socio-económicas

DEFINICIÓN

En esta categoría se reclama que se gestionen mejor las ayudas económicas sociales. En este caso, creen que se debería facilitar el acceso a ellas cuando sean necesarias, por ejemplo, para la compra de bonos transporte para poder acudir a entrevistas de trabajo.

A su vez, se incluyen la demanda de becas para el acceso a servicios de comedor, etc. y ayudas por hijo a cargo y/o enfermos y otras necesidades económicas que son urgentes y que sin embargo, no son tramitadas como tal.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 17:9.

EJEMPLOS

- Eh... las ayuda extraescolares que me gustaría que continúen, el comedor, que a veces nos hace de gran ayuda porque no todos los años siempre se tiene en casa [se refiere a alimentos], entonces el que los niños coman en casa comida variada es muy importante porque ya sabes que... que las celadoras les obligan en buen modo a que coman comida variada y... y eso que...ellos puedan estar atendidos en todo momento ¿no? Porque a veces con la escasez que hay en los hogares, eh... nos complementan con la ayuda que nos pueda dar el comedor o la ayuda que... en la recogida del colegio... (E4:94; P1:191)).
 - Que no es una..., una guardería, que habiliten más sitios donde tú puedas llevar a tus hijos, que te den opciones para llevarlos, que haya más cursos, que haya más subvenciones, que haya talleres donde tú puedas dejar a... a tu hijo y que sean subvencionados. Ya no te digo que es que te lo paguen todo ellos, pero una ayuda, que te, que haya becas; ya no hay becas para nada, antes te podías coger becas de comedor, becas; no hay becas de ná, es que cada vez vamos a peor; en vez de ir a mejor, vamos a peor, ¿sabes?, estamos volviendo a... los, lo que habíamos conseguido, lo hemos perdido todo (E5:96; P1:193).
 - [...] yo creo que tendría que haber un tipo de legislación, unos unas ayudas iniciales, algunas, o sea, yo, por ejemplo, encuentras trabajo y ya por el hecho de tener trabajo, tienes que pagar una guardería privada. Vamos a ver, si es que no me da, ¿sabes?, o sea, ya como estoy trabajando, ya no soy una discriminada social ni estoy en... en, ¿sabes? Es que no, no te sé decir la palabras técnicas que usan, pero vamos. Que como ya tienes un sueldo, pues te lo tienes que gastar en cosas que no puedes gastártelo, ¿sabes? El Estado y..., te hablo del Estado, te hablo de Hacienda, te hablo, o sea, yo estando en el paro, por ejemplo, vas al INEM y es que no tienes derecho porque los ingresos que entran en tu casa
-

son tantos, o sea, pero, ¿y lo que se va? Sí, si mi marido es autónomo y la empresa pone que gana ¡puf!, lo que tú quieras pero, ¿y lo que debe?, ¿sabes? Yo te hablo, por ejemplo, de mi caso es eso, es autónomo, nos obligaron a crear la empresa para poder seguir trabajando y tuvimos que pedir un préstamo. Hay que pagar un préstamo, tienes que pagar a Hacienda, tienes que pagar hipoteca, tienes que pagar luz, tienes que pagar. Entonces, y resulta que encuentro un trabajo, que es lo que te digo, encuentro un trabajo y las pocas ayudas que tengo me las quitáis y tengo que pagar para, entonces no, hay que cosas que a mí no me cuadran, o sea, no me estás ayudando a encontrar un trabajo, ni lo voy a encontrar en la vida, porque no me das ayudas (E682; P1:152).

- Hay países que por hijos te dan ayuda, te voy a poner Francia, o sea, te he puesto el problema porque yo creo que lo ha mencionado alguna, Francia; si a ti te dan un dinero por niño y, oye, es una ayuda (GD1:29; P2:81).
- Yo, para mí es que el problema que hay es el horario, o sea, yo no sé qué solu, cómo se podría solucionar eso, el horario para mí es un problemón con los niños, un problemón, porque claro, pues eso, que te den algún tipo de ayuda, si tienes que trabajar para o bien para comedor o para, porque, claro, si ganas cuatro y te gastas dos es que eso es imposible, es que es imposible (GD1:34; P2:94).
- Claro, pero es que las ayudas no... (pensando), no te las dan. Yo me he visto en el caso de tener que ir a entrevistas y no tener par ir ¿eh? Y tener entrevistas de trabajo y no poder ir, y he ido a la asistente social y he hablado con ellos y se lo he expuesto y no me han dado para ir a la entrevista, [...] (GD1:35; P2:96).
- [...] ya no que te den el dinero, o sea, ¿sabes?, pero, oye, mira, sácame el billete, sácame el billete (GD1:36; P2:99).
- [...] hay una chica, ella viene aquí, ella tiene dos hijos, dos hijos menores, y esa chica ha pasado por desahucio y todo, y ha ido a la trabajadora social, le dijeron: “sí, sí, te..., te vamos a ayudar para que te obtengas una ayuda”, y a esa chica no le dieron la ayuda, a esa chica no le dieron esa ayuda (GD1:37; P2:117).
- [...] es que si no tienes dinero para salir ni para ir al pediatra... (GD2:163; P2:751).
- Si no dan nada, ¿dónde está la ayuda? No [se ríe]. Es mentira, ¿dónde está la ayuda? No hay, no hay (GD4:297; P2:1965).

INTERPRETACIÓN

Las necesidades económicas emergen en muchas situaciones de la vida cotidiana. Con mucha frecuencia, suponen una necesidad tan inmediata que las personas que solicitan este tipo de ayudas no tienen tiempo real para esperar al tiempo que dura la tramitación de la documentación.

Casos inmediatos como la necesidad de comprar un billete de autobús para ir a una entrevista de trabajo que se ha concertado de un día para otro o gastos mensuales que se intentan pagar hasta el último momento pero que finalmente, a punto de vencer el plazo, resultan imposibles de hacer frente.

Las participantes reclaman un “fondo” de emergencia al que se pueda acceder en estos casos extremos, en los que la urgencia gana terreno a la burocracia y en los que se precisan soluciones ágiles y contundentes. Como ellas mismas afirman, no pretenden que se les entregue el dinero en mano, si no que haya una forma de poder atender a estas urgencias de una forma más eficaz que la actual.

En un municipio como Seseña, en el que cualquier gestión supone un desembolso de dinero previo, es necesario estudiar soluciones a este tipo de dificultades, que afectan en gran medida al transporte. En este sentido, cada vez más común escuchar testimonios sobre la imposibilidad de acudir a un empleo o a una cita médica por falta de medios económicos para pagar el transporte.

Por otro lado, el reclamo de becas y ayudas para la conciliación son habituales. Mientras que las jornadas laborales no se adapten a los horarios escolares, este punto será un reclamo permanente ya que la conciliación cada vez es más complicada. Tanto si ambos miembros de la pareja trabajan como si se quieren dedicar a buscar de forma activa, requieren de la ampliación de más horarios y de lugares donde poder dejar a los hijos mientras ambos terminan su actividad. Por su parte, los salarios y los precios de los servicios no son equitativos, por lo que resulta imposible pagar de forma privada una guardería o una ludoteca.

CATEGORIA 13. Ayudas laborales

DEFINICIÓN

En esta categoría se incluyen las todas demandas en relación al empleo. En primer lugar, se solicita una oferta de puestos de empleo mucho mayor, ya que la escasez hace que la competencia aumente. Además, piden que se estudien las situaciones familiares y la cercanía al puesto de trabajo a la hora de asignar un empleo. También se hace mención a medidas estatales como no facilitar en despido y apoyar a las PYMES.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 25:12.

EJEMPLOS

- [...] a las personas que, por ejemplo, llevan más tiempo paradas, darles más más oportunidades y para para poder tener ya un trabajo estable (E1:78; P1:145).
- [...] yo creo que las empresas, no sé, esto es un opinar mío; las empresas eh... dentro del círculo, por ejemplo, aquí estamos en Seseña, deberían de primero ofrecer a la gente de Seseña, facilitarlo a la gente de Seseña y luego a la gente de los municipios. Me refiero a Seseña como Pinto, Valdemoro o Aranjuez. ¿Me entiendes? Creo que sería para todos mucho más fácil, ¿por qué? Porque si tú necesitas una hora para ir a trabajar y otra hora para volver a trabajar, que ha sido mi caso también, son 2 horas que has perdido de tiempo, pierdes mucho más económicamente y a nivel, a nivel de jefes, por ejemplo, yo creo que sería mucho más fácil si a ti te dicen: “¿te puedes quedar a echar una hora más?”. “Pues sí, porque es que tardo en llegar a mi casa 5 minutos, 10 minutos o 2

minutos”. ¿Me entiendes? Creo que sería, que sería mucho mejor (E2:102; P1:206).

- Pues a lo mejor um... poniendo una base de... de trabajos, una base de datos con trabajaos específicos sólo para mujeres, o... no sé, igual que a lo mejor dan ayudas para contratar a gente que tiene alguna discapacidad, pues que les dieran a las empresas alguna ayuda para contratar a mujeres (E8:85; P1:158).
- ¿Mejorar? Pues como no cambien las leyes de que las subvenciones... por el tema de la edad... yo creo que nada. Yo creo que nada. Porque yo he estado haciendo una formación en... la semana pasada para un almacén ahí, en COFCO, lo que van a abrir nuevo en la carretera esta de Getafe, y claro vamos para dos días, dos días, ¿por qué? Porque a la plantilla que coge la empresa son todos mayores de cuarenta y cinco. Porque son las subvenciones que dan. Yo no entro, entran hasta veintiocho, y a partir de cuarenta y cinco, entonces... (E9:100; P1:199).
- Pues dándole oportunidad a la gente de de poder, o sea, yo yo lo veo, por ejemplo, aquí aquí en Carreras para hacer un piquín que coges una pistola y... y irte por los pasillos a hacer los pedidos, yo digo que deberían darle la oportunidad a la gente de que de probar si lo hace o lo puede hacer, explicarles si lo pueden hacer o no lo pueden hacer, pero eso sí, si te piden una experiencia de dos o tres años, si no la tienes, pues nunca la vas a tener porque no te van a dar la oportunidad de hacerlo, ¿sabes? (GD1:56; P2:200).
- Porque salí a buscar ayudas el año pasado por todos lados para hacer hacer un micro emprendimiento, para hacer un emprendimiento familiar, para hacer... porque encima pregunté, a ver, para qué hay ayudas que yo lo hago y entonces me dijeron no hay para nada, y me dijeron que hay para la mujer... (GD2:169; P2:832).
- Y yo pienso que se deben de hacer, no sé, cosas sociales donde puedan emplearse las personas de cualquier edad, que tengan todavía actitud para trabajar y que puedan incorporarse y de una vez ayudarse económicamente en la familia, y de una vez ayudar al... al país a desarrollarse (GD4:281; P2:1901).
- Pueden hacer zapaterías, que las personas cosan, que hagan carteras, cosas de manualidades que se puedan incorporar mujeres con estos problemas, con un horario eh... establecido para que puedan tener la oportunidad. En el caso, por ejemplo, de ellas mismas que tienen problemas de con hijos minusválidos, no sé, no pueden trabajar una jornada completa pero pueden trabajar media jornada (GD4:283; P2:1903).

INTERPRETACIÓN

En este sentido, las conclusiones son muy claras, necesitan que se den oportunidades de empleo a las mujeres para que puedan adquirir experiencia que les permita desarrollarse a nivel laboral. La intención es muy buena y realista, sin embargo, las soluciones son utópicas e imposibles, ya que están basadas en sus propios intereses y no tienen en cuenta ni a las empresas ni el factor económico.

Por ejemplo, se baraja la opción de que las empresas del municipio sólo contraten a personas que vivan en él. De esta forma, también se facilitaría la conciliación y se ahorraría en tiempo y dinero a las trabajadoras. Afirman que hay empresas en las que

el trabajo es muy sencillo y que podrían aprender a hacerlo con facilidad. De esta manera, personas sin formación ni experiencia podrían incorporarse al mercado laboral.

Por otra parte, se plantean “talleres sociales” en los que contratar, con un horario adaptado, a personas que por sus circunstancias particulares y familiares lo necesiten. Esta idea supondría un gran avance en materia de inserción laboral y conciliación, desde un punto de vista integral; sin embargo, habría que diseñar un modelo económico que permitiese gestionar unos ingresos suficientes para mantener los empleos generados a largo plazo. Hoy por hoy, no saben cómo podrían conseguir la financiación necesaria.

Finalmente, se hace referencia a la aprobación de leyes que “beneficien” o premien a las empresas que contraten mujeres para incentivar a su contratación, que se creen bases de empleo específicas para mujeres o que se faciliten ayudas económicas para el emprendimiento. Estas opciones se acercan un poco más a la realidad.

CATEGORIA 14. Ayudas o mejoras del transporte público

DEFINICIÓN

En esta categoría se recogen las demandas o propuestas expresadas por las mujeres para facilitar el transporte entre municipios.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 13:8

EJEMPLOS

- El nivel transporte, es un tema complicado. Es un tema complicado porque creo que el transporte está carísimo, carísimo. Yo, por ejemplo, antes trabaja en Madrid y para ir a Madrid eran 100 euros o ciento y poco lo que me salía mensualmente. Si tú a esto tienes un sueldo, por ponerte un ejemplo, de 600 euros, se te queda en 500. Es un gasto importante (E2:103; P1:206).
- [...] para encontrar trabajo sí que tendrían que mirar las empresas, poner rutas o el Ayuntamiento que ponga más autobuses o que hagan algo. Porque yo, ahora mismo, voy, tengo ir a hacer las prácticas a Carreras con el curso del Ayuntamiento; si a mí me llaman para Carreras ¿me voy en bicicleta? O a ver cómo voy, porque habrá turnos que me dé para ir con la ruta del autobús y lo mismo llegas media hora antes o una hora antes y te tienes que estar allí porque es el horario que pasa en el autobús, pero bueno, es trabajo pues te vas una hora antes si es la, pero a lo mejor en el turno de noche, ahí no hay autobús que valga, te vas y te vienes andando. Aquí es más complicado todavía encontrar trabajo (E5:107; P1:212).
- Yo pienso que si abrieran la Renfe con el horario que tienen los que van de Aranjuez a..., a..., a Atocha cada 15 minutos que pasan, se le solucionarían a la gente muchísimos problemas, muchísimos (GD1:88; P2:291).
- Porque no es lo mismo eh... que te tengas que trasladar a Ciempozuelos, Valdemoro todos

los días pa coger un tren que podías cogerlo aquí. Es que, yo pienso, que daría mucha vida a las personas a la hora de buscar trabajo porque, claro, la gente cuando tú les dices que vives en Seseña se te quedan mirando... (GD1:89; P2:293).

- Vamos, tantas elecciones que vienen, menos paellas que van a poner ahora hoy y menos barbacoas que van a hacer mañana [asienten] por los mítines. ¡Majete! y ponte las pilas con él, con la Renfe pa que la gente tengamos más facilidades de encontrar un trabajo y no dependamos de un puto autobús cada hora y 40 minutos [asienten] (GD1:99; P2:358).
- Un solo bono que valga para todo (GD3:234; P2:1582).
- Sí, un abono más barato pa los trabajadores, ¿no? Por ejemplo, la gente que trabaja y eso hacerles un bono más barato (GD3:235; P2:1583).
- Claro, el abono es que es muy, ¡va!, yo, por ejemplo, en la semana, si me toca ir por lo menos 2 semanas a a Toledo me gasto 60 euros y si no tengo los 60 euros no puedo ir a Toledo (GD3:237; P2:1597).

INTERPRETACIÓN

En esta categoría se destaca la necesidad de facilitar el transporte con Toledo, localidad donde se encuentra el hospital que corresponde a Seseña, con Illescas, localidad donde se sitúa la oficina de empleo y de formación y con los municipios madrileños aledaños, como Ciempozuelos o Valdemoro, donde hay puestos de trabajo a los que no se puede acceder por falta de opciones de transporte público. En estos casos, el uso del coche se hace imprescindible. Consecuentemente, el gasto aumenta considerablemente.

Por su parte, las rutas urbanas del autobús necesitan un repaso para que se valore el poner paradas en los polígonos industriales principales o en las fábricas más grandes. Y a su vez, la apertura de la RENFE supondría un desahogo considerable al poder acceder a la línea de tren que une Aranjuez con Madrid sin necesidad de desplazarse de municipio.

Finalmente, los precios de los transportes públicos deberían ser revisados. La necesidad de comprar distintos bonos para los distintos medios de transporte y el precio de los mismos suponen un gasto imposible de afrontar por muchas familias.

CATEGORIA 15. Ayudas formativas: Formación permanente y orientación laboral

DEFINICIÓN

Esta categoría recoge las demandas formativas que expresan las mujeres. Al igual que las necesidades, pueden dividirse en dos grupos que facilitan su comprensión:

- a) De formación permanente: es necesario hacer más accesibles los cursos de formación a las personas que lo necesitan y mejorar la oferta.
- b) De orientación laboral: se demanda aprender a gestionar la búsqueda de empleo por Internet y la elaboración de CV.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 23:7.

EJEMPLOS

- Pues, ¡hombre!, si en la elaboración de currículum, pues, a lo mejor, a lo mejor sí; porque mucha gente me dice: “pon mucho”, otras me dicen: “pon poco”, “desarrolla más el currículum”, otra gente me dice que no; entonces, yo creo que es en la elaboración del currículum más que nada (E1:34; P1:43).
 - [...] habiendo charlas, a lo mejor, ¿sabes?, que ellas se sintieran un poco más realizadas, que pudieran hablar, más allá de fuera de..., de casa, del marido. No es mi caso, porque no es mi caso, pero sí conozco a chicas que..., que no trabajan por eso (E1:79; P1:147).
 - Pues, a ver, en mi caso, yo sí tengo Internet; de momento, tengo Internet. El problema sería, pues eso, el, el facilitar las cosas, ¿no? Es que no... no das abasto, te metes y te puedes tirar toa la mañana (porque en mi caso nos pasa, ¿vale?, a los dos), el..., el ponernos desde por la mañana temprano y llegar las dos de la tarde y decir: “joer, es que sólo hemos enviado cuatro currículum” (E2:35; P1:45).
 - [...] a lo mejor debería de haber más apoyo encaminado a una búsqueda de empleo, o incluso con las ofertas, que te ayuden un poquito más, no sé, a prepararnos a lo mejor un poco más. Sí. De preparar curriculums. Claro. Es que... no sé, yo el año pasado estuve en el centro de la mujer hablando con la asistente social y básicamente me dijo que es que yo para trabajar ya era muy vieja... Treinta y dos años... Entonces claro, a mí me chocó un poco, eso de que ya es que eres muy vieja...um... digo bueno pues entonces cuando tenga cincuenta ya...um... directamente ¡ni busco! (E8:99; P1:197).
 - [...] formar a la mujer, a la mujer para que encuentre un trabajo y que sea, o sea, Seseña es muy grande y tiene muchas industrias, hay muchos..., por ejemplo, Carreras; hay que, que nos formen para poder trabajar por esta zona y que nos ayuden a encontrar trabajo (GD1:32; P2:93).
 - [...] que nos ayuden a buscar en nuestra localidad también, para poder salir adelante porque, claro, la situación, yo pienso que eso es lo, que nos ayuden a la mujer para formarnos y poder trabajar (GD1:33; P2:93).
 - Porque mis cursos, lo mío, por ejemplo, no... no... hay cursos del Estado no, o sea, es todo pagándotelo (GD1:69; P2:230).
 - Es todo privado, todo, todo, todo privado. Yo el título me lo saqué por privado, el título es privado, claro, si estás en paro y tal, ¿cómo te pagas el curso?, si son carísimos (GD1:72; P2:240).
 - Yo he ido a buscar, por ejemplo, y no encontraba nada, es verdad, de hacer cursillos que sean gratuitos, que pues las mamás que podamos o, yo que sé, las chicas o cualquiera que vaya a aprender a hacer cosas. Muchas veces tienes ganas de aprender y está todo cerrado, no hay puertas para nada, para nada, nada, nada. Y dices: “la cocina”, pues la cocina ya estamos hartos de cocina [se ríe], algo que sea diferente, yo que sé, que te den informática o utilizar el ordenador eh... eh... yo que sé, manualidades. Hay un montón de cosas que que puedes ayu hacerlo gratuitamente, no hace falta que estés pagando para ir tú a aprender algo que que nos va a venir bien a todas. Viene bien para mí misma, para
-

ayudar a mis hijos cuando estoy en casa y dices: “pues venga” (GD4:326; P2:2166).

- Internet ahora es lo más principal (GD4:327; P2:2169).
- Y también que nos pongan, mmm, yo que sé, como digo yo, que nos pongan pa que nosotras las mujeres también eh... espabilemos en muchos sentidos eh..., por ejemplo, en los ordenadores... (GD4:328; P2:2173).
- Es que hoy, de todas maneras que hoy todo funciona con Internet con el ordenador (GD4:329; P2:2179).

INTERPRETACIÓN

En relación con la formación permanente, se demandan más cursos de formación y más variedad para poder acceder al empleo de la zona. En muchas ocasiones, se ofertan cursos que se consideran de interés para las mujeres: cocina, etc. y sin embargo, no son de utilidad ni están adaptados a las demandas laborales del municipio, puesto que el mercado laboral en Seseña es prácticamente de carácter industrial.

Las participantes reivindican el acceso a cursos de carretillas y toros mecánicos y aquellas formaciones que les sean útiles para acceder a los puestos ofrecidos por la zona.

Por otro lado, el mayor número de propuestas se localiza en relación a la orientación laboral. Las mujeres dan un valor fundamental al aprender a utilizar el ordenador e Internet para buscar empleo. Proponen formación sobre este tema que además, les sirve para actualizarse y ponerse al día en relación a las nuevas tecnologías. Es una de las demandas más repetidas de todo el estudio.

Junto a ella, aparece la solicitud de aprender a realizar un buen CV. Al ser conscientes de sus desventajas laborales frente al hombre por el hecho de ser mujeres, tienen muchas dudas sobre cómo enfocar su currículum, qué incluir y omitir en él y en las entrevistas de trabajo, cómo actuar frente a determinadas preguntas, etc. por ello, reclaman formación actualizada en este sentido.

En último lugar, se observa la necesidad de acceder a la información. Como en otras ocasiones, las participantes focalizan esta necesidad hacia la necesidad de ampliar red social. Por este motivo, plantean la posibilidad de que el ayuntamiento promueva encuentros de mujeres para que puedan intercambiar impresiones, información e ideas.

CATEGORIA 16. Ayudas a la conciliación

DEFINICIÓN

Esta categoría recoge las demandas y peticiones acerca de la necesidad de facilitar más servicios públicos y de calidad en guarderías y otros servicios de ampliación de horarios para poder conciliar la vida laboral y familiar. Además, demandan que los horarios de

trabajo sean tenidos en cuenta a la hora de implantar recursos ya que muchas veces la conciliación es imposible.

La fundamentación y densidad general dentro del análisis es de 19:11.

EJEMPLOS

- Horarios. Fundamental, horarios. Con esto no quiero decir que si eres madre tienes que tener una jornada de trabajo de 4 horas y ya está. ¿Me entiendes? Pero sí, por ejemplo, en mi caso, en el trabajo anterior que tuve, yo entraba a las 9 de la mañana a trabajar y salía a las 8 de la tarde de trabajar, de lunes a sábado. Económicamente mal, porque con eso no quiero decir que..., que tuviera un sueldazo..., no, no es eso; pero sí es verdad que no pasaba tiempo con mis hijos (E2:90; P1:187).
 - Eh... en mi caso es porque normalmente las entradas en los trabajos siempre son a las ocho de la mañana y los niños entran a las nueve, entonces yo necesitaría alguien que me los deje y alguien que me los recoja porque si sales a las tres los niños ya salieron a las dos y... en la recogida igual de repente no necesito que me los recojan pero igual necesitaría el comedor para que se queden y llegar a tiempo a recogerlos y eso sería ¿no? (E4:37; P1:49).
 - Debería darse alguna empresa que pueda tener horario por horas para las madres que quieran limpiar casas, porque todo es posible. Yo creo que horas se... el trabajo de algunas horas es de mucha ayuda para nosotros y podemos aportar mucho con eso. Sí, haciendo cualquier cosa, aunque no sea limpiando casas específicamente, pero que sean horas puntuales para las madres ¿no? Y que digan: usted, ¿qué horario puede venir o qué horario puede tener sin que falle al trabajo? Eh... entonces eso es muy importante, el ganar por horas a esa madre de familia o a la persona que requiera el trabajo para que se pueda adaptar porque también hay personas que son estudiantes que no pueden (E4:142; P1:292).
 - Pues yo pienso que podrían poner la, o sea, más guar, deberían haber más guarderías públicas y los horarios. A ver, tú no puedes poner, yo te hablo, por ejemplo, aquí en el caso de Seseña, tú no me puedes poner una guardería pública, que te cuesta la vida encima entrar y decirme que mi hijo puede estar de 9 a 12 y yo eso ¿dónde?, ¿qué trabajo encuentro yo de 9 a 12?, ¿sabes? Deberían de mirar un poco eso eh... poner más sitios y con y con más horarios (E5:95; P1:193).
 - Que no es una..., una guardería, que habiliten más sitios donde tú puedas llevar a tus hijos, que te den opciones para llevarlos, que haya más cursos, que haya más subvenciones, que haya talleres donde tú puedas dejar a... a tu hijo y que sean subvencionados. Ya no te digo que es que te lo paguen todo ellos, pero una ayuda, que te, que haya becas; ya no hay becas para nada, antes te podías coger becas de comedor, becas; no hay becas de ná, es que cada vez vamos a peor; en vez de ir a mejor, vamos a peor, ¿sabes?, estamos volviendo a... los, lo que habíamos conseguido, lo hemos perdido todo (E5:96; P1:193).
 - Yo creo que en caso de una empresa, si alguien pudiera trabajar con niños, también la empresa podría tener una guardería para que también podrían coger ahí madres que no
-

saben dónde dejar a los niños (GD3:190; P2:1162).

- O que el Ayuntamiento ponga algún servicio de guardería gratis o que tengamos que pagar la mitad de un precio, de una. ¿Cuánto vale 380? (GD3:191; P2:1164).
- El Mercadona tiene, este de ahí tiene, tiene servicio de guardería pero hasta el infantil, a partir del infantil tenés que salirte y; de recién nacido hasta los 3 años puede estar ahí gratis (GD3:193; P2:1177).
- Entonces no hay una ayuda, yo no puedo contar con una persona que venga a cuidar a mi hija, si tengo que pagar, me sale mucho más caro que lo que ganamos, porque los sueldos están muy bajos [...] (GD4:266; P2:1875).

INTERPRETACIÓN

La demanda principal y única es que se adapte el horario laboral al horario de los hijos. Es decir, que el hecho de tener un trabajo no conlleve el tener que buscar personas que puedan dejar y recoger a los niños del colegio, buscar ampliaciones de horarios en servicios de desayuno y comedor, etc.

Dado que por el momento esta petición está muy lejos de la práctica, se proponen otras soluciones. Por ejemplo, el poder acceder a servicios de cuidado de los hijos de forma gratuita. De nuevo los precios de los servicios hacen imposible el acceso al mercado laboral de la mujer.

Se subraya la idea de que es necesario pasar más tiempo con los hijos, pero en muchos casos, las largas jornadas de trabajo hacen imposible que tanto hombres como mujeres disfruten de pasar tiempo con sus hijos.

Otra solución propuesta es la contratación de otras personas. Sin embargo, para poder hacer frente al gasto que supone, necesitan que los sueldos sean un poco más elevados o que se aprueben ayudas para subvencionar estos gastos. Los ingresos familiares no pueden hacerse cargo de tantos gastos.

El auge de las guarderías en empresas concretas les parece una buena idea para facilitar la inserción laboral de las madres ya que teniendo un lugar donde dejar a sus hijos, pueden desarrollar su jornada con tranquilidad.

Por último, surge una idea sobre empresas que pudieran contratar a personas para determinados servicios por horas. Sería mucho más sencillo para la mujer ya que elegiría sus horarios y podría organizarse en función de las tareas del día a día. De esta forma, su conciliación sería más cómoda.

La relación entre todas las familias y macrofamilias de forma globalizada puede observarse en la siguiente figura (48), que se corresponde con el mapa conceptual del análisis de contenido cualitativo.

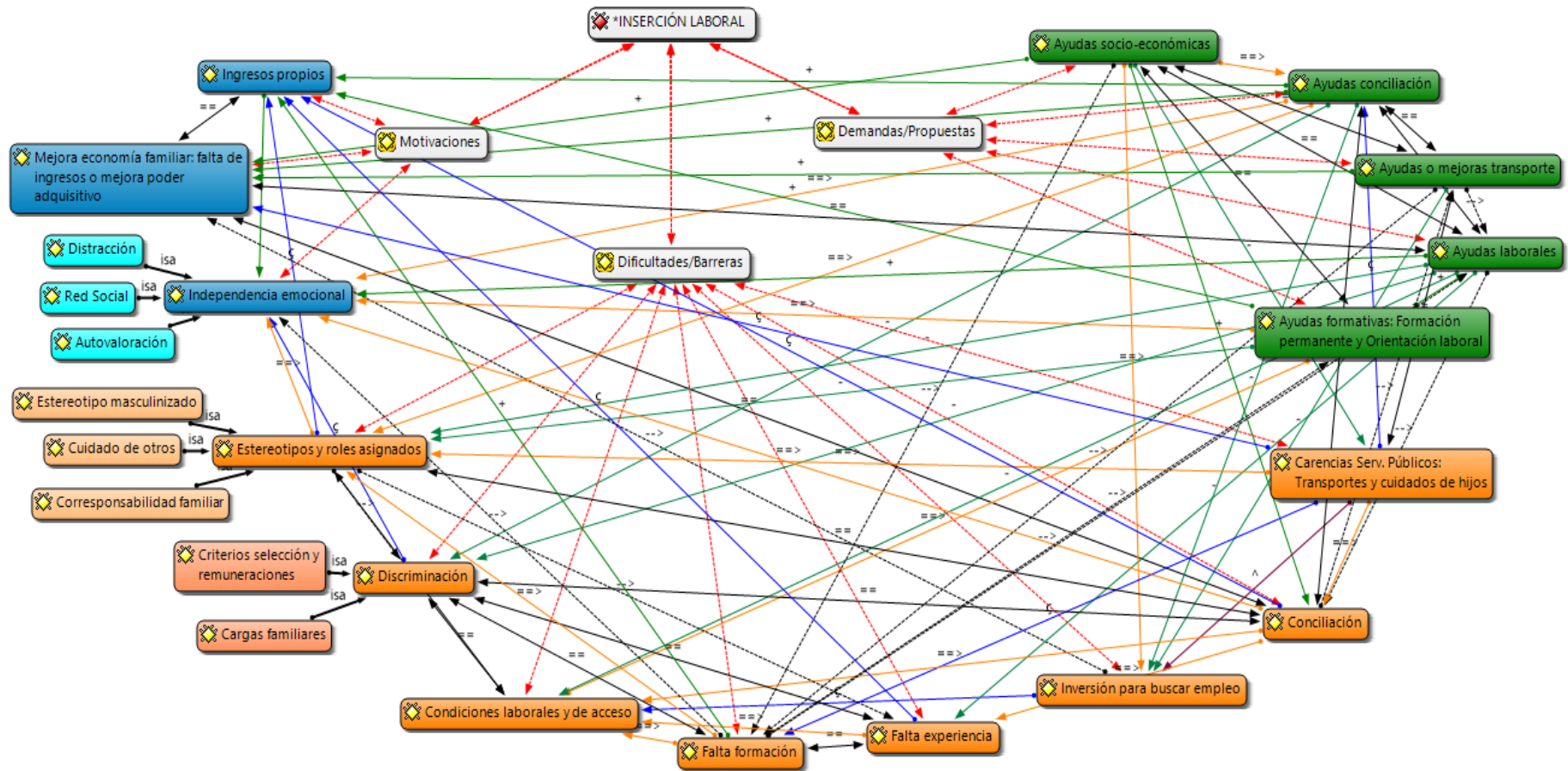


Figura 48: Mapa conceptual del análisis de contenido

b. Conclusiones del estudio cualitativo

En el estudio de la inserción laboral de la mujer se ha considerado determinante analizar tres aspectos básicos: las motivaciones hacia la búsqueda de empleo, las dificultades o barreras encontradas por las mujeres para la inserción laboral y las demandas o necesidades expresadas para facilitar dicha inclusión. Estos tres elementos responden tanto a factores internos como externos, y se interrelacionan entre sí de forma conjunta.

En primer lugar, las motivaciones, ya sean personales, familiares o sociales, ocupan un lugar destacado dentro del proceso de inserción. Según la RAE, la motivación *da causa o razón a las cosas e influye en el ánimo de las personas*.

Es decir, ayuda a tomar conciencia de las razones por las que se hacen las cosas y a su vez, tienen influencia en el autoestima y autoconcepto personal. En función de las mismas, el proceso de búsqueda de empleo responderá a unos objetivos u otros y en consecuencia, tendrá mayor o menor probabilidad de éxito.

Vistas las circunstancias personales y económicas de las personas entrevistadas, predominan las situaciones en las que la falta de ingresos hace prioritaria la búsqueda de empleo de la mujer. Algunas familias viven con unos ingresos tan bajos que se encuentran por debajo del umbral de pobreza. Por tanto, la motivación para la búsqueda de empleo tiene un componente de necesidad económica muy grande.

La acumulación de facturas y pagos pendientes, los precios de los servicios y productos básicos y la precariedad de los sueldos actuales, están produciendo que las mujeres intenten acceder al mercado laboral para sacar adelante la situación familiar de

precariedad económica y ayudar a reestablecer la economía del hogar: “Y muchas veces no puedes, o pagas o comes o comes o pagas. Esto es así” (GD1; 2:46; P2:147).

Estas situaciones afectan a la mujer a nivel personal y familiar, en especial cuando la pareja termina separándose, ya que a los problemas económicos, se unen los problemas de conciliación y cuidado de los hijos.

Es interesante destacar que algunos discursos, hacen referencia a la mejora del poder adquisitivo como proyecto de futuro. En líneas generales, el trabajo de la mujer contribuiría a la mejora del poder adquisitivo familiar al ser contemplado como una ayuda “extra” a los ingresos de la pareja.

De esta forma, se asegura facilitar a sus hijos unos estudios o un oficio que les sirva para tener éxito en el futuro. La economía familiar, por tanto, es un aspecto esencial para la inserción laboral de la mujer.

En una posición distinta, otra de las motivaciones expresadas por las mujeres es la necesidad de tener independencia económica para no estar supeditada económicamente de su pareja. Los ingresos propios permiten gestionar la economía del hogar en igualdad de condiciones, rompiendo los vínculos de superioridad e inferioridad que producen la dependencia económica.

Esta categoría (independencia económica) se relaciona de una forma muy especial con las motivaciones emocionales, ya que contribuye de forma directa en todas ellas. Es interesante destacar que aunque efectivamente los discursos reflejan la libertad e independencia que les aporta el trabajo remunerado, no todas las participantes la valoren

como un elemento principal, entremezclándola en muchas ocasiones con la economía familiar.

Esto la convierte en un ejemplo del peso que la tradición y los roles establecidos todavía tienen sobre la sociedad y sobre los proyectos vitales y profesionales de las personas:

Como dice el refrán: *no solo de pan vive el hombre*. Las personas como seres humanos necesitan distracción, necesitan en... (pensando), en en algún momento eh... un precepto, qué sé yo, ir al cine, sentarse en un café o en un bar a tomarse un eh... un refresco o un zumo, ¿eh? Ir a la playa con su familia... (GD4; 2:305; P2:2006).

En tercer lugar, se encuentran las motivaciones emocionales para la búsqueda de empleo, que dan cuenta del gran avance social en relación a la concepción del empleo de la mujer.

En este caso, la independencia emocional se refiere a los procesos internos que se generan en la persona a raíz de una actividad concreta. El empleo remunerado contribuye así al bienestar personal y social de la mujer, ayudándole a proyectar sus metas y aspiraciones también a nivel laboral.

Los beneficios reportados por las mujeres tienen tres componentes muy diferenciados. En un primer momento, las mujeres expresan la necesidad de salir de sus casas y ocupar su tiempo en actividades que ellas consideran útiles y que le ayudan a liberarse de los problemas familiares.

Esta nueva gestión del tiempo diario de la mujer en ocupaciones distintas al trabajo doméstico representa una forma de ser y de sentir opuesta al rol femenino determinado por el patriarcado. Las mujeres están comprobando que la incorporación al mercado

laboral, aparte de la consiguiente remuneración económica, les aporta otras ventajas que les ayudan a sentirse mejor y a afrontar los problema de forma distinta.

A su vez, valoran que el trabajo les permite conocer a muchas personas, ampliando su red social y con ello, mejorando sus relaciones sociales. Estas personas comparten momentos de ocio y tiempo libre con ellas fuera del ámbito familiar y laboral, configurando nuevas redes de amistad.

En última instancia, las mujeres afirman que el trabajo contribuye a mejorar su autoestima y su autoconcepto. En una sociedad que todavía reproduce roles y estereotipos machistas, en los que la mujer se encuentra supeditada al hombre, descubrirse capaces de hacer cosas por ellas mismas aporta una gran dosis de positivismo y energía. Así lo reflejan en sus discursos, cuando afirman que el trabajo les hace valorar lo que son capaces de hacer.

En última instancia, la independencia económica de la mujer supone además un factor de protección frente a la violencia machista, fundamentada en muchos casos en la dependencia económica y emocional de la mujer.

Respecto a las dificultades o barreras para la inserción sociolaboral de la mujer expresadas, aparecen un gran número de obstáculos que en su conjunto, complican de forma sistemática el acceso al mercado laboral.

En primer lugar, las participantes destacan las dificultades o barreras relacionadas con la asignación de roles o estereotipos machistas.

La discriminación y “estereotipación” de las mujeres ha dejado una clara huella en sus autoconceptos. En este sentido, la lucha por demostrar que son tan válidas y capaces como los hombres en todos los ámbitos es, a veces, mal entendida. No es posible pensar en una

igualdad que consista en ser capaz de hacer “lo mismo que los hombres”, de forma literal, sino en garantizar la capacidad y las oportunidades de poder decidir sobre el futuro familiar y laboral de cada una al igual que hacen ellos.

Es decir, que tanto unos como otras puedan decidir, sin presiones sociales, si quieren dedicarse a un empleo determinado, si prefieren quedarse en casa al cargo de las tareas domésticas o vivir bajo cualquier otra alternativa.

Asimismo, podrán decidir trabajar ambos y repartir las tareas en función de sus intereses como pareja o adoptar cualquier otro acuerdo que consideren beneficioso para la familia.

En cambio, muchas mujeres creen que una forma de demostrar sus competencias es asumir las tareas tradicionalmente asignadas a los hombres a la vez que afrontan las asignadas a su propio género. Esta forma de entender la igualdad, lejos de aproximarse a ella, produce un mayor desequilibrio que perjudica directamente al colectivo femenino, lo que se conoce como doble jornada.

Este estereotipo se ve reforzado en algunas ocasiones y de forma especial a través de las religiones y culturas de las mujeres. El papel de la mujer como cuidadora y educadora indispensable en el hogar asienta y perpetúa los roles de género establecidos al afirmar que si ella cuida, cría y educa a sus hijos, los niños estarán mejor educados que si la mujer se dedica a trabajar fuera de casa.

En estos casos, son muy frecuentes los sentimientos de culpa en las mujeres cuando optan por aceptar un empleo a jornada completa o en jornadas que les dificulten el hacerse cargo de los hijos.

En los distintos discursos aparecen ejemplos de mujeres que manifiestan dichos sentimientos junto a la impotencia de no poder contribuir más en el hogar. En estos casos, cuando el reparto de las tareas domésticas por sexo está culturalmente aprehendido y reforzado por creencias religiosas, es muy complicado conseguir una distribución más equilibrada.

Otras mujeres, por su parte, a través del diálogo con la pareja, están consiguiendo poco a poco que éstas colaboren con ellas en algunas de las tareas y en algunos casos, se obtiene un reparto equitativo. Esta transformación es muy lenta y se observa sobre todo en las parejas más jóvenes.

En este aspecto, es imprescindible que las mujeres recuerden y acepten que los hombres pueden hacerse cargo de las tareas y de los hijos al igual que ellas. Las campañas de educación y las nuevas relaciones que se dan entre las parejas contribuyen a este cambio procesual en el que ambos tienen un proyecto vital completo que tratan de realizar. El apoyo mutuo y la colaboración son clave para garantizar una buena convivencia y por lo tanto, las tareas domésticas y el cuidado de los hijos se distribuye entre ambos miembros de forma equitativa y consensuada.

Por su parte, el mercado laboral tampoco facilita la inserción de las mujeres debido, en gran medida, a dos factores discriminatorios: (1) las pruebas y los criterios de selección son distintos para hombres y mujeres, indagando más en la vida familiar y personal de ellas para determinar su contratación o no.

Y (2) las cargas familiares suponen una barrera para la mujer ya que éstas se vinculan a la asunción por su parte de los cuidados de los hijos. Del mismo modo, las condiciones laborales son más precarias para la mujer, optando por empleo en economía sumergida

(sin cotización a la seguridad social), jornadas parciales o empleos de baja cualificación y en consecuencia, menos remunerados.

Existen estudios que demuestran que los puestos a los que acceden las mujeres están sistemáticamente peor pagados y en peores condiciones, por lo que siempre son ellas las que renuncian a sus empleos (Medá, 2002).

Estas decisiones sobre el proyecto profesional de las mujeres y los problemas que les envuelven tienen consecuencias a largo plazo, ya que afectan al poder adquisitivo de la mujer en este momento, y en su vejez, cuando las pensiones son menores al no haber cotizado lo suficiente, feminizando la pobreza de forma sistemática.

Cabe destacar que en ocasiones, los sueldos de los hombres son mayores simplemente porque tienen una jornada completa, mientras que las mujeres suelen trabajar a media jornada o por horas. En este sentido, manifiestan que si los hombres tienen un sueldo mayor que el de las mujeres, si hay que prescindir de unos de los dos porque surge cualquier imprevisto, es ella quién falta a trabajar, para evitar la pérdida del menor dinero posible.

Esta decisión puede afectar a corto plazo, es decir, las ausencias laborales pueden ser puntuales, por enfermedades o accidentes de los hijos. O pueden suponer el abandono definitivo del empleo de la mujer, cuando se tratan de periodos largos como enfermedades crónicas, discapacidad, cuidado de personas mayores, etc.

Consecuentemente, el acceso a un empleo más estable y en mejores condiciones siempre será más difícil para ellas por la falta de experiencia, la discontinuidad laboral y la idea

preconcebida de que los hombres siempre están mejor remunerados, que les incentiva hacia el abandono del empleo en caso de dificultades.

En relación al nivel de formación, cabe destacar que no todas las personas entrevistadas y participantes en los grupo tienen un nivel bajo de estudios, muchas de ellas tienen una FP terminada.

No obstante, consideran que el no haber seguido formándose o reciclándose les va dejando “desactualizadas”, lo que les sitúa en desventaja a la hora de competir con otras personas en el acceso al trabajo.

En este sentido, no concretan a qué tipo de formación se refieren, ya que cada una de ellas tiene un objetivo laboral concreto y la formación es distinta para cada una, pero sí hacen referencia a la importancia de la formación permanente general basada en cursos de formación continuos que les permita reciclarse (GD1 y 4) y “ponerse al día” de las novedades.

Al mismo tiempo, en los GD 1 y GD 4 se incide en las dificultades que encuentran las mujeres que quieren reincorporarse al mercado laboral tras años inactivas (normalmente por abandonar su empleo para cuidar a sus hijos).

Según estos grupos, estas personas han perdido las referencias que pudieran tener, así como la experiencia y la práctica, por lo que les resulta especialmente difícil encontrar empleo. Aun así, opinan que es imprescindible que se “actualicen” a nivel formativo y que si es necesario, abandonen los esfuerzos por encontrar empleo de su antigua profesión y cambien de sector (existen determinadas profesiones que requieren de una práctica que

sólo puede alcanzarse con la experiencia, por lo tanto, si no la has desarrollado en mucho tiempo, es muy difícil que vayan a contratarte).

Aseguran que hay muchos empleos para “mujeres” que no requieren de formación específica, por lo que las posibilidades de conseguirlo son mayores siendo mujeres. Se están refiriendo a todas aquellas actividades que se relacionan con el rol de mujer (limpieza, cuidado de personas, cocina, etc.)

De este modo, al analizar los discursos se comprueba que la formación es el aspecto que más preocupa, como necesidad y como demanda generalizada a todas las mujeres.

Todos los grupos de discusión y las 10 entrevistadas hacen referencia a la necesidad formativa que les dificulta o impide acceder al mercado laboral como uno de los principales obstáculos o barreras percibidas.

Consideran que una mayor y mejor formación les facilitaría en algún sentido las cosas, sobre todo si se trata de competencias de actualidad, que son imprescindibles para casi cualquier trabajo o para la búsqueda de empleo, como es el uso del ordenador e Internet (GD 2 y GD 3, E2 y E10).

Por otra parte, se observa falta de formación ocupacional y de orientación para la búsqueda activa de empleo así como para el acceso a las ETT o para la búsqueda de empleo por Internet.

En esta línea, hacen hincapié en que las empresas y las ETT derivan la entrega de CV a Internet, por lo que la falta de competencias en el uso del ordenador y la red supone otra barrera bastante importante a la hora de acceder al mercado laboral (E2).

Esto es así porque no poseen las habilidades necesarias para gestionar de forma correcta la búsqueda online, lo que les genera mucha ansiedad y frustración. Este aspecto es especialmente alarmante ya que los trámites en la red cada vez son más frecuentes, por lo que uno de los principales objetivos a nivel social debería ser asegurar que toda la ciudadanía tenga acceso a dichos servicios, así como a Internet.

La implantación generalizada de las NTIC en los procesos de búsqueda causa verdaderas dificultades a las usuarias que pierden mucho tiempo en tratar de mandar su CV a las ofertas seleccionadas.

Directamente relacionado con la falta de formación, hallamos la falta de experiencia, bien porque aún no han empezado a trabajar (independientemente de la edad) o bien porque han tenido una vida profesional con paradas motivadas por distintas razones, normalmente por el cuidado de menores.

Las entradas y salidas constantes del mercado laboral conducen a tener una experiencia laboral discontinua que no permite el desarrollo profesional ni el ascenso a puestos de mayor responsabilidad.

En un momento en el que los puestos de trabajo no abundan, las mujeres intentan trabajar por horas en economía sumergida: limpiando en casas, cuidando niños o ancianos, planchando, etc. Este tipo de empleo, contribuye a su vez a la no incorporación al mercado laboral por lo que la mujer nunca tendrá una experiencia demostrable ni acceso a las coberturas sociales por desempleo o a la pensión por jubilación.

Una de las cuestiones más interesantes que se plantean es la inversión que supone la búsqueda de empleo para las mujeres. Además del gasto común para todas las personas,

como pudieran ser la gasolina, los tickets del transporte público, las impresiones de los CV o el acceso a Internet, se hace referencia a su vez a otros gastos específicos, como pueden ser el vestuario, la peluquería y el maquillaje. Afirman que todos estos detalles suponen una serie de gastos que en muchas ocasiones, son imposibles de sostener debido a la falta de ingresos en los hogares, por lo que la búsqueda de empleo se va limitando y abandonando.

Siguiendo en la misma línea argumental, destacan las múltiples carencias de los servicios públicos en relación al transporte y la atención a los menores. En el municipio, ambos servicios resultan insuficientes y además, tienen un coste muy elevado, dificultando las posibilidades de realizar una búsqueda de empleo activa por los municipios aledaños.

Para finalizar, hacer una breve mención a que las demandas y propuestas planteadas se agrupan en cinco ejes fundamentales que bajo su punto de vista, mejorarían sus perspectivas y oportunidades para buscar empleo.

En un primer momento, se hace referencia a las ayudas de tipo socio-económico. En este sentido, el ayuntamiento ha puesto en marcha “planes de empleo para personas en situación de riesgo” en los que se emplean a una cantidad de personas durante 6 meses en labores de mantenimiento. Las personas contratadas entran en lista y van seleccionando a las personas empleadas e incorporándolas a los puestos de trabajo disponibles.

Además de ayudar económicamente a las familias, en sus discursos subyace la necesidad de crear red social entre ellas, para poder gestionar ayudas mutuas e intercambiar información. Por su parte, el GD2 también hace mención al gran desarraigo que sienten las personas inmigrantes al tener que abandonar su país de origen y encontrarse

desamparadas, sin ningún vínculo cercano, en un proceso asimilación de una nueva cultura en un país distinto.

En este sentido, cobra especial relevancia la idea de proponer acciones de distinto tipo que fomente las relaciones sociales entre las mujeres del municipio para impulsar nuevas alternativas de ocio y tiempo libre: jornadas gastronómicas, grupos de discusión sobre temas de actualidad o que generen preocupación, clubs de lectura, de juegos de mesa, excursiones, etc.

En relación a las ayudas laborales y para la conciliación, existen algunas actividades subvencionadas para contribuir a la conciliación, como son las actividades extraescolares para niños de 3 a 12 años y los distintos talleres ofertados desde el centro de la mujer para ir desarrollando habilidades básicas y facilitar la inserción laboral. Sin embargo, éstas se consideran insuficientes a las demandas del colectivo que proponen ampliar la oferta y ajustar los horarios a las necesidades reales.

Anteriormente ya se han desarrollado la solicitud de ayudas para la formación ocupacional y en la orientación para el empleo y finalmente, solicitan mejorar el sistema de transporte público para que pueda adaptarse mejor a las necesidades de la población.

En conclusión, el empleo aporta a las mujeres independencia económica para desarrollar con autonomía su proyecto personal y profesional. Además, aumenta su valoración y reconocimiento social, así como su autoestima y autovaloración, y contribuye al diseño de un plan vital para conseguir sus metas, sus objetivos.

Para poder contribuir al desarrollo de dichos planes vitales, las mujeres necesitan formarse en habilidades sociales que les permitan superar los estereotipos y roles asignados, así

como en capacidades y competencias de tipo práctico relacionadas con las búsqueda de empleo y la incorporación a los puestos de trabajo determinados que se incluyen en la oferta laboral del municipio.

En el siguiente DAFO se resumen las debilidades y fortalezas internas localizadas en los discursos analizados, así como las amenazas y oportunidades externas que permitan sentar las bases de la intervención sociolaboral:

Tabla 35: DAFO análisis cualitativo

INTERNAS	EXTERNAS
<p style="text-align: center;">(DEBILIDADES)</p> <p>Falta de estudios y/o formación profesional</p> <p style="text-align: center;">Falta de experiencia</p> <p>Falta de formación en orientación laboral para la búsqueda de empleo (¿dónde buscar empleo?)</p> <p style="text-align: center;">No saben cómo hacer un CV o una carta de presentación</p> <p style="text-align: center;">Falta de competencias para el uso de las TIC e Internet</p> <p>La edad (esta variable se incluye dentro de las debilidades internas por su componente psicológico y de las amenazas externas por su influencia en la selección de personal en las empresas)</p>	<p style="text-align: center;">(AMENAZAS)</p> <p>Salarios muy bajos</p> <p>Empleos peor pagados (muchas horas por poco salario)</p> <p>Difícil compaginar horarios y el cuidado de hijos</p> <p>Empleos temporales / empleos a tiempo parcial</p> <p>Entrega de CV por Internet de forma obligatoria por parte de las ETT</p> <p>No hay puntos de acceso a Internet públicos</p> <p>Los precios de los servicios son muy altos (guarderías, transporte, comedor,...)</p>
<p style="text-align: center;">(FORTALEZAS)</p> <p style="text-align: center;">Tienen motivación para el empleo</p> <p style="text-align: center;">Quieren mejorar y aprender</p> <p>Quieren conseguir empleo para ganar en independencia</p> <p style="text-align: center;">Son conscientes de que necesitan mejorar su formación</p>	<p style="text-align: center;">(OPORTUNIDADES)</p> <p>Existen algunos recursos de formación que no están siendo utilizados por la falta de información</p> <p>Las redes sociales facilitan la creación de grupos para compartir información y ampliar las relaciones sociales</p> <p>Pueden implementarse programas de formación adaptados a las necesidades del colectivo</p>

5.2. Conclusiones de la fase I: análisis de las necesidades del colectivo

El análisis del colectivo permite determinar las características de las mujeres en riesgo, sus necesidades y sus demandas o propuestas de mejora de los servicios existentes, con la intención de promover una mejor inclusión sociolaboral a través de la intervención socioeducativa.

Dicha intervención, parte de la idea de que “la exclusión social y la vulnerabilidad se presentan como situaciones susceptibles de ser superadas” (Gil Jaurena, 2009: 154), siendo una situación reversible gracias a la formación y la mejora de las capacidades de las personas afectadas.

Una de las formas de contribuir a la superación de las barreras que impiden la inserción laboral, es el fomento del desarrollo de proyectos vitales y laborales equilibrados y realistas, proporcionando a las mujeres las herramientas e instrumentos necesarios para afrontar sus metas y objetivos con energía y posibilidades de éxito. Sin embargo, existen muchas dificultades o barreras, de tipo personal y social, que impiden el desarrollo normalizado de dichos proyectos.

Antes de abordar las barreras para la inclusión, es necesario recordar que la inserción laboral es un proceso en el que influyen los ámbitos personal, familiar, cultural y social, entendidos como las distintas partes que componen a la persona. Al ser un proceso multifactorial, cada uno de los factores tendrá un peso en el conjunto de acciones diarias así como en la definición de los proyectos vitales de las mujeres.

De esta forma, la concepción del “yo” como persona y ciudadana de una sociedad, la cultura predominante, el nivel de conocimientos adquirido, la relación con la sociedad y la familia, el poder adquisitivo que posee, etc. serán determinantes para la definición del proyecto de vida.

En este sentido, se concluye que las mujeres en riesgo del municipio de Seseña son mujeres jóvenes, de entre 30-50 años, con hijos menores a cargo entre los que destacan las edades comprendidas entre los 3 y los 12 años. La mayoría de ellas, un 77,8%, conviven con sus parejas y/o familiares, mientras que sólo el 20% conviven sólo con sus hijos. Además, se aprecia un alto porcentaje de familias numerosas y una media de 2 hijos por familia. En total, un 86,6% manifiesta tener familiares dependientes a su cargo, siendo hijos menores, familiares enfermos o personas mayores. En relación a la vivienda, se observa un alto porcentaje de alquileres (52,22%), mientras que las hipotecas suponen en 22,78%. El 11,67% tienen su casa en propiedad.

En el marco de esta investigación, se estudian las barreras para la inserción laboral de la mujer en riesgo desde los ámbitos personal y social. En primer lugar, en relación a las barreras personales, se encuentran seis grandes puntos de influencia. Éstos son: la motivación hacia el empleo, el autoestima, el estereotipo masculinizado, la conciliación, la formación adquirida y la experiencia laboral.

Por su parte, las barreras sociales se agrupan en torno a las discriminaciones de las mujeres en cuanto a los criterios de selección y cargas familiares; a las condiciones de trabajo y de acceso al empleo y a las carencias de los servicios públicos para cubrir las necesidades de transporte y conciliación familiar.

El análisis de las motivaciones demuestra que el interés de las mujeres hacia el empleo no se corresponde únicamente con factores económicos. Existen multitud de factores que impulsan el desarrollo profesional de la mujer, como por ejemplo, la mejora del autoestima o la creación de red social.

En este sentido, se puede afirmar que el componente económico como necesidad urgente es la principal motivación de las mujeres participantes, dónde el 90% asegura que busca trabajo por necesidades económicas. A su vez, destaca lo que ellas denominan “la necesidad de independencia económica”, es decir, la necesidad de tener unos ingresos propios para poder dedicarlos a lo que la mujer decida en igualdad de condiciones que su pareja. Bajo mi punto de vista, la expresión de esta motivación supone un gran avance en materia de igualdad, ya que implica que se ha producido un cambio en la mentalidad de las mujeres.

Simultáneamente, se observan otras motivaciones de tipo interno en los discursos de las participantes, entre las que destacan la concepción del empleo como fuente de distracción y evasión de los problemas cotidianos, como fuente de aumento de la red social y las amistades y como fuente de mejora del autoconcepto y el autoestima. Un 33% de la muestra valora el empleo como fuente de desarrollo personal por encima de la urgencia económica.

En otro sentido, se percibe una muy baja colaboración en actividades de voluntariado. Sólo el 21,1% de la muestra afirma participar de AMPAS y otras asociaciones de trabajo voluntario, a pesar de que las mujeres suelen destacar en estos sectores (Casas y Salle, 1987). De esta forma, se puede afirmar que las características del municipio pueden estar

contribuyendo al aislamiento social de las mujeres al no promover opciones de ocio y tiempo libre en el mismo. El 14,4% de las personas que no participan de ninguna actividad de voluntariado no conocen ninguna asociación donde poder colaborar en la localidad.

Indudablemente, el ámbito emocional tiene una gran influencia en cómo la mujer va a desarrollar su proyecto vital y va a afrontar las tareas de inserción laboral. Resulta evidente que si las motivaciones son muchas y/o de peso para la persona, el interés por realizar eficientemente la tarea de búsqueda será mayor, acudirá a hacer formaciones que le permitan mejorar, investigará nuevas opciones, etc. aumentando las posibilidades de conseguirlo.

Por el contrario, si no existe una motivación que actúe como motor, es muy débil o se debe únicamente a factores externos (dificultades económicas), el interés y la energía dedicada a ello disminuyen, no se tienen en cuenta las preferencias personales ni las condiciones, por lo que probablemente no se consiga encontrar un empleo estable o con unas condiciones saludables, se tenderá siempre al empleo en la economía sumergida o en puestos de precariedad laboral.

En la mayoría de los casos, la necesidad se impone en la situación y produce búsquedas de empleo rápidas que no dan importancia a las características del mismo, aceptando en muchos casos empleos precarios y mal pagados, sin contrato ni aportación a la seguridad social, con una duración indeterminada y en unas condiciones de trabajo que no son las adecuadas.

Con relación a la situación laboral de las mujeres, se observa que sólo el 11,7% tienen contrato de trabajo (la mayoría de 4-8 horas a la semana), mientras que el 78,9% llevan una

media de 3,5 años desempleadas. El tiempo medio de desempleo oscila entre la semana y los 12 años, observándose grandes diferencias temporales. Este hecho tiene que ver con el abandono laboral de algunas mujeres hace años y con la pérdida de empleo y movilidad de otras en la actualidad.

En base a estos datos, podemos afirmar que la situación es precaria para las mujeres, en la que confluyen empleos parciales con salarios muy bajos, largos periodos de inactividad y el enlace de contratos temporales durante largos periodos de actividad.

Esta situación produce que las vidas laborales de las mujeres sean muy cortas y esporádicas, impidiendo el desarrollo profesional y de las habilidades básicas para afrontar determinadas situaciones. De la misma manera, en el proceso de inserción intervendrán las herramientas y el nivel de conocimientos previos con los que cuenta la mujer antes de iniciar y afrontar la búsqueda de empleo. El 11,7% considera que su falta de experiencia es una barrera en su inserción laboral, así como la falta de estudios (26,7%) y de formación para la búsqueda de empleo (el 65% de las mujeres nunca ha recibido formación en orientación laboral para aprender a realizar búsquedas activas o a diseñar un plan profesional ajustado a sus necesidades y demandas).

En segundo lugar, la visión del trabajo femenino como complemento o aporte extra, lo hace “menos importante” que el de la pareja, contribuyendo al asentamiento del régimen patriarcal y a la división de roles familiares, en los que el trabajo de la mujer es “prescindible”.

Es importante destacar que, aunque normalmente estas formas de asumir el trabajo están representadas por las mujeres de mayor edad, existen mujeres jóvenes que, a causa de sus raíces culturales o creencias religiosas, defienden y justifican este modelo de vida.

De este modo, en el plano del diseño de acciones para la inserción sociolaboral, es necesario distinguir entre los dos tipos de mujeres (y en consecuencia, dos tipos de posibles participantes de los proyectos de inserción) que hemos observado en el proceso de investigación.

En primer lugar, las que consideran su trabajo como un aporte a la economía del hogar como medida extraordinaria por las circunstancias familiares, y en segundo lugar, las que desarrollan un proyecto profesional más o menos activo como forma de desarrollo y crecimiento personal. Cada una de ellas tiene unas necesidades y unas prioridades distintas que deben contemplarse en el diseño de los objetivos y los contenidos.

En cuanto al primer grupo de mujeres (minoritario en esta investigación), tienen aprehendido el concepto de trabajo de la mujer como aporte al hogar o como medida de emergencia mientras la pareja recupera un empleo con un sueldo que les permita vivir y se reestablezca la situación familiar.

Estas mujeres, en su mayoría mayores, o con unas raíces culturales y/o religiosas muy patriarcales, no tienen preconcebido un proyecto vital propio en el que se incluya el aspecto laboral. Normalmente han vivido gracias al sueldo de la pareja y ellas se han dedicado al hogar, por lo que nunca han pensado ni se han planteado qué es lo que quieren hacer o dónde les gustaría trabajar.

Por la falta de hábito, no saben realizar una búsqueda de empleo activa, no tienen experiencia ni formación y como consecuencia, optan por empleos en economía sumergida. Estos empleos, normalmente por horas, les permiten en cierto modo hacerse cargo de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y aportar una pequeña cantidad económica al núcleo familiar (estereotipo masculinizado).

Como consecuencia, no disponen de tiempo libre o de ocio para dedicarlo a ellas y su autoconcepto y autoestima se ven mermados, aflorando sentimientos de culpa por tener que “descuidar” a sus hijos durante el tiempo en el que están trabajando.

Como hemos indicado anteriormente, este grupo tiene una representación pequeña en la muestra de la investigación, pero su discurso tiene gran importancia a la hora de comprender la influencia de los roles asignados, así como la influencia del estereotipo masculinizado en la vida cotidiana de las mujeres.

Las mujeres del segundo grupo, por su parte, tienen una vida laboral más o menos activa en la que desarrollan una profesión determinada. Dentro de sus posibilidades, realizan búsquedas de empleo activas, aunque demandan más formación sobre orientación laboral ya que consideran que tienen grandes carencias formativas para poder llevar a cabo estas tareas.

Expresan unas motivaciones, dificultades y demandas que se encuentran a caballo entre la asunción del rol femenino patriarcal y la necesidad personal de realizarse como persona a través del trabajo. Suponen un poco más del 60% de la muestra, sin importar la edad o la formación académica.

En relación a la formación, un 31,7% de las mujeres tienen estudios de FP en adelante y una formación básica en su profesión, mientras que el 27.8% ha alcanzado un nivel básico. En todos los casos, necesitan actualizar sus conocimientos para poder seguir intentado insertarse en el mercado laboral, sin embargo, no consiguen acceder a cursos de formación profesional permanente, bien por falta de medios o de información.

Aunque también trabajan en economía sumergida, lo hacen con carácter temporal, como complemento a su búsqueda. En este grupo, aparte de las motivaciones económicas para la búsqueda de empleo, influyen otros factores personales que tienen un gran peso a nivel emocional, como la necesidad de independencia económica.

Además, en el puesto de trabajo las mujeres sienten un aumento de la autoestima y del autoconcepto al reconocerse su trabajo, consolidan amistades vinculadas al empleo (aumento de red social), mejoran la autovaloración y la imagen de sí mismas, tienen tiempo para dedicarlo a ellas y un espacio exterior en el que pueden liberarse de las preocupaciones cotidianas.

A pesar de los avances que se detectan en torno a la superación de roles sexistas, la mujer sigue asumiendo el papel de “cuidadora” del hogar, que trata de compaginar con el trabajo remunerado, mientras que aceptan la poca colaboración de los hombres en las tareas cotidianas de cuidado del hogar y de los hijos.

Este fenómeno se fundamenta sobre dos hechos básicos:

El primero, es que la mayoría de los hombres están cómodos en el rol establecido. Consideran que la casa es parte de las obligaciones de la mujer y el cuidado de los hijos se limita a acciones concretas dentro del tiempo que pasan con ellos.

Su actitud se mantiene invariable a pesar de que cada vez más varones comienzan a colaborar en las tareas diarias, de forma muy puntual y en tareas determinadas. La educación recibida, en la que prima la motivación hacia la búsqueda de un empleo estable y bien pagado, dificulta que se asuman como propias las tareas domésticas.

En la mayoría de los casos, las madres e hijas se han encargado de dichas tareas, mientras que los padres e hijos son eximidos de la responsabilidad por el mero hecho de ser varones. Este hecho, más habitual de lo que cabría pensar, contribuye a la perpetuación de los roles estereotipados que caracterizan a hombres y mujeres, afectando no sólo a la mujer, sino también a los hombres que se salen de la norma, que son etiquetados y catalogados como diferentes.

En segundo lugar, los hombres se toman ciertas licencias a la hora de rechazar un empleo mal pagado o que no le interesa, o directamente de no plantearse determinados trabajos, mientras que las mujeres sienten que deben ser capaces de aceptar cualquier empleo dada la situación familiar. Este fenómeno se relaciona con la necesidad real de encontrar empleo.

Mientras que las mujeres tienen una necesidad económica urgente que cubrir, los hombres, por su experiencia y años cotizados, suelen tener prestaciones por desempleo, por lo que se pueden permitir tomarse su tiempo para buscar y elegir un empleo que les guste y que esté bien remunerado.

En último lugar, puntualizar que existen determinados empleos que siguen estando predestinados exclusivamente a mujeres (aceptado socialmente), y en general, son aquellos relacionados con la limpieza y el cuidado de personas.

En relación con la conciliación, socialmente sigue siendo atribuida a la mujer, por lo que tratan de encontrar empleos que les faciliten las tareas, luchando entre los sentimientos de culpabilidad que se generan de forma espontánea y la necesidad económica y de proyectar sus aspiraciones profesionales.

El 43,8% de la muestra firma encontrar problemas de conciliación de horarios y cuidados de los hijos al tratar de incorporarse al mercado laboral. La forma de intentar solventarlos es recurriendo a la ayuda de la familia y conocidos (36,49%), a la organización con los horarios de la pareja (24,4%) o a la contratación de servicios de cuidado (18,8%).

En cuanto a las jornadas preferidas por las mujeres, el 53,9% prefiere una jornada de mañana (tiempo en el que los niños están en la escuela) mientras que la tarde y la noche obtienen un 6,7% y un 5% de la muestra respectivamente. Al 10% les es indiferente el horario.

En este sentido destaca que el 40% de la muestra afirma que se plantea la posibilidad de crear su propio negocio ya que consideran que es una buena forma de vencer las trabas de la conciliación, decidiendo sus propios horarios y tiempos de trabajo y además, como forma de asegurar un futuro a sus hijos.

Otros factores decisivos para la inclusión sociolaboral son la formación (ocupacional y de orientación para el empleo) y la experiencia profesional. A pesar de que muchas mujeres han conseguido estudios de tipo FP e incluso universitarios, la desvinculación del mercado laboral durante largos periodos de tiempo produce serias carencias en la actualización de la formación, pudiendo producir en ocasiones el abandono de la profesión elegida por la falta de formación y experiencia.

Del mismo modo, la falta de experiencia o la experiencia muy dispersa en distintos sectores, dificulta la obtención de trayectorias profesionales coherentes y compactas, que junto a la falta de formación, dificultan la inserción en el mercado laboral.

En segundo lugar, los factores sociales que influyen en los procesos de inclusión laboral tienen que ver con las discriminaciones sufridas por las mujeres en los procesos de selección a causa de las cargas familiares. El mero hecho de poder ser madre es un aspecto que influye de forma negativa en dichos procesos, dando prioridad a los hombres en igualdad de condiciones.

Las mujeres participantes consideran que la crisis es uno de los factores que más influye en la no obtención de un empleo (47,2%), seguido de la falta de formación (26,7%), los hijos y la conciliación (23,4%), la edad (16,7%) y la falta de experiencia (11,7%).

A su vez, las carencias en los servicios públicos de transporte y cuidado de menores o personas mayores, obligan a las mujeres a priorizar sobre jornadas de trabajo parciales o por horas para poder atender ambas obligaciones. En este sentido, un 64,4% de la muestra afirma que no aceptaría un empleo que le suponga un desplazamiento fuera del municipio.

Abordando ya una perspectiva de preparación del diseño de la intervención socioeducativa, cabe destacar que en numerosas ocasiones, las intervenciones sociales realizadas son muy generales y no se adaptan a las demandas concretas de la población específica, produciendo desinterés al colectivo al que se dirigen.

Como se puede observar, la multitud de situaciones particulares hacen que cada colectivo sea distinto en función de la zona geográfica y el momento temporal en el que se

encuentre, haciendo imprescindible un minucioso estudio del mismo antes de asumir la tarea de diseñar ninguna intervención.

Dicho todo esto, se llega a la conclusión de que la mejor forma de abordar la incorporación de la mujer al mundo laboral debe contemplar las distintas formas de pensamiento de las protagonistas y ayudarles a reformular sus proyectos laborales en función de sus motivaciones, inquietudes y competencias personales.

Este proceso de investigación tiene dos consecuencias diferenciadas; por un lado, permite a la investigadora acercarse a la realidad de las mujeres de distintas formas a través del uso de distintos instrumentos, haciendo posible el análisis de la realidad. Al mismo tiempo, el proceso de investigación supone una novedad para las participantes en las distintas etapas, que se sienten escuchadas y valoradas, aumentando su autoestima y su motivación.

En general, las participantes se sienten orgullosas de ser entrevistadas y de colaborar en los grupos de discusión. Intentan amoldar sus intervenciones a lo que consideran “políticamente correcto” y se muestran muy interesadas en conocer los detalles y avances de la investigación.

Estos métodos son nuevos para ellas, y la posibilidad formar parte de la muestra les genera muchos nervios e incertidumbre. En el caso de los grupos, van relajándose poco a poco y al final, se expresan con más libertad, obteniendo discursos realmente sinceros en los que se muestran tal y como son.

En el caso de las entrevistas, depende de la persona, responden con respuestas muy simples o participan de forma más activa, en función también del grado de confianza que

consiguen alcanzar. De esta forma, se obtuvieron algunas entrevistas llenas de detalles que han sido clave para comprender formas de pensar y actuar de las mujeres.

Finalmente, muchas de las participantes en los grupos de discusión, al terminar, pidieron repetir más a menudo este tipo de experiencias, ya que consideran que les sirve de terapia para desahogarse y además para conocer a otras mujeres que están pasando por situaciones parecidas.

En último lugar, se van a describir los aspectos que se extraen del análisis de esta fase para el diseño y planificación de la propuesta de intervención socioeducativa que se expone en el capítulo siguiente.

En la actualidad, el mercado laboral es muy variable, exigiendo una adaptación ágil a los distintos cambios que se van produciendo para poder mantener el empleo o acceder a otros puestos. Las formas de trabajar así como las formas de dirigir las empresas han evolucionado muy rápido, más aún con la llegada de las NTIC, que han revolucionado tanto los instrumentos de trabajo como la proyección empresarial. De esta forma, la falta de competencias (de formación) es una barrera visible para el acceso al empleo.

Para tratar de subsanar estas dificultades, “las intervenciones socioeducativas (objetivos, políticas, acciones) han de tender a la inclusión social, tanto desde el punto de vista preventivo como de actuación en situaciones de exclusión o vulnerabilidad” (Gil Jaurena, 2009: 148) promoviendo y desarrollando acciones que permitan capacitar a las personas en las competencias necesarias para desarrollar un proyecto ajustado a sus inquietudes y circunstancias personales.

En otras palabras, el diseño y planificación de una intervención formativa de integración sociolaboral debe contemplar tanto las motivaciones, como las limitaciones personales y sociales del colectivo al que va dirigida, la influencia del contexto local y las necesidades o demandas que expresan para que sea una intervención ajustada a sus realidades.

En el caso de la población a la que se dirige la intervención, cabe destacar que la mayoría de las mujeres en riesgo de Seseña no pertenecen a grupos vulnerables comunes, es decir, no forman parte de colectivos sistemáticamente excluidos, sino que son mujeres que, tras haber tenido una vida normalizada, con ingresos y un nivel de vida aceptable, las circunstancias de sus vidas les han llevado a una falta de ingresos y en consecuencia, a estar en situación de vulnerabilidad.

Son mujeres jóvenes, con hijos menores a cargo e interesadas en ampliar su formación en relación a la orientación laboral. Entre los aspectos básicos que más destacan, se encuentra que no saben utilizar Internet para la búsqueda de empleo, necesitan aprender a manejar Word para poder enviar sus CV a través de la red y necesitan aprender a configurar una cuenta de correo electrónico para recibir las notificaciones de las empresas y ETT. Para ampliar la información sobre las motivaciones, puede consultarse el gráfico DAFO anterior (pág. 430).

En relación al contexto, Seseña es un municipio muy especial, en el que habitan muchas personas pero en el que no existe cercanía entre vecinos. El uso del municipio como ciudad dormitorio produce que las relaciones sean muy frías, sobre todo en los nuevos núcleos de población, en los que las familias son nuevas y no conocen a nadie, fomentando el

aislamiento social de las mujeres. Por este motivo, las mujeres echan en falta amistades y/o familiares cercanos con los que poder contar, salir a pasear o acudir en caso de urgencias.

La amistad es un componente esencial en la persona, que sirve como apoyo en los distintos momentos de la vida y que es valorado muy positivamente por las mujeres participantes.

Por este motivo, ocupará una situación central en el desarrollo de la intervención.

Para finalizar, las demandas y propuestas expresadas por las mujeres, junto a las necesidades formativas detectadas en el proceso de análisis del contenido, que se detallan a continuación, sirven como punto inicial al desarrollo de la propuesta de intervención diseñada:

- ϕ Aprender a gestionar los ingresos y los recursos disponibles: métodos de ahorro de energía, combustible, etc., gastos necesarios e innecesarios, reciclaje, etc.
- ϕ Aprender a valorar el trabajo de la mujer como forma de crecimiento personal.
- ϕ Crear y facilitar espacios de diálogo y encuentro para mujeres en los que puedan compartir experiencias, intereses, proyectos, motivaciones, etc.: por ejemplo, conformación de grupos por centros de intereses comunes.
- ϕ Investigar, consensuar y facilitar formas alternativas de ocio y tiempo libre para mujeres, de forma que puedan ampliar su red de contactos y disfrutar del tiempo libre de forma saludable.
- ϕ Proporcionar talleres de habilidades sociales, fomento del autoestima y de expresión de los sentimientos para facilitar la integración social de las mujeres.

- φ Aprender a diseñar y gestionar proyectos de vida en los que la conciliación familiar no sea un obstáculo para la mujer: fomentar la comunicación con la pareja y la toma de decisiones conjunta.
- φ Hacer visibles los estereotipos y roles de género para que las mujeres sean conscientes de ellos y traten de consensuar nuevos modelos de relación con las parejas.
- φ Autogestión de las emociones para el desarrollo personal de la mujer: aprender a cuidarse a una misma para poder cuidar a los demás.
- φ Facilitar pautas sobre cómo afrontar una entrevista de trabajo.
- φ Orientar sobre puntos de información laboral en el municipio: centro de emprendedores, tablón de anuncios de Servicios Sociales, etc.
- φ Facilitar recursos para acceder a bolsas de empleo de las localidades colindantes con el municipio.
- φ Ofrecer información sobre los riesgos de la economía sumergida a largo plazo, sus consecuencias y las posibles alternativas: pensiones, prestaciones por desempleo, alta de trabajadores autónomos,...
- φ Informar sobre las funciones del Centro de la Mujer y los recursos disponibles en él.
- φ Orientar sobre los recursos formativos del municipio y de la oficina de empleo de Illescas a los que tienen acceso.
- φ Valorar la importancia de un buen CV y aprender a diseñarlo adaptado al puesto de trabajo al que se opte.
- φ Comprender qué es una carta de presentación y aprender a redactarla.
- φ Introducción al uso del ordenador e Internet.

- φ Aprender a utilizar un procesador de texto para componer e imprimir el CV y la carta de presentación, así como enviarlo online a las ofertas elegidas.
- φ Localizar ETT en la red y aprender a gestionar las ofertas de empleo publicadas.
- φ Facilitar información sobre emprendimiento, negocios 2.0 y creación de empresas. El centro de emprendedores.
- φ Concienciar sobre la importancia de proyectar y consolidar un proyecto laboral acorde a modelo de vida elegido y las perspectivas de futuro esperadas para tomar decisiones acorde con los mismos.
- φ Fomentar el consumo responsable y ofrecer formas de reducción de gastos cotidianos en las facturas de los servicios, compra, etc.

FASE II: DISEÑO DE LA PROPUESTA FORMATIVA

Capítulo 6. Diseño, implementación y evaluación de la propuesta de intervención

Para que un ser humano se realice necesita tener y poner en práctica proyectos, si no, no avanza, se queda estancado

(Beauvoir, 2007:207).

6.1. Diseño de la intervención formativa

Fundamentación de la propuesta

Sobre la base de la investigación realizada previamente y los resultados obtenidos, se diseña un plan de intervención formativa que tiene como principal objetivo el desarrollo las competencias demandadas por las mujeres en riesgo de la localidad de Seseña (Toledo).

En definitiva, la finalidad de dicha intervención es promover el empoderamiento y mejorar, en la medida de lo posible, las competencias básicas para la búsqueda de empleo de las mujeres vulnerables o en riesgo de exclusión social, teniendo en cuenta sus características, motivaciones y condicionantes personales y grupales.

Una vez analizadas las necesidades y demandas expresadas, se propone una intervención a largo plazo, que incluya el tratamiento exhaustivo de todos los aspectos que preocupan al colectivo estudiado. A su vez, en el transcurso del estudio, se localiza una necesidad común a todas las mujeres, que es la participación en una comunidad que les facilite la integración social y que fomente los sentimientos de pertenencia a un grupo: seguridad, confianza, asertividad, sororidad, empatía, etc.

Por lo tanto, el plan formativo se articula sobre dos grandes propósitos:

- φ Contribuir al desarrollo de competencias básicas para la búsqueda de empleo.
- φ Contribuir al desarrollo de una red social próxima entre las mujeres participantes.

A continuación, se presenta el plan diseñado, atendiendo a todos los aspectos necesarios para la planificación de procesos formativos: objetivos, contenidos, metodología,

temporalización, recursos didácticos, actividades y evaluación (Feliz, 2010; Parcerisa, 2004; Ruiz 2009).

Personas destinatarias de la formación

La propuesta de intervención se dirige a mujeres en riesgo de exclusión social del municipio de Seseña, en edad laboral y que estén interesadas en mejorar sus competencias sociales en relación a la búsqueda de empleo.

Objetivos

El objetivo general de la propuesta es que la mujer que participe en él, reciba una base formativa con la que obtenga una perspectiva abierta de sus distintas posibilidades: incorporación a la vida social plena y su incorporación a los estudios y/o a la vida laboral, sobre todo en aspectos de búsqueda de empleo e iniciación al emprendimiento. De esta forma, el objetivo general se define como:

O.G. Promover, fomentar y desarrollar competencias y habilidades básicas que permitan a las mujeres acceder al mercado laboral y realizar una búsqueda de empleo activa, así como a integrarse en la sociedad de forma plena.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- O1. Crear una comunidad o red social para fomentar el diálogo y la amistad entre las mujeres.
- O2. Reconocerse a sí misma como miembro de la sociedad con capacidades y valor personal.

- O3. Fomentar la autonomía personal.
- O4. Tomar conciencia de sus posibilidades de crecimiento personal y profesional
- O5. Aprender a tomar decisiones de forma autónoma, creativa, coherente y adaptadas al entorno laboral.
- O6. Desarrollar habilidades que permitan confeccionar un plan de búsqueda de empleo activa, teniendo claros los distintos pasos a seguir y los recursos de los que dispone.
- O7. Aprender a diseñar y utilizar de forma eficaz las herramientas y recursos para la búsqueda de empleo activa.
- O8. Valorar y reconocer el aseo y la imagen personal como imprescindibles tanto en la búsqueda de empleo como a la hora de entrevistarse y acudir diariamente al puesto de trabajo.
- O9. Adquirir las competencias básicas en el uso del ordenador: encendido y apagado, documentos Word, acceso y búsqueda en Internet.
- O10. Realizar búsquedas de empleo en red: portales de empleo (búsqueda e inscripción en las ofertas), anuncios de empleo en páginas web de instituciones públicas y privadas.
- O11. Conocer la oferta formativa próxima, tanto pública como privada.
- O12. Conocer los derechos laborales básicos y las coberturas por desempleo.
- O13. Diferenciar los aspectos básicos del empleo por cuenta ajena y por cuenta propia.
- O14. Identificar el “emprendimiento” como forma de empleo.

Contenidos

Los 10 bloques de contenidos que se proponen, sobre la base de las demandas y necesidades observadas, son los siguientes:

1. La búsqueda de empleo en la sociedad de la información. Importancia de los contactos.
 - La búsqueda de empleo como una ocupación en sí misma: necesita inversión de tiempo y dinero. ¿Qué significa el término “empleabilidad”?
 - Tipos de población: ¿qué es ser activo parado u ocupado? ¿quiénes son las personas inactivas?
 - Barreras internas y externas a las que se enfrentan las mujeres en su incorporación al mercado laboral. ¿Cómo minimizar los obstáculos?
 - La planificación de la búsqueda de empleo: autoevaluación de mis capacidades y habilidades. ¿Qué sé hacer? ¿dónde me gustaría trabajar? ¿qué necesito para conseguirlo? Resiliencia, confianza y esfuerzo.
 - El grupo como fuente apoyo y de información: la mejor forma de encontrar empleo es a través de conocidas y conocidos.
2. Las herramientas para la búsqueda de empleo (I). El CV y la carta de presentación.
 - Planificación de la búsqueda de empleo: ¿dónde me interesa entregar mi CV?
 - Diseño y elaboración de CV y de cartas de presentación.
 - Pautas para una buena redacción del CV y de cartas de presentación.
 - Vocabulario a incluir en CV y cartas de presentación.
 - Fórmulas para organizar la entrega en las empresas de forma presencial.

-
3. Las herramientas para la búsqueda de empleo (II). La llamada telefónica y la entrevista de trabajo. Habilidades sociales para afrontar una entrevista con éxito.
 - Pautas para interesarnos por una oferta de empleo a través de un teléfono de contacto.
 - Estructura de una entrevista de trabajo.
 - Habilidades sociales para afrontar una entrevista de trabajo con éxito: saludo, puntualidad, higiene y vestido, mirada, lenguaje y gestos, sinceridad y confianza, respuesta a las preguntas, temas que debes evitar y despedida.
 - Test de personalidad y psicotécnicos: ¿para qué sirven? ¿en qué consisten?
 4. Recursos para la búsqueda de empleo (I). Las ETT, las oficinas de empleo y otros servicios públicos.
 - Funcionamiento y organización de una empresa de trabajo temporal (ETT).
¿Cómo presentarme como candidata?
 - Servicios de las oficinas de empleo: orientación laboral y publicación de ofertas.
 - Servicios públicos dónde se ofertan vacantes: bolsa de empleo del ayuntamiento y centro de servicios sociales.
 5. Introducción a las NTIC (I). Manejo básico del ordenador y programas de edición de textos.
 - Partes del ordenador y manejo básico: encendido, apagado, abrir y cerrar ventanas, los programas y sus utilidades.
 - Uso de Word para la redacción de textos y composición del CV.
 6. Introducción a las NTIC (II). Acceso y navegación por Internet y el uso del correo electrónico.

- Acceso a Internet y uso de buscadores.
 - El correo electrónico, herramienta fundamental: creación y seguimiento del correo.
 - Acceso a páginas de publicación de ofertas de empleo.
 - Acceso a la inscripción y navegación por las páginas de las principales ETT: Randstand, Adecco y Manpower.
7. Recursos para la búsqueda de empleo (II). Las bolsas de trabajo online y plataformas virtuales de publicación de ofertas empleo: Búsqueda de empleo activa en la red.
- ¿Son efectivas las páginas de búsqueda de empleo online? ¿Cómo organizar mi búsqueda de empleo en la red? Localización de ofertas reales y posibles.
 - ¿Cómo acceder a las bolsas de empleo on-line?
 - ¿Cada cuánto tiempo tengo que revisar mis perfiles?
8. Formación: Opciones de formación públicas y privadas.
- Cursos de la oficina de empleo para personas desempleadas.
 - Cursos de reciclaje para personas parados u ocupadas.
 - Asociaciones que ofrecen formación presencial y on-line para mujeres.
 - CEPA: centro de educación para adultos. Estudios básicos y ESO. Los PCPI como opción para jóvenes sin titulación.
 - Español para extranjeros.
 - Cursos de capacitación profesional ofrecidos por el ayuntamiento de Seseña y el Centro de Emprendedores de forma puntual.
9. Introducción a los derechos laborales básicos.

- ¿Qué es un contrato de trabajo? Tipos de contrato, información que contienen y periodo de prueba.
- Inicio y finalización de un contrato: ¿qué pasa si encuentro un empleo mejor?
- Prestaciones: subsidio por desempleo y Rentas de inserción activa (RAI).

10. Introducción al autoempleo: fórmulas de emprendimiento. El centro de emprendedores.

- ¿Qué es el autoempleo? El trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena.
- El Centro de emprendedores como recurso orientativo.
- Ayudas al emprendimiento.

Todos los contenidos contribuyen al desarrollo de los objetivos y van encaminados a que la mujer sea capaz de planificar su proyecto vital conociendo los recursos a su alcance y aprovechando sus propias capacidades y habilidades para desarrollar su proyecto profesional.

Metodología

El proceso de intervención y orientación sociolaboral es dinámico y persigue un cambio a largo plazo, por este motivo, implica un compromiso de las personas que lo reciben con las actividades y con su propio ritmo de aprendizaje. De esta forma, el proyecto propuesto se aborda desde una perspectiva de desarrollo profesional (Rodríguez y Gallego, 1999), de creación de red social y de género.

La metodología que se sugiere pretende la consecución de los objetivos a través del acompañamiento de las mujeres que decidan asistir. Es decir, bajo un enfoque constructivista, la mediadora o docente del plan es un apoyo y una guía que va ayudando a

las participantes a ser conscientes de sus potencialidades y sus carencias para que puedan encontrar formas de compensar sus puntos débiles y aprovechar sus puntos fuertes. A su vez, les ofrece información sobre los recursos necesarios para este proceso de autoevaluación y aprendizaje de habilidades, fomentando el desarrollo de la empleabilidad.

Las verdaderas protagonistas son las mujeres, ellas son quienes tienen que comenzar y seguir su proceso de aprendizaje a lo largo de su vida, por lo que el rol de la orientadora será de escucha, manteniendo una actitud atenta y empática que genere confianza; de observación, para detectar posibles problemas o dificultades; de fuente de reflexión, generando preguntas o sugerencias que fomenten la reflexión sobre las posibles soluciones o decisiones y de ayuda para corregir los esquemas mentales que limitan a las mujeres y que no les permiten tomar sus propias decisiones en función de sus emociones (Fernández Barquín, 2015).

La dinámica de las sesiones se caracteriza por ser motivadora, activa y participativa que fomente la responsabilidad, implicación y compromiso con el programa formativo, mejorando las probabilidades de alcanzar los objetivos y el desarrollo de las distintas competencias y habilidades trabajadas.

Respecto al enfoque de creación de grupo, las actividades propuestas tenderán a la reflexión y participación del grupo en la búsqueda de soluciones a los distintos conflictos.

Actividades como el brainstorming (lluvia de ideas), coloquios en grupo, investigación grupal o dinámicas grupales ayudan a las mujeres a conocerse y crear vínculos de amistad que con el tiempo, pueden convertirse en redes de contactos y amistades.

Finalmente, el enfoque de género permite abordar la intervención teniendo en cuenta las barreras externas así como las internas que afectan al colectivo femenino. Entre ellos, destacan las múltiples barreras de inserción laboral, las cargas familiares, la desigualdad, la discriminación, los sometimientos “invisibles” y los sentimientos de culpabilidad de las mujeres.

El desarrollo de habilidades y hábitos positivos a través de las actividades permiten superar aquellas barreras de carácter interno que limitan el desarrollo profesional de las mujeres, teniendo repercusión también en su vida familiar y social.

Siguiendo a Fernández Barquín (2015), las actividades se trabajarán teniendo en cuenta las 4 dimensiones que influyen en la realidad de las mujeres:

Tabla 36: Dimensiones de las barreras

Personal	<p>Plano individual subjetivo</p> <p>Motivaciones, expectativas, implicación, iniciativa, conciencia de las capacidades, autoestima, culpabilidad, hipersensibilidad a sobrellevar cargas, perfeccionismo,...</p>	<p>Plano individual objetivo</p> <p>Edad, formación, experiencia, sexo, disponibilidad,...</p>
Socio-cultural	<p>Plano colectivo subjetivo</p> <p>Valores, creencias y estereotipos en los entornos económico-empresariales, familiares, comunitarios e institucionales</p>	<p>Plano colectivo objetivo</p> <p>Factores económicos</p> <p>Factores geográficos</p>

Nota: elaboración propia en base a Fernández Barquín, 2015

Asimismo, en línea a lo que esta misma autora destaca, en el fomento de la empleabilidad se trabajará desde dos ámbitos distintos: el desarrollo de los elementos subjetivos (actitudes y competencias personales y profesionales) y el conocimiento de los elementos objetivos (laborales, sociales y económicos) y desde 4 ejes fundamentales: sociolaboral, educativo-formativo, psicosocial y acompañamiento en la búsqueda de empleo (Fernández Barquín, 2015).

En último lugar, para determinar las competencias que se desarrollan para mejorar la empleabilidad, se toman como punto de partida las competencias clave definidas por Rubio Serrano (s.f.) para el fomento de la inclusión laboral en contextos de exclusión social.

Temporalización

La temporalización de la actividad se planifica a largo plazo, concretamente, para ser desarrollada en los 10 meses del curso académico (septiembre-junio) en un horario de mañana para facilitar la asistencia de las madres que tienen menores a su cargo.

Aproximadamente cada mes, puede estar dedicado a un bloque de contenido. El número de sesiones de trabajo recomendable por cada bloque es de entre 6 y 8 sesiones de unas 2 horas de duración y distribuidas en 1 o 2 días a la semana. No obstante, este número puede variar en función de los conocimientos previos del grupo y el ritmo de aprendizaje y asentamiento de los conocimientos, siendo flexible en su programación.

Recursos, ubicación y entorno

Las instalaciones necesarias deberán contar con un aula amplio, material escolar fungible (lápices, bolígrafos, folios y otro material de oficina como celofán, grapadora, etc.), sillas,

mesas, pizarra y proyector; y para el desarrollo de las sesiones en las que se utilizan ordenadores, un aula con ordenadores y acceso a Internet.

Los recursos materiales propios de cada sesión se irán produciendo o consiguiendo simultáneamente a la programación e implementación de las sesiones para adecuarlos al grado de conocimientos previos de las asistentes (mapas de contenido, listado de recursos, de direcciones, plantillas,...). De esta forma, se podrán incluir los aspectos que ellas vayan destacando y adaptarlos a sus necesidades.

En relación a los recursos personales, la persona que dirija la actividad será la encargada de citar e informar a las personas interesadas del inicio del taller, de guiar las sesiones y de evaluar la actividad, apoyándose en su propia observación participante y las encuestas realizadas a las participantes al final de cada sesión. A su vez, se puede contar con el apoyo de otras u otros profesionales que puedan impartir sesiones en temas concretos, por ejemplo, abogadas, técnicas de empleo, etc.

Sería importante sondear si necesitan ayuda para el cuidado de otros menores que no se encuentren en edad escolar y prever una alternativa para que puedan asistir.

Para evitar problemas en el transporte de las mujeres, deberá ser un lugar próximo y bien comunicado, preferiblemente dentro del mismo municipio.

Finalmente, es necesario hacer un análisis del entorno: empresas de la zona, posibles puestos de empleo, colaboradores, etc. que pudieran servir de apoyo al programa o facilitar información relevante de cara a la búsqueda de empleo y la formación: qué profesiones son las más solicitadas, cuáles son los sectores en auge en el municipio,...

Actividades

Las actividades son el cauce a través del que se trabajan los contenidos para conseguir los objetivos previstos, por ello, deben elegirse muy bien y programarse de forma lógica y coherente. Existen muchos tipos diferentes, que se engloban en técnicas de trabajo en función de la finalidad de las actividades. A continuación enumeramos algunas de ellas de carácter imprescindible:

- φ Técnicas para la indagación sobre los conocimientos previos como pueden ser la observación, el diálogo, los mapas cognitivos, los cuestionarios escritos, las preguntas orales o el brainstorming (lluvia de ideas).
- φ Técnicas para la adquisición de nuevos contenidos como la exposición oral, los cuestionarios escritos, los ejercicios de relación, los coloquios en grupo, la investigación grupal o las dinámicas grupales.

En último lugar, cabe reforzar la importancia de fomentar, a través de las actividades propuestas, el trabajo en grupo y la cohesión como medio para la creación de vínculos afectivos y de amistad entre las participantes. El sentimiento de pertenencia al grupo contribuye además a la motivación y la perseverancia dentro de la formación y ofrece una opción alternativa de ocio y tiempo libre fuera de ella.

Evaluación

La evaluación del plan formativo tiene tres etapas: inicial, continua y final, es decir, es sistémica y sistemática. De esta forma, se pueden ir mejorando aquellos aspectos que no

funcionen e incorporar otros que sí, otros contenidos que no se habían planificado, etc.

Todo ello, en función de las demandas y necesidades del grupo y de su evolución.

La evaluación inicial sirve para conocer las expectativas con las que las participantes llegan al taller y su nivel de conocimientos previos sobre las cuestiones más relevantes. Esta técnica permite recoger las impresiones de las asistentes sobre lo que van a aprender y cómo lo quieren aprender.

Para la experiencia didáctica puesta en práctica en esta investigación, se diseñó una pequeña encuesta que puede servir de base. En caso de considerarse necesaria una evaluación más profunda, puede diseñarse una encuesta más específica y completa que incluya información sobre todos los contenidos programados y otros aspectos más específicos.

La evaluación continua se hace día a día en base a los test de satisfacción recogidos y el diario de campo de la observación participante que recoge la persona encargada de dirigir la actividad. En ella, debe anotarse tanto los aspectos negativos o cosas a mejorar como las actividades que tienen buena acogida y que funcionan bien, así como los conocimientos trabajados y su grado de adquisición entre las participantes.

En un principio, se parte de la hipótesis de que la asistencia puede ser muy discontinua, por eso se propone un test de satisfacción por cada sesión recibida, para poder tener la oportunidad de recoger la información y valoración de las mujeres. Si el grupo es participativo y asiste con regularidad, estos test pueden ser sustituidos por un test al final de cada unidad o en el tiempo que se considere pertinente acompañado de una pequeña valoración oral y grupal al final de cada sesión.

Por su parte, la evaluación final servirá para conocer el grado de satisfacción global de las participantes que hayan asistido con regularidad al taller y puedan proponer mejoras de cara a repetir la edición del mismo. Esta evaluación puede ser a través de una encuesta más específica sobre acciones y actividades concretas al finalizar todo el proceso formativo.

Finalmente, dado que el programa diseñado trata de autoempoderar y dar autonomía a las participantes en la conformación de un grupo independiente, capaz de gestionar sus propias necesidades a través de la búsqueda de recursos, el papel de la moderadora dentro del mismo deberá ir siendo cada vez menos activo hasta que llegue a minimizarse o desaparecer. Es importante en este sentido valorar y evaluar cómo es el proceso de formación de la red social y ver si en el futuro, es viable su continuación sin necesidad de apoyos externos o, por lo menos, con una disminución de los mismos.

6.2. Experiencia didáctica de integración sociolaboral

Esta experiencia de implementación de una parte de la intervención diseñada sirve para detectar las posibles dificultades o problemas que pueden aparecer al aplicar el proyecto trazado sobre el papel a la realidad del municipio.

Conviene puntualizar que no tiene la finalidad de evaluar los resultados de formación o de conformación del grupo o red social ya que sólo se implementa una unidad que se conforma de 6 sesiones, lo que es muy poco tiempo para evaluar resultados que sólo son observables a largo plazo.

Sin embargo, sí que es un buen instrumento para evaluar los resultados de aprendizaje específicos de la unidad, el poder de convocatoria de un taller así en el municipio y el grado de satisfacción de las personas asistentes con la metodología y las actividades planteadas.

Por lo tanto, los objetivos de la experiencia didáctica son:

- φ Poner en práctica la unidad didáctica diseñada y evaluar los resultados de aprendizaje obtenidos.
- φ Evaluar el poder de convocatoria de la formación.
- φ Conocer el grado de satisfacción de las participantes.

La elección de la unidad 2 para desarrollar la experiencia corresponde a un interés meramente instrumental dada la preocupación de las mujeres por este aspecto. En vista de que la experiencia iba a ser corta en el tiempo, se decide aplicar una unidad que sea útil a las mujeres participantes y que pueda producir instrumentos válidos y prácticos para ellas.

A continuación, se describen algunos elementos clave de la experiencia así como el desarrollo de la unidad didáctica con todos sus componentes:

Las participantes (muestra)

La población a quien se dirige la actividad incluye a todas las mujeres en riesgo de exclusión residentes en Seseña y que voluntariamente deciden participar, independientemente de sus características personales o familiares particulares.

En total, se estima una población de unas 250 mujeres en riesgo de exclusión.

Se hace un llamamiento masivo a todas las mujeres interesadas en participar del proyecto a través de las redes sociales, sms de texto y con carteles en los lugares de acogida de las mismas (Centro de la Mujer y Cáritas).

El único requisito de participación en el programa de formación es estar siendo acompañada por alguno de los recursos proporcionados por dichas instituciones. El

cumplimiento de este requisito se confirmará de forma oral por todas las participantes en su primera sesión de trabajo.

Las personas que han participado en el taller son mujeres de entre 35 y 45 años, a excepción de 2 chicas de 17 y 22 años y una señora más mayor, de 58 años. En total, han sido 15 participantes.

La mitad de las participantes declaran tener pareja hombre y la otra mitad no tener pareja. Muchas son de nacionalidad española, mientras que las personas inmigrantes (8 en total) proceden de países de América Latina, una de Rumanía y una Marruecos.

De nuevo, la mitad de las mujeres están casadas mientras que el resto, están separadas o solteras y excepto tres de ellas, todas tienen menores a su cargo. Todas conviven con familiares y tienen estudios básicos. Tres de las mujeres inmigrantes, tienen estudios superiores en su país de procedencia, pero no los tienen homologados, por lo que no les permiten trabajar de ello. Sólo dos de ellas se encuentran en una situación activa de empleo a un tercio de jornada, como personal de limpieza.

Según la encuesta de expectativas, tienen muy claro para qué va a servir la formación, cuáles son los objetivos y cómo se va a trabajar, sin embargo, no les ha quedado muy claro la forma de evaluar.

Respecto a la actividad, manifiestan que se adapta casi perfectamente a sus posibilidades de asistencia y que la duración es adecuada a los contenidos, excepto una persona que considera que no es para nada adecuada.

Todas las participantes prefieren un tipo de actividad teórico-práctica, excepto 2 de ellas que prefieren que sea eminentemente práctica.

Por último, en relación a los conocimientos previos, consideran que la propuesta es muy interesante para su desarrollo profesional, así como que los contenidos y la forma de trabajar son adecuados para la contribución de desarrollo de sus capacidades. Sin embargo, sólo el 33% de las mujeres (5 en total) consideran que sus conocimientos sobre el manejo de Internet y del ordenador son adecuados para poder seguir las actividades. Las mujeres que consideran que no, señalan el 1 en la encuesta, por lo que creen que no saben nada o casi nada sobre su uso.

En relación a la pregunta abierta: ¿qué esperas aprender/conseguir de esta actividad de formación? Las respuestas se organizan en torno a cinco aspectos:

- Aprender a manejar el ordenador, Internet y otras herramientas útiles para la búsqueda de empleo.
- Obtener orientación y ayuda en relación a la búsqueda de empleo y saber “qué es lo que quiero”
- Aprender nuevas formas de buscar empleo
- Mejorar las capacidades y habilidades para poder encontrar un empleo.
- Conocer a otras mujeres

Finalmente, en el apartado “Otros comentarios”, no señalan ningún aspecto importante. Sólo lo rellenan dos mujeres, una para agradecer la ayuda que le ofrece el taller para mejorar sus habilidades y otra para señalar que le gustaría conseguir un empleo de teleoperadora.

Recursos materiales (documentos de trabajo o informativos) y espaciales

En función de las expectativas y necesidades de las participantes, se han ido elaborando de manera progresiva los materiales necesarios para cada sesión. Estos documentos han consistido en:

- Documento con la lista de competencias clave propuesta por Rubio Serrano (s.f.) para mejorar la empleabilidad de las personas.
- Documento-resumen para la elaboración de un CV sin experiencia ni formación con una explicación detallada por cada apartado a incluir en el mismo. Incluye algunos consejos para la elaboración y la entrega.
- Fotocopias de algunos ejemplos de CV con diseños distintos y atractivos.

Respecto a los recursos espaciales, la experiencia se ha desarrollado en una de las aulas del antiguo albergue juvenil de Seseña Nuevo. Este espacio es amplio y cuenta con pizarra, mesas, sillas y proyector. El acceso es fácil ya que se encuentra localizado en el mismo municipio y tiene cerca una parada de autobús.

Cronograma de actuación

La experiencia se puso en práctica en el mes de marzo de 2017 con una frecuencia de dos sesiones semanales. Cada sesión tiene una duración de 2 horas. La distribución de las sesiones ha sido la siguiente:

Fecha	Unidad 2: Herramientas para la búsqueda de empleo: el CV y la carta de presentación
14-marzo	Sesión 1: Presentación, ¿quién quiere empezar?
16-marzo	Sesión 2: ¿Qué podemos hacer para buscar empleo?
21-marzo	Sesión 3: ¿Cómo diseño un CV atractivo con mis características?

23-marzo	Sesión 4: Creo mi propio CV
28-marzo	Sesión 5: Otras herramientas para la búsqueda de empleo: la carta de presentación
30-marzo	Sesión 6: creo mi propia carta de presentación

Unidad 2. Herramientas para la búsqueda de empleo: el CV y la carta de presentación

Justificación

Las herramientas para la búsqueda de empleo son aquellos instrumentos que sirven para dar a conocer nuestros datos y competencias profesionales para tratar de incorporarnos a un puesto de trabajo.

En esta unidad, se va a trabajar el diseño y elaboración de un Curriculum Vitae (CV) y de una carta de presentación. El primero, es una de las herramientas más utilizadas dado que permite concentrar toda nuestra trayectoria profesional e intereses en relación al empleo en un sencillo texto de no más de una hoja, lo que permite a las personas reclutadoras analizar nuestro perfil profesional de forma rápida.

La carta, por su parte, es menos utilizada pero supone un recurso muy eficaz para personas que necesitan destacar aspectos concretos de su CV. La carta de presentación siempre va unida al CV.

Objetivos

OG. Desarrollar las competencias necesarias para diseñar herramientas útiles para la búsqueda de empleo (CV y carta de presentación) mediante actividades de tipo práctico y experimental.

Objetivos específicos:

- O1. Comprender qué es y para qué sirve un CV y una carta de presentación.
- O2. Determinar qué datos son necesarios y cuáles se pueden omitir en función del puesto al que se aspire.
- O3. Analizar las actitudes y los puntos fuertes de sí misma para plasmarlo en los documentos trabajados.
- O4. Diseñar un CV y una carta de presentación en formato documento de texto (Word).
- O5. Crear red social para fomentar el diálogo y la amistad

Estos objetivos se relacionan con los objetivos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 del plan de formación (ver págs. 451-452).

Relación de los objetivos de las sesiones con los objetivos de la unidad

Tabla 37: Relación de objetivos

Objetivos/ Sesiones	Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4	Sesión 5	Sesión 6
O 1						
O 2						
O 3						
O 4						
O 5						

Resultados de aprendizaje

- RA1. Reflexiona sobre las capacidades y competencias propias para desarrollar distintas tareas adaptables al mercado laboral.
- RA2. Expresa de forma oral y escrita sus capacidades y puntos débiles para su incorporación al mercado laboral.


RA3. Comprende qué son y para qué sirven el CV y la carta de presentación y es capaz de explicarlo con sus palabras.

RA4. Desarrolla habilidades básicas para el diseño y elaboración de un CV y de una carta de presentación.

RA5. Confecciona su propio CV y carta de presentación.

RA6. Con su asistencia y actitud, propicia un lugar de entendimiento y de encuentro con otras mujeres residentes en el municipio.

Programación de las sesiones

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO Y CONFORMACIÓN DE RED SOCIAL	
SESIÓN 1: PRESENTACIÓN, ¿QUIÉN QUIERE EMPEZAR?	
DURACIÓN	2 horas
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Propiciar un clima de amistad y colaboración entre las participantes. - Averiguar el nivel de conocimientos previos en relación a la búsqueda de empleo.
COMPETENCIAS CLAVE PARA LA EMPLEABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> 3. Disposición al aprendizaje 4. Situarse en el contexto laboral. 5. Comunicación
ACTIVIDADES	<p>PRESENTACIÓN Y ACTIVIDAD PARA LOCALIZAR LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la formación y de la docente. En este primer momento, trataremos de explicar detalladamente qué se pretende con la formación para que entiendan qué y cómo vamos a trabajar a lo largo de las sesiones. Es importante que comprendan que es necesario comprometerse y asistir regularmente para poder alcanzar los objetivos propuestos. Me presento y explico cuál es mi situación profesional y que este programa entra dentro de la investigación que comencé meses atrás, de la que algunas de ellas formaron parte. - Realización del cuestionario de expectativas. Les pido que rellenen el cuestionario con sinceridad, preguntando cualquier duda que les surja y tratando de explicar bien sus respuestas. - Presentación de las asistentes a través de un juego con los dados “Story Cubes”. El juego consiste en tirar los dados, y a partir de los iconos obtenidos, contar tu historia a modo de presentación. Si las participantes se involucran, contarán detalles que permiten a las demás conocerles mejor, propiciando un entorno más cercano a la creación de vínculos de amistad y empatía. Para que comprendan la dinámica, comenzaré presentándome yo. - “Brainstorming” sobre fórmulas para buscar empleo: ¿Cómo podemos buscar empleo? ¿Qué necesitamos para buscar empleo? A partir de estas dos preguntas, iremos anotando en la pizarra todas aquellas ideas que expresen para determinar cómo están buscando empleo. Finaliza la actividad haciendo una pequeña distinción entre herramientas y recursos para la búsqueda de empleo. <p style="text-align: right;">  </p> <p>Antes de marchar, les pediré que completen el cuestionario de satisfacción de la actividad.</p>

RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopias del cuestionario de expectativas y del de satisfacción - Story Cubes
OBSERVACIONES	Si el número de asistentes es elevado, el Brainstorming se realizará en la sesión siguiente.

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO Y CONFORMACIÓN DE RED SOCIAL	
SESIÓN 2: ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA BUSCAR EMPLEO?	
DURACIÓN	2 horas
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer qué es la empleabilidad y qué se puede hacer para mejorar las posibilidades de encontrar un empleo. ¿Por qué quiero trabajar? ¿Qué me gustaría hacer? - Reflexionar sobre las propias capacidades para buscar empleo: ¿cuáles son mis puntos fuertes? ¿Qué debo mejorar? ¿Qué puedo aportar yo a las empresas?
COMPETENCIAS CLAVE PARA LA EMPLEABILIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 2. Identificar y valorar las propias capacidades 3. Disposición al aprendizaje 4. Situarse en el contexto laboral.
ACTIVIDADES	<p>INTRODUCCIÓN A LAS COMPETENCIAS CLAVE DE EMPLEABILIDAD PARA DISEÑAR UN CV ADECUADO</p> <p>(Si fuese necesario, presentación)</p> <p>La primera actividad sirve para introducir el concepto de empleabilidad de una persona y comprender que cada trabajo busca unos perfiles determinados, por lo que nuestro CV no puede ser el mismo para todas las ofertas de empleo que solicitemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En un primer momento, se hará hincapié en que la búsqueda de empleo es un trabajo en sí mismo que requiere de organización, formación y esfuerzo. Es necesario conocer todas las estrategias posibles que faciliten, garanticen y hagan eficaz la búsqueda de empleo, ya que además, requiere de inversión de tiempo y de dinero. Cuanto mejor organicemos los recursos que hay a nuestro alcance, más probabilidades de éxito tendremos. <p>Además, resulta imprescindible recapacitar sobre nosotras mismas, conocer qué me hace especial, qué cosas se hacer, qué se me da bien y qué cosas debería tratar de mejorar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pero, ¿qué son los recursos de empleo? (en base a sus aportes, pondremos ejemplos en la pizarra, sin detenernos demasiado porque en sesiones posteriores, concretaremos las formas de acceso al mercado laboral: ETT, bolsas de empleo, etc.). Sin embargo, existe una alta concentración de puestos gestionados por ETT, por lo que debería ser un recurso conocido y utilizado.

	<p>A continuación, analizaremos qué puestos de trabajo se ofrecen en la zona, y en base a ello, reflexionamos sobre qué tipo de empleadas buscan en cada una de las empresas (logística, alimentación, empaquetación, transporte, limpieza,...) Este ejercicio pretende concienciar de que cada trabajo requiere de unas competencias y actitudes distintas, por eso, debemos tener claro qué es lo que buscamos y cómo lo estamos buscando.</p> <p>Con esto, daremos paso al desarrollo de la competencia 2 “Identificar y valorar las propias capacidades”, que pretende evaluar qué se puede aportar, de forma personal, a las empresas contratantes. Es muy importante que todas ellas comprendan que al igual que tienen muchas cosas que aprender, también tienen mucho que aportar tanto en su trabajo como en su vida personal, por ello, para trabajar esta competencia, lo vamos a hacer a través de dos actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> φ Pensar y escribir tres cosas que se me den muy bien y que puedo aportar a los demás y tres cosas que necesite mejorar. Después, las pondremos en común y veremos cómo esas capacidades pueden ayudarnos a encontrar un empleo que además, se adapte a las destrezas que ya tengo desarrolladas. De esta forma, además de tomar conciencia de sí mismas, valorarán los aportes que pueden ofrecer a los demás. <p>Esta actividad de reflexión puede costarles unos minutos, por lo que dejaremos tiempo suficiente para que lo hagan con calma.</p> <ul style="list-style-type: none"> φ Como complemento a la actividad anterior, les pediré que se dibujen a sí mismas con tres cosas que les gustaría tener y que después, intercambien el dibujo con una compañera. Ésta, añadirá tres cosas más que le pueda ofrecer (no tienen por qué ser cosas materiales). Con esta actividad además, de fomentar el autoconocimiento, se pretende crear vínculos afectivos entre las participantes. <p>Para finalizar, y antes de completar el cuestionario de satisfacción, les pediremos que piensen qué competencias y habilidades pueden incluir en sus CV de cara a la siguiente sesión (pueden pensarlo durante los próximos días):</p> <p style="text-align: center;">¿Qué sé hacer?</p> <p style="text-align: center;">¿Qué me gusta hacer?</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - Folios y bolígrafos - Fotocopias de los cuestionarios
OBSERVACIONES	<p>Si el número de asistentes aumenta, repetir el juego del Story Cubes para la presentación. Si es muy elevado, hacer una presentación más sencilla para agilizar el tiempo.</p>

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO Y CONFORMACIÓN DE RED SOCIAL	
SESIÓN 3: ¿CÓMO DISEÑO UN CV ATRACTIVO CON MIS CARACTERÍSTICAS?	
DURACIÓN	2 horas
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender a diseñar un CV atractivo que incluya los puntos fuertes de cada una - Conocer estrategias para cumplimentar CV cuando no se tiene estudios o formación
COMPETENCIAS CLAVE DE EMPLEABILIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. CONOCER Y GESTIONAR LOS RECURSOS DE EMPLEO 2. IDENTIFICAR Y VALORAR LAS PROPIAS CAPACIDADES 3. DISPOSICIÓN AL APRENDIZAJE
ACTIVIDADES	<p>PAUTAS PARA DISEÑAR UN CV ORIGINAL Y ADAPTADO A LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LA PERSONA</p> <p>En esta ocasión, se va a trabajar sobre el concepto de CV y su elaboración. El desarrollo de la sesión se va a realizar a través de preguntas, para que sea más interactivo y mantener la atención de las asistentes. Después de cada pregunta, dejamos opción al debate y aclaramos el concepto:</p> <p>¿Qué es un currículum (CV)?</p> <p>Es un resumen de nuestra trayectoria profesional que sirve como carta de presentación a las empresas que buscan personal. Es un recurso para la búsqueda de empleo.</p> <p>¿Qué datos hay que incluir en el CV?</p> <p>Personales, académicos (formación) y profesionales (experiencia laboral). En función de cómo ordenemos esos datos, tendremos distintos tipos de CV: cronológico (si las fechas son importantes), funcional (si el sector de trabajo es importante),...</p> <p>¿Qué datos hay que incluir en los datos personales?</p> <p>Sólo los imprescindibles para contactar con nosotros: nombre y apellidos, teléfono y correo electrónico. Hay que evitar dar datos que puedan ser problemáticos, como el DNI/NIE, fecha de nacimiento, estado civil, hijos, etc. Sólo los incluimos si pueden beneficiarnos, por ejemplo, minusvalía, dirección, etc. Si no nos perjudican, podemos incluirlos.</p> <p>¿Qué ponemos a continuación?</p> <p>Uno de los problemas a los que nos enfrentamos, es que no tenemos, o tenemos poca, formación y la experiencia laboral es muy discontinua, por lo que conviene destacar por qué queremos trabajar en ese puesto. Es como hacer una pequeña carta de presentación con la motivación para solicitar el puesto y lo que yo puedo ofrecer a la empresa. En muy pocas palabras, describir mis puntos fuertes.</p>

	<p>Y entonces... ¿no incluyo la formación y la experiencia?</p> <p>En el apartado de formación, hay que incluir 3 tipos: la formación oficial, la complementaria y los idiomas. Es muy importante hacer cursos, aunque sean pequeñitos, que nos permitan afirmar que tenemos conocimientos sobre temas concretos, por ejemplo, manipulación de alimentos, uso de carretillas, informática, etc. Además de ser importante para el CV, nos ayudará a mejorar nuestras habilidades, Hay muchos que se imparten gratuitamente en el INEM, en el Centro de emprendedores, en el Ayto, etc.</p> <p>Por su parte, la experiencia podemos organizarla por fechas o por sectores, dependerá de nuestra trayectoria y los años trabajados. Se debe elegir la que quede más completa.</p> <p>¿Y para finalizar?</p> <p>Dado que no tenemos una experiencia y una formación que nos distinga de los demás, podemos incluir una apartado donde se destaquen las actividades complementarias no remuneradas que hemos realizado: voluntariados, intercambios, etc.</p> <p>Además, en el apartado “Competencias” podemos resaltar nuestros puntos fuertes como la capacidad para trabajar en equipo, para aprender, la flexibilidad, etc.</p> <p>Y por último, si disponemos de carné de conducir, coche propio, disponibilidad para viajar, incorporación inmediata, preferencia de turnos, posibilidad de movilidad, etc.</p> <p>¡¡CUIDADO!!</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar que los datos sean correctos, sobre todo el teléfono y el e-mail • Revisar que no haya faltas de ortografía • Mejor a ordenador • Limpio, sin arrugar, cuidado con la presentación • Mejor sólo en 1 o 2 caras • No incluir información que pueda perjudicarte y potencia aquella que sí • Si pones fotografía, reciente y de buena calidad • Sé positiva y piensa a quién va dirigido tu CV • ¡No taches! O hagas correcciones • Recuerda que el CV se ve en 3 segundos, resalta lo más valioso <p>Evita la frustración enviando CV a sitios donde sabes que es muy difícil que te seleccionen, céntrate en las que más oportunidades generen.</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopias sobre elaboración de CV - Cuestionarios de satisfacción
OBSERVACIONES	<p>A pesar de ser una sesión muy teórica, resulta interesante conocer qué debe incluirse en cada apartado y sobre todo, entender qué datos pueden omitirse a la hora de presentar un CV a una empresa. Estos aspectos generan muchas dudas y frustraciones, ya que ellas son conscientes de que datos como la nacionalidad, la edad o el estado civil pueden suponer una barrera para su contratación. Por este motivo, merece la pena aclarar estas dudas y dedicar un poco más de tiempo a estos detalles más formales.</p>

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO Y CONFORMACIÓN DE RED SOCIAL	
SESIÓN 4: CREO MI PROPIO CV	
DURACIÓN	2 horas
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Redactar su CV sobre el modelo acordado - Aplicar los conocimientos aprendidos sobre la redacción de CV
COMPETENCIAS CLAVE DE EMPLEABILIDAD	2. IDENTIFICAR Y VALORAR LAS PROPIAS CAPACIDADES 3. DISPOSICIÓN AL APRENDIZAJE
ACTIVIDADES	<p>La actividad única es rellenar sus datos en el modelo de CV presentado el día anterior para posteriormente poder imprimirlos y distribuirlos en las empresas locales.</p> <p>El modelo de CV se facilita en una plantilla de Word para que puedan trabajar sobre ella de forma individual. Al inicio, se recuerdan los puntos básicos y orden de los apartados y se ofrece la ayuda necesaria para ir completando el documento.</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopias de los test de satisfacción - Documento Word con la plantilla del CV - Ordenadores - Pen-drive
OBSERVACIONES	Es necesario llevar ordenadores de repuesto para los casos en los que no dispongan de equipos portátiles.

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO Y CONFORMACIÓN DE RED SOCIAL	
SESIÓN 5: OTRAS HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO: LA CARTA DE PRESENTACIÓN	
DURACIÓN	2 horas
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Valorar y conocer qué es y para qué sirve la carta de presentación como herramienta para facilitar la búsqueda de empleo - Aprender los conceptos básicos para la correcta redacción de una carta de presentación - Tomar conciencia de la importancia de las diversas herramientas para la búsqueda de empleo - Fomentar la creatividad en la redacción de las herramientas - Potenciar y fomentar el autoconocimiento y autovaloración

	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar vocabulario y expresiones que ayuden a mejorar la redacción del CV y de la carta de presentación
<p>COMPETENCIAS CLAVE DE EMPLEABILIDAD</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. CONOCER Y GESTIONAR LOS RECURSOS DE EMPLEO 2. IDENTIFICAR Y VALORAR LAS PROPIAS CAPACIDADES 3. DISPOSICIÓN AL APRENDIZAJE
<p>ACTIVIDADES</p>	<p>En esta ocasión, vamos a introducir el concepto de carta de presentación como herramienta complementaria al CV para la búsqueda de empleo. La carta de presentación sirve para presentarnos y facilitar de forma más informal datos interesantes sobre nosotros que puedan servir para invitar a la persona que selecciona a leer nuestro CV. Ésta, siempre acompaña al CV y expone actitudes y habilidades que puedan resultar interesantes a la empresa. La distribución de las actividades en esta sesión es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividad 1: ideas previas sobre la carta de presentación: ¿qué es? ¿para qué se utiliza? ¿cómo se entrega? ¿qué hay que poner en ella? ¿es útil? En forma de lluvia de ideas, las participantes responden a las preguntas para ver qué es lo que ya conocen sobre la herramienta y qué no. - Actividad 2: Tipos de carta de presentación: autocandidatura o respuesta a un anuncio. ¿en qué creéis que se diferencian? Explicación de ambas para comprender la importancia de dirigirse a la persona encargada de la selección de forma adecuada. - Actividad 3: Explicación, parte por parte, del desarrollo de la carta (Baños et al. (s.f.): 38-43): <ul style="list-style-type: none"> o Párrafo introductorio: ¿dónde he visto el anuncio? ¿por qué me interesa? o 2º párrafo: ¿por qué soy adecuada para el puesto? o 3º párrafo: mostrar interés por acudir a una entrevista para ampliar la información del CV y despedida. - Reparto del listado de palabras básicas y lectura del mismo para ver que conocen el significado de todas ellas o explicación de las mismas.
<p>RECURSOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopias resumen “Carta de presentación” y palabras clave para redactar CV y cartas de presentación - Fotocopias cuestionario satisfacción
<p>OBSERVACIONES</p>	<p>La fotocopia de palabras clave de habilidades y competencias profesionales para la búsqueda de empleo se ha extraído de Baños et al. (s.f.), pág. 15.</p>

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS EN BÚSQUDA ACTIVA DE EMPLEO Y CONFORMACIÓN DE RED SOCIAL	
SESIÓN 6: CREO MI PROPIA CARTA DE PRESENTACIÓN	
DURACIÓN	2 horas
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Redactar su carta de presentación siguiendo las pautas aprendidas - Aplicar los conocimientos aprendidos sobre la redacción de cartas de presentación
COMPETENCIAS CLAVE DE EMPLEABILIDAD	2. IDENTIFICAR Y VALORAR LAS PROPIAS CAPACIDADES 3. DISPOSICIÓN AL APRENDIZAJE
ACTIVIDADES	<p>La actividad única es redactar una carta de presentación personalizada sobre los conocimientos presentados el día anterior para posteriormente poder imprimirlas y distribuir las junto con sus CV en las empresas locales.</p> <p>Al inicio, se recuerdan los puntos básicos y orden de los apartados y se ofrece la ayuda necesaria para ir completando el documento. Puede ser en un folio o a ordenador.</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - Fotocopias de los test de satisfacción - Folios y bolígrafos - Ordenadores - Pen-drive
OBSERVACIONES	Es necesario llevar ordenadores de repuesto para los casos en los que no dispongan de equipos portátiles.

Análisis de los resultados

El análisis de los resultados obtenidos se realiza mediante el análisis de los datos recogidos a través de las encuestas y el cuaderno de campo atendiendo a los objetivos planteados inicialmente y a los resultados de aprendizaje diseñados para esta unidad. Por cada objetivo y cada resultado, se desarrolla una pequeña valoración del mismo en la que se incluyan las observaciones recogidas de las asistentes y la de propia mediadora en el proceso de formación.

6.3. Evaluación de la intervención

Desarrollo y evaluación de las sesiones

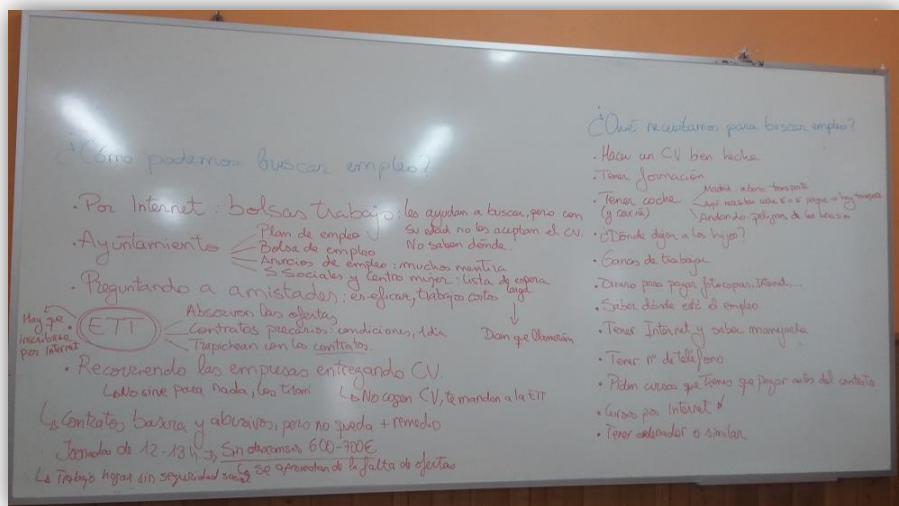
HOJA DE REGISTRO ACTIVIDAD FORMATIVA (EVALUACIÓN)	
ACTIVIDAD: Presentación, ¿quién quiere empezar?	FECHA: 28/03/2017
Nº DE ASISTENTES: 2	Nº ASISTENTES QUE ES LA 1ª VEZ QUE VIENEN: 2
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	<p>Al comenzar la sesión, me he presentado y explicado la finalidad del taller y de mi investigación. Una de las participantes colaboró en las fases anteriores, por lo que se muestra muy entusiasmada con el proyecto y anima a su compañera contándole qué hizo ella (es una de las entrevistas individuales) y cómo se sintió.</p> <p>Les he explicado los objetivos del taller y que sólo vamos a poner en marcha la primera parte (diseño del currículo). En función de la acogida que tenga, continuaremos hasta el final o no. Hoy sólo han venido dos, por lo que me piden que aunque no vengan más personas, continuemos con ello al menos para ellas. Les animo a invitar a más personas para poder continuar y aceptan.</p> <p>Tras una breve explicación de qué y cómo vamos a trabajar, les he pedido que rellenen el cuestionario de expectativas con sinceridad para poder ir mejorando los aspectos que ellas crean necesarios, poniendo especial interés en las preguntas abiertas.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Después, les he explicado el juego de presentación con los Story cubes. Como ninguna de las dos quería empezar, he empezado yo a modo de ejemplo y después les he cedido el turno a ellas. Ha sido un momento muy bonito y emotivo porque Carmen ha explicado cosas muy importantes para ella (ha hablado sobre sus hijos, su situación en casa, cómo intenta superar los obstáculos,...)</p> <p>A medida que iba viendo los dibujos, ha ido sorprendiéndose a sí misma, por ejemplo, recordando que le gusta mucho ir al teatro, pero que hace muchísimo tiempo que no tiene la oportunidad. Su simpatía y sinceridad al ir relatando sus sentimientos han convertido el juego en un espacio para compartir reflexiones</p>

que no se dan en el día a día a causa de los distintos problemas que enfrentan diariamente.

A su compañera sin embargo, le ha costado más, por lo que se ha limitado a responder rápidamente a cada icono que le ha tocado. A pesar de ello, han disfrutado mucho del momento lúdico, que por otra parte, no se esperaban.

Para finalizar, hemos hecho el brainstorming siguiendo las dos preguntas planteadas: primero hemos escrito la primera, y luego la segunda, de forma que puedan ver la relación entre ambas y añadir si se había olvidado algo.

Al principio no se les ocurría mucho, decían que no sabían y que era muy difícil. Por eso, he tenido que improvisar algunas preguntas de forma que comenzaran a ocurrírseles ideas, del tipo: ¿en el pueblo no hay donde ir a buscar empleo? ¿nadie os puede ayudar? O ¿sólo es necesario tener formación para buscar empleo? ¿o se necesitan otras cosas? Al final, han ido completando ambas preguntas ellas solas:



Gracias a esta actividad, puedo comprobar que hay recursos municipales que no conocen y que son importantes para su formación, como por ejemplo, el centro de emprendedores y que son conscientes de su falta de conocimientos en este sentido, por ejemplo, cuando plantean que necesitan saber “dónde está el empleo”.

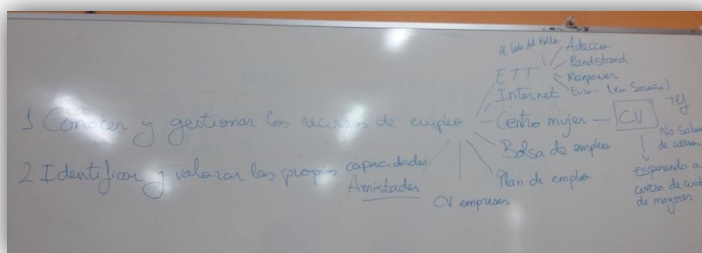
En este momento, introducimos los conceptos de herramientas y recursos para la búsqueda de empleo, definiendo las herramientas como aquellos materiales en los que nos apoyamos para la búsqueda: CV, carta de presentación y llamada telefónica; y los recursos como los lugares dónde acudir en busca de información sobre empleo: bolsas de trabajo, INEM, centro de emprendedores, etc.

Tras completar el cuestionario de satisfacción, nos despedimos hasta el siguiente día.

UTILIDAD Y SATISFACCIÓN	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,875/5				
Los contenidos y actividades trabajadas han tenido buena acogida en el grupo	1	2	3	<u>4</u>	5
Las actividades responden a los objetivos planteados	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente las actividades trabajadas	1	2	3	4	<u>5</u>
METODOLOGÍA	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,6/5				
La metodología ha sido correcta, llamativa y adaptada al grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las características y posibilidades del centro	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han aprovechado las oportunidades que ofrece el entorno	1	2	3	4	<u>5</u>
Se aprovechan los recursos materiales disponibles (ordenadores, proyector, pizarra,...)	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha llevado a cabo el plan sin improvisar	1	2	<u>3</u>	4	5
Se ha trabajado correctamente, con orden y coherencia en las acciones	1	2	3	<u>4</u>	5
Si alguna actividad no ha funcionado, se ha encontrado una alternativa	1	2	3	<u>4</u>	5
Las actividades eran posibles para todo el conjunto del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha fomentado el trabajo en grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha fomentado la autonomía y la creatividad en las actividades	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han incorporado valores y actitudes a las actividades	1	2	3	4	<u>5</u>
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,75/5				
Los objetivos eran posibles y adaptados a las posibilidades reales del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Los contenidos estaban bien organizados y eran comprensibles	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las capacidades y expectativas del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha tenido en cuenta el nivel de conocimientos previos del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
DOCENCIA	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,9/5				
La relación con la docente ha sido próxima y correcta	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima es de respeto mutuo	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres se encuentran cómodas en el aula	1	2	3	4	<u>5</u>
La motivación se incrementa a través de las actividades y la metodología	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres colaboran en las actividades con agrado	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima del aula es adecuado y educado	1	2	3	4	<u>5</u>
ORGANIZACIÓN Y EXPECTATIVAS CUMPLIDAS	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				

El horario se adapta a las participantes	1	2	3	4	<u>5</u>
El espacio es apropiado para el desarrollo de las actividades previstas	1	2	3	4	<u>5</u>
La distribución del tiempo en la sesión es apropiada para el desarrollo de la misma	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres muestran interés y entusiasmo por continuar la formación	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente la formación	1	2	3	4	<u>5</u>
<p>OBSERVACIONES: Dada la escasa participación, al principio estaban un poco decepcionadas, esperaban que hubiese más personas interesadas en el taller. Mientras esperábamos para empezar, han estado comentando los motivos por los que las mujeres no acuden a las actividades que se organizan para mejorar sus posibilidades de buscar empleo u otras actividades que se plantean en el municipio. Comentan que es habitual la poca participación y que les da pena porque son oportunidades que no se aprovechan. Tras un tiempo prudencial, hemos comenzado la sesión tal y cómo se había planeado.</p> <p>Una de las participantes se mostraba un poco reacia al juego y le ha costado un poco, sin embargo, luego lo han valorado muy positivamente en las preguntas abiertas del cuestionario, junto a la actividad de brainstorming. La única cosa a mejorar, desde su punto de vista, es la escasa participación.</p> <p>El número de participantes condiciona un poco las actividades ya que uno de los objetivos es que se conozcan y sean capaces de crear red, sin embargo, su actitud es muy positiva y están muy motivadas.</p>					

HOJA DE REGISTRO ACTIVIDAD FORMATIVA (EVALUACIÓN)	
ACTIVIDAD: ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA BUSCAR EMPLEO?	FECHA: 30/03/2017
Nº DE ASISTENTES: 10	Nº ASISTENTES QUE ES LA 1ª VEZ QUE VIENEN: 8
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	<p>En esta ocasión hemos contado con algunas participantes nuevas. Les he explicado brevemente en qué consiste el taller y les he dado el cuestionario de expectativas para que lo rellenasen antes de iniciar las actividades. Ha sido muy difícil llevar un orden porque algunas han llegado tarde.</p> <p>Tras la breve introducción, hemos hecho rápidamente el juego con los Story Cubes para romper el hielo (han empezado las dos compañeras que estuvieron en la sesión anterior) y después, hemos comenzado con la sesión.</p> <p>Lo primero, hemos iniciado de forma teórica el concepto de empleabilidad y de recursos de empleo. Han ido diciendo que recursos conocen y qué entienden por empleabilidad y lo hemos comentado haciendo un esquema en la pizarra:</p>



El concepto empleabilidad es nuevo para ellas pero han comprendido a que se refiere a través de ejemplos prácticos. Por ejemplo, una persona tiene más opciones de conseguir un empleo como cocinera si tiene formación en cocina que si no la tiene o no sabe. En este caso, nos hemos centrado más en el desarrollo del CV, que es el recurso que actualmente estamos trabajando.

Para consolidar el concepto, lo hemos reforzado con la observación de las capacidades propias de cada una. Tras explicar que es muy importante valorar y saber cuáles son nuestros puntos fuertes y débiles a la hora de buscar empleo, los hemos escrito en un papel. A continuación, los hemos ido exponiendo en orden y buscando trabajos relacionados con los mismos, es decir, fomentar la creatividad a la hora de buscar empleo. En este caso, se observa que los empleos que buscan están siempre relacionados con limpieza y cuidado de otros, cuando muchas de ellas saben cocinar o hacer trabajos de costura, etc.

A continuación, les he pedido que se dibujen y que se intercambien los dibujos para añadir 3 cosas al dibujo de la compañera. Esta actividad genera mucho rechazo por el hecho de tener que dibujar. Les cuesta mucho y algunas de ellas, terminan escribiendo en vez de dibujar. A pesar de las quejas, realizan la actividad y comienzan a hablar entre ellas de las cosas que se han añadido. Una vez más, el objetivo de la actividad busca establecer vínculos de unión entre las participantes, lo que se consigue a través de la conversación (este hecho es valorado positivamente en los cuestionarios de satisfacción).



Finalmente, les pido que rellenen el cuestionario de satisfacción y nos despedimos hasta la siguiente sesión.

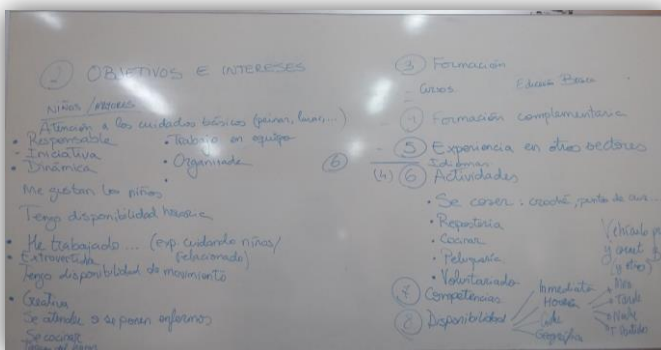
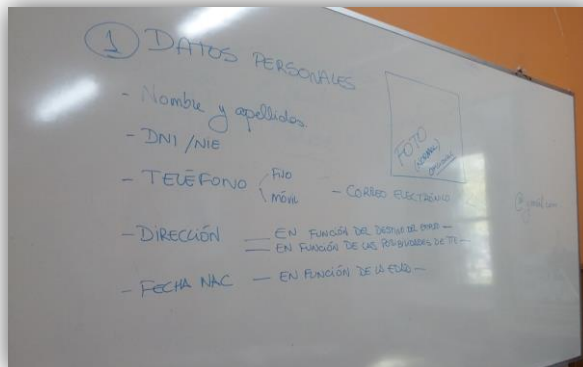
UTILIDAD Y SATISFACCIÓN	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,275/5				
Los contenidos y actividades trabajadas han tenido buena acogida en el grupo	1	2	3	<u>4</u>	5
Las actividades responden a los objetivos planteados	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente las actividades trabajadas	1	2	<u>3</u>	4	5

METODOLOGÍA	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,34/5				
La metodología ha sido correcta, llamativa y adaptada al grupo	1	2	3	<u>4</u>	5
Se han tenido en cuenta las características y posibilidades del centro	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han aprovechado las oportunidades que ofrece el entorno	1	2	3	4	<u>5</u>
Se aprovechan los recursos materiales disponibles (ordenadores, proyector, pizarra,...)	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha llevado a cabo el plan sin improvisar	1	2	<u>3</u>	4	5
Se ha trabajado correctamente, con orden y coherencia en las acciones	1	2	3	<u>4</u>	5
Si alguna actividad no ha funcionado, se ha encontrado una alternativa	1	2	3	4	<u>5</u>
Las actividades eran posibles para todo el conjunto del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha fomentado el trabajo en grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha fomentado la autonomía y la creatividad en las actividades	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han incorporado valores y actitudes a las actividades	1	2	3	4	<u>5</u>
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	VALORACIÓN ASISTENTES: 4/5				
Los objetivos eran posibles y adaptados a las posibilidades reales del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Los contenidos estaban bien organizados y eran comprensibles	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las capacidades y expectativas del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha tenido en cuenta el nivel de conocimientos previos del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
DOCENCIA	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,56/5				
La relación con la docente ha sido próxima y correcta	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima es de respeto mutuo	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres se encuentran cómodas en el aula	1	2	<u>3</u>	4	5
La motivación se incrementa a través de las actividades y la metodología	1	2	3	<u>4</u>	5
Las mujeres colaboran en las actividades con agrado	1	2	3	<u>4</u>	5
El clima del aula es adecuado y educado	1	2	3	4	<u>5</u>
ORGANIZACIÓN Y EXPECTATIVAS CUMPLIDAS	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,32/5				
El horario se adapta a las participantes	1	2	3	<u>4</u>	5
El espacio es apropiado para el desarrollo de las actividades previstas	1	2	3	4	<u>5</u>
La distribución del tiempo en la sesión es apropiada para el desarrollo de la misma	1	2	3	4	<u>5</u>

Las mujeres muestran interés y entusiasmo por continuar la formación	1	2	3	<u>4</u>	5
Las mujeres valoran positivamente la formación	1	2	3	<u>4</u>	5
<p>OBSERVACIONES: Uno de los principales obstáculos que se han planteado en la sesión de hoy es que algunas mujeres que han asistido quieren resultados rápidos e inmediatos, es decir, no tienen en cuenta el proceso de aprendizaje, sólo quieren ver los resultados (en este caso, conseguir un empleo). Por este motivo, les ha costado participar en las dinámicas. No están acostumbradas a realizar todo el proceso de construcción de una tarea, porque en muchos casos, por la falta de tiempo, se les facilitan los recursos que necesitan: teléfonos de entrevistas, CV impreso, introducción de los datos en Internet, etc. Sin embargo, esta práctica es contraproducente para ellas porque implica que no aprendan a realizar estos trámites por ellas mismas, siempre dependen de otra persona. Es probable que este hecho afecte a la asistencia en las sesiones posteriores.</p> <p>Por otro lado, el aumento de participantes ha dado lugar a un poco de improvisación a la hora de realizar las presentaciones y la explicación de los objetivos de nuevo. Además, las personas nuevas que han llegado más tarde han rellenado el cuestionario de expectativas mientras explicábamos las actividades por lo que ha dado lugar a algunas distracciones.</p> <p>Por las puntuaciones obtenidas en el apartado de conocimientos adquiridos, se observa que no se da mucho valor a los contenidos trabajados porque no los consideran “útiles” para sus objetivos. Les cuesta comprender que la búsqueda de empleo es un proceso en el que influyen muchos factores en los que ellas pueden mediar y mejorar.</p> <p>En relación a la docencia y la organización, se observan buenas puntuaciones, excepto en el ítem que pregunta si la formación ha sido lo que se esperaba, que obtiene alguna que otra puntuación más baja, relacionado con lo expuesto anteriormente.</p> <p>Los comentarios a las preguntas abiertas destacan que les gusta mucho tener la oportunidad de conocerse, de hablar entre ellas y de reír con los juegos. No destacan ningún aspecto negativo.</p> <p>Desde mi punto de vista, estas sesiones pueden ayudar a consolidar las relaciones que han iniciado. A pesar de ser vecinas, la mayoría nunca habían hablado entre sí, y este espacio les da lugar a conocerse y compartir emociones y experiencias personales.</p>					

HOJA DE REGISTRO ACTIVIDAD FORMATIVA (EVALUACIÓN)	
ACTIVIDAD: ¿CÓMO DISEÑO UN CV ATRACTIVO CON MIS CARACTERÍSTICAS?	FECHA: 04/04/2017
Nº DE ASISTENTES: 6	Nº ASISTENTES QUE ES LA 1ª VEZ QUE VIENEN: 0
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	Siguiendo el guion elaborado previamente, se van planteando las preguntas y debatiéndolas en el grupo. Una vez aclarada la cuestión a debatir, vamos pasando a las siguientes hasta tener un esquema definido de qué incluir y qué no en el currículum, en función de la situación particular de cada una y del tipo

de empleo que busque.



La respuesta a esta actividad ha sido muy buena, a pesar de que ha sido muy teórica, observándose una amplia participación e interés entre las participantes.

Además, para facilitar su comprensión, se ha facilitado a cada una de ellas un resumen de todas las cuestiones para que puedan utilizarlo en otras ocasiones.

Antes de entregarles el cuestionario de satisfacción, hemos recordado que tenían que pensar en las dos preguntas de la sesión anterior ¿Qué se hacer? ¿Qué me gusta hacer? Ninguna de ellas ha pensado en ello, por lo que vuelvo a encargárselo y les pido que si tienen ordenador portátil, lo traigan para la siguiente sesión.

UTILIDAD Y SATISFACCIÓN	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,79/5				
Los contenidos y actividades trabajadas han tenido buena acogida en el grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Las actividades responden a los objetivos planteados	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente las actividades trabajadas	1	2	3	4	<u>5</u>
METODOLOGÍA	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,93/5				

La metodología ha sido correcta, llamativa y adaptada al grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las características y posibilidades del centro	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han aprovechado las oportunidades que ofrece el entorno	1	2	3	4	<u>5</u>
Se aprovechan los recursos materiales disponibles (ordenadores, proyector, pizarra,...)	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha llevado a cabo el plan sin improvisar	1	2	3	<u>4</u>	5
Se ha trabajado correctamente, con orden y coherencia en las acciones	1	2	3	4	<u>5</u>
Si alguna actividad no ha funcionado, se ha encontrado una alternativa	1	2	3	4	5
Las actividades eran posibles para todo el conjunto del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha fomentado el trabajo en grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha fomentado la autonomía y la creatividad en las actividades	1	2	3	<u>4</u>	5
Se han incorporado valores y actitudes a las actividades	1	2	3	<u>4</u>	5
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,66/5				
Los objetivos eran posibles y adaptados a las posibilidades reales del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Los contenidos estaban bien organizados y eran comprensibles	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las capacidades y expectativas del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha tenido en cuenta el nivel de conocimientos previos del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
DOCENCIA	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,9/5				
La relación con la docente ha sido próxima y correcta	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima es de respeto mutuo	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres se encuentran cómodas en el aula	1	2	3	4	<u>5</u>
La motivación se incrementa a través de las actividades y la metodología	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres colaboran en las actividades con agrado	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima del aula es adecuado y educado	1	2	3	4	<u>5</u>
ORGANIZACIÓN Y EXPECTATIVAS CUMPLIDAS	VALORACIÓN ASISTENTES: 4,66/5				
El horario se adapta a las participantes	1	2	3	4	<u>5</u>
El espacio es apropiado para el desarrollo de las actividades previstas	1	2	3	4	<u>5</u>
La distribución del tiempo en la sesión es apropiada para el desarrollo de la misma	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres muestran interés y entusiasmo por continuar la formación	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente la formación	1	2	3	4	<u>5</u>

OBSERVACIONES: La sesión de hoy ha gustado mucho en general porque les ha motivado al ofrecerles soluciones a los problemas que planteaban. Son conscientes de que un CV es una puerta de entrada muy importante en una empresa. Los comentarios en las preguntas abiertas se centran precisamente en eso, en el valor que le han dado a poder adaptar el CV a sus capacidades.

La participación ha descendido ligeramente, a pesar de mostrarse interesadas en la formación.

HOJA DE REGISTRO ACTIVIDAD FORMATIVA (EVALUACIÓN)							
ACTIVIDAD: CREO MI PROPIO CV				FECHA: 07/04/2017			
Nº DE ASISTENTES: 3		Nº ASISTENTES QUE ES LA 1ª VEZ QUE VIENEN: 1					
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	<p>Esta sesión es práctica, y consiste en rellenar los datos de su CV en el modelo diseñado de cuadros para que sea más llamativo visualmente.</p> <p>Dado que no hay conexión a Internet, pasamos el documento a los ordenadores a través de un pen-drive. Cada una va trabajando personalmente en su CV preguntando las dudas que van surgiendo, que son aclaradas en el momento.</p>						
UTILIDAD Y SATISFACCIÓN		VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5					
Los contenidos y actividades trabajadas han tenido buena acogida en el grupo			1	2	3	4	<u>5</u>
Las actividades responden a los objetivos planteados			1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente las actividades trabajadas			1	2	3	4	<u>5</u>
METODOLOGÍA	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5						
La metodología ha sido correcta, llamativa y adaptada al grupo			1	2	<u>3</u>	4	5
Se han tenido en cuenta las características y posibilidades del centro			1	2	3	4	<u>5</u>
Se han aprovechado las oportunidades que ofrece el entorno			1	2	3	<u>4</u>	5
Se aprovechan los recursos materiales disponibles (ordenadores, proyector, pizarra,...)			1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha llevado a cabo el plan sin improvisar			1	2	3	4	5
Se ha trabajado correctamente, con orden y coherencia en las acciones			1	2	3	4	<u>5</u>
Si alguna actividad no ha funcionado, se ha encontrado una alternativa			1	2	3	4	5
Las actividades eran posibles para todo el conjunto del grupo			1	2	3	<u>4</u>	5
Se ha fomentado el trabajo en grupo			1	2	3	4	5
Se ha fomentado la autonomía y la creatividad en las actividades			1	2	3	<u>4</u>	5

Se han incorporado valores y actitudes a las actividades	1	2	3	4	<u>5</u>
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
Los objetivos eran posibles y adaptados a las posibilidades reales del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Los contenidos estaban bien organizados y eran comprensibles	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las capacidades y expectativas del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha tenido en cuenta el nivel de conocimientos previos del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
DOCENCIA	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
La relación con la docente ha sido próxima y correcta	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima es de respeto mutuo	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres se encuentran cómodas en el aula	1	2	3	4	<u>5</u>
La motivación se incrementa a través de las actividades y la metodología	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres colaboran en las actividades con agrado	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima del aula es adecuado y educado	1	2	3	4	<u>5</u>
ORGANIZACIÓN Y EXPECTATIVAS CUMPLIDAS	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
El horario se adapta a las participantes	1	2	3	4	<u>5</u>
El espacio es apropiado para el desarrollo de las actividades previstas	1	2	3	4	<u>5</u>
La distribución del tiempo en la sesión es apropiada para el desarrollo de la misma	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres muestran interés y entusiasmo por continuar la formación	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente la formación	1	2	3	4	<u>5</u>
<p>OBSERVACIONES: Esta actividad, al ser práctica, ha sido muy bien acogida por las participantes. Valoran especialmente el haberlo hecho ellas, sintiéndose orgullosas del resultado final. Como vuelven a ser muy poquitas, hemos podido hacerlo prácticamente de una en una, teniendo la atención personalizada que reclaman y a la vez, trabajando ellas mismas sobre su documento.</p> <p>Antes de imprimirlo, hay que terminar de maquetar bien los documentos y completar los datos que faltan (sobre todo de las vidas laborales).</p>					

HOJA DE REGISTRO ACTIVIDAD FORMATIVA (EVALUACIÓN)	
ACTIVIDAD: HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO: LA CARTA DE PRESENTACIÓN	FECHA: 20/04/2017
Nº DE ASISTENTES: 3	Nº ASISTENTES QUE ES LA 1ª VEZ QUE VIENEN: 1

DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	<p>Continuando con la dinámica que hemos venido desarrollando hasta ahora, seguimos analizando las distintas herramientas para la búsqueda de empleo, en este caso, la carta de presentación.</p> <p>La actividad 1 ha sido muy rápida porque ninguna de ellas conocía esta herramienta. Por el nombre, han tratado de averiguarlo, pero no sabían cómo se utilizaba, dónde había que incluirla o qué hay que poner en ella. De este modo, hemos pasado directamente a explicar lo que es y a la actividad 2, tratando de nuevo de intentar averiguar para qué utilizamos cada tipo. En este caso, han comprendido las diferencias y hemos pasado a la explicación de los distintos párrafos.</p> <p>Dado que la teoría les resulta compleja y complicada, les encargo que para el próximo día piensen y redacten en casa una posible carta de presentación para 3 situaciones distintas: un empleo para cuidar niños, para logística y para limpieza.</p> <p>Después, les muestro el listado de habilidades y competencias y las repasamos una por una para ver que entienden el significado de todas ellas. Algunas les resultan más complejas que otras así que le damos a cada una de ellas el tiempo que necesitan.</p> <p>Con esta actividad consumimos todo el tiempo de la sesión, rellenan el cuestionario de satisfacción y nos despedimos hasta el siguiente día.</p>				
UTILIDAD Y SATISFACCIÓN	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
Los contenidos y actividades trabajadas han tenido buena acogida en el grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Las actividades responden a los objetivos planteados	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente las actividades trabajadas	1	2	3	4	<u>5</u>
METODOLOGÍA	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
La metodología ha sido correcta, llamativa y adaptada al grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las características y posibilidades del centro	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han aprovechado las oportunidades que ofrece el entorno	1	2	3	4	<u>5</u>
Se aprovechan los recursos materiales disponibles (ordenadores, proyector, pizarra,...)	1	2	3	<u>4</u>	5
Se ha llevado a cabo el plan sin improvisar	1	2	3	<u>4</u>	5
Se ha trabajado correctamente, con orden y coherencia en las acciones	1	2	3	4	<u>5</u>
Si alguna actividad no ha funcionado, se ha encontrado una alternativa	1	2	3	4	5
Las actividades eran posibles para todo el conjunto del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha fomentado el trabajo en grupo	1	2	3	<u>4</u>	5

Se ha fomentado la autonomía y la creatividad en las actividades		1	2	3	4	<u>5</u>
Se han incorporado valores y actitudes a las actividades		1	2	3	4	<u>5</u>
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5					
Los objetivos eran posibles y adaptados a las posibilidades reales del grupo		1	2	3	4	<u>5</u>
Los contenidos estaban bien organizados y eran comprensibles		1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las capacidades y expectativas del grupo		1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha tenido en cuenta el nivel de conocimientos previos del grupo		1	2	3	4	<u>5</u>
DOCENCIA	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5					
La relación con la docente ha sido próxima y correcta		1	2	3	4	<u>5</u>
El clima es de respeto mutuo		1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres se encuentran cómodas en el aula		1	2	3	4	<u>5</u>
La motivación se incrementa a través de las actividades y la metodología		1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres colaboran en las actividades con agrado		1	2	3	4	<u>5</u>
El clima del aula es adecuado y educado		1	2	3	4	<u>5</u>
ORGANIZACIÓN Y EXPECTATIVAS CUMPLIDAS	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5					
El horario se adapta a las participantes		1	2	3	4	<u>5</u>
El espacio es apropiado para el desarrollo de las actividades previstas		1	2	3	4	<u>5</u>
La distribución del tiempo en la sesión es apropiada para el desarrollo de la misma		1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres muestran interés y entusiasmo por continuar la formación		1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente la formación		1	2	3	4	<u>5</u>
<p>OBSERVACIONES: La participación sigue siendo muy baja a pesar de mandar recordatorios vía sms y Whatsapp todas las semanas a las interesadas en el taller. Las participantes que asisten con regularidad, valoran muy positivamente la formación, pero no puede desarrollarse uno de los objetivos principales, que es la creación de red social entre las mujeres asistentes (entre las asistentes se conocen y tienen buena relación, por lo que no es necesario trabajar ese aspecto). Mientras que los objetivos formativos se van consiguiendo con éxito, están contentas con los resultados y tienen muchas ganas de continuar aprendiendo, no es posible conformar y fomentar un grupo de trabajo que colabore y se apoye mutuamente.</p> <p>Por otro lado, dado que son muy pocas asistentes, se trata de escuchar y dar prioridad a las dudas que plantean, lo que conlleva un poco de improvisación en las sesiones. Por ejemplo, en este caso, una de las participantes no pudo venir el día que trabajamos el CV, y pedía que si le podía explicar un poco como hacerlo y ayudarle a revisar el suyo. Por este motivo, dedicamos 10</p>						

minutos a recordar la redacción del CV y a ver cómo tiene hecho el que utiliza normalmente. Con la ayuda de sus compañeras, vimos qué aspectos puede mejorar, le entregué el documento resumen de la sesión 3 y quedamos en que le enviaré la plantilla vía e-mail.

Finalmente, están preocupadas porque les han avisado para unas posibles entrevistas en una empresa local, pero que constan de unos test que no saben en qué consisten. Les explico que con bastante seguridad, será un psico-técnico y alguna prueba de personalidad, y que no tienen que estar nerviosas, pero aun así, demuestran ansiedad por no poder superar dichas pruebas, así que decidimos que la siguiente sesión dedicaremos un rato a ver qué preguntas pueden aparecer y cómo realizar la pruebas sin miedo.

HOJA DE REGISTRO ACTIVIDAD FORMATIVA (EVALUACIÓN)						
ACTIVIDAD: CREO MI PROPIO CARTA DE PRESENTACIÓN			FECHA: 07/04/2017			
Nº DE ASISTENTES: 5		Nº ASISTENTES QUE ES LA 1ª VEZ QUE VIENEN: 0				
DESCRIPCIÓN DE LA SESIÓN	Esta sesión es práctica, y consiste en redactar con sus propias palabras su carta de presentación que incluirán con su CV.					
	Eligen redactarla en un folio dado que no disponen de ordenadores portátiles. Al finalizar, las leemos en voz alta y corregimos los errores o proponemos las mejoras oportunas.					
	Como respuesta a la petición realizada el día anterior, les proyecto unos test de personalidad y de selección de personal para que vean ejemplos de preguntas y damos respuesta a algunos de ellos. Les explico para qué sirven y cuáles son las intenciones al pasar este tipo de test.					
	Finalmente, realizamos de forma oral una breve valoración del taller y damos por finalizada la actividad formativa agradeciendo su asistencia.					
UTILIDAD Y SATISFACCIÓN		VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
Los contenidos y actividades trabajadas han tenido buena acogida en el grupo		1	2	3	4	<u>5</u>
Las actividades responden a los objetivos planteados		1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente las actividades trabajadas		1	2	3	4	<u>5</u>
METODOLOGÍA		VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
La metodología ha sido correcta, llamativa y adaptada al grupo		1	2	<u>3</u>	4	5
Se han tenido en cuenta las características y posibilidades del centro		1	2	3	4	<u>5</u>
Se han aprovechado las oportunidades que ofrece el entorno		1	2	3	<u>4</u>	5
Se aprovechan los recursos materiales disponibles (ordenadores, proyector, pizarra,...)		1	2	3	4	<u>5</u>

Se ha llevado a cabo el plan sin improvisar	1	2	3	4	5
Se ha trabajado correctamente, con orden y coherencia en las acciones	1	2	3	4	<u>5</u>
Si alguna actividad no ha funcionado, se ha encontrado una alternativa	1	2	3	4	5
Las actividades eran posibles para todo el conjunto del grupo	1	2	3	<u>4</u>	5
Se ha fomentado el trabajo en grupo	1	2	3	4	5
Se ha fomentado la autonomía y la creatividad en las actividades	1	2	3	<u>4</u>	5
Se han incorporado valores y actitudes a las actividades	1	2	3	4	<u>5</u>
CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
Los objetivos eran posibles y adaptados a las posibilidades reales del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Los contenidos estaban bien organizados y eran comprensibles	1	2	3	4	<u>5</u>
Se han tenido en cuenta las capacidades y expectativas del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
Se ha tenido en cuenta el nivel de conocimientos previos del grupo	1	2	3	4	<u>5</u>
DOCENCIA	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
La relación con la docente ha sido próxima y correcta	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima es de respeto mutuo	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres se encuentran cómodas en el aula	1	2	3	4	<u>5</u>
La motivación se incrementa a través de las actividades y la metodología	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres colaboran en las actividades con agrado	1	2	3	4	<u>5</u>
El clima del aula es adecuado y educado	1	2	3	4	<u>5</u>
ORGANIZACIÓN Y EXPECTATIVAS CUMPLIDAS	VALORACIÓN ASISTENTES: 5/5				
El horario se adapta a las participantes	1	2	3	4	<u>5</u>
El espacio es apropiado para el desarrollo de las actividades previstas	1	2	3	4	<u>5</u>
La distribución del tiempo en la sesión es apropiada para el desarrollo de la misma	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres muestran interés y entusiasmo por continuar la formación	1	2	3	4	<u>5</u>
Las mujeres valoran positivamente la formación	1	2	3	4	<u>5</u>
OBSERVACIONES: Han valorado muy positivamente el taller a pesar de que la participación no ha sido la que ellas esperaban.					

6.4. Conclusiones de la fase II: diseño de la propuesta formativa

Las conclusiones alcanzadas tras finalizar la implementación de los talleres se describen en torno a los 3 objetivos principales de la experiencia didáctica: (1) Poner en práctica la unidad didáctica diseñada y evaluar los resultados de aprendizaje obtenidos. (2) Evaluar el poder de convocatoria de la formación y (3) Conocer el grado de satisfacción de las participantes.

En primer lugar, se lleva a cabo el análisis sobre el grado de consecución de los resultados de aprendizaje propuestos para la unidad didáctica 2 de la propuesta (objetivo 1).

Una de las habilidades que se pretende trabajar con las actividades es la reflexión crítica y constructiva sobre las capacidades y competencias que cada una de ellas posee para desarrollar distintas tareas y que pueden ser adaptables al mercado laboral (RA1). Por ejemplo, cocinar, realizar artesanías con distintos materiales, elaborar productos de repostería, coser, bordar, etc.

En la práctica, uno de los principales obstáculos que han aparecido es la falta de motivación y creatividad para intentar cosas nuevas. Les cuesta mucho reflexionar sobre ellas mismas y en algunas ocasiones, se detectan autoestimas muy bajas: ¡y ¿qué voy a decir? Si no sé hacer nada!

A pesar de las reticencias, consiguieron redactar cartas de presentación adaptadas en bastante medida a sus realidades y características, por lo que este objetivo se puede calificar como parcialmente cumplido.

El proceso de reflexión es una tarea que debe trabajarse a largo plazo, promoviendo autocríticas constructivas que permitan seguir avanzando en el autoconocimiento, por lo

tanto, la contribución al inicio de esta actividad puede considerarse, en este caso, un logro. Sin embargo, conviene seguir trabajando en este sentido para profundizar en otras tantas cualidades que están ocultas y que pueden contribuir a mejorar su autoestima y sus opciones de encontrar un empleo.

Respecto al grado de consecución logrado en expresión oral y escrita (RA2), también puede considerarse que parcialmente se ha cumplido el objetivo, al menos, en una fase de iniciación. A nivel superficial, efectivamente son capaces de expresar sus capacidades y puntos débiles, aunque aún les cuesta realizar un análisis mucho más profundo y personal.

Se puede destacar que la expresión oral es la que más les cuesta, debido en gran medida al miedo al error, a la falta de vocabulario (quieren utilizar términos que no son cotidianos para ellas y eso les dificulta la expresión) y a los sentimientos de vergüenza y temor que les origina hablar en público.

Ahondando más en los contenidos prácticos, se puede concluir que las personas que han asistido de forma regular comprenden qué son y para qué sirven el CV y la carta de presentación al 100% y que han sido capaces de aclarar los conceptos a sus compañeras utilizando sus propias palabras en la explicación (RA3). Se ha podido comprobar a lo largo de las sesiones a través de preguntas breves y más tarde, a la hora de redactar ambas herramientas.

En el transcurso del tiempo se observa como las mujeres que iban asistiendo de forma regular iban asentando los contenidos trabajados e iban desarrollando y mejorando sus habilidades para elaborar los instrumentos trabajados. A pesar de que se apoyan en los documentos y plantillas facilitados, se considera que efectivamente, han mejorado sus habilidades básicas para el diseño del CV y de la carta de presentación (RA4), a la vez que

son capaces de comprender cómo han de adaptar las herramientas al tipo de empleo que quieren solicitar y a las características de las empresas que ofrecen las vacantes.

En total, el 50% de las participantes (7 mujeres) han redactado perfectamente su CV y su carta de presentación. Los resultados son bastante buenos y ellas se muestran orgullosas e ilusionadas con el trabajo realizado. Para las asistentes regulares, se puede afirmar que se ha logrado alcanzar el resultado de aprendizaje 5 (RA5).

En último lugar, se observa que en general, les cuesta mucho participar de actividades grupales, a pesar de que luego son muy bien valoradas. Al mismo tiempo, tanto la asistencia a los talleres como la participación activa han sido muy irregulares y discontinuas, por lo que no se ha conseguido crear un clima de entendimiento y encuentro entre las participantes (RD6), más allá de las dos horas de las sesiones. Para mejorar la consecución de este propósito, hay que tratar de buscar motivaciones para fomentar la asistencia, y una vez conseguido esto, intentar aplicar técnicas motivacionales que impulsen y promuevan la participación. Habrá que evaluar también la implicación de otros factores como los transportes o el horario en la poca participación obtenida, como se detalla a continuación.

Respecto al poder de convocatoria de la formación (objetivo 2) hay que destacar la escasa participación de las mujeres en la actividad. Este hecho ha generado muchas dudas en relación al análisis de los posibles motivos.

La asistencia ha sido muy irregular y discontinua, alegando las personas que han ido volviendo días salteados enfermedades u otros problemas personales para justificar sus ausencias. De esta forma, el número promedio de participantes que han asistido a las distintas sesiones han sido 4, siendo 10 asistentes el número máximo alcanzado el segundo

día. Este día coincidió con un reparto extraordinario de frutas, por lo que la alta participación puede deberse a este motivo. Tan sólo una de ellas ha participado de la totalidad de las sesiones propuestas.

No obstante, los test de evaluación de todas las sesiones son muy satisfactorios y las conversaciones mantenidas con las mujeres demuestran interés y entusiasmo por la formación, causando un gran desconcierto en este sentido.

Por este motivo, parece conveniente analizar aquellos posibles factores que hayan podido ocasionar la baja participación. Entre las posibles causas se valoran que el horario de las sesiones no sea el adecuado, las pocas opciones de transporte público, la falta de recursos económicos para el desplazamiento, que tengan a su cargo menores sin posibilidad de ausentarse, que se encuentren trabajando en empleos de economía sumergida, la falta de motivación hacia la participación y las posibles carencias de la difusión del taller.

En primer lugar, debido a las circunstancias laborales personales y de organización de la investigadora, el horario de las sesiones ha sido los martes y jueves por las tardes, de 17:00 a 19:00 horas.

La elección de esta hora se debió a que a las 17:00 horas, los niños ya han salido del colegio y permitiría a las madres poder asistir con la tranquilidad de que no tienen que ir a buscarles.

Sin embargo, ha podido ser un factor determinante en la asistencia debido a las tareas que atender después de la escuela: deberes escolares, preparar la merienda, actividades extraescolares, etc. Cabe destacar que a pesar de que la mayoría de las personas encuestadas prefería el horario de mañana, un 23,3% señaló que también estaban interesadas en el horario de tarde.

Con relación al transporte, las rutas interurbanas para conectar los núcleos de población son muy escasas y hacen un gran recorrido para poder ir de un extremo al otro de los barrios. Además, los horarios son cada hora por lo que la pérdida de uno de ellos supone tener que esperar un largo espacio de tiempo.

En la línea del argumento anterior, la falta de recursos económicos para poder pagar el transporte podría suponer otro motivo para explicar la ausencia de las participantes. Sin embargo, tanto éste como el anterior factor, no son válidos para explicar la falta de participación de la gran cantidad de mujeres que residen en Seseña Nuevo y Vallegrande.

Otra de las hipótesis que tiene mucho peso es que las mujeres no tengan con quién dejar a sus hijos durante el tiempo de la formación. En este sentido, existen dos posibilidades, que las mujeres que tienen pareja no dejan a los menores con ella por distintos motivos o que las mujeres que viven solas con sus hijos no tienen apoyos para el cuidado de los mismos.

Aunque no se explicitó en la publicidad del taller, las mujeres podían traer a los menores en caso de no tener con quién dejarlos. De hecho, dos de las mujeres que han asistido en casi todas las ocasiones han traído a sus hijos con ellas y han sido atendidos simultáneamente a la formación.

Por otra parte, y aunque parece poco probable que las encuestadas hayan ocultado información sobre su situación en relación al trabajo en economía sumergida, dado la anonimidad de los instrumentos, no puede descartarse como esta opción para explicar la falta de participación. En este sentido, el cuidado de niños o las horas en casas realizando tareas de limpieza coincidirían en el mismo horario, explicando así la imposibilidad de acudir a la formación.

Hasta el momento, se han analizado factores de tipo externo que pueden ser la causa de la baja participación. En relación a los factores internos, otra posible causa es que las mujeres expresen, tanto en las encuestas como en las entrevistas, una motivación y unas opiniones distintas a la realidad para tratar de ser políticamente correctas en sus respuestas. Es decir, que a pesar de mostrarse motivadas y receptivas a la formación, consideren que en la realidad, no les va a ser tan útil y eficaz como expresan en sus discursos.

En este sentido, resulta llamativo que mientras el 86,7% de la muestra estudiada afirma que le gustaría participar en un programa de formación de este tipo, tan sólo el 6% de ellas han asistido a, al menos, una de las sesiones.

En último lugar, a pesar de que la difusión de la información del programa se ha realizado a través de las redes sociales, sms y carteles, es posible que no haya llegado a todas las mujeres interesadas.

En este sentido, se debe organizar y planificar una difusión más coordinada en el tiempo (avisar con al menos, un mes de antelación e ir recordándolo a medida que se acerca la fecha de inicio) y conformar una lista de inscripción para ir haciendo un recuento del número de asistentes y valorar si es necesario ampliar las formas de difusión.

La lista de inscritas, por su parte, puede suponer una fuente de motivación para evitar quedarse sin plaza y una forma de proyectar la información sobre otras personas interesadas que conozcan los talleres a través de las conocidas o amigas inscritas.

No se puede olvidar que no hay una sola y única causa a la falta de participación y que con mucha probabilidad, la multiplicidad de motivos se entremezclen con las distintas situaciones cotidianas de las mujeres. Además, el tiempo de prueba ha sido muy corto (sólo 6 sesiones), por lo que convendría repetir la experiencia en un periodo más largo y con una

proyección mayor (repartiendo por ejemplo, un calendario fijo de sesiones y una alternativa al cuidado de los menores) para facilitar en la medida de lo posible el aumento de asistentes.

Para la valoración del grado de satisfacción de las participantes (objetivo 3) se utilizan los ítems recogidos a través de las encuestas de satisfacción y la observación participante.

La utilidad y la satisfacción de los contenidos trabajados son aspectos muy bien valorados por todas las participantes, encontrando apropiados los objetivos y las actividades realizadas. Expresan su satisfacción con las habilidades trabajadas y en el 100% de los casos recomendarían a amigas y conocidas el taller. A nivel oral, también destacan que el taller les sirve para tener un espacio para ellas y para conocer a otras mujeres que comparten su misma situación.

Respecto a los aspectos metodológicos, también se obtienen valoraciones muy positivas tanto en la duración de las sesiones, como en el tipo de actividades desarrolladas, la forma de trabajo, los contenidos y las herramientas utilizadas. Destaca que las sesiones que se basaron en juegos tuvieron una gran aceptación entre las participantes.

Los contenidos trabajados han tenido muy buena acogida entre las participantes, valorando muy positivamente todos los ítems de este apartado. El ítem que ha obtenido peores puntuaciones es el que tiene que ver con la profundidad de los contenidos. No obstante, los contenidos se desarrollan a lo largo de distintas sesiones, por lo que la explicación a las bajas puntuaciones puede estar en las faltas de asistencia, que no les permiten seguir el ritmo normal de exposición y aprendizaje.

Las valoraciones a la docente, por su parte, han sido muy positivas, destacando además entre las respuestas de la pregunta abierta “Lo mejor de la actividad ha sido...”. Aprecian especialmente la implicación y la cercanía como aspectos muy positivos, valorando el trabajo y el esfuerzo que supone organizar un taller de estas características. Al final de la experiencia, mostraron su agradecimiento de forma oral y se mostraron interesadas en continuar la formación.

Para finalizar, destacar que tanto el horario como los espacios utilizados y la organización les han resultado apropiados a la forma de trabajar. Respecto a las expectativas cumplidas, el 99% de las asistentes consideran que se han cumplido, de forma muy satisfactoria sus expectativas.

Las preguntas abiertas aportan informaciones sobre aspectos que no se han incluido en la encuesta. En este caso, los comentarios positivos versan sobre la implicación y las explicaciones de la docente y las ayudan que perciben en cuanto a la mejora de sus capacidades y habilidades, en especial, para la búsqueda de empleo y la mejora de la expresión oral.

Además, destacan que la redacción de sus propios instrumentos les ayuda a recobrar la ilusión y la energía, sintiéndose orgullosas del trabajo realizado. Al mismo tiempo, valoran de forma muy positiva el poder conocer a otras mujeres, reírse, debatir y compartir ideas, etc.

Respecto a los aspectos negativos o a mejorar, reclaman más tiempo de duración de las sesiones y más participación de otras mujeres para poder tener conversaciones con más puntos de vista.

En conclusión, el plan diseñado puede contribuir a desarrollar las competencias básicas que permiten mejorar la empleabilidad de las mujeres. Además, también se prevé el trabajo de algunas competencias transversales, como pueden ser el desarrollo de habilidades sociales, la resolución de problemas o el enfrentamiento de situaciones de conflicto, que además de mejorar la empleabilidad, les sirven para su vida cotidiana.

El fomento de la red social también contribuye a mejorar la empleabilidad, entendida como un proceso dinámico y variable que está inversamente relacionado con el riesgo de exclusión (a mayor empleabilidad, menor riesgo) y a reducir el aislamiento social.

Conclusiones

No se nace mujer, se llega a serlo.

(Simone de Beauvoir)

La finalidad de esta investigación radica en desarrollar un programa de formación en la orientación laboral para facilitar el proceso de inserción al mercado laboral del colectivo femenino en riesgo del municipio de Seseña.

Previamente, con intención de diseñar un programa adaptado a las motivaciones e intereses del colectivo, se han analizado las características, necesidades y demandas de las mujeres que conforman el mismo a través de la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas que han permitido recoger y analizar la información y los discursos expresados.

Posteriormente, se dio paso al diseño y desarrollo del programa formativo y a su evaluación parcial a través de la aplicación de una experiencia didáctica sobre la unidad 2 a un grupo de 15 mujeres, obteniendo unos resultados muy relevantes para la investigación. A continuación, se describen las conclusiones extraídas en ambos procesos relacionándolas con la teoría que sustenta el marco de la investigación, en un proceso lineal y coherente.

En relación al colectivo estudiado, hemos concluido que las mujeres en riesgo del municipio de Seseña son mujeres jóvenes, de entre unos 30-50 años de edad, que tienen una media de al menos dos hijos menores a cargo de entre 3 a 12 años (tan sólo el 11,11% de la muestra no tienen hijos). Su situación laboral es precaria, observándose que el 78,9% de la muestra se encuentra parada (encontramos una media de 3,5 años de desempleo), mientras que el 11,7% activas tienen contratos por horas (una media de 4 horas/semanales).

La mayoría de las mujeres (un 60%) conviven con su pareja y sus hijos, destacando el amplio número de familias que son más de 5 miembros en la unidad familiar (37,22%) y que tienen menores a su cargo (75,5%). Por otra parte, el 86,6% de las mujeres participantes tienen familiares (hijos o progenitores) a su cargo, suponiendo una barrera

interna y externa para la inserción laboral de la mujer (Casas y Sallé, 1987; Gil Jaurena, 2009; Medá, 2002).

El cuidado de los hijos o de las personas dependientes limita las opciones de las mujeres a la hora de buscar empleo, ya que parten de unas condiciones muy específicas para poder aceptar un puesto.

En este sentido, entran en juego muchos factores que afectan de distinta manera a la inserción. En primer lugar, en el análisis de los discursos obtenidos, las mujeres manifiestan que tratan de llegar a todo, pero que en el 43,8% de los casos tienen problemas para poder conciliar su vida laboral y familiar debido, entre otros motivos, a los horarios, a las edades de los hijos y a los precios de los servicios de transporte.

En el caso de los horarios, declaran que el cuidado de los menores les imposibilita trabajar jornadas completas, por lo que tienden que recurrir a la reducción de jornada (con la consecuente reducción de salario), para poder atenderles (DIF: 11. Conciliación). Además, la escasa oferta de plazas públicas en los CAI del municipio, junto al precio de las guarderías (DIF: 8. Serv. Públ.), no contribuye a facilitar esta tarea, por lo que se ven obligadas a recurrir a la ayuda de familiares o conocidas (36,49%), a intentar complementar horarios con la pareja (24,4%) o a contratar a una persona en casa (18,8%) para poder conciliar horarios. Una de las demandas extraídas en el análisis cualitativo se relaciona directamente con la mejora de este tipo de servicios, en cuanto a la cantidad de plazas ofertadas, así como a la adaptación de los precios y los horarios a las necesidades de las familias (DEM: 16. Ay. Conciliación).

Una vez que los niños van al colegio, la opción de ampliar horarios con el comedor y las actividades extraescolares ofertadas en la localidad les permite buscar empleos con un

horario más amplio (DIF: 11. Conciliación). En este sentido, un 53,9% de la muestra prefiere trabajar en jornada de mañana mientras que sólo un 6,7% prefiere la tarde y un 5% la noche.

El autoempleo aparece como una alternativa para superar las dificultades de conciliación (40% de las encuestadas), permitiendo gestionar los horarios y el ritmo de trabajo, así como ofrecer una garantía de futuro a sus descendientes. El 5% afirma haber experimentado ya esta opción, con un resultado desfavorable.

Al mismo tiempo, un 27,7% de las personas encuestadas manifiesta no tener pareja, por lo que tienen que ocuparse ellas solas tanto del cuidado de los hijos como de conseguir el sustento económico familiar. En este sentido, se demandan más ayudas socioeconómicas que permitan a las mujeres poder desarrollar un proyecto laboral continuo y duradero (DEM 12. Ay. Económicas).

Relacionado con la economía, conviene puntualizar que, por su proximidad a Madrid, los precios de las viviendas en Seseña son muy altos, especialmente los alquileres. De este modo, se observa que el 52,22% de la muestra vive en alquiler y el 22,78% está pagando una hipoteca, por lo que los gastos mensuales son muy elevados. Sólo el 11,67% de la muestra habita en una casa en propiedad.

Finalmente, las carencias del municipio en relación al transporte (DIF: 8. Serv. Públ.) constituyen otra barrera para poder incorporarse al mercado laboral. Las rutas son muy largas y los horarios muy escasos, por lo tanto, el coche resulta casi imprescindible. Sin embargo, muchas de las mujeres participantes no disponen de coche para poder desplazarse, por lo que les supone una limitación insalvable.

Es posible que por este motivo, sólo el 64,4% de la muestra encuestada manifieste que aceptaría un empleo que le supusiese un desplazamiento fuera del municipio. A su vez, la mejora del transporte municipal es una de las demandas extraídas en el análisis cualitativo junto a las mejoras en los servicios de conciliación (DEM: 14. Ay. Transporte).

En una proporción más pequeña, hacen referencia a limitaciones físicas por enfermedades o minusvalías y a la dificultad de aceptar empleos con salarios excesivamente bajos.

En resumen, podemos afirmar que las tareas de cuidado de los hijos y las carencias en los servicios públicos constituyen una barrera para la inserción sociolaboral de la mujer que puede solventarse a través de inversión pública para la mejora de dichos servicios.

En otro orden de factores internos, encontramos la asunción de roles y estereotipos sexualizados en torno a la maternidad, el cuidado de los hijos y la responsabilidad en las tareas de la casa (DIF: 4 Estereotipos). De esta forma, las mujeres asumen estereotipos masculinizados al querer abarcar a todas las tareas, produciendo una sobrecarga de trabajo que les impide disfrutar de momentos de ocio y tiempo libre. Además, la doble jornada y la falta de corresponsabilidad e implicación en las tareas de hogar cargan aún más el peso de la mujer, disminuyendo su autoestima y autoconcepto.

Por lo tanto, podemos afirmar que la educación en igualdad para la progresiva deconstrucción de los estereotipos y roles asumidos es imprescindible para los procesos de cambio sociales hacia una sociedad más justa y respetuosa con todas las personas.

Respecto a los factores externos, la maternidad supone una barrera discriminatoria tanto en los procesos de acceso al mercado laboral (condiciones de acceso y criterios de selección) como en el mantenimiento del puesto de trabajo (socialmente está

preestablecido que la mujer se encarga del cuidado de los hijos, lo que le obliga a ausentarse de su puesto de trabajo) (DIF: 10.Discriminación).

Mientras que en el análisis cualitativo se han obtenido discursos argumentando dichas discriminaciones y demandas relacionadas con la mejora de la legislación para evitarlas (DEM: 13. Ay. Laborales), en el estudio cuantitativo, la referencia a este tipo de obstáculos es muy pequeña. De este modo, al preguntar a las participantes los motivos por los que creen que no encuentran empleo, un 47,2% de la muestra opina que es a causa de la crisis, ya que no hay empleo para nadie, por lo tanto es una cuestión de falta de puestos de trabajo. Mientras que un 26,7% considera que les falta formación, un 23,4% lo relaciona con la discriminación por el cuidado de los hijos y la conciliación y un 11,7% con la falta de experiencia.

En este sentido, se concluye que los largos periodos de inactividad laboral y las frecuentes entradas y salidas del mismo, junto a la falta de formación permanente y las condiciones de acceso a los puestos de trabajo marcadas por las empresas y diferenciadas por géneros, suponen una barrera de inserción muy importante para las mujeres.

Para terminar de comprender la motivación de las mujeres para la inserción laboral, se analizaron y valoraron los discursos en torno a sus proyectos vitales, concluyendo que la incorporación de las mujeres al mercado laboral responde a factores principalmente económicos (90%) y en menor medida, a factores relacionados con la independencia, el desarrollo personal, la creación de red social y la necesidad de obtener tiempo para ellas (MOT 1, 2 y 3). En este sentido, la valoración del trabajo como fuente de crecimiento personal supone una motivación muy importante para el desarrollo de su plan vital.

A pesar de que el componente económico es muy pesado a la hora de incentivar al empleo, podemos asegurar que se están produciendo cambios en los proyectos vitales de las mujeres, valorando las ventajas que aporta el trabajo a su salud y a su bienestar personal y familiar.

Como han indicado varios autores (Casas y Sallé, 1987; Medá, 2002; Suárez, 2008) se ha encontrado que, teniendo en cuenta las características de las mujeres en riesgo del municipio, el nivel de estudios es ligeramente más alto de lo que se había pensado inicialmente en base a la teoría consultada.

Frente al 8,9% de la muestra que no tiene ninguna titulación básica, encontramos que el 20,6% tienen estudios superiores de FP, así como que un 1,7% ha obtenido una titulación universitaria. El resto tienen estudios básicos o educación primaria.

La alta cualificación de la muestra contrasta con su situación de vulnerabilidad, por lo que se hace necesario realizar un análisis más profundo de este factor. Muchas de las personas que han participado de la muestra son originarias de distintos países de América del Sur, Centroamérica, África (Nigeria y Marruecos) y Países del Este Europeo. Algunas de ellas, obtuvieron sus certificaciones en sus países de origen, sin embargo, al emigrar, no realizaron los trámites de homologación y en consecuencia, no pueden dedicarse a la profesión estudiada (DIF: 5. Formación).

En otros casos, el nacimiento de los hijos produjo un abandono del mercado laboral por parte de la mujer, que al prolongarse en el tiempo, ha producido un desfase formativo que les imposibilita volver a ejercer (DIF: 5. Formación, 7. Laboral y 11. Conciliación).

Al mismo tiempo, se observa que las mujeres valoran muy poco la formación permanente, dado que el 67,8% de la muestra no responde a esta cuestión. Sin embargo, sí consideran que la formación es imprescindible para poder acceder al mercado laboral (un 26,7% considera que la falta de estudios les supone una barrera).

Se puede apuntar, a modo de conclusión, que a pesar de que las mujeres valoran y comprenden la necesidad de formarse y reciclarse, en muchos casos no conocen los recursos formativos que existen en el municipio o alrededores, por lo que descuidan su proceso formativo durante largos periodos de tiempo.

En este sentido, los discursos hacen referencia tanto al valor de la formación ocupacional (para el empleo), como a la formación para la búsqueda activa de empleo (DEM: 15. Ay. Formación). En relación al primer factor, el ítem “cursos para aprender un oficio” es el tema más votado en la elección de temas de interés para el programa de formación, con un 54,44% de los votos. Le siguen “búsqueda de empleo en Internet” (38,33%), “diseño de currículums y cartas de presentación” (37,22%), “NTIC” (35,55%) y “ETT” (35,55%).

Por tanto, se concluye que la preocupación por poder optar a cursos de formación permanente como a cursos que les enseñen el uso y manejo de Internet es latente a todos los discursos y constituye una demanda de formación tanto del análisis cualitativo como del cuantitativo. Este hecho tiene sentido en una sociedad cada vez más globalizada e interconectada, en la que la mayoría de los procesos y comunicaciones ya se producen online.

Al mismo tiempo, las mujeres consideran que necesitan formarse en el ámbito de la orientación laboral ya que no conocen los recursos a su alcance para realizar búsquedas eficaces (falta de competencias en el uso de Internet, para la redacción del CV, para

afrontar una entrevista). Sólo el 73,8% utiliza más de un recurso en su plan de búsqueda de empleo, destacando que el 65% acude a los contactos de los que dispone como principal forma de búsqueda, seguida de Internet (63,9%) y la inscripción en la oficina de empleo (52,8%). En relación al municipio, el 47,8% no conoce ninguno de los recursos de búsqueda de empleo locales.

Este dato alerta sobre la falta de eficacia de la publicidad de los distintos recursos municipales y permite afirmar la necesidad de abordar de forma multidisciplinar esta problemática social de forma urgente para poder mejorar las competencias de las mujeres en riesgo.

Ante la falta de formación y destrezas manifestadas en el uso de Internet, el dato de que más del 50% de las participantes lo consideren su principal recurso para la búsqueda de empleo resulta llamativo. Se deduce que esto se debe a que las bolsas de empleo de los ayuntamientos así como las ETT derivan las inscripciones a la web, obligando a su uso a todas las personas, tengan o no competencias para ello.

De esta forma, el 65% de las participantes manifiestan no haber recibido nunca formación en la orientación laboral y el 86,7% demuestra interés en participar de uno de ellos, preferentemente, en horario de mañana, para poder facilitar la conciliación familiar.

En vista de las características, necesidades y demandas expresadas por las participantes, se concluye que el diseño de un programa de formación para facilitar la inclusión de las mujeres en riesgo del municipio de Seseña responde a unas necesidades y a unas demandas reales de la población.

Por su parte, la experiencia didáctica versó sobre los contenidos de la unidad 2, desarrollando actividades de tipo práctico para adquirir las competencias necesarias para la redacción de un CV y de una carta de presentación.

Se puede concluir que tanto el grado de adquisición de los contenidos como el grado de satisfacción de las asistentes resultaron ser muy positivos, cumpliendo en mayor o menor medida todos los objetivos propuestos.

Sin embargo, el poder de convocatoria de la actividad no fue muy satisfactorio. De una población de alrededor de 250 mujeres, sólo 15 participaron de al menos, una sesión formativa, constituyendo sólo el 6% de la población.

En este sentido, se pueden deducir distintas causas o motivos que hayan producido esta falta de asistencia, de forma que puedan tratar de solventarse en el caso de que se decida aplicar el programa de formación durante el tiempo recomendado (9 meses).

Como primera opción, la falta de asistencia puede haberse debido a que el horario de las sesiones haya sido por la tarde (de 17 a 19 horas). Las dificultades en el transporte, junto a las tareas de cuidado de los hijos suponen una barrera importante para las mujeres tanto a nivel laboral como personal.

Una segunda opción es que la información sobre la puesta en marcha del taller no haya sido efectiva, y por lo tanto, no haya llegado a todas las destinatarias. Aunque se trató de cubrir todas las formas posibles de propaganda, se hizo con muy poco tiempo de antelación, por lo que puede ser que no hayan podido organizarse con el tiempo suficiente.

Finalmente, la tercera opción se correspondería con la falta de motivación e interés hacia acciones de este tipo. A pesar de que la veracidad de esta hipótesis contradiría los

resultados de la investigación llevada a cabo en el municipio, no puede descartarse como posible causa.

A modo de conclusión final, me gustaría destacar que considero que la educación no formal es un recurso muy valioso pero muy poco explotado. Por lo tanto, puede ser una herramienta muy poderosa de transformación social, aplicándolo con responsabilidad y de forma crítica, adaptándonos a la realidad social y a los distintos agentes que la componen.

Sin embargo, la falta de motivación de los colectivos supone una gran barrera en su aplicación. Por este motivo, se debe seguir trabajando en diseñar nuevas formas de motivación para conseguir que asistan de forma continuada y sean capaces de aprovechar la formación para su propio desarrollo personal y profesional. En una sociedad en constante cambio, la educación/formación a lo largo de la vida resulta imprescindible.

Parece evidente que las actuaciones deben enfocarse al empoderamiento personal de las mujeres y del colectivo en general, potencializando sus puntos fuertes y ayudándoles a superar los estereotipos y barreras sociales que padecen en su día a día. A pesar de que el objetivo de contribuir a la creación de una red social entre las participantes no ha podido evaluarse debido a la falta de asistencia de las mismas, se considera que es un factor muy importante y que debe ser un elemento fundamental en la intervención socioeducativa.

En este mismo sentido, es muy importante dar voz a las mujeres, permitirles mostrar sus miedos, sus dudas, sus ideas y sus aspiraciones, así como dejar que ellas mismas vayan tomando las riendas del grupo y sean capaces de autogestionarse como grupo, solicitando la ayuda necesaria a las y los profesionales que están a su disposición.

Por tanto, se aprecia una clara necesidad de alfabetización para colectivos excluidos, especialmente mujeres, cuyas necesidades no son cubiertas por ningún organismo oficial en el municipio. Dicha alfabetización, hace referencia tanto a la analógica como a la digital, así como a aquella formación básica en habilidades sociales y competencias básicas.

Para ello, es necesario involucrar desde la base, tanto a las instituciones como a las mujeres, a través de asociaciones y movimientos que promuevan el cambio social y el desarrollo del colectivo.

Limitaciones del estudio

En relación a las dificultades del estudio, conviene puntualizar algunos aspectos que han resultado ser bastante importantes a la hora de agilizar trámites y evaluar resultados, a nivel investigador como a nivel práctico:

En un primer momento, destacar la falta de información institucional y oficial, en concreto fuentes estadísticas, sobre las acciones que Servicios Sociales realiza sobre las personas que acuden en busca de información, recursos o apoyos varios. Las cifras oficiales no pueden ser contrastadas debido a la pérdida de datos de la memoria del ordenador, por lo que tuvimos que buscar una solución alternativa que garantizara, en cierta medida, que las cifras que se barajan son lo más próximas a la realidad posible. Este obstáculo supuso un gran retraso temporal que finalmente se resolvió de la mejor forma posible.

Por otro lado, la escasa participación en el programa formativo no nos ha permitido poder analizar uno de los objetivos clave, que es la formación de red social a través del trabajo en grupo. La falta de compromiso y de constancia en relación a la asistencia a impedido poder comprobar si las relaciones entre las participantes se fortalecían o no.

Respecto al resto de instrumentos, las muestras son pequeñas (a excepción de la encuesta que tiene una representatividad muy alta), pero representativas de las distintas situaciones, por lo que creemos que la información obtenida tiene no sólo relevancia, sino también calidad, permitiendo extraer conclusiones muy significativas para la investigación. No obstante, se podrían ampliar para dar lugar a más diversidad de opiniones, situaciones y formas de afrontar las dificultades.

Prospectiva y líneas futuras de actuación

Prospectiva

Esta investigación puede servir de punto inicial o punto de partida al estudio y conocimiento de la población femenina en riesgo que se encuentra limitada por falta de habilidades y recursos, tanto económicos como formativos, para su desarrollo profesional y en especial, en localidades o pueblos que no cuentan con recursos tan amplios como las grandes ciudades.

Uno de los objetivos planteados ha sido precisamente ese, tratar de esclarecer cuáles son las dificultades que afrontan las mujeres a la hora de poder incorporarse al mercado laboral en un municipio donde hay escasez de oferta de empleo a pesar de las numerosas industrias colindantes. Por otra parte, la aplicación de la metodología diseñada, que a su vez se basa en estudios más amplios sobre aplicación didáctica para colectivos en riesgo, denota nuevos retos que afrontar en el futuro, como pueden ser la motivación de las mujeres hacia la formación o el refuerzo de la red social en el colectivo femenino a través del ocio y el entretenimiento.

Son muchos los obstáculos que aparecen en el trabajo con este colectivo, en parte por la falta de motivación, pero sobre todo por la falta de apoyos en sus tareas cotidianas, que les dificultan poder gestionar y localizar soluciones para sus dificultades. Por ello, es necesario contribuir a su empoderamiento desde una postura de respeto y empatía, no de forma asistencialista o paternalista. Es decir, debemos contribuir a proporcionar recursos que les permitan tomar sus propias decisiones, hacerse cargo de sus proyectos vitales y tomar las riendas de sus vidas. Esta es la observación final de este trabajo, que espera ser el punto de partida de muchos otros.

Futuras líneas de actuación: vías de desarrollo de la investigación

Este trabajo quiere ser sólo el inicio de un largo camino investigador centrado en la perspectiva de género como referencia de análisis de la realidad. Desde mi punto de vista, el desarrollo de la sociedad no puede seguir adelante sin tener en cuenta las necesidades y aportes de la población femenina, que constituye un amplio porcentaje de la misma.

Se escucha a menudo que la lucha por la igualdad es una lucha antigua, que ya está superada porque formalmente, ya tenemos leyes que nos consideran iguales. Sin embargo, como demuestran investigaciones como ésta, la igualdad real está hoy muy lejos de ser efectiva.

Comportamientos machistas, asesinatos, violaciones de múltiples derechos, culpabilidad, barreras internas y externas de acceso al trabajo, a la vida pública, desprotección social de la mujer, utilización de la mujer como arma de guerra,... un largo etcétera que demuestra que dicha lucha está y debe estar muy viva en una sociedad que pretende un futuro mejor para todas y todos.

Por este motivo, la principal vía de desarrollo de este trabajo es precisamente llevar a cabo el programa de formación completo durante un periodo de tiempo amplio en el que se pueden cuantificar y comprobar los resultados, conformando una verdadera red social que sea capaz de ir gestionando recursos para mejorar su formación: búsqueda de asociaciones que puedan contribuir a la formación, formación de una red de amistades que les permita apoyarse mutuamente en el cuidado de los hijos y la conciliación, potenciar el valor de la formación continua como elemento clave de desarrollo personal y profesional, aprender a utilizar correctamente las herramientas de búsqueda de empleo así como a redactarlas: CV

y cartas de presentación, desarrollar habilidades sociales que les ayuden en su vida personal y profesional, etc.

Continuando con las aplicaciones prácticas, otra vía podría ser desarrollar un proyecto de inmersión en TIC para mujeres. En este sentido, se orientaría tanto a la búsqueda de empleo como al conocimiento de la red para poder utilizar los recursos en su vida personal: asesoramiento de seguridad en Internet de cara a los menores, uso de redes sociales, compra online, gestión de aplicaciones cotidianas (banca electrónica, plataformas papás 2.0. utilizada en colegios e institutos, trámites online, etc.), información, fuentes de ocio online, etc.

Desde un punto de vista más amplio, cabría plantearse el desarrollo de una plataforma virtual que sirva como referente a la orientación laboral de las mujeres, incluyendo todos los contenidos trabajados en el curso presencial y ampliando con secciones de recursos e información sobre ofertas de empleo y otras noticias de interés, así como con tutorías o atenciones a través de videoconferencia o correo electrónico.

De esta forma, la formación estaría disponible en la red para cualquier persona y permitiría facilitar el seguimiento de la misma desde casa. En este caso, sería importante incluir una forma de comunicación rápida y directa en la que las mujeres puedan volcar sus impresiones y sus propuestas de temáticas a tratar.

A continuación se proponen algunas cuestiones de investigación que pueden orientar futuros estudios:

- ϕ ¿Qué opiniones tienen los jóvenes (hombres y mujeres) en relación al acceso al empleo de la mujer, la distribución del trabajo doméstico y la crianza de los hijos?

¿se están superando los estereotipos tradicionales? O por el contrario, ¿se perpetúan los roles de género en las nuevas generaciones?

- ϕ En parejas en las que ambos miembros de la pareja trabajan, ¿cómo se reparten las tareas domésticas? ¿en qué porcentaje?
- ϕ Muchas mujeres afirman que trabajan por motivos económicos, ¿es igual en la población masculina?
- ϕ Las personas que trabajan, ¿han podido cumplir con éxito su proyecto profesional? Es decir, ¿están contentas con su trabajo? ¿cambiarían de empleo? En caso de que sí, ¿por qué no lo hacen? Explorar la motivación en torno al empleo y su relación con la felicidad de la persona en general.
- ϕ Tasas de abandono escolar femenino: causas, soluciones planteadas (a nivel estatal y autonómico), repercusión en los planes vitales de las niñas. ¿Se educa para la proyección vital y profesional de la persona?
- ϕ ¿Influye la elección de los estudios (de las mujeres) en una mayor probabilidad de desempleo y precariedad laboral? Esta pregunta se la plantean Casas y Sallé ya en el año 1987 (Casas y Sallé, 1987) junto a la siguiente: ¿se ha convertido el estudio en una opción más de “espera” para los jóvenes? Resulta interesante la investigación de ambas en la actualidad en vista de las cifras tan alarmantes que manejamos en torno al abandono escolar y el desempleo juvenil.

Estas son sólo algunas de las preguntas extraídas de la investigación realizada y que resultan interesantes de cara a futuras intervenciones y/o estudios. Por supuesto, seguro

que pueden encontrarse muchas más, por lo que espero que esta tesis, además de haber servido a mi desarrollo personal y profesional como docente e investigadora, sirva de inspiración a muchas personas más interesadas en esta temática.

Bibliografía

- Abad Abad, M. Luisa; Arias Correa, Azucena; Blanco García, Nieves; Cumellas Riera, Montserrat; Jiménez Aleixandre, M^a Pilar; Padró López, Francesc; et al. (2002). Género y educación. La escuela coeducativa. Barcelona: Editorial Graó.
- Acevedo Ruiz, Manuel. (2006). Integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Asignatura pendiente de la cooperación. Madrid: CONGDE.
- Agencia de calidad sanitaria de Andalucía. Desarrollo profesional en salud (2012). Cuestionario de expectativas y cuestionario de satisfacción del alumnado participante en una actividad formativa. Junta de Andalucía. Recuperados de http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/formacionsalud/gestor/es/calidadscopio/elemento_0020_cuestionario_satisfaccion_alumnado_evalua.html#.WNf05G-LTIX; http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/formacionsalud/export/sites/default/galerias/aportesDocumentos/pildora/Cuestionario_expectativas_eValua.pdf; http://www.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/formacionsalud/export/sites/default/galerias/aportesDocumentos/pildora/Cuestionario_satisfaccion_alumnado_eValua.pdf
- Aguilar, M^a Carmen y Urbano, Antonio. (2014). La necesidad de alfabetización digital e intergeneracional en la familia y la escuela. Revista Didáctica, Innovación y Multimedia (DIM), núm. 28, 1-15. Recuperado de <http://dim.pangea.org/revistaDIM28/revista28ARalfadigital.htm>
- Albert, M^a José. (2009a). Educación, formación y trabajo. En Murga, M^a Ángeles (Ed.), Escenarios de innovación e investigación educativa (pp. 210-224). Madrid: Ed. Universitas, S.A.
- Albert, M^a José. (2009b). La educación en las distintas etapas de la vida. En Murga, M^a Ángeles (Ed.), Escenarios de innovación e investigación educativa (pp. 198-209). Madrid: Ed. Universitas, S.A.
- Alcalde, Ana Rosa y López, Irene. (Coord.). (1999). Relaciones de género y desarrollo. Hacia la equidad de la cooperación. Madrid: Instituto Universitario De Desarrollo Y Cooperación.

- Alfonso Sánchez, José Manuel. (Dir.). (2010). Educación para la ciudadanía: razones y reacciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Almenar, M^a de las Nieves y Valera, Sandra. (2009). La educación a lo largo de la vida en la Unión Europea y los organismos internacionales. En Murga, M^a Ángeles (Ed.). Escenarios de innovación e investigación educativa (pp. 254-266). Madrid: Ed. Universitas, S.A.
- Álvarez Méndez, Juan Manuel. (2000). Didáctica, currículo y evaluación. Buenos Aires: Ed. Mino y Dávila.
- Álvarez Méndez, Juan Manuel. (2001). Evaluar para conocer, examinar para excluir. Madrid: Ed. Morata.
- Álvarez Méndez, Juan Manuel. (2007). La evaluación formativa. Cuadernos de Pedagogía, nº 364, 96-99.
- Álvaro Page, Mariano. (Coord.). (1994). Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Amo (del), Eva. (2012, 16 de enero). La mitad de los adolescentes andaluces cree que los celos son una prueba de amor. Portal aprendemas. Recuperado de http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N9674_F16012012.html
- Ander-Egg, Ezequiel. (1995). Técnicas de investigación social. Buenos Aires: LUMEN.
- Ander-Egg, Ezequiel. (2014). El proceso de globalización neoliberal y sus impactos sobre la cultura. Quaderns d'animació i educació social. Revista semestral para animador@s y educador@s sociales, nº 20, 1-12. Recuperado de http://quadernsanimacio.net/ANTERIORES/veinte/index_htm_files/globalizacion.pdf
- Antón, Raúl y Levratto, Valeria. (2013). Didáctica horizontal y comunidades de práctica para el desarrollo del espíritu crítico en la red. En Rodríguez Terceño, José (Coord.), Nuevas perspectivas modales para la enseñanza superior (pp. 39-58). Ed. Vision Libros.
- Aparici, Roberto. (2010). Conectados en el ciberespacio. Madrid: UNED.

-
- Aparici, Roberto y Osuna, Sara. (2010). Educomunicación y cultura digital. En Aparici, Roberto (Coord.), Educomunicación: más allá del 2.0 (pp. 307-318). Barcelona: Gedisa, S.A.
- Aparici, Roberto. (Coord.) (2003). Comunicación educativa en la sociedad de la información. Madrid: UNED.
- Aparici, Roberto y García, Agustín. (1988). El material didáctico de la UNED. Madrid: ICE-UNED
- Aranda Álvarez, Elviro. (2010). La ley de igualdad y la paridad electoral. En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.). La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 131-154). Madrid: Dykinson S.L.
- Arconada Melero, Miguel A. y Leal González, Daniel A. (2011). Convivir en igualdad. Prevención de violencia masculina hacia las mujeres en todas las etapas educativas. Madrid: UNED.
- Arnau, Laia y Zabala, Antoni. (2007). 11 ideas clave: Cómo aprender y enseñar competencias. Barcelona: Ed. Graó.
- Arroyo, Antonio; Castelo, Asunción y Pueyo, M^a Carmen. (1994). El departamento de orientación: atención a la diversidad. Materiales para la educación secundaria. Madrid: Narcea S.A.
- Asís (de) Roig, Rafael. (2010). Prólogo. En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.). La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 9-15). Madrid: Dykinson S.L.
- Astelarra, Judith.(2003). ¿Libres e iguales? Sociedad y política desde el Feminismo. Ed. Isis Internacional.

- Ayuntamiento de Seseña. (2014a). Documento I. Memoria informativa. Ayuntamiento de Seseña, Toledo. Recuperado de <http://www.ayto-sesena.org/documentos/pom/01%20Memoria%20Informativa/Documento%20I.%20Memoria%20Informativa.pdf>
- Ayuntamiento de Seseña. (2014b). II Plan Local de Integración Social de Seseña (público). Servicios Sociales del Ayuntamiento de Seseña, Toledo. Recuperado de <http://www.ayto-sesena.org/documentos/perfilcontratante/II%20PLAN%20LOCAL%20DE%20INTEGRACION%20SOCIAL%20DE%20SESENA%20PUBLICO.pdf>
- Ballesteros, Belén y Lara (de), Enriqueta. (2007). Métodos de investigación en educación social. Madrid: UNED.
- Ballesteros Velázquez, Belén; García Llamas, José Luis y González Galán, M^a Ángeles. (2001). Introducción a la investigación en educación. Tomo II. Madrid: UNED.
- Ballesteros, Belén; García, José Luis y González, M^a Ángeles. (2001). Introducción a la investigación en educación. Madrid: UNED
- Banco de guías para la construcción de un lenguaje no sexista incluyendo comunicación escrita, uso de imágenes, recursos, etc. de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo. Recuperado de <http://igualdad.uniovi.es/nosexista>
- Baños, Laura; Fuente (de la), Sergio; Muñoz, Irene; Platero, Sheila; Ramos, Pilar; Sainz, Marta y Vega, Trinidad. (s.f.). Preparados... listos... ¡ya! Guía de orientación para el empleo. Madrid: Fundación MOA, Fundación Estudiantes y Caja Madrid.
- Barbas Coslado, Ángel. (2012). Educomunicación: desarrollo, enfoques y desafíos en un mundo interconectado. Revista Foro de Educación. Pensamiento, cultura y sociedad, nº 14, 157-175.
- Barbas Coslado, Ángel. (2012). La educación de los Derechos Humanos a través del ciberespacio. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia 15 (1), 196-197.

-
- Barberà Gregori, Elena y De Martín Rojo, Elena. (2009). Portfolio electrónico: aprender a evaluar el aprendizaje. Barcelona: Editorial UOC.
- Baron, Robert A. y Byrne, Donn. (2005). Psicología social. Madrid: Pearson, Prentice Hall.
- Barrantes Echavarría, Rodrigo. (2001). Investigación. Un camino al conocimiento: un enfoque cuantitativo y cualitativo. Costa Rica: Ed. Universidad Estatal a Distancia.
- Beauvoir (de), Simone. (2013). El segundo sexo (4ª ed.). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Bengoechea Gil, Mª Ángeles. (2010). La ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo: el reto de erradicar discriminaciones. En Bengoechea Gil, Mª Ángeles (Ed.), La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 21-44). Madrid: Dykinson S.L.
- Benito Martínez, Juan. (2008). Educación social para la igualdad. En Hernández Pedreño, Manuel (Ed.), Exclusión social y desigualdad (pp. 79-104). Murcia: Universidad de Murcia.
- Benito (de), Emilio y Sahuquillo, María R. (2011, 16 de diciembre). El 10,8% de las españolas ha sido víctima de la violencia machista. Diario El País (edición on-line). Recuperado de http://sociedad.elpais.com/sociedad/2011/12/16/actualidad/1324034144_754434.html
- Berga, Anna. (2005). Adolescencia femenina y riesgo social: una relación invisible. Revista Educación Social, nº 29, 63-77.
- Bisquerra Alzina, Rafael y Pérez Escoda, Nuria. (2009). El saber hacer emocional, destreza ineludible. Revista Cuadernos de Pedagogía, nº 389, 54-56.
- Blanco, Nieves (Coord.). (2001). Educar en femenino y en masculino. Madrid: Ediciones Akal.
- Blanco Casares, Rosa; Rodríguez Roldán, Mª Pilar y Segovia Aguilar, Blas. (2011). Aprender en comunidad con las TIC. Revista Cuadernos de Pedagogía, nº 410, 35-37.

- Bodelón, Encarna. (2010). La transformación feminista de los derechos. En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.), La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 83-100). Madrid: Dykinson S.L.
- Bolívar, Antonio. (2007). Educación para la ciudadanía. Algo más que una asignatura. Colección Crítica y Fundamentos. Barcelona: Ed. Graó.
- Borràs Castanyer, Laura; Miralles, Laia y Vayreda, Agnes. (2002). Mujeres e Internet. Un viaje a través de la red. En Borràs Castanyer, L. (Ed.), Deseo, construcción y personaje (pp. 103-114). Madrid: SGAE-Fundación Autor. Recuperado de http://hermeneia.net/CV/lborras_cv/laura_cv_archivos/pdf/enredarse.pdf
- Braverman, Harry. (1975). Trabajo y Capital Monopolista. Nuestro Tiempo: México.
- Buedo Martínez, Sergio. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. Revista de Educación Social, nº 21. Recuperado de <http://www.eduso.net/res/21/articulo/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>
- Burch, Sally. (2005). Sociedad de la información y Sociedad del conocimiento. En Ambrosi, Alain; Peugeot, Valèrie y Pimienta, Daniel (Coord.), Palabras en juego: Enfoques Multiculturales sobre las sociedades de la Información. C&F Éditions. Recuperado de <http://vecam.org/article518.html>
- Cabrera, Antonio; Caparrós, César y Puyuelo, Carme. (2009). Prácticas en empresas: otra forma de aprender. Revista Cuadernos de Pedagogía, nº 394, 33-35.
- Callejo, Javier. (2001). El grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación. Barcelona: Ed. Ariel, S.A.
- Callejo, Javier y Viedma, Antonio. (2006). Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención. Madrid: Ed. MacGrawHill.

-
- Camacho Martí, M^a del Mar; Gisbert Cervera, Mercé y Prete (del), Annachiara. (2013). Las TIC como herramienta de empoderamiento para el colectivo de mujeres mayores. El caso de la comarca del Montsià (Cataluña). *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, nº 43, 37-50. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2013.i43.03>
- Campo-Arias, Adalberto y Oviedo, Heidi C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, nº 10 (5), 831-839.
- Capel Martínez, Rosa M^a. (1984). El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930). Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.
- Carbonell, Jaume. (2007). Convivencia, ¿dónde está el problema? *Revista Cuadernos de Pedagogía*, nº 364, 3-5.
- Cárdenas de Santamaría, M^a Consuelo. (2011, 7 de septiembre). Eliminar los estereotipos. Portal portafolio.co. Recuperado de <http://www.portafolio.co/opinion/eliminar-los-estereotipos>
- Carosio, Alba. (s.f.). Equidad y enfoque de género. *Revista de la Unidad académica de Ciencias Sociales de la UAZ*. México. Recuperado de http://sociales.uaz.edu.mx/c/document_library/get_file?uuid=81c893e5-7a8c-424c-aa1b-ac508bd063c3&groupId=12606
- Casacuberta Sevilla, David; Collado Bolívar, Antonio J. y Ortoll Espinet, Eva (Coord.). (2007). La alfabetización digital en los procesos de inclusión social. Barcelona: Editorial UOC.
- Casacuberta Sevilla, David. (2007). E-inclusión: los retos cognitivos. *Enrahonar* 38/39, 221-230. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/Enrahonar/article/download/72488/82745>
- Casas, José I. y Sallé, M^a Ángeles. (1987). Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres. Madrid: Ministerio de Cultura.
- Castaño, Cecilia. (2008). La segunda brecha digital. Madrid: Ediciones Cátedra.

- Castells, Manuel. (2001). Internet y la sociedad red. En Gabriel Ferraté (Rector de la universidad), Lección inaugural del programa de doctorado sobre la sociedad de la información y el conocimiento. Conferencia dirigida por la Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona. Recuperado de <http://www.uoc.edu/web/cat/articles/castells/castellsmain1.html>
- Castells, Manuel. (2002). La dimensión cultural de Internet. En Ferran Mascarell (Presentador), Ciclo de debates culturales Cultura XXI: ¿nueva economía?, ¿nueva sociedad? Ciclo dirigido por la UOC y el Institut de Cultura del Ayuntamiento de Barcelona, Barcelona. Recuperado de <http://www.uoc.edu/culturaxxi/esp/articles/castells0502/castells0502.html>
- Castells, Manuel. (2003). Internet, libertad y sociedad: una perspectiva analítica. Polis: Revista Latinoamericana, Nº. 4, 1-26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2798272.pdf>
- Castells, Manuel. (2005). La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura: La sociedad Red. Madrid: Alianza Editorial.
- Castells, Manuel. (2012). Comunicación y poder. Madrid: Alianza Editorial.
- Castillo, Santiago y Polanco, Luis. (2004). Enseña a estudiar...aprende a aprender. Madrid: Ed. Pearson. Prentice Hall.
- Caubergs, Lisette y Charlier, Sophie. (2007). El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica. Bruselas: Comisión de Mujeres y Desarrollo. Recuperado de www.dhl.hegoa.ehu.es/recursos/421
- Chait Barnett, Rosalind & Shibley Hyde, Janet. (2001). Women, men, work and family. American Psychology, nº 56 (10), 781-796.
- Chicano Jávega, Enriqueta. (2010). Algunas reflexiones sobre la paridad. En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.), La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 155-178). Madrid: Dykinson S.L.

Coll, César. (2007). Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. *Aula de innovación educativa*, nº 161, 34-39.

Comisión Europea. (2010). Comunicación de la Comunicación Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado de http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm

Comisión Europea. (2015). Libros Verdes. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado de http://ec.europa.eu/green-papers/index_es.htm

Corbetta, Piergiorgio. (2007). Metodología y técnicas de la investigación social. Madrid: Ed. McGrawHill.

Cortés, Juan José y Dubois, Alfonso. (2005). Nuevas Tecnologías de la Comunicación para el Desarrollo Humano. Bilbao: Hegoa.

Costa, Sandra; Ferrer, Carles y Panchón i Iglesias, Carme. (2005). Las chicas adolescentes y la justicia juvenil. *Revista Educación Social*, nº 31, 25-43.

Crovi Druetta, Delia. (2010). El entramado reticular de la educación. Una mirada desde la comunicación. En Aparici, Roberto (Coord.), *Educomunicación: más allá del 2.0* (pp. 105-128). Barcelona: Gedisa, S.A.

Delval, Juan. (2004). El desarrollo humano. Madrid: Ed. Siglo XXI de España editores.

Detienen a un hombre en Castellón por agredir a su mujer y una de sus hijas. (2012, 14 de enero). *Diario El mundo* (edición on-line). Recuperado de <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/01/14/castellon/1326556336.html>

Díaz De Greñu Domingo, Sofía. (2010). Discriminación o Igualdad. La educación en el respeto a la diferencia a través de la enseñanza de la historia (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, Valladolid. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/689/1/TESIS67-100823.pdf>

- Diego (de), Sara. (2016). Uno de cada cinco hogares vive bajo el umbral de pobreza: menos de 8.011 euros anuales. El Confidencial. Recuperado de http://www.elconfidencial.com/espana/2016-05-24/umbral-pobreza-hogares-ine_1205320/
- Dubin, Kenneth A. (2010). ¿Tendrá consecuencias la LOIMH para las estrategias empresariales? En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.), La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 213-230). Madrid: Dykinson S.L.
- Echarri, Ana. (2008, mayo 21). Nuevas relaciones de género: Hombres, mujeres y ciborgs [Archivo de video]. En III Jornadas de formación docente en igualdad de género. Matalascañas, España. Recuperado de <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1489>
- Echeita, Gerardo. (2006). Educación para la inclusión. Educación sin exclusiones. Madrid: Ed. Narcea.
- Eizagirre, Marlen; Murguialday, Clara y Pérez de Armiño, Karlos. (s.f.). Empoderamiento. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Universidad del País Vasco: Hegoa. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>
- Elaboración de currículums sin experiencia y formación (08/03/2017). Portal primerempleo.com. Recuperado de <https://www.primerempleo.com/blogs/blog.asp?id=524>
- Elaboración de currículums sin experiencia y formación (08/03/2017). Portal trabajoypersonal.com. Recuperado de <https://trabajoypersonal.com/curriculum-vitae-sin-estudios/>
- Elzo, Javier. (2005). Chicos y chicas: tan similares y tan distintos. Revista de Educación Social, nº 29, 39-60.
- Escribano González, Alicia. (2004). Aprender a enseñar. Fundamentos de didáctica general. Cuenca: Universidad de Castilla la Mancha.

-
- Feito, Rafael. (2006). Otras miradas sobre la pedagogía “ZEN”. Revista Cuadernos de pedagogía, nº 358, 90-95.
- Feliciano García, Luis A.; Jiménez Llanos, Ana B. y Santana Vega, Lidia E. (2012). Toma de decisiones y género en el Bachillerato. Revista de Educación, nº 359, 357-387. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre359/re35917.pdf?documentId=0901e72b813d72d5>
- Feliz Murias, Tiberio. (2010). Diseño de programas de educación social. Madrid: McGraw Hill.
- Ferguson, Robert. (2007). Los medios bajo sospecha. Ideología y poder en los medios de comunicación. Barcelona: Ed. Gedisa.
- Fernández, M^a Dolores y Lebrero, M^a Paz. (2015). Investigación sobre educación infantil. La calidad en opinión de su profesorado. Madrid: Ed. Síntesis.
- Fernández Barquín, Carmen. (2015). II Jornada formativa programa CLARA. Proceso de orientación socio-laboral. La mediación con el tejido empresarial [Presentación de diapositivas de la jornada].
- Flick, Uwe. (2004). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata
- Fondo Español de Garantía Agraria. (2016). Programa Operativo de Ayuda Alimentaria del Fondo de Ayuda Europea para las personas más desfavorecidas (2014-2020) en España. Ministerio de agricultura y pesca, alimentación y medio ambiente. Gobierno de España. Recuperado de https://www.fega.es/PwfGcp/es/accesos_directos/plan2010_ayudas/index.jsp
- Frías-Navarro, Dolores. (2014). Apuntes de SPSS. Valencia: Universidad de Valencia.
- Gallego, Domingo J. y Gatica, Nibaldo (Coord.). (2010). La pizarra digital. Una ventana al mundo desde las aulas. Colección “Educación y psicología”. España: Ed. Eduforma.

- Gallego Matas, Sofía y Rodríguez Moreno, M^a Luisa. (1999). El proyecto profesional, herramienta de intervención en la función tutorial universitaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, nº 10 (17), 179-192.
- Garay Montañez, Nilda. (2006). Nuevas tecnologías: “nueva revolución” sin las mujeres. *Mujeres en red. El periódico feminista*. Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article647>
- García, Luis Alberto y Hernández, Pedro. (1997). *Enseñar a pensar: Un reto para los profesores*. Tenerife: Tafor Ediciones.
- García Cabeza, Belén. (2009). Escuela mixta vs. Escuela educativa: un estudio de caso en torno a la reproducción transformación de las desigualdades de género. *Actas do X Congreso Internacional Galego-Português de Psicopedagogía* (pp. 2417-2431). Braga: Universidade do Minho. Recuperado de <http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/xcongreso/pdfs/t6/t6c175.pdf>
- Gardner, Howard. (2001). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona: Ed. Paidós.
- Gasch, Begoña. (2006). Espacios educativos que ofrecen una alternativa al fracaso escolar. *Gestión perversa de un modelo de aprendizaje*. *Revista de Educación Social*, nº 32, 61-78.
- Gento Palacios, Samuel. (2004). *Guía práctica para la investigación en educación*. Madrid: Ed. Sanz y Torres, S.L.
- Gil Jaurena, Inés. (2009). Inclusión y exclusión social. En Murga, M^a Ángeles (Ed.), *Escenarios de innovación e investigación educativa* (pp. 143-156). Madrid: Ed. Universitas, S.A.
- Gil Pascual, Juan Antonio. (2006). *Estadística e informática (SPSS) en la investigación descriptiva e inferencial*. Madrid: Ed. UNED.

-
- Gil Pascual, Juan Antonio. (2011). Metodología cuantitativa en educación. Madrid: Ed. UNED
- Gilbert, Ian. (2009). Motivar para aprender en el aula. Las siete claves de la motivación escolar. Educador: Ed. Paidós.
- Gimeno A., M^a José y Rocabert, Esperanza. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. Revista de orientación y psicología AEOP, nº 9 (15), 25-36.
- Ginés Mora, José. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. Revista Iberoamericana de Educación, nº 035, 13-37. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OIE). Recuperado de www.rieoei.org/rie35a01.pdf
- Gomáriz, Enrique. (1992). Los Estudios de Género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas. En Rodríguez, Regina (Ed.), Fin de Siglo: género y cambio civilizatorio. Nº 17 de Ediciones de las mujeres (pp. 83-110). Santiago de Chile: ISIS Internacional.
- Gómez Mendoza, Miguel Ángel (2000). Análisis de contenido cualitativo y cuantitativo: Definición, clasificación y metodología. Revista de Ciencias Humanas. Recuperado de <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev20/gomez.htm>
- González, Ana y Lomas, Carlos (Coord.). (2006). Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia. Barcelona: Editorial Graó.
- González Lucini, Fernando. (1999). Temas transversales y educación en valores. Madrid: Ed. Anaya.
- Gros Salvat, Begoña. (2006). ¿Qué debe saber el profesorado? Revista Cuadernos de pedagogía, nº 363, 58-65.
- Grupo Tecopy. (2017). Presentación de los programas de inserción laboral para desempleados. Castilla y León. Recuperado de

<https://www.grupotecopy.es/es/servicios/formacion/programas-de-empleo/programas-de-orientacion-formacion-e-insercion-formacion-para-desempleados.html>

Gutiérrez Martín, Alfonso. (2003). Alfabetización digital. Algo más que ratones y teclas. Barcelona: Ed. Gedisa. S.A.

Hargreaves, Andy. (2003). Enseñar en la sociedad del conocimiento. Barcelona: Ed. Octaedro.

Hermida, Xosé. (2016). Mujeres en la cuneta laboral. El País. Recuperado de http://economia.elpais.com/economia/2016/02/09/actualidad/1455016595_125467.html

Hernández Pedreño, Manuel. (2008). Pobreza y exclusión en las sociedades del conocimiento. En Hernández Pedreño, Manuel (Ed.), Exclusión social y desigualdad (pp. 15-58). Murcia: Universidad de Murcia.

Hernando Gómez, Ángel. (2009). Nuevas tecnologías, otra forma de hacer. Revista Cuadernos de Pedagogía, nº 389, 73-75.

Herrero, Montserrat y Naval, Concepción (Eds.). (2006). Educación y ciudadanía en una sociedad democrática. Madrid: Ediciones Encuentro.

Huergo, Jorge A. (2010). Una guía de comunicación/educación, por las diagonales de la cultura y la política. En Aparici, Roberto (Coord.), Educomunicación: más allá del 2.0 (pp. 65-104). Barcelona: Gedisa, S.A.

Humphries, Jane & Rubery, Jill. (1984). The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction. Cambridge Journal of economics, nº 8 (4), 331-346.

Instituto aragonés de empleo. (2017). Presentación de los programas de inserción laboral para desempleados. Aragón. Recuperado de

<http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragoneseEmpleo/AreasTematicas/Empleo/ServiciosOrientacionInsercion/ci.Programa-Integral-para-la-Mejora-de-la-Empleabilidad-y-la-Inserci%C3%B3n.detalleInaem>

Instituto de la Mujer. (s.f.). Programas de inserción sociolaboral. Instituto de la mujer. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/home.htm>

Instituto De La Mujer. (1995). El largo camino hacia la igualdad. Feminismo en España 1975-1995. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

Instituto De La Mujer. (2003). III Congreso mundial de mujeres rurales. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto De La Mujer. (2008). Las mujeres en cifras 1983-2008. Madrid: Ministerio de Igualdad.

INE. Instituto Nacional de Estadística. (2014). Encuesta de población activa (EPA). Recuperado de http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

INE. Instituto Nacional de Estadística. (2015). Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2015. Datos por municipios (Seseña). Población por sexo, municipios y nacionalidad. Recuperado de <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p05/a2015/l0/&file=00045003.px&L=0>

Jiménez, Juanma. (2015). La mitad de las personas atendidas por Cáritas vive en familias con trabajo. El mundo (edición digital). Recuperado de <http://www.elmundo.es/sociedad/2015/10/06/5613c321ca4741cc7d8b45f6.html>

Junta de Andalucía. (2017). Presentación de los programas de inserción laboral para desempleados: Itinerario Personalizado de Inserción (IPI). Andalucía. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae/areas/mejora-empleabilidad/itinerarios-insercion.html>

Kaplún, Mario. (2010). Una pedagogía de la comunicación. En Aparici, Roberto (Coord.), Educomunicación: más allá del 2.0 (pp. 41-61). Barcelona: Gedisa, S.A.

- Krause, Mariane. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. Revista Temas de Educación, nº 7, 19-39.
- Krüger, Karsten (2006). El concepto de sociedad del conocimiento. Biblio 3W, Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales, Vol. XI, nº 683. Barcelona. Recuperado de <http://www.ub.es/geocrit/b3w-683.htm>
- Kymlicka, Will. (2001). Educación para la ciudadanía. Colom, Francisco (Ed.), El espejo, el mosaico y el crisol. Modelos políticos para el multiculturalismo (pp. 251-282). Barcelona: Anthropos.
- Larrain, Verónica; Molina, M^a José y Moyà, Teresa. (2009). Nueva narrativa sobre el aprendizaje: el e-portfolios. Revista Cuadernos de Pedagogía, nº 393, 34-37.
- Larumbre, M^a Ángeles. (2004). Las que dijeron que no. Palabra y acción del feminismo en la transición. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Lent, Robert W. & Worthington, Roger L. (2000). On school-to-work transition, career development theories, and cultural validity. The career development quarterly, nº 48 (4), 376-383.
- Leung, Linda. (2007). Etnicidad Virtual. Raza, resistencia y World Wide Web. Barcelona: Gedisa, S.A.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperado de <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Lorente, Miguel; Lorente, José Antonio; Lorente, Manuel Javier; Martínez, M^a Elena y Villanueva, Enrique. (2000). Síndrome de agresión a la mujer. Síndrome de maltrato a la mujer. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (RECPC) 02-07. Recuperado de http://criminet.ugr.es/recpc/recpc_02-07.html
- Lorente López, Sara. (2014). Las personas atendidas por Cáritas pasan de 1,9 a 2,5 millones. El País (Edición digital). Recuperado de http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/09/29/actualidad/1411989045_795090.html

Lucena Ferrero, Ricardo. (1999). Historia de la educación en la España contemporánea. Madrid: Acento Editorial.

Manzano Soto, Nuria. (2000). Indicadores para evaluar programas de orientación educativa. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP), vol. 11, nº 19, 51-75. Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/11324/10814>

Manzano Soto, Nuria. (2005). Trabajando con jóvenes en riesgo de exclusión. Revista Mexicana de Orientación Educativa, nº 6, 17-30. Recuperado de <http://www.remo.ws/REVISTAS/remo-6.pdf>

Marchesi, Álvaro. (2004). Qué será de nosotros. Los malos alumnos. Madrid: Ed. Alianza.

Marrodan, M^a. José. (2003). Ser, convivir y pensar. Madrid: ICCE.

Martí, Lourdes (Coord.). (2009). Autoridad y disciplina. Revista Cuadernos de Pedagogía, nº 396, 9-57.

Martín-Barbero, Jesús. (1998). Nuevos regímenes de visualidad y des-centramientos culturales. Bogotá. Recuperado de www.revistaeducacion.mec.es/re338/re338_06.pdf

Martínez Quintana, Violante. (2001). Estudios y políticas sociales para las mujeres. Madrid: UNED.

Más del 26% de las jóvenes españolas se siente atrapada en su relación. (2012, 11 de enero). heraldo.es. Europa Press, Madrid. Recuperado de http://www.heraldo.es/noticias/sociedad/mas_del_las_jovenes_espanolas_siente_atrapada_relacion_171966_310.html

Medá, Dominique. (2002). El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Madrid: Narcea Ediciones.

Mendoza, Rosa. (2002). El género y los enfoques de desarrollo. Escuela para el Desarrollo. Lima, Perú. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/vargas_mk/biblio.pdf

- Mercader Uguina, Jesús R. y Pérez del Prado, Daniel. (2010). La ley de igualdad, negociación colectiva y planes de igualdad: balance de resultados. En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.), La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 179-212). Madrid: Dykinson S.L.
- Mestre Chust, José Vicente. (2007). La necesidad de la educación en Derechos Humanos. Barcelona: UOC.
- Miguel Quesada, Francisco José (2010). Mapas conceptuales a partir de entrevistas cualitativas. Integración de métodos mediante el uso conjunto de ATLAS/ti y SPSS. Papers: revista de sociología, vol. 95, nº 2, 507-529. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/59651>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (s.f.). Emprender y coeducar. El género no es cuestión de dos colores. España: Ed. Cámaras de Comercio (Valnalón).
- Miraflores, Emilio y Quintanal, José (Coord.). (2008). Educación primaria: orientaciones y recursos metodológicos para una enseñanza de calidad. Madrid: Editorial CCS.
- Monereo, Carles (Coord.). (2005). Internet y competencias básicas. Aprender a colaborar, a comunicarse a participar, a aprender. Barcelona: Ed. Graó.
- Moreno Sánchez, Emilia. (Coord.) (2010). Orientaciones para una educación no sexista. Oviedo: Septem Univeritas Ediciones.
- Murguialday, Clara. (s.f.). Género. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Universidad del País Vasco: Hegoa. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>
- Naciones Unidas. (2010). Innovar para incluir: jóvenes y desarrollo humano. Informe sobre desarrollo humano para Mercosur 2009-2010. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo.

-
- Natansohn, Graciela (Coord.). (2013). *Internet en código femenino. Teorías y prácticas*. Buenos Aires: La Crujía.
- Naval, Concepción y Laspalas, Javier (Eds.). (2000). *La educación cívica hoy: una aproximación interdisciplinar*. Navarra: Ed. Eunsa.
- Navarro García-Suelto, M^a Carmen. (2014). El e-portfolio como herramienta educativa y de motivación en educación secundaria: ventajas y dificultades en su aplicación. Un caso de estudio de investigación-acción. *EDUTECH, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, nº 50, 1-17. Recuperado de http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec50/n50_Navarro.html
- Oliveira (de), Ismar. (2010). Caminos de la educomunicación: utopías, confrontaciones y reconocimientos. En Aparici, Roberto (Coord.), *Educomunicación: más allá del 2.0* (pp. 129-150). Barcelona: Gedisa, S.A.
- Ortega, Isabel. (2009). Los recursos metodológicos de carácter tecnológico en la educación. En Murga, M^a Ángeles (Ed.), *Escenarios de innovación e investigación educativa* (pp. 295-304). Madrid: Ed. Universitas, S.A.
- Ortega Rivera, Francisco Javier y Ortega Ruiz, Rosario. (2000). Educar la convivencia mediante proyectos de coeducación. En Ortega Ruiz, Rosario (Coord.), *Educar la convivencia para prevenir la violencia* (pp. 193-210). Colección Aprendizaje en práctica, vol. 3. Madrid: A. Machado Libros S.A.
- Padilla Carmona, M^a Teresa. (2002). Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral. En Moreno, Emilia y Villegas, Sonia (Eds.), *Introducción a los estudios de la mujer. Una mirada desde las Ciencias sociales* (pp.73-95). Huelva: Diputación Provincial; Seminario de estudios de la mujer de la Univ. de Huelva.
- Parcerisa, Artur. (2004). *Didáctica en la educación social. Enseñar y aprender fuera de la escuela* (4^a Ed). Barcelona: Editorial Graó.
- Pascual Pastor, Pilar. (2016). Yo cuido, tú cuidas, ella cuida, nosotras nos descuidamos. Por qué cuidar es peligroso para la salud de las mujeres. *Revista con la A*, nº43. Recuperado

de <http://conlaa.com/yo-cuido-tu-cuidas-ella-cuida-nosotras-nos-descuidamos-por-que-cuidar-es-peligroso-para-la-salud-de-las-mujeres/>

Peña, Patricia. (2014). Género, mujeres y TICs. De los techos de vidrio a mayor participación y contenidos de, desde y para mujeres. En Irigaray, Fernando y Lovato, Anahí (2014). Hacia una comunicación transmedia (pp. 33-40). Rosario: UNR Editora. Editorial de la Universidad Nacional de Rosario. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/244926680/Hacia-una-Comunicacion-Transmedia>

Pérez de Armiño, Karlos. (s.f.). Vulnerabilidad. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Universidad del País Vasco: Hegoa. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/228>

Pérez de la Fuente, Oscar. (2010). Mujeres gitanas. De la exclusión a la esperanza. En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.), La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 261-293). Madrid: Dykinson S.L.

Pérez Luño, Antonio E. (1987). Sobre la igualdad en la Constitución española. En VVAA, Anuario de Filosofía del Derecho (pp. 133-152). Madrid: Ministerio de Justicia, Gobierno de España. Recuperado de https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-F-1987-10013300152

Pérez Serrano, Gloria. (2009a). Pedagogía social (PS) y animación sociocultural (ASC). En Murga, M^a Ángeles (Ed.), Escenarios de innovación e investigación educativa (pp. 129-144). Madrid: Ed. Universitas, S.A.

Pérez Serrano, Gloria. (2009b). Estrategias de intervención social. En Murga, M^a Ángeles (Ed.), Escenarios de innovación e investigación educativa (pp. 157-170). Madrid: Ed. Universitas, S.A.

Pérez-Vitoria, Silvia. (1994). Las mujeres y las nuevas tecnologías de la comunicación. Ed. UNESCO. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000951/095175sb.pdf>

- Piscitelli, Alejandro. (2006). Nativos e inmigrantes digitales. ¿Brecha generacional, brecha cognitiva, o las dos juntas y más aún? Revista Mexicana de Investigación Educativa (RMIE), vol. 11, nº 28, 179-185. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2124921>
- Planas, Jordi. (2009). La formación profesional a debate. Revista Cuadernos de Pedagogía, nº 394, 83-87.
- Portal de empleo de la Comunidad de Madrid. (2017). Presentación de los programas de Recualificación Profesional en trabajos de Colaboración Social. Comunidad de Madrid. Recuperado de http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142586154366&pagename=Empleo/Page/EMPL_pin_tarContenidoFinal
- Pozo Llorente, M^a Teresa y Rodríguez Sabiote, Clemente. (s.f.). El grupo de discusión como estrategia para la evaluación de la realidad educativa multicultural. Recuperado de http://www2.uned.es/congreso-inter-educacion-intercultural/Grupo_discusion_1/13.%20T.pdf
- Prats, Jaime. (2015). El 27% de la población está en riesgo de pobreza o exclusión en España. El País (Edición digital). Recuperado de http://politica.elpais.com/politica/2015/02/10/actualidad/1423563860_879713.html
- Prensky, Marc. (2001). Nativos e Inmigrantes Digitales. Institución Educativa SEK. Recuperado de [http://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20\(SEK\).pdf](http://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20(SEK).pdf)
- Prieto Castillo, Daniel. (2010). Construir nuestra palabra de educadores. En Aparici, Roberto (Coord.), Educomunicación: más allá del 2.0 (pp. 27-40). Barcelona: Gedisa, S.A.
- Quesada, Rocío. (2002). Estrategias para el aprendizaje significativo. México: Ed. Limusa.
- Quiroz Velasco, M^a Teresa. (2010). Educar en otros tiempos. El valor de la comunicación. En Aparici, Roberto (Coord.), Educomunicación: más allá del 2.0 (pp. 187-204). Barcelona: Gedisa, S.A.

- Red Andalucía Orienta. (2017). Presentación de los programas de inserción laboral para desempleados. Andalucía. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae/areas/mejora-empleabilidad/andalucia-orienta.html>
- Reigeluth, Charles. (2000). Diseño de la instrucción. Madrid: Colección Aula XXI. Ed. Santillana.
- Rodríguez Moreno, M^a Luisa. (2002). La orientación profesional de las personas adultas: fundamentos, principios y servicios. En Sobrada Fernández, Luis (Ed.), Orientación profesional: diagnóstico e inserción laboral (pp. 5-38). Barcelona: Estel.
- Rodríguez Moreno, M^a Luisa. (2003). Funciones de la orientación y de la información profesional ante la nueva Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones, de 2002, en España. Bordón, n^o 55 (3), 409-418.
- Rubio Gómez, M^a Josefa. (2009). Evaluación de instituciones, programas y cursos en educación. En Murga, M^a Ángeles (Ed.), Escenarios de innovación e investigación educativa (pp. 304-318). Madrid: Ed. Universitas, S.A.
- Rubio Serrano, Fina. (s.f.). Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión. Recuperado de http://www.surt.org/docs/competencias_empleabilidad_estrategias.pdf
- Ruiz Corbella, Marta. (2009). La planificación en los procesos formativos. En Murga, M^a Ángeles (Ed.), Escenarios de innovación e investigación educativa (pp. 278-294). Madrid: Ed. Universitas, S.A.
- Ruiz Gil, Juana M^a. (2010). Fundamento, urgencia y autoría de los esfuerzos legislativos para la erradicación de la violencia de género. En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.), La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 45-82). Madrid: Dykinson S.L.
- Salmerón Pérez, Honorio (Coord.). (1997). Diagnosticar en educación. Granada: FETE-UGT.

-
- Sánchez de Lara, Cruz (2010). El acoso en la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 231-260). Madrid: Dykinson S.L.
- San Román, Sonsoles. (1998). Las primeras maestras. Barcelona: Ed. Ariel S.A.
- Santoveña Casal, Sonia M^a. (2007). Experiencias y prácticas en e-learning. Campo Abierto, vol. 26, nº 2, 109-122.
- Santoveña Casal, Sonia M^a. (2012). La formación permanente del profesorado en entornos virtuales de aprendizaje. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP), nº 43, vol. 15 (4), 69-77. Recuperado de <http://www.aufop.com/aufop/revistas/arta/digital/171/1748>
- Santoveña Casal, Sonia M^a. (2012). Repercusión de la metodología didáctica con apoyo de entornos virtuales de aprendizaje en el rendimiento de los estudiantes. Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado, nº 3, vol. 16, 409-430. Recuperado de <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev163COL11.pdf>
- Siles, Carmen y Reyes, Miguel M^a. (2003). Formación a través de las nuevas tecnologías para el fomento de una sociedad más democrática. Edutec: Revista electrónica de tecnología educativa, nº 16, 1-8. Recuperado de <http://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/539>
- Silva, Marco. (2005). Educación interactiva. Enseñanza y aprendizaje presencial y on-line. Barcelona: Ed. Gedisa.
- Solano Lucas, Juan C. (2008). La exclusión social a través de la desigualdad de oportunidades educativas. En Hernández Pedreño, Manuel (Ed.), Exclusión social y desigualdad (pp. 105- 130). Murcia: Universidad de Murcia.
- Suárez Ortega, Magdalena. (2008). El proyecto profesional y de vida de mujeres con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora (Tesis Doctoral). Sevilla: Ed. Mergablum.

- Tébar Belmonte, Lorenzo. (2003). El perfil del profesor mediador. Madrid: Colección aula XXI. Ed. Santilla.
- Ubieto, José R. (2007). Modelos de trabajo en red. Revista de Educación Social, nº 36, 27-39.
- UGT Sindicato. (2017). Presentación de los programas de inserción laboral para desempleados. Andalucía. Recuperado de <http://www.formacionyempleo.ugt-andalucia.com/secciones/72-informacion-general>
- UNESCO. (1999). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>
- Unidad de Igualdad. (2016). Página web de la Universidad de Oviedo. Recuperado de <http://igualdad.uniovi.es/presentacion>
- Uruñuela, Pedro. (2007). Convivencia y disrupción en las aulas. Revista Cuadernos de pedagogía, nº 364, 102-105.
- Valderrama, Carlos E. (2010). Ciudadanía y formación ciudadana en la sociedad de la información. Una aproximación desde la comunicación-educación. En Aparici, Roberto (Coord.), Educomunicación: más allá del 2.0 (pp. 281-306). Barcelona: Gedisa, S.A.
- Vegazo Muro, Lic W. (2015). Las TIC y sus modalidades [Presentación en SlideShare]. Recuperado de <http://es.slideshare.net/educador23013/tic-y-modalidades>
- Vicente Giménez, Teresa. (2008). Derechos sociales e integración. En Hernández Pedreño, Manuel (Ed.), Exclusión social y desigualdad (pp. 131-146). Murcia: Universidad de Murcia.
- Viedma Rojas, Antonio. (2009). Capítulo 3: Entrevistas. En Callejo Gallego, Javier; Del Vid Cid, Consuelo; Gutiérrez Brito, Jesús y Viedma Rojas, Antonio (Coord.), Introducción a las técnicas de investigación social (pp. 63-92). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Vilardo, Valeria. (2008). Mujeres, TIC y transparencia. Recuperado de <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1762>

Villalba, José R. (2012, 9 de enero). La ola de violencia de género en estas navidades deja casi cincuenta detenidos. Revista ideal. Recuperado de <http://www.ideal.es/granada/v/20120109/granada/violencia-genero-estas-navidades-20120109.html>

Villota (de), Paloma. (2010). Diseño de las políticas públicas desde la equidad de género. En Bengoechea Gil, M^a Ángeles (Ed.), La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo (pp. 101-130). Madrid: Dykinson S.L.

Anexos

Anexo I: Factores de exclusión

Ámbito	Espacio	Factor
Económico	Renta	Pobreza económica
		Dificultades financieras del hogar
		Dependencia de la protección social
		Sin protección social
Laboral	Acceso al mercado laboral	Desempleo
		Subempleo
	Condiciones laborales	Imposibilitación
		Precariedad
Formativo	Acceso al Sistema educativo	Desescolarización
		No acceso a la educación obligatoria
	Capital formativo	Analfabetismo
		Niveles formativos bajos
		Fracaso escolar
		Abandono del sistema educativo
Sociosanitario	Morbilidad	Barrera lingüística
		Enfermedades que provocan exclusión social
Vivienda	Accesibilidad	Enfermedades que sufren los colectivos excluidos
		Acceso en precariedad
	Condiciones de la vivienda	No acceso
		Malas condiciones de la vivienda
Relacional	Redes familiares	Malas condiciones de habitabilidad
		Deterioro de las redes familiares
	Redes sociales	Escasez o debilidad de las redes familiares
Político	Ciudadanía	Escasez o debilidad de redes sociales
		No acceso a la ciudadanía
		Acceso restringido a la ciudadanía
	Participación	Privación de derecho por proceso penal
		No participación política y social

Fuente: Subirats. (2002). Procesos de exclusión social y nuevas políticas para la inclusión, (Citado en Díaz et. al., 2004 y en Gil Jaurena, 2009: 153)

Anexo II: Estadísticas de población. Seseña 2015. Fuente: INE, 2015

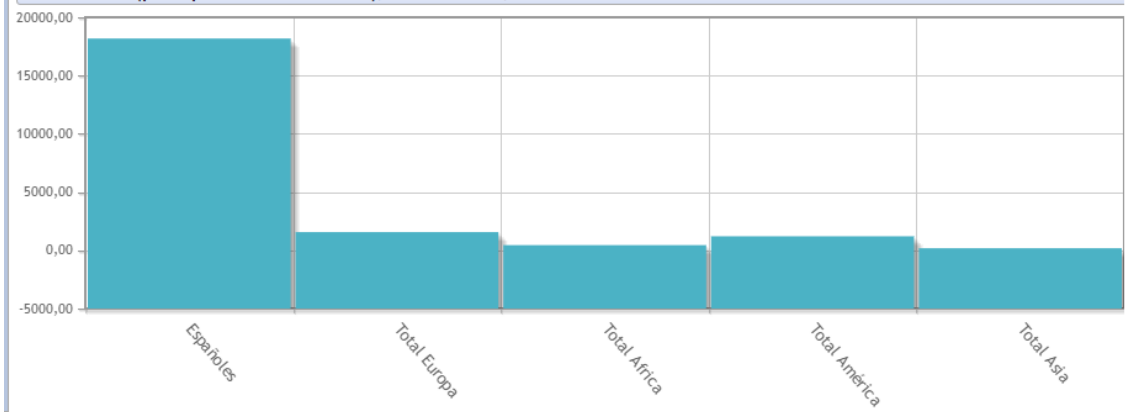
Población por sexo, municipios, nacionalidad (español/extranjero) y edad (grandes grupos)

	Total			
	Total	Menores de 16 años	De 16 a 64 años	De 65 y más años
Ambos sexos				
45161-Seseña	21.558	5.282	15.150	1.126
Hombres				
45161-Seseña	11.237	2.724	7.984	529
Mujeres				
45161-Seseña	10.321	2.558	7.166	597

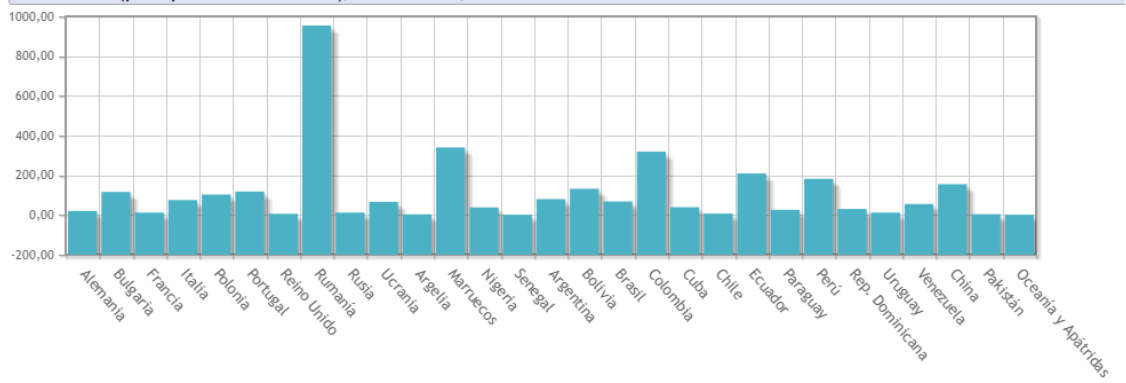
Población por sexo, municipios, nacionalidad (español/extranjero) y edad (grandes grupos)

	españoles				extranjeros			
	Total	Menores de 16 años	De 16 a 64 años	De 65 y más años	Total	Menores de 16 años	De 16 a 64 años	De 65 y más años
Ambos sexos								
45161-Seseña	18.178	4.635	12.507	1.036	3.380	647	2.643	90
Hombres								
45161-Seseña	9.507	2.387	6.626	494	1.730	337	1.358	35
Mujeres								
45161-Seseña	8.671	2.248	5.881	542	1.650	310	1.285	55

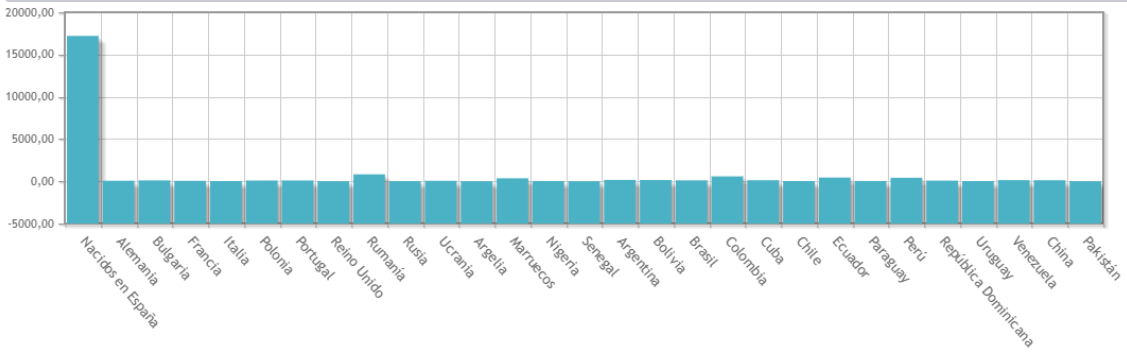
Nacionalidad (principales nacionalidades), Ambos sexos, 45161-Seseña



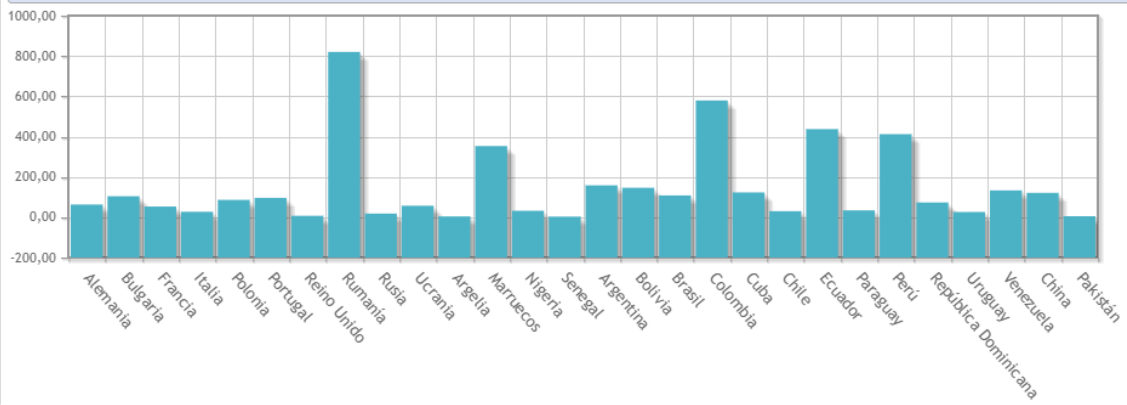
Nacionalidad (principales nacionalidades), Ambos sexos, 45161-Seseña



País de nacimiento, Ambos sexos, 45161-Seseña



País de nacimiento, Ambos sexos, 45161-Seseña



Anexo IV: Recuento de palabras técnicas utilizadas por las participantes

WORDS	P 1	P 2	Total Count	
activa		1	2	3
activando		0	1	1
activarme		0	3	3
activo		1	0	1
activos		0	1	1
"Activarse"		2	7	9
dependamos		0	1	1
depende		3	9	12
dependen		1	2	3
depender		2	10	12
dependes		1	2	3
"dependencia"		7	24	31
discriminación		2	3	5
discriminada		1	0	1
discriminar		0	1	1
"discriminar"		3	4	7
economía		1	6	7
económica		1	10	11
económicamente		6	3	9
económicas		0	5	5
económico		0	9	9
económicos		0	8	8
"economía"		8	41	49
emprendedores		5	1	6
emprendimiento		0	6	6
"emprender"		5	7	12
formaciones		1	0	1
formación		11	8	19
formamos		0	1	1
formando		1	0	1
formar		0	4	4
formarnos		0	1	1
formarse		0	1	1
formarte		1	0	1
formativamente		0	1	1
formen		0	1	1
"formarse/formación"		14	17	31
igualdad		4	2	6
iguales		2	2	4
"igualdad"		6	4	10

independencia	6	1	7
independiente	1	11	12
independientemente	0	1	1
independientes	1	1	2
"independencia"	8	14	22
integración	0	3	3
integramos	0	1	1
integrar	0	4	4
integrarme	0	4	4
integrarse	0	1	1
"integrarse"	0	13	13
reciclaje	0	2	2
reciclarme	0	1	1
reciclaros	0	2	2
reciclarse	0	3	3
reciclarte	0	1	1
"reciclaje como formación"	0	9	9

Nota: El resto de los anexos están en CD/archivo aparte.