The background features a vibrant, multi-colored gradient transitioning from purple at the top to pink and red at the bottom. Overlaid on this are several large, semi-transparent circles in shades of blue, orange, and purple. Within these circles are smaller, concentric circles in various colors like teal, orange, and red, creating a layered, geometric effect. On the left side, a white spiral binding is visible, suggesting the book is part of a binder or notebook.

GUÍA
para la medición
del impacto
de programas de inserción
sociolaboral en mujeres:
empoderamiento
y empleabilidad

GUÍA PARA LA MEDICIÓN
DEL IMPACTO
DE PROGRAMAS DE INSERCIÓN
SOCIOLABORAL
EN MUJERES:
EMPODERAMIENTO
Y EMPLEABILIDAD

**PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL
Y ECONOMÍA SOCIAL
(POISES)**

(CCI 2014ES05SFOP012)

**SUMANDO ESFUERZOS PARA
LA IGUALDAD**

Editan

Fundación Mujeres
Fundación CEPAIM

Elaboración de contenidos

María Guinea Cataluña
Raquel Santos Pérez

Coordinación

Elis L. Schettino
Laura Elisa Mora Afonso

Diseño gráfico

PabloHueso ACSL

Edición 2023

Contenidos

Prólogo	5
Introducción	7
CAPÍTULO 1	
Inclusión activa y el mercado laboral desde la perspectiva de género	13
1. Inclusión Activa	15
1.1. Conceptualización de la Inclusión Activa	15
1.2. Evolución de las estrategias de las políticas sociales europeas	16
1.3. España y la Inclusión Activa	19
2. Las políticas sociales y la inserción sociolaboral	23
CAPÍTULO 2	
Un acercamiento a la intervención sociolaboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad	27
2.1. La situación de partida de las mujeres participantes: vulnerabilidades y necesidades principales	29
2.2. Principales logros y resultados de los programas de in inserción sociolaboral	40
2.2.1. Logros y resultados a nivel de empoderamiento	41
2.2.2. Logros y resultados de empoderamiento relacional y del entorno	42
2.2.3. Logros y resultados en relación con las violencias machistas	43
2.2.4. Resultados y logros a nivel formativo	44
2.2.5. Resultados y logros a nivel laboral	45
2.3. La medición del impacto de los programas de inserción sociolaboral con mujeres	47
CAPÍTULO 3	
Propuesta de indicadores	49
3.1. Propuesta de indicadores	52
3.2. Conceptos clave	54
3.2.1. Cuidados y corresponsabilidad	54
3.2.2. Calidad del empleo	56
3.2.3. Empoderamiento	59
3.2.4. Empleabilidad	62
3.2.5. Violencias machistas	64
CAPÍTULO 4	
Recogida de información necesaria para los indicadores de empleabilidad y empoderamiento propuestos	67
4.1. ¿Cómo medir los cambios de empoderamiento y empleabilidad?	69
4.1.1. Índice de empoderamiento y empleabilidad	70
4.2. Metodología de recogida de información para medir el empoderamiento y la empleabilidad	76
4.2.1. Cuestionario	76
4.2.2. Otras herramientas para evaluar: Grupos focales con participantes	78
Glosario	79
Referencias bibliográficas	103
Anexo 1: Cuestionario de logros y cambios: explicación detallada	107
Anexo 2: Cuestionario de logros y cambios. Ejemplo cumplimentado del cuestionario de los itinerarios de empleo	115
Anexo 3: Guión grupos focales con participantes	121



PRÓLOGO

Decían las mujeres feministas de los años 70 que “lo personal es político” y con esto querían decir dos cosas: que lo que les pasaba (su lugar en el mercado laboral, sus dificultades para conciliar, para formarse o el hecho de sufrir violencia) no eran situaciones particulares, sino que tenían que ver con unas estructuras sociales que sustentaban la desigualdad entre mujeres y hombres. Querían decir también, que lo que les pasaba era político, es decir, se tenía que resolver en el ámbito de la política: no cabían “sólo” respuestas individuales.

La división sexual del trabajo como uno de los pilares fundamentales en los que todavía hoy se sustenta la desigualdad, aunque se va resquebrajando, coloca todavía a las mujeres en una situación y posición en el mercado laboral muy diferente a los hombres y, en particular, a aquellas mujeres que además tienen dificultades añadidas por su origen, cultura, edad, nivel de estudios o ingresos. Los poderes públicos tienen la responsabilidad de trabajar a favor de la igualdad y qué duda cabe que las políticas de empleo son una de las estrategias para hacerlo. Para las mujeres, la igualdad debería significar más empleo remunerado, menos trabajos de cuidados, mayores opciones formativas, más recursos para prevenir la violencia, mayor tiempo propio y mejor salud y bienestar general.

La propuesta de trabajo e indicadores que recoge esta Guía parte del contexto del desarrollo de los proyectos de inserción sociolaboral con mujeres llevados a cabo por Cruz Roja, Fundación Cepaim, Fundación Mujeres y Fundación Secretariado Gitano a lo largo del período 2016-2019 en el marco del Programa de Inclusión Social y Economía Social (POISES) cofinanciados por el Fondo Social europeo. A través de ellos, se atendieron a más de 15 mil mujeres de las cuales un 30% encontraron un empleo y un 66% se capacitaron para mejorar su empleabilidad. A pesar de que estas cifras hablan del éxito de las intervenciones, las personas implicadas en aquel momento en la coordinación de los proyectos compartíamos la inquietud por saber qué otros cambios o transformaciones se producían en la vida de las mujeres que participan en los itinerarios de inserción, más allá de emplearse o formarse. Sabíamos, por la experiencia de años de trabajo con mujeres, que en los itinerarios nunca se trabajan sólo aspectos relacionados directamente con la búsqueda de empleo y la formación. Sabíamos, que las demandas de las mujeres son múltiples porque las vidas son complejas y las situaciones diversas. Así lo constatan los equipos de orientación laboral cuando atienden un sinfín de demandas de carácter personal y social: mujeres que toman conciencia de estar en relaciones de pareja que no les satisfacen o que implican violencia, mujeres que no salen de casa y dedican

todas sus energías y tiempos al cuidado de otras personas, mujeres que desconocen su perfil profesional, mujeres sin apenas estudios, mujeres que no tienen red de apoyo, mujeres que nunca han compartido con nadie sus duelos migratorios, mujeres que se sienten mayores para diversificar sus opciones laborales, mujeres que sufren discriminación y rechazo por su origen étnico, etc.

Para muchas mujeres participar en Programas de inclusión e inserción sociolaboral supone además de su primer contacto con el trabajo remunerado, el aprendizaje de un oficio y el acercamiento al mundo profesional. Además de adquirir, de forma gradual, la seguridad y conocimientos suficientes para la búsqueda activa de empleo de forma autónoma. Pero también, una buena dosis de cambios y mejoras personales y vitales: nuevos horizontes, un replanteamiento de los roles de género, un refuerzo de sus redes sociales y una inclusión no solo en el mundo laboral sino también en el ámbito comunitario y social. Es destacable el gran valor emocional y los cambios que operan en las mujeres respecto a su empoderamiento. Se constata una evolución favorable en la adquisición y desarrollo de habilidades y competencias (personales, sociales, técnicas) que pueden aplicar en su vida personal y laboral y que les permiten enfrentarse con mayor éxito a las situaciones, en la revalorización de sus capacidades y conocimientos, etc.

Sucedía (sucede) que todas estas situaciones descritas requieren un tipo de intervención integral, personalizada y desde un enfoque transformador de género -que además demanda una mayor intensidad (más tiempo y dinero para alcanzar los mismos resultados)- que no queda reflejada en los indicadores que el Fondo Social Europeo diseña para recoger el impacto de los programas que financian.

Así, las 4 entidades detectamos la necesidad de reflexionar acerca de cómo medir el empoderamiento personal y social de las mujeres en situación de vulnerabilidad que pasaban por los itinerarios, visibilizando su compleja situación de partida y todas aquellas cuestiones que son necesarias en los procesos de apoyo para conseguir el objetivo de la igualdad de oportunidades.

La presente Guía recoge este esfuerzo colectivo que visibiliza el trabajo de los equipos y los puntos de partida de las mujeres cuando entran en los Programas, así como una propuesta de indicadores que dé cuenta de las mejoras que se producen en sus niveles de empoderamiento. Todo el esfuerzo de esta guía para va por ellas, va por nosotras.

Bakea Alonso Fernández de Avilés. Fundación Cepaim
Cristina García Comas. Fundación Mujeres
Goretti Urrutia Ayerdi. Cruz Roja
María Teresa Andrés Martín, Fundación Secretariado Gitano

INTRODUCCIÓN

Desde el período 2016-2019, **Fundación Cepaim, Fundación Mujeres, Cruz Roja Española y Fundación Secretariado Gitano han conformado una red de trabajo** para compartir metodologías de intervención con las participantes de las diferentes operaciones que han desarrollado en el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) del Fondo Social Europeo (en adelante, FSE) dirigidas a aumentar la integración sociolaboral de personas más vulnerables y fomentar la igualdad de género. Una de las reflexiones extraídas de estas experiencias ha sido la necesidad de crear nuevos indicadores que reflejen y visibilicen en mayor medida las situaciones de partida de las mujeres que participan en los programas y los resultados que logran tras su participación.

La evaluación actual de los programas de inserción sociolaboral se realiza sin tener en cuenta la situación que rodea a las mujeres al inicio del itinerario, lo que dificulta medir correctamente los logros alcanzados por éstas tras su paso por los programas. Actualmente, en los itinerarios de inserción los cambios que se producen en las mujeres van más allá de encontrar un empleo u obtener una cualificación. Muchos de los logros y cambios que se producen durante la participación en el itinerario realmente tienen que ver con la mejora del empoderamiento y la empleabilidad.

De esta forma cabe preguntarse: ¿Los **indicadores propuestos por el FSE**¹ recogen las diversas y complejas realidades que viven las participantes? ¿Cómo influyen las situaciones de partida en el desarrollo de los itinerarios de inserción sociolaboral? ¿Los indicadores de resultado son suficientes para dar cuenta de la variedad de cambios que se producen en las participantes? ¿Cómo se puede evaluar el impacto de las acciones de promoción de la igualdad de género sobre los cambios de situación personal o laboral en mujeres y hombres? Si bien podemos medir el número de personas que encuentran trabajo después de las Operaciones, ¿a qué tipo de trabajos están accediendo hombres y mujeres?

A partir de estas cuestiones, surgió el proyecto **Sumando Esfuerzos para la Igualdad desarrollado por Fundación Cepaim y Fundación Mujeres con la colaboración de Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano**, con la finalidad de mejorar la inserción sociolaboral de mujeres en situación o riesgo de exclusión

1. La lista de indicadores específicos POISES pueden encontrarse en el [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#). Los comunes, se encuentran en el anexo 1 del [REGLAMENTO \(UE\) 2021/1057 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 24 de junio de 2021 por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus \(FSE+\) y por el que se deroga el Reglamento \(UE\) n.o 1296/2013](#).

social, a través de la experimentación y generalización de un modelo de análisis del impacto en las participantes de las medidas desarrolladas. Se trata, de una iniciativa basada en una investigación participativa, **destinada a complementar las metodologías de evaluación dirigidas a medir los cambios a nivel personal, laboral y social de las acciones de inclusión social a través del diseño de una batería de indicadores que nos ayuden a comprender mejor la contribución que estas operaciones tienen hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres** y aporte un valor añadido en la definición, desarrollo y evaluación de resultados de las políticas locales, regionales, nacionales y europeas.

La **primera fase** del proyecto se centró en realizar un **diagnóstico** del sistema de medición de las operaciones que se estaban desarrollando en las entidades implicadas en el proyecto. Así, el diagnóstico se basó en +ADELANTE de Fundación Cepaim; DANA+ de Fundación Mujeres; Puentes hacia el empleo de Cruz Roja; y CALÍ de Fundación Secretariado Gitano.

El desarrollo de esta fase se ha basado en la triangulación metodológica y complementariedad de diferentes métodos de investigación: Análisis de fuentes secundarias; Análisis de registros y estadísticas de las operaciones POISES desarrolladas por las cuatro entidades; Entrevistas semiestructuradas a 42 profesionales; Entrevistas en profundidad a 32 participantes de las operaciones; Grupos focales con profesionales (7 grupos focales con 45 profesionales en total).



El programa **+ADELANTE** de **Fundación Cepaim** tiene como objetivo fundamental favorecer una ciudadanía activa, promoviendo la integración sociolaboral de mujeres de colectivos vulnerables a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género, la conciliación de la vida personal y familiar, evitando la discriminación múltiple. Desde una perspectiva feminista e interseccional, se trata de dar una respuesta integral a las necesidades formativas y de inserción laboral de mujeres que contempla una estrategia dual que combinando medidas específicas dirigidas a mujeres víctimas de múltiple discriminación con medidas para aplicar la transversalidad del principio de igualdad de género.



El programa **PUENTES HACIA EL EMPLEO: ITINERARIOS POR LA IGUALDAD** de **Cruz Roja** promueve el protagonismo de las mujeres en el mundo laboral desde dos perspectivas: desde sus capacidades para potenciarlas y desde los obstáculos para contrarrestarlos. El objetivo de este programa es acercar al mercado de trabajo a mujeres que se encuentran muy alejadas mejorando su empleabilidad y su acceso al empleo incidiendo en la reducción de las brechas de género. Se dirige a mujeres que sufren discriminación múltiple y/o pertenecen a colectivos en riesgo. Para lograrlo, el programa les brinda las herramientas para que se empoderen, se capaciten y desarrollen su profesión gracias al compromiso de empresas aliadas que apuestan por el talento femenino y la igualdad de oportunidades.



El programa **DANA+** de **Fundación Mujeres** se dirige a superar las dificultades que encuentran las mujeres en el acceso al empleo y a corregir las desigualdades que operan en el mundo laboral con actuaciones que fomentan la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral.

DANA+ interviene con los diferentes actores implicados en la igualdad en el empleo: mujeres desempleadas (haciendo hincapié en las que encuentran especiales barreras para el acceso al empleo), emprendedoras y empresarias, organizaciones laborales, estructuras responsables del fomento de empleo e igualdad y población en general de las comunidades autónomas de Andalucía, Asturias, Castilla la Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, La Rioja y Madrid.



El programa **CALÍ POR LA IGUALDAD DE LAS MUJERES GITANAS** de **Fundación Secretariado Gitano** tiene como principal objetivo mejorar la inclusión sociolaboral de mujeres gitanas en situación de alta vulnerabilidad, a través del fomento de la igualdad de oportunidades, de la igualdad de género y la lucha contra toda forma de discriminación.

La **segunda fase** se centró en el **diseño** del nuevo sistema de medición basado en una propuesta de indicadores complementaría a los del FSE, así como de unas herramientas para la recogida de información. La **tercera fase** del proyecto consistió en el **testado** de los indicadores propuestos, así como de las herramientas diseñadas para la recogida de información necesaria, a través de su experimentación piloto por parte de las profesionales de las operaciones.

Así, los resultados de todo este trabajo se presentan en esta Guía que trata de sentar las bases de un sistema de medición e indicadores que permita avanzar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo a través de herramientas de evaluación innovadoras. El objetivo de esta Guía es facilitar la transferencia y generalización del uso del sistema de medición elaborado a otras operaciones financiadas por el FSE e iniciativas de inclusión social activa e inserción sociolaboral con mujeres

Los **contenidos de la Guía** se organizan en torno a 4 capítulos:

El Capítulo 1 nos ofrece un marco interpretativo del significado de la inclusión social activa y de análisis de mercado laboral español desde una perspectiva de género.

El Capítulo 2 nos permite conocer la situación de partida de las mujeres que participan en el programa y los principales logros y resultados que logran tras su paso por los mismos.

El Capítulo 3 recoge la propuesta de sistema de medición y relación de indicadores que permiten medir desde un enfoque de género los cambios que se producen en las participantes de las operaciones, en el marco de una inclusión activa.

El Capítulo 4 presenta las herramientas diseñadas para la recogida de información para medir los cambios de las participantes antes y después del itinerario, tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia.

Se espera que la puesta a disposición del modelo que se propone con esta Guía facilite a las entidades gestoras de programas de inserción socio laboral, especialmente operadoras del FSE, **mejorar la integración de la perspectiva de género en su intervención, mejorar la calidad de las políticas y medidas de inclusión social activa, así como a visibilizar las desigualdades y brechas de género que todavía persisten.**



1

Inclusión activa y el
mercado laboral desde la
perspectiva de género

Las políticas sociales europeas son el elemento clave para garantizar las mejores condiciones de vida y de trabajo para las personas. Según el artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), estas políticas deben desarrollarse atendiendo a las exigencias de un empleo elevado, una protección social adecuada, luchar contra la exclusión social y lograr niveles propios en educación y formación (Hablemos de Europa, 2023²).

En esta misma línea, con la llegada de la Agenda de Desarrollo Sostenible, en su Objetivo 5 se estableció el logro de la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho humano fundamental y como un fundamento esencial para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU, 2023³). Así, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios generales para el desarrollo de la política de cohesión y del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

1. Inclusión Activa

1.1. Conceptualización de la Inclusión Activa

Desde 2008 el término **Inclusión Activa** comenzó a tener protagonismo en el desarrollo de las políticas sociales europeas. Este concepto es la consecuencia de la evolución del concepto de “exclusión social” hasta llegar a mostrar una realidad multidimensional y compleja en la que toman partido diferentes factores. Con la llegada del término Inclusión Activa, la competitividad laboral y la cohesión social comenzaron a intentar ir de la mano para alcanzar y garantizar el crecimiento económico común, no solo en la Unión Europea, sino también en cada Estado miembro, mediante políticas de reproducción social, redistribución y legitimación.

Así, Inclusión Activa se describe como el «conjunto de procesos sociales e institucionales que desarrollan el derecho de todas las personas a la plena integración en la sociedad, al ejercicio de sus derechos y de manera particular a la inserción social y laboral» (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011⁴). Se sustenta en **tres pilares fundamentales**:

2. Hablemos de Europa. (13 de febrero de 2023). [Políticas Sociales](#).

3. Naciones Unidas (ONU). (2023). Impacto Académico. Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible#:~:text=Los%2017%20Objetivos%20de%20Desarrollo,1%20de%20enero%20de%202016>

Naciones Unidas (ONU). (2023). Impacto Académico. Objetivos de Desarrollo Sostenible. [Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas](#).

4. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. (2011). [Estudio comparado sobre Estrategias de inclusión activa en los países de la Unión Europea](#). Madrid: Ministerio de Sanidad, política Social e Igualdad centro de publicaciones. Recuperado el 2023.

- **Renta adecuada:** Entendida como la combinación entre bienestar y ocupación o entre seguridad y empleo. Desde la Recomendación de 1992 se determina que cada Estado miembro debe coordinar los diferentes niveles de gobierno en materia de recursos o renta suficiente.
- **Inclusión laboral y/o social:** Los mercados de trabajo deben ser inclusivos, rechazando la existencia del empleo irregular, y se establece como prioritario la lucha contra el fracaso escolar.
- **Acceso a servicios de calidad:** Servicios de sanidad, educación, servicios sociales y/o vivienda digna.

La Comisión Europea en 2011 estableció como clave para lograr una correcta Inclusión Activa atender, mediante las acciones, a los tres pilares fundamentales. Es decir, dar soluciones y respuestas a cada uno de ellos en su conjunto, evitando centrarse en la resolución de las problemáticas que se plantean solamente en uno de ellos. En consecuencia, los Estados Miembro comenzaron a desarrollar sus políticas en base al principio de Inclusión Activa y atendiendo a los desafíos que se estaban desarrollando en los últimos años: migración, cambios demográficos, crisis sanitaria, crisis económica y financiera mundial (Comisión Europea, 2011⁵).

1.2. Evolución de las estrategias de las políticas sociales europeas

A lo largo de los años, muchas han sido las directrices que desde Europa se han ido estableciendo para el desarrollo de políticas sociales. En un primer momento se centraban en la erradicación de la exclusión social, y posteriormente en el logro de una Inclusión activa. No es hasta el periodo **2001-2005** cuando aparece como objetivo principal la **igualdad de género**.

Actualmente, en el **periodo 2021-2027**, las acciones en materia de Inclusión Activa se centran en la mejora del acceso al empleo, promover la **igualdad de oportunidades** y la **participación activa y mejora de la empleabilidad**. En el cuadro siguiente se muestra una cronología con la evolución de las políticas sociales europeas.

5. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011). Estudio comparado sobre Estrategias de inclusión activa en los países de la Unión Europea. Disponible en <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/inclusion/contenido-actual-web/estrategias-inclusion-activa.pdf>

1975-1994

No es hasta el periodo 1975-1994 cuando comienzan a surgir diferentes **Planes piloto** y proyectos comunitarios en materia de exclusión social, con la llegada del III Programa de Pobreza se establece un Observatorio Europeo de Políticas Nacionales de Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social.

1997

En 1997 con el **Tratado de Ámsterdam** se requería el reforzamiento doctrinal e institucional en materia de exclusión de género, inmigración y discapacidad. El tratado de Ámsterdam aprobó la centralidad de las políticas de creación de empleo, aumentó el vínculo entre las políticas sociales y económicas y dio mayor importancia a las políticas sociales y al desarrollo de los sistemas de protección social.

2001-2005

Con la llegada de la **Agenda Social Europea 2001-2005** se establece como uno de los objetivos principales la **Igualdad de género**.

2006

El Informe conjunto de la Comisión Europea (European Commission, 2006) calificaba de insuficientes las acciones llevadas a cabo para la inclusión de jóvenes, mujeres, personas inmigrantes, personas con discapacidad y personas gitanas. La Comisión establecía la importancia de promover la **independencia económica de las mujeres**.

2008

La Comisión Europea en la **Recomendación de la Comisión, de 3 de octubre de 2008**, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral, la Comisión "reconoció el derecho básico del individuo **a contar con los recursos y asistencia social suficiente para llevar una vida** comparable con la **dignidad** humana". (Secretary-general of the European Commission 8637/17, 2 mayo 2017).

2009

El Parlamento Europeo afirmó en su **Resolución de mayo de 2009** que la estrategia a seguir en materia de IA debía basarse en los principios de los derechos individuales, la dignidad humana, la no discriminación, **la igualdad de oportunidades y la igualdad de género**.

2014

Se estableció la **Estrategia 2020**. Esta establecía tres principios interrelacionados: crecimiento inteligente, crecimiento sostenible y crecimiento integrador (Comisión Europea 2010a). Además, la Estrategia 2020, establece la necesidad de crear los **Programas Nacionales de Reforma (PNR)** para concretar los objetivos de desarrollo de la Estrategia Europea 2020.

2015

Se aprueban los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Su **objetivo 5** se centra en la **Igualdad de Género**: "La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible" (Naciones Unidas, 2023).

2017

Desarrollo del **Pilar de Derechos Sociales** donde la Inclusión Activa se convierte en un objetivo universal para todas las personas.

2020

Desde la Comisión Europea, se establecía la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025**. Este año también se establece el "**Plan de Acción para la Igualdad de Género y el empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAPIII)**".

2001-2027

En materia de Inclusión Social, las acciones se centran en la **mejora del acceso al empleo, promover la igualdad de oportunidades** y la participación activa y **mejora de la empleabilidad**. También establece necesario la **mejora de la igualdad y la oportunidad de acceso a servicios de calidad**, sostenibles y asequibles, así como el logro de la **integración social** de las personas en riesgo de pobreza o exclusión social.

1.3. España y la Inclusión Activa

El modelo español de Inclusión Activa, según la Comisión Europea (2013⁶), cuenta con un sistema descentralizado, en cuanto a los tres aspectos clave se refiere:

- **Inserción laboral:** La regulación y financiación se hace a nivel estatal, sin embargo, la implementación es a nivel autonómico y local.
- **Sistema de rentas:** A nivel estatal se estructura a través de la seguridad social y a nivel autonómico, se realizan las rentas mínimas de inserción. Además, a estas últimas se le sumen las ayudas de "emergencia" de los Municipios.
- **Servicios de sanidad y educación:** se encuentra regulado tanto a nivel autonómico como estatal, sin embargo, la implementación es responsabilidad de las Comunidades Autónomas. Cabe decir, que el estado se reserva la garantía de la igualdad en las condiciones básicas de acceso a los servicios y que los servicios sociales son de competencia autonómica y local.

Ahora bien, España comienza su lucha contra la pobreza con la **Estrategia de Lisboa en el 2000**. Sin embargo, no es hasta el **2005** cuando comienza a crear estrategias centradas en la **Inclusión Activa**. Durante el periodo de vigencia de la Estrategia de Lisboa 2000-2010, se utilizaban como instrumento principal los **Planes Nacionales de Acción para la Inclusión (PNAIn)**.

En el periodo de la Estrategia de Lisboa, España desarrolla un total de **cinco planes**. El último plan de 2010 estableció como objetivo el desarrollo de una estrategia en la que se combinarán **los tres pilares fundamentales de la Inclusión Activa**. Sin embargo, en estos momentos España estaba entrando en una crisis económica y financiera que ocasionó que todas las medidas se centrasen en la tasa de paro y el crecimiento económico.

6. Comisión Europea (2013). EU Network of Independent Experts on Social Inclusion. Valoración de la implementación de la Recomendación de Inclusión Activa de la Comisión Europea. Un informe de Políticas nacionales. España. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=1823>

Una vez finalizado el periodo de la Estrategia de Lisboa y aprobada la Estrategia 2020⁷, en España se instauraba el **Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016**⁸. Este difiere de los planes aprobados hasta el momento. La crisis económica supuso un cambio en la dirección y comprensión de estas políticas. Aumentó las desigualdades ya existentes entre las CCAA, lo que dio lugar a una política social fragmentada en tres niveles: estatal, autonómico y local.

Años más tarde, se probó **La Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023**. Esta estrategia buscaba la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la prevención de la violencia de género y contra las personas con discapacidad y la igualdad en el trato y no discriminación.

La evolución de las políticas sociales españolas se ha reflejado en la intensificación de las acciones de orientación; apoyo en la búsqueda de empleo; creación de itinerarios de inserción laboral; creación de incentivos para impulsar la vuelta al trabajo y la renta de inserción; la mejora de servicios públicos de empleo; el establecimiento de incentivos para la contratación de determinados colectivos; y las prestaciones asistenciales por desempleo.

La **dificultad** de aplicación y obtención de resultados de las políticas sociales españolas surge en cuanto a **la puesta en práctica de los tres pilares de Inclusión Activa** (renta adecuada, inclusión laboral y/o social y acceso a servicios de calidad). En España, el desarrollo de este tipo de medidas se sustenta en un sistema descentralizado perpetuado por la existencia de desacuerdos en las medidas a desarrollar entre el Gobierno Central y el Autonómico. Esto ocasiona diferencias en el acceso a los recursos, no solamente entre hombres y mujeres, sino que también entre las propias mujeres en función del territorio en el que se encuentren y la medida vigente en el mismo.

En pocas palabras, aunque España desarrolla programas, y planes a partir de las indicaciones que se fijan desde Europa no se puede dejar de lado que estas indicaciones no dejan de ser recomendaciones y que corresponden a un mínimo de objetivos a cumplir. Por ello, las funciones propias de las políticas sociales españolas pueden ir más allá, acercándose y adentrándose en las circunstancias y problemáticas que se desarrollan en el contexto nacional y dando respuesta a las

7. Comisión Europea (2020): Estrategia para la igualdad de género. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es#:~:text=La%20Estrategia%20Europea%20para%20la,g%C3%A9nero%20de%20aqu%C3%AD%20a%202025

8. El plan se dirige a personas sin hogar, personas con discapacidad, personas mayores, personas en situación de dependencia, población inmigrante, víctimas de violencia, población gitana, víctimas de discriminación por origen racial, orientación sexual e identidad de género, personas con problemas de adicción y personas reclusas y exreclusas.

necesidades de las mujeres españolas. No se puede obviar que España sigue marcada por grandes vulnerabilidades y desigualdades, que se traducen, en el caso de las mujeres, en altas tasas de paro y bajas tasas de actividad.

En España, siguen siendo evidentes los problemas con los que las mujeres se encuentran a la hora de incorporarse al mercado laboral. A pesar de existir una evolución positiva de la participación laboral de las mujeres, los datos continúan siendo negativos para ellas. En el mes de febrero del 2023, el 47% de personas **afiliadas a la seguridad social**⁹ eran mujeres, frente al 53% de hombres, ocasionando una **brecha de género del 6%**. En ese mismo mes, se registraron un total de 2.911.015 personas en el **paro**¹⁰, de estas, el 59% eran mujeres, lo que ocasionó una **brecha de género que roza el 20%** (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023).

Si bien, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha ido aumentando en las últimas décadas, continúan existiendo considerables desigualdades estructurales. Persiste una división sexual del trabajo que perpetúa, además, la feminización de la pobreza.

Las desigualdades que se observan a nivel social impactan de lleno en el desarrollo de las actividades laborales. Las mujeres tradicionalmente han ocupado un **rol reproductivo**, centrado en las tareas del hogar y los cuidados no remunerados, vinculadas al ámbito privado. Los hombres, por otro lado, mantienen un rol del trabajo productivo, remunerado y asociado al espacio público.

Esta división se reproduce en el espacio público cuando las mujeres se incorporan al empleo. Así, ellas son mayoría en trabajos vinculados con los cuidados y las tareas del hogar, lo que comúnmente se conoce como **trabajos feminizados** y que son los que cuentan con **peores condiciones** laborales y salariales. De esta forma, persiste la **segregación horizontal y vertical**. Una segregación vertical en cuanto a las dificultades de las mujeres en su desarrollo profesional: **techo de cristal**¹¹ o **suelo pegajoso**¹².

9. <https://revista.seg-social.es/-/afiliados-extranjeros-febrero-2023#:~:text=La%20Seguridad%20Social%20registr%C3%B3%202.549,m%C3%A1s%20que%20el%20mes%20anterior>

10. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2023/020323-datos-paro-febrero.aspx>

11. Organización Internacional del trabajo (OIT) (2019): Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos. Infostories. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

12. Observatorio de Igualdad y Empleo, Fundación Mujeres (2020): [Suelo pegajoso, techo de cristal y con las manos atadas](#).

Y una segregación horizontal, en cuanto a la existencia de sectores feminizados¹³: limpieza, la sanidad o la educación, entre otros, y que cuentan con peores condiciones laborales.

Aunque ha aumentado la participación de las mujeres en el espacio público (incrementándose las tasas de afiliaciones a la seguridad social y la tasa de actividad), no aumenta la participación de los hombres en el ámbito doméstico. El número de hombres centrados en los **trabajos de cuidados y del hogar** no ha tenido un aumento tan acusado como la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Esto quiere decir, que las mujeres han sido abocadas al desarrollo de una doble jornada laboral: el empleo y el trabajo doméstico. Todo ello, a pesar de las mejoras normativas introducidas¹⁴ en materia de igualdad en el empleo y corresponsabilidad.

Asimismo, el desarrollo profesional de las mujeres está marcado por la existencia de distintas brechas de género como, por ejemplo, la **brecha salarial**, la **brecha digital** o una **brecha en las condiciones laborales**, entre otras. En suma, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo se traduce en peores condiciones laborales y salariales para las mujeres que se ven afectadas en mayor medida por la **parcialidad, temporalidad y precariedad del empleo**, así como una mayor participación en la economía sumergida.

Estos no son los únicos factores¹⁵ que actúan como obstáculos en la inserción sociolaboral de las mujeres. La persistencia de los **estereotipos y sesgos de género** presentes en el imaginario social y laboral, su menor disponibilidad en el espacio público por seguir siendo las principales responsables del ámbito privado, su mayor posición de vulnerabilidad ante la violencia tanto dentro del espacio laboral como en el privado, funcionan como barreras al desarrollo laboral, y por tanto a un proceso de inclusión socio laboral completo.

Si a esta situación de mayor vulnerabilidad de partida por el hecho de ser mujeres, le sumamos la confluencia con otros factores como la falta de estudios, las altas responsabilidades domésticas,

13. Los sectores feminizados, como las actividades relacionadas con la limpieza o los cuidados, son los que presentan una situación de mayor precariedad laboral: Alto número de contratos temporales, menor remuneración... Además, están socialmente peor valorados.

14. A destacar: [L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#); [RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#); [RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#); [Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#); y el [RDL 5/2023 por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas y nuevos permisos en materia de conciliación de la vida familiar y la visa profesional de progenitores y cuidadores](#).

15. Pablos Escobar, (de) Laura (2004): [Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación](#).

ser víctimas de violencia de género, ser migrantes, pertenecer a una minoría étnica o la edad, entre otros, se entiende que las condiciones en las que acceden al mercado laboral no son neutras, ni las mismas que sus homólogos varones. Así, el trabajo de intervención sociolaboral debe estar adaptado a estas situaciones y responder a las necesidades específicas.

2. Las políticas sociales y la inserción sociolaboral

La existencia de desigualdades entre mujeres y hombres es un problema transversal a todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, la puesta en marcha de políticas en materia de Inclusión Activa **no está siendo suficientes ni efectivas** a los niveles esperados, sobre todo en cuestiones de género. Es aquí donde surge la pregunta de por qué no se está obteniendo el resultado esperado. Ante el análisis de la información disponible al respecto, se vislumbran tres posibles explicaciones:

- Solo se está dando solvencia o intentando responder a uno de los tres pilares de la inclusión Activa: el mercado de trabajo.
- En el desarrollo y la evaluación de las medidas de Inclusión activa se parte de supuestos que se alejan de la realidad y que no tienen en cuenta las circunstancias que rodean a las personas, especialmente a las mujeres y que dificultan su acceso al mercado laboral, una renta adecuada y a servicios de calidad.
- El concepto de “activación” unido al término de Inclusión activa otorga la responsabilidad de la situación de la pobreza a la propia persona en situación de vulnerabilidad, lo cual es una concepción errónea.

Respuesta a los tres pilares de la inclusión activa

Según la Comisión Europea, para que una política social en materia de Inclusión Activa sea efectiva es necesario cumplir con los tres pilares fundamentales: renta digna, acceso al mercado laboral y acceso a servicios de calidad. En cambio, actualmente, las medidas se centran solamente en el acceso al empleo.

Las políticas desarrolladas contra la existencia de desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, así como para el logro de la inclusión activa de las mujeres, parten de la premisa de que el trabajo remunerado es el elemento clave. Sin embargo, partir de este supuesto significa dejar de lado cómo afecta a las mujeres el contexto socioeconómico y las relaciones de poder aún vigentes¹⁶.

Incluir la perspectiva de género implica entender que la sociedad actual está inmersa en un sistema patriarcal en el que predomina un machismo estructural y sistémico que impacta negativamente en el desarrollo social, personal y laboral de las mujeres. Esto las posiciona en una situación de mayor vulnerabilidad ante el empleo que, al ser precario, deja por sí mismo, de ser el elemento clave en el logro de la Inclusión Activa y precisa para ello que se indica en los otros dos pilares: renta adecuada y acceso a servicios de calidad.

En caso de querer devolver la capacidad al empleo para lograr por sí mismo la inclusión social de las mujeres en situación de vulnerabilidad, se vuelve preciso centrar las medidas no solo en el acceso al empleo, sino en el acceso a un empleo **decente**. Es decir, las acciones deben encaminarse en la línea de lograr que las mujeres encuentren un empleo que garantice sus derechos y con unas condiciones laborales igualitarias que les permitan gozar de autonomía.

Supuestos de partida en el desarrollo de las políticas públicas

El desarrollo de medidas de inclusión se está haciendo en base a premisas poco realistas. Las políticas sociales, en su mayoría, no están teniendo en cuenta, a la hora de desarrollar y evaluar los programas, la realidad que rodea a muchas mujeres y que bloquea su acceso al mercado laboral, a servicios de calidad y a una renta digna. Esto ocasiona que incluso países que establecen modelos de activación basados en la flexibilidad¹⁷ (Países nórdicos como Dinamarca o Finlandia) continúen sin mostrar los avances deseados.

16. Nieto, Joaquín (2021) [“La pobreza laboral en España es juvenil y femenina”](#). Entrevistas EAPN

17. Las políticas de Inclusión activa se centran en reforzar la activación laboral frente a la protección social. Por ello los países miembros han creado diferentes sistemas de activación en función de sus tradiciones y el peso dado a la protección social, las exigencias de activación y el refuerzo de los Servicios Sociales. Es en este punto donde la flexibilidad toma protagonismo, entendiéndola como el equilibrio en la puesta en marcha del modelo de los tres ejes de inclusión activa (Rodríguez Cabrero, 2011).

En el caso concreto de España, en el desarrollo de acciones de Inclusión Activa, se dejan de lado aquellos aspectos que diferencian una intervención generalizada, de una intervención centrada en aquella población más alejada del mercado laboral, como son las mujeres. En este tipo de intervenciones y acciones encaminadas a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es necesario atender y atajar aquellas vulnerabilidades que afectan más a las mujeres y que, por lo tanto, perpetúan la existencia de desigualdades en el logro de los tres pilares que sustentan la Inclusión Activa.

Concepto de activación ligado al de inclusión activa

El concepto de “activación” inherente al término de Inclusión Activa enfatiza en la responsabilidad individual sobre la situación de la pobreza. Considerar a las mujeres como sujetos activos y únicas responsables de su propio cambio, exigiendo que sean ellas las que, a la larga resuelvan sus problemas, es dejar de lado las cuestiones estructurales de género que obstaculizan su desarrollo social, laboral y personal.

Para desarrollar políticas públicas sobre **Inclusión Activa** desde una perspectiva de género, es fundamental asignar una mayor responsabilidad a las políticas sociales para proponer soluciones y abordar los diversos obstáculos que enfrentan los grupos de personas en situación de riesgo de exclusión social, en este caso, específicamente las mujeres. Estos obstáculos no solo dificultan su acceso al mercado laboral, sino también su crecimiento personal y social.

Para lograr soluciones efectivas en los tres niveles de Inclusión Activa, así como para desarrollar medidas que fomenten la inserción sociolaboral de mujeres en situación vulnerable, es crucial considerar sus circunstancias iniciales. Enfocarse en estas áreas parece ser la clave para mejorar la eficacia de estas medidas.

Por tanto, surge la necesidad de diseñar medidas que aborden las problemáticas de discriminación que enfrentan las mujeres. Es esencial realizar una adecuada medición del impacto de género de los programas implementados. La guía y metodología aquí propuestas se fundamentan precisamente en este aspecto.



2

Un acercamiento a la
intervención sociolaboral
de mujeres en situación
de vulnerabilidad

2.1. La situación de partida de las participantes: vulnerabilidades y necesidades principales

Desde una perspectiva feminista e interseccional, los perfiles de las mujeres que participan en los programas de inserción sociolaboral se ven atravesados, además de por el género, la edad, o la diversidad funcional, por otros ejes de desigualdad, vulnerabilidades adquiridas¹⁸ y situaciones de vida que marcan su situación de partida y necesidades, e influyen en sus procesos e itinerarios de inserción sociolaboral. A pesar de la gran diversidad de perfiles y situaciones de partida con las que nos podemos encontrar desde nuestro contexto de intervención, se han podido identificar **las siguientes vulnerabilidades y ejes de desigualdad más relevantes que atraviesan a las participantes de los programas y construyen diferentes mapas de precariedad vital:**

El género

La socialización y educación basada en estereotipos y mandatos de género creados a partir de nuestro sexo biológico y la sociedad machista en la que vivimos inciden de manera clara en la situación de vulnerabilidad y desigualdad que sufren las mujeres de cara a su empleabilidad e inserción sociolaboral. A continuación, se resaltan aquellos factores de género que inciden en mayor medida:

- La feminización de la pobreza, vulnerabilidad económica y subempleo, que sitúa a muchas de ellas en una situación de urgencia y precariedad económica grave por lo que necesitan trabajar en lo que puedan encontrar para poder cubrir sus necesidades más básicas. A menudo, estos trabajos no les garantizan obtener suficientes ingresos para cubrir sus necesidades y tener una vida digna por lo que nos encontramos con trabajadoras pobres o empobrecidas que viven con lo mínimo.

18. A partir del reconocimiento de la vulnerabilidad intrínseca de los seres humanos que requieren de cuidados a lo largo de toda su vida, hay situaciones en las que esta se ve magnificada por la falta de acceso a servicios y la escasez de corresponsabilidad entre todos los actores sociales para la sostenibilidad de las vidas. Si una persona no ve reconocido el derecho a asistencia sanitaria por su estatus migratorio, o no accede a un empleo digno por falta de reconocimiento de la formación adquirida en el país de origen, o no logra conciliar la vida laboral con la personal por escasez de políticas públicas en este ámbito, hablamos de vulnerabilidad adquirida. Se trata del aumento exponencial de las situaciones de vulnerabilidad por carencia de responsabilidad política y que se pueden revertir a través de políticas públicas.

- Desigualdades estructurales de género del mercado laboral. Los trabajos feminizados son menos valorados, con mayor temporalidad, parcialidad, etc. Se dan los siguientes perfiles:
 - Mujeres inactivas o desempleadas que necesitan obtener un empleo, pero se encuentran alejadas del mercado laboral y sin experiencia de empleo.
 - Mujeres desempleadas con conocimientos del funcionamiento del mercado laboral en España y experiencia en trabajos de cuidados y limpieza.
 - Mujeres desempleadas que se han visto afectadas por la destrucción de empleo con motivo de la pandemia del Covid-19.
 - Mujeres mayores de 60 años que no han cotizado lo suficiente.
 - Mujeres subempleadas en el sector de la limpieza y de los cuidados.
 - Mujeres desempleadas que contemplan el emprendimiento como salida profesional.

“El empleo sigue estando muy marcado por los roles tradicionales del género entonces eso acaba siendo una trampa sin salida para muchas mujeres (...) y vienen abogadas, ingenieras de otras nacionalidades y al final la única posibilidad que tienen de trabajar muchas es en el empleo del hogar y al final eso se convierte en una trampa que las acaba atrapando.” (Profesional)

- Las responsabilidades de cuidado y una corresponsabilidad prácticamente inexistente. **El peso y las dificultades de la conciliación**, así como la incompatibilidad a menudo de los horarios laborales con los cuidados y la sostenibilidad de una vida sana lo sufren las mujeres cuya disponibilidad para trabajar y formarse se ve mermada, colocándolas así en una situación complicada por tener que renunciar a cuidar de los hijos y las hijas o trabajar y tener una carrera profesional. Se presentan estos perfiles entre las mujeres participantes:
 - Mujeres entre 25 y 45 años con hijos e hijas a cargo, con bajo nivel de estudios y que apenas han trabajado.
 - Mujeres entre 45 y 50 años desempleadas, que han renunciado a un empleo remunerado por el cuidado de menores o personas mayores y/o dependientes.

“Yo llevaba ya bastante tiempo desempleada porque nosotros hemos sido familia de negocios y yo por h o por b yo decidí cuando tuve a mis hijos quedarme en casa porque económicamente en mi casa no hacía falta. Cosa que me arrepiento y además no se lo aconsejo a nadie porque te quedas como un poco encajada como fuera del círculo.” (Participante)

- Hogares monomarentales.

“Pues yo tengo un hijo de seis años. Yo soy familia monoparental (...). Entonces siempre estoy a cargo de él en todo, en lo económico, en lo familiar, en lo emocional todo. (...) pero estaba agotada mentalmente de pensar ¿qué voy a hacer?, ¿qué hago? y más cuando tengo una responsabilidad. (...) la comida, el estudio, tal, los niños van creciendo, ropa, todo eso se mezcla y también se olvida uno como mujer, como persona y solo se centra en la crianza, en mi hijo. Tengo que darle esto, no tengo esto, que voy a hacer y entonces todo se empieza a afectar.” (Participante)

- Mujeres a cargo de menores en edad infantil con grandes dificultades para conciliar.
- Mujeres migrantes con responsabilidades de cuidado en sus países de origen.
- La carga física, mental y emocional de los trabajos de cuidados no remunerados, que no sólo condiciona, el bienestar personal de las mujeres, su salud física y mental, sino que limita su disponibilidad para la búsqueda de empleo.

“(...) por ejemplo el otro día no pude llevarlo a la guardería porque tuvo fiebre y no podía llevarlo, a mí me gusta llegar al trabajo, no faltar porque es una responsabilidad donde uno se compromete y tiene que cumplir, entonces no podía llevar al niño a la guardería porque estaba con fiebre (...) pero claro yo estaba en un círculo porque tenía que ir a trabajar, pero no podía dejar a los niños solos. (...) y claro yo no puedo pagar eso y no sabía qué hacer.” (Participante)

- Las violencias de género, así como otras violencias machistas, tales como la violencia física, psicológica, económica, sexual, estructural, etc. contra las mujeres. Entre las participantes sobresale el perfil de mujeres víctimas y supervivientes de violencia de género. En función del tipo de violencia y si ésta se ha sufrido en el pasado o si es actual, se pueden señalar diferentes situaciones de partida:
 - Mujeres víctimas de violencia de género en el pasado, que han interpuesto denuncia y tienen orden de alejamiento y/o acreditación, derivadas de dispositivos especializados.
 - Mujeres que han sufrido violencia de género en el pasado, que han denunciado (o no) y no se reconoce la situación y tienen acceso limitado a recursos especializados.
 - Mujeres que han sufrido violencia de género en el pasado, pero no se reconocen como tal y/o no lo han verbalizado.
 - Mujeres que sufren violencia de género en la actualidad, sobre todo maltrato psicológico y que aún no se reconocen como víctimas de violencia.
 - Víctimas de violencia de género en la actualidad y, aunque son conscientes, no piensan en denunciar, sino en separarse del maltratador, aunque para ello se necesita independencia económica.
 - Mujeres que sufren violencia de género en la actualidad, que se encuentran en situación de riesgo extremo, que quieren alejarse del maltratador y que necesitan asesoramiento y acompañamiento urgente y estrecho.

“De las mujeres que acuden a apoyo psicológico, muchas de ellas han pasado en algún momento o están pasando actualmente por una situación de violencia de género (...) marca en gran medida su situación de partida en el itinerario y es muy necesario que encuentren un apoyo, una mano que entienda lo que está sucediendo, que no juzgue y que la acompañe en su proceso que es muy complejo, que valide muchos sentimientos que difícilmente encuentran comprensión en la sociedad.” (Profesional)

- La infravaloración y menor reconocimiento de las mujeres, menor participación en las relaciones interpersonales, comunitarias y en la vida pública.

- La brecha digital, con relación al nivel de competencias y conocimientos para el manejo y uso de tecnologías de la información y la comunicación y también al acceso a dispositivos móviles e informáticos. A menudo, en aquellos casos en los que en un hogar existe un dispositivo, las mujeres son las últimas en tener acceso al mismo, considerándose prioritario el acceso por parte de sus parejas o hijos. Esta brecha digital ha tenido un impacto fundamental durante la pandemia.

El origen migrante

El origen migrante intersecciona con otros ejes de vulnerabilidad y discriminación como son el género, la edad, la situación administrativa, el nivel académico, la situación socio-económica, etc. Existen una serie de dificultades relacionadas:

- Vulnerabilidad administrativa y burocrática, ligada a las dificultades para conseguir la renovación del permiso de residencia y de trabajo. Hay que destacar la imposibilidad de poder atender a muchas mujeres que no disponen de la documentación necesaria para trabajar en nuestro país y permanecen en una situación de extrema vulnerabilidad y precariedad. Se presentan diferentes perfiles de mujeres migrantes en los diferentes programas:
 - Mujeres que llevan 20 años o más residiendo en España en un proceso de precariedad laboral continuada.
 - Mujeres migrantes que acaban de llegar o llevan poco tiempo en España, con escaso conocimiento del mercado laboral y de los recursos a su disposición.
 - Mujeres casadas con hombres que residen en España y llegan a través de la reagrupación familiar, con la consecuente frustración derivada de la pérdida de su trabajo en el país de origen, el no reconocimiento de la formación, pérdida de redes de apoyo, etc.
 - Mujeres que han regularizado su situación recientemente y que necesitan obtener un empleo para mantener su permiso de residencia y trabajo en España.
 - Mujeres solicitantes de asilo, algunas de las cuales han tenido que abandonar precisamente por sufrir violencia de género.

- No reconocimiento de la titulación académica del país de origen.
- Dificultades con el idioma en el caso de mujeres no hispanohablantes.
- Falta de red de apoyo y soledad, que se unen al duelo migratorio y al sentimiento de desubicación.

“Y el tema de la soledad, respecto bueno a redes sociales, a apoyo social. Pues tan importante para ellas es conectar con otras mujeres que están en una situación muy similar a la suya. Y que de esa conexión pueda surgir algo pues estupendo. Es decir, pues algo como dame tu teléfono y tomamos un café o cuando necesites cualquier cosa, sobre todo la soledad, es lo que más detectamos.” (Profesional)

- Acceso a empleo de baja cualificación, feminizado, precarizado y, normalmente, en el ámbito de los cuidados y de la limpieza.
- Otras barreras y obstáculos en el acceso al empleo relacionados con estereotipos, discriminación, prejuicios, racismo y xenofobia existentes en nuestra sociedad y en el mercado de trabajo hacia la población migrante y, en especial, hacia personas de determinados países o regiones de origen y color de piel.

El nivel de formación

El nivel de formación de las participantes es también muy diverso: mujeres sin escolarizar ni alfabetizar o con una alfabetización muy básica, mujeres con estudios primarios, mujeres con estudios secundarios y/o formación profesional, mujeres que han completado estudios superiores. En este caso, destaca la situación de muchas mujeres migrantes cuya titulación no está reconocida en España y que se ven abocadas a trabajar en empleos poco cualificados. Además, mujeres españolas con una formación académica alta, que aspiran a puestos acordes a ésta y que no se identifican en situación de vulnerabilidad, que se han quedado desempleadas y que quieren reincorporarse al mercado laboral.

El analfabetismo funcional, el bajo nivel educativo, la falta de formación para el empleo y el no reconocimiento del nivel de cualificación que se tiene en origen constituyen vulnerabilidades añadidas.

La pertenencia a una minoría étnica

La pertenencia a una minoría étnica, como la gitana, supone un mayor riesgo de sufrir discriminación y trato desigual en el acceso a un empleo, a una vivienda y a recursos públicos y privados. La trayectoria histórica de discriminación, racismo y rechazo al pueblo gitano y, en este caso, a las mujeres gitanas, las hace además más vulnerables y genera aún mayor aislamiento y obstáculos para su promoción social.

“Con el tema de la discriminación, nosotros atendemos los casos de discriminación que sufren las mujeres gitanas por el hecho de ser gitanas, eso es un riesgo tanto a la hora de usar internet y las redes sociales que están continuamente viendo críticas, chistes, definiciones negativas de lo que ellas son y eso las perjudica mucho y luego a veces las sufren también en persona. Nos ha ocurrido mujeres que van a una entrevista de trabajo y por su propio origen étnico no las tratan igual o no les dan el trabajo... lo que es la discriminación. (...) y eso les daña mucho y daña también el proceso de incorporación y de reinserción sociolaboral porque las pone a la defensiva o no se defienden (...)” (Profesional)

Desde la intervención, un perfil que destaca es el de aquellas **mujeres gitanas inactivas, con responsabilidades de cuidado, sin acceso ni experiencia en el mercado laboral o con experiencia laboral en economía familiar** no formal y no reconocida como tal. Además, se identifican las siguientes vulnerabilidades específicas:

- La situación de vulnerabilidad y pobreza económica extrema de las familias.
- Bajo nivel académico y competencial.
- Excesiva carga de cuidados.
- Mayores riesgos y vulnerabilidad en internet y redes sociales ante discursos y mensajes de odio.
- Menor autonomía en relación con la movilidad, utilización del transporte público, participar en actividades fuera del entorno, etc.

El territorio

Las características, los recursos propios, el tamaño y la situación del lugar de residencia son factores importantes.

- Las oportunidades de empleo no son las mismas en el ámbito rural que en el urbano.
- En el ámbito rural, la despoblación y las escasas oportunidades de trabajo generan mayor tasa de desempleo. Además, las oportunidades de empleo están muy limitadas a sectores muy concretos, como son la agricultura o los cuidados.
- En el contexto rural, destaca la menor disponibilidad de recursos de todo tipo (de formación, de conciliación, de transporte público, etc.) y dificultades para la movilidad.
- En poblaciones urbanas se detectan mayores problemas en cuanto al acceso a una vivienda digna, así como desigualdades entre barrios o espacios urbanos y periurbanos.

La religión

- Es también un eje de vulnerabilidad importante desde un enfoque interseccional. Puede constituir un elemento añadido de estigma y presión social para muchas mujeres en cuanto a la interpretación y concepción de la “buena mujer” o “buena madre”.



Principales necesidades detectadas para mejorar su inclusión activa e inserción sociolaboral

Necesidades en el ámbito de empleo

- Activarse y obtener un empleo para poder tener independencia y autonomía económica y/o por supervivencia, en situaciones de urgencia y carencia económica.
- Reincorporarse al mercado laboral.
- Mejorar situación laboral y/o salida de situación de subempleo.
- Recibir orientación y acompañamiento para la búsqueda de empleo.
- Mejorar la movilidad para el empleo.

Necesidades con relación a los cuidados

- Acceder a medidas y recursos de conciliación.
- Encontrar un trabajo compatible con los cuidados.
- Aumentar la disponibilidad de tiempo para la búsqueda de empleo, formarse o poder seguir el itinerario.
- Modificar el estigma social de considerarse “mala madre” o “mala mujer”.
- Alcanzar la corresponsabilidad en el ámbito familiar, empresarial y de la sociedad.
- Iniciar un proceso de autocuidado.

Necesidades de formación y de mejora de competencias

- Mejorar el nivel formativo y obtener una cualificación.
- Seguir formándose, completar y terminar estudios de formación reglada.
- Acceder a formaciones
- Acceder a formaciones muy operativas que mejoren su empleabilidad.
- Recibir orientación y soporte económico para la homologación de estudios.
- Acceder a formación en castellano, así como a alfabetización funcional.
- Acceder a formación en competencias digitales y acceso a dispositivos informáticos, datos e internet.

Necesidades de víctimas y supervivientes de violencia de género

- Tomar conciencia sobre su situación de violencia de género.
- Conseguir un empleo para poder tener independencia y autonomía económica.
- Recibir apoyo psicológico.
- Salir de la situación actual de violencia.
- Recibir información, orientación y acompañamiento para la derivación a recursos especializados y el proceso de denuncia.
- Acceder a la protección del sistema.

Necesidades de apoyo psicosocial o psicológico

- Mejorar el bienestar y la estabilidad personal y emocional.
- Gestionar el nivel de carga, estrés y preocupación por la situación personal, económica y familiar.
- Gestionar el duelo migratorio que sufren muchas mujeres migrantes, así como los efectos de la propia situación de pandemia vivida.
- Encontrar su relato.
- Mejorar la autoestima.
- Adquirir herramientas, habilidades y recursos para gestionar problemas relacionados con la salud mental.
- Adquirir mayor autonomía e independencia personal en tareas relacionadas con la búsqueda de empleo.

Necesidades a nivel de entorno

- Mejorar las relaciones interpersonales y con el entorno, romper con la soledad y el aislamiento.
- Conocer y mejorar el acceso a los recursos del entorno y territorio.
- Tomar conciencia sobre las desigualdades de género en nuestra sociedad.

2.2. Principales logros y resultados de los programas de inserción sociolaboral

Los modelos de intervención de programas financiados por el Programa POISES del FSE, +ADELANTE, DANA+, PUENTES HACIA EL EMPLEO Y CALÍ, se centran en la inclusión sociolaboral de las mujeres desde una perspectiva feminista transformadora, en cuyo centro se encuentra su empoderamiento y la mejora de su empleabilidad. En este sentido, es importante subrayar la estrategia dual de fomento de la igualdad de género común a los programas, por un lado, medidas dirigidas directamente a las mujeres, y, por otro lado, medidas que inciden sobre las estructuras (empresas, profesionales, instituciones, etc.). En esta metodología de intervención desde un enfoque de género destacan los siguientes elementos:

- Contextualización y adaptación a la situación concreta de cada una de las mujeres.
- La metodología abierta y participativa, basada en la complementariedad entre el trabajo grupal y la atención individualizada, tanto en el plano laboral como en el psicosocial.
- Mejora de la empleabilidad, el empoderamiento, la auto percepción y autoestima e independencia y autonomía de las participantes.
- La activación personal y el enfoque en las capacidades y el conocimiento y acceso a los recursos y oportunidades del entorno.
- Capacitación y diversificación profesional.
- Atención individualizada a casos de violencia de género.
- El fomento de redes de apoyo, de la sororidad, a través de la intervención grupal, así como de la toma de consciencia sobre las desigualdades y violencias contra las mujeres.
- El vínculo, disponibilidad, confianza, apoyo integral y cercanía de las profesionales.

A raíz de la intervención que se desarrolla desde estos programas, además de los resultados a nivel de activación, inserción laboral y capacitación, se alcanzan otros logros y cambios que van más allá relacionados con el empoderamiento, crecimiento personal y mejora de la empleabilidad de las participantes. Estos cambios son claves y fundamentales y deben visibilizarse.

2.2.1. Logros y resultados a nivel de empoderamiento

- Mejora del bienestar personal y de la estabilidad emocional. El apoyo psicológico que se presta desde algunos programas facilita que las mujeres participantes adquieran o recuperen herramientas para un mayor bienestar, tranquilidad, mejorar la capacidad de nombrar, superar y afrontar problemas, miedos, temores, dificultades y experiencias vividas, como problemas de ansiedad, depresión, malestar, de secuelas por violencia de género sufrida o gestión del duelo migratorio o por pérdida de familiar.
- Mejora y recuperación de la autoestima, que pasa por un cambio en la auto percepción y un mayor autoconocimiento y autovaloración personal y de las propias capacidades que permite a las participantes ganar seguridad y confianza en sí mismas.
- Aumento de la autonomía tanto a nivel personal y emocional, de sentirse agentes de su propio cambio, a nivel de búsqueda de empleo como autonomía económica, gracias a la obtención de un empleo.
- Cambios significativos en sus vidas y de activación personal, tener mayor motivación para el cambio, sentirse capaces de afrontar nuevos retos (volver a estudiar, conseguir un empleo), para hacer cosas que antes no hacían, para iniciar proyectos vitales, para no conformarse y recuperar la ilusión y esperanza.
- Aumento del autocuidado y la disponibilidad de tiempo propio para una misma.

“El trabajar la autoestima a mí me ha ayudado mucho porque me ha ayudado a descubrir, porque yo lo que me sentía era que yo no soy capaz de, por ejemplo, ciertas cosas me daban miedo de enfrentarme y eso pues la verdad es que me ha ayudado mucho a la hora de que ahora tengo... me veo decidida a la hora de hacerlo, no me echa para atrás de uy yo no, eso no. Ya me arriesgo a pedir un puesto de trabajo. Tienes ilusiones por nuevos proyectos, en hacer cosas.” (Participante)

2.2.2. Logros y resultados de empoderamiento relacional y del entorno

- Mejora del conocimiento de los recursos del entorno y empoderamiento en su relación con las instituciones.
- Aumento de la participación en la vida comunitaria y una mayor vinculación con el territorio.
- Identificación con otras mujeres.
- Generación, enriquecimiento y planificación de redes de apoyo. El poder conocer y hacer amistades con otras mujeres permite a muchas salir del aislamiento y soledad que sufren, sentirse acompañadas y escuchadas. Las redes de apoyo favorecen procesos de empoderamiento colectivo, de motivación e información mutua, así como la creación de alianzas y mayor sororidad entre las mujeres participantes para ayudarse en el acceso a la formación y el empleo.

“En la cohesión que genera entre ellas, eso es fundamental también. Además, nos ha posibilitado también que puedan acceder a empleos con esa dificultad que hemos hablado del desplazamiento ¿no? porque es muy frecuente que esos encuentros en los que se conocen, pues una de ellas diga bueno pues a todas las compañeras yo pongo el coche si nos sale alguna oferta de empleo pues por ejemplo en almacenes, comercio... salimos todas juntas y compartimos el transporte.” (Profesional)

- Mejora de la relación con otras personas de su entorno y deconstrucción de estereotipos y prejuicios hacia población procedente de otras nacionalidades al conocer personas de otras nacionalidades y culturas lo que favorece el enriquecimiento mutuo por diversidad cultural.
- Aumento de la conciencia de género y deconstrucción de estereotipos de género. Cambio de discursos y creencias más limitantes por creencias más empoderadoras que identifican malestares de género que son colectivos. En este sentido, se resalta el logro de una **mayor conciencia sobre su situación personal, sobre las desigualdades estructurales de nuestra sociedad, sobre las violencias machistas** y la necesidad de romper roles de género a través de la educación de sus hijas e hijos.

“ Yo antes tenía la percepción, pensaba que muchas cosas de lo que les pasaban a las mujeres era por culpa o porque una misma lo buscaba. Porque eso es lo que te inculcaban a ti en tu cultura. O sea, en mi país si tu usabas faldas cortas o barriga fuera o te pasaba algo, te lo buscaste tú, porque andabas provocando. (...) Y no es así. Que las cosas no son así. Tu eres libre de hacer lo que tú quieras. Lo que tú tienes que tener es un respeto, saberte respetarte tu principalmente como persona y respetar... Pero nadie tiene derecho ni a abusar ni a golpear ni a nada.” (Participante)

2.2.3. Logros y resultados en relación con las violencias machistas

- Identificación y reconocimiento de la violencia de género y otras violencias machistas que ha podido sufrir en el pasado o en la actualidad.
- Alejamiento del agresor, abandonar el hogar, dejar a la pareja, iniciar un proceso de separación o divorcio, acceder a recursos y dispositivos especializados, trasladarse a otro territorio para escapar de la relación de violencia, poner una denuncia, etc.
- La sanación de heridas de la violencia de género, así como el tratamiento de secuelas y sintomatología asociada.

“(…) algo que mi expareja me dejó fue que las cosas que yo hacía siempre las hacía mal. Por más que siento y ahora me doy cuenta totalmente que yo era la que llevaba esa casa (...) No sólo a nivel económico sino todas las necesidades que yo veía, no sólo para mis hijos sino también para él. (...) Me lo decía (...) que yo era una persona inútil y que yo retrasaba su vida de él (...). Ahora estoy trabajando, él no trabaja, no tiene estudios, no quiere trabajar. Entonces las verdades siempre salen a la luz y siempre ha sido una verdad, pero no me lo creía, (...) Entonces ese es el cambio ahora, creo en mí, soy consciente (...) porque daba el 500% de mí.” (Participante)

2.2.4. Logros y resultados a nivel formativo

- Obtención de información sobre recursos y oferta de formación.
- Integración en sistemas de educación y formación reglada.
- Realización de una capacitación y consecución de una cualificación.
- Acceso a prácticas en empresa y posible contratación en las mismas.
- Adquisición y mejora de competencias digitales, desde aquellas competencias informáticas más básicas, a competencias digitales para realizar gestiones con las administraciones públicas, así como manejo de herramientas digitales la búsqueda de empleo por internet, a través de del uso de móviles y redes sociales.
- Adquisición y mejora de competencias básicas y habilidades sociales.
- Homologación de estudios o inicio del proceso, lo que facilita en determinadas profesionales iniciar procesos para colegiarse y poder ejercer su profesión, así como acceder a formaciones superiores.
- Concienciación sobre la importancia de la preparación y la necesidad de formación continua para el empleo.
- Formación en ámbitos profesionales no contemplados con anterioridad, tanto en sectores no feminizados como de mayor cualificación

“Hicimos un curso de informática para la búsqueda de empleo para ayudarnos porque muchas veces no tenemos la posibilidad o por desconocimiento o porque no tenemos la Tablet, o no sabes buscar trabajo, (...) personalmente me vino muy bien y claro haces cosas que normalmente, a veces no puedes porque necesitas ordenador, o tienes, pero no sabes bien manejarlo. (...) gracias a ello, al curso que hicimos pues puedo enviar el CV, buscar en las páginas trabajo, la verdad que muy bien (...) he encontrado un portal de ofertas de trabajo, o enviar un CV tranquilamente, pues mira esas cosas quieras o no son súper importantes y que antes estaba toda perdida, tenía que llamar a una persona y ahora no, me muevo mejor que antes.” (Participante)

2.2.5. Logros y resultados a nivel laboral

- Activación para el empleo.
- Mejora de la empleabilidad:
 - Adquisición y mejora de herramientas y habilidades para la búsqueda de empleo.
 - Mayor confianza ante la obtención de un empleo, más motivación y preparación para el proceso de búsqueda de trabajo.
 - Mejor afrontamiento de los procesos de selección, más satisfacción al hacer entrevistas, mejor gestión la frustración e inseguridades.
 - Más participación en actividades del programa, aumento de la disponibilidad y compromiso con el programa.
 - Mejor conocimiento del mercado laboral, del funcionamiento de este, de la situación y de las oportunidades.
 - Sentirse acompañadas en todo el proceso de búsqueda de empleo.

“Bueno ahora mismo estoy trabajando, estoy trabajando. Y pues eso cambió mucho porque ya se siente una con la autoestima más alta (...), ya por lo menos se siente que vale, el esfuerzo, la espera, todo, los mismos compañeros donde uno trabaja que le van diciendo, bien, que bien. Entonces todo eso es que lo va motivando a uno mucho más y pues claro la vida cambia, la relación personal con mi hijo porque ya no tengo que estar preocupada de cosas de plata y cosas así.” (Participante)

- Apertura a nuevos sectores profesionales antes no contemplados (salir de la zona de confort) y salida de sectores feminizados precarios.
- Obtención de empleo. y obtención de unos ingresos, que es determinante para las participantes de cara a garantizar su subsistencia, así como tener una independencia y autonomía económica. El tener un empleo supone además un cambio significativo en las vidas de las participantes y un factor clave de empoderamiento y bienestar personal.

Aunque son resultados positivos a nivel cuantitativo, han de ser relativizados, pues debido a las desigualdades inherentes al mercado de trabajo, se producen a menudo en trabajos precarizados y, muchas veces, en jornadas parciales, de manera que los salarios apenas permiten cubrir las necesidades básicas y sigamos hablando de trabajadoras empobrecidas. La obtención de empleo de calidad es, por tanto, uno de los resultados más valorados.

“Tampoco es relativamente difícil aquí en Madrid el logro de la inserción, lo que pasa es que es un logro que es un poco a medias. Porque suelen ser contratos temporales, parciales, es decir, el problema que nosotras nos encontramos también es que muchas veces damos salida del programa a una mujer con el logro de la inserción, pero a los 3 meses nos vuelve a llamar o en el seguimiento descubrimos que ya no está trabajando. Entonces es un logro agri dulce ¿no?” (Profesional)

- Mejora de la situación en el mercado laboral y obtención de mejoras laborales:
 - Paso de subempleada a empleada.
 - Mejora de la situación y de las condiciones laborales, contractuales y salariales.
 - Reivindicación de derechos en el trabajo y mejora del posicionamiento en la relación laboral actual.
 - Mejor afrontamiento del proceso de creación de empresas.

2.3. La medición del impacto en los programas de inserción sociolaboral con mujeres

El sistema de medición de indicadores establecido por el FSE para las operaciones POISES 2014-2020 recoge una serie de indicadores de productividad, a la entrada del programa; de resultados, a la salida inmediata del programa; y de resultados a los 6 meses. Este sistema resulta insuficiente para medir y visibilizar tanto las diferentes vulnerabilidades, intersecciones y desigualdades de género que acompañan a las mujeres en su situación de partida, como los diferentes logros y resultados que se producen en sus vidas tras su paso por los diferentes programas, especialmente su empoderamiento y mejora de su empleabilidad.

- No se recoge adecuadamente **la situación ni la realidad de las mujeres participantes ni el trabajo específico que se realiza con ellas desde una perspectiva de género**. En efecto, el indicador que actualmente incluye el FSE para el período 2014-2020 “otras personas en situación de vulnerabilidad” recoge una amplia variedad de vulnerabilidades: personas receptoras de rentas mínimas o salarios sociales, solicitantes de asilo, víctimas de violencia de género, víctimas de discriminación por origen racial o étnico, orientación sexual e identidad de género, personas con problemas de adicción, personas reclusas y exreclusas. Al ser tan general, no permite visibilizar específicamente las vulnerabilidades e intersecciones concretas y claves desde una perspectiva de género: víctimas de violencia de género, cargas familiares, hogares monomarentales, víctimas de trata, etc.
- Los **cambios y logros alcanzados a nivel personal, emocional y psicológico relacionados con la mejora de la empleabilidad, la activación personal y el empoderamiento** de las participantes no quedan reflejados en los indicadores establecidos por el FSE, resultados que además son considerados por la mayoría de las profesionales como los más importantes, por su impacto en la empleabilidad y por su impacto de género.
- No se recogen aspectos relacionados con la **calidad del empleo**, ni al inicio del itinerario ni en resultados de inserción: tipo de contratación, temporalidad, jornada, duración, condiciones laborales, el sector y rama de actividad, etc. No se reflejan, por tanto, las desigualdades de género que persisten en el mercado de trabajo ni la realidad del subempleo y empleo precario en el que se encuentran muchas mujeres, especialmente las más vulnerables.

- Por último, destaca la necesidad de complementar la medición a través de indicadores con **metodologías de evaluación cualitativas participativas** y empoderadoras, que fomenten la implicación y colaboración de las mujeres en el proceso de evaluación a través de diferentes herramientas (entrevistas, dinámicas grupales, testimonios, etc.).

Es necesario visibilizar las diferentes vulnerabilidades, intersecciones y desigualdades de género que acompañan a las mujeres en su situación de partida, así como los diferentes logros que se producen en sus vidas tras su paso por los programas, para ello **se plantea la presente propuesta de indicadores y herramientas, que vienen a complementar el actual sistema de indicadores de productividad y resultados fijado por el FSE** para el período 2014-2020.

3

Propuesta de indicadores

El objetivo de la presente propuesta es el de integrar la perspectiva de género en el sistema de indicadores establecido por el FSE de manera que se recojan las diferentes vulnerabilidades, intersecciones y desigualdades de género que atraviesan a las participantes de los diferentes programas. Consiste en un conjunto de **indicadores complementarios** a los ya existentes de productividad y resultados del FSE, para ello, se parte de los siguientes conceptos y factores clave:

Cuidados y corresponsabilidad

•

Calidad del empleo

•

Empoderamiento

•

Empleabilidad

•

Violencias machistas

3.1. indicadores

DATOS DE PERFIL		INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD		MOTIVOS PARA SU INCORPORACIÓN	
CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD		<ul style="list-style-type: none"> Personas que viven en hogares sin empleo con hijos/as a cargo. Personas que viven en hogares compuestos de una única persona adulta con hijos/as a cargo. Personas que viven en hogares con personas dependientes (diferentes a hijos/as) a cargo. 		Teniendo en cuenta la influencia que los cuidados y la corresponsabilidad tienen para el proceso de empoderamiento y empleabilidad de las mujeres, así como en su bienestar y salud física y mental, es importante recoger al inicio las personas que cuidan de personas dependientes.	
PROPUESTA DE INDICADORES		INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD	INDICADORES DE RESULTADO	MOTIVOS PARA SU INCORPORACIÓN	
CALIDAD DEL EMPLEO		<ul style="list-style-type: none"> Personas subempleadas a la entrada. 	<ul style="list-style-type: none"> Participantes que han mejorado su situación en el mercado de trabajo tras su participación. <ul style="list-style-type: none"> - Participantes que pasan de subempleadas a empleadas tras su participación. 	Tener en cuenta lo relacionado con el subempleo a la hora de valorar el empleo que se tiene a la entrada en el programa, y del empleo que se obtiene a la salida en aquellos casos en los que se logra como resultado una inserción laboral. En el actual sistema de indicadores solo se incluye este indicador como resultado a más largo plazo (a los 6 meses de su salida.)	
EMPODERAMIENTO			<ul style="list-style-type: none"> Participantes que mejoran su grado de empoderamiento tras su participación. 	La medición y conocimiento de los cambios, hasta ahora invisibilizados, que se producen en las mujeres en situación de vulnerabilidad tras su paso por los programas de inserción sociolaboral. La información se recoge tanto a la entrada de las mujeres en el programa como a la salida. (Capítulo 4) . De esta manera para medir el empoderamiento y la empleabilidad se tiene en cuenta la situación inicial de la persona. Comparar la situación de inicio y de salida en cuanto al grado de empoderamiento y empleabilidad, es lo que permite el estudio de la mejora en estas dos cuestiones.	
EMPLEABILIDAD			<ul style="list-style-type: none"> Participantes que mejoran su empleabilidad tras su participación Participantes que consiguen homologar sus estudios tras su participación. Participantes que inician proceso de homologación de sus estudios tras su participación. 		
VIOLENCIAS MACHISTAS			<ul style="list-style-type: none"> Participantes que mejoran su gestión de la situación de violencia machista. 	Para aquellos casos en los que se detecte que la participante sufre o ha sufrido violencia machista, permite recoger esta situación y medir los logros y cambios en relación con la situación de violencia. Para ello se tendrá en cuenta la situación inicial de la participante.	

3.2. Conceptos clave

3.2.1. Cuidados y corresponsabilidad

Los **cuidados sostienen la vida y son fundamentales para el funcionamiento del propio sistema económico y productivo**. Sin embargo, están feminizados, poco reconocidos e invisibilizados. Debido a la desigualdad estructural de género y a la falta de corresponsabilidad de los hombres, las empresas y el Estado, son las mujeres quienes mayoritariamente asumen estas responsabilidades en un mercado de trabajo que resulta incompatible con éstos y con el sostenimiento de la vida. En cuanto al trabajo de cuidados remunerado, normalmente precario y en el marco de la economía informal, también es realizado en su mayoría por mujeres, muchas de ellas migrantes, contribuyendo así a la segregación ocupacional.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) (2019¹⁹), el trabajo de cuidados, tanto el remunerado como el no remunerado, es de vital importancia para el futuro del trabajo decente. Se desprende así la necesidad de colocar los cuidados en el centro y la necesaria inversión pública en los mismos basado en el marco de justicia social de la **triple R: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados**.

Las **responsabilidades de cuidado** constituyen un factor clave desde la perspectiva de género, ya que **determinan de manera transversal tanto la situación de partida de las participantes, así como el propio desarrollo de los itinerarios de inserción sociolaboral**. Desde una perspectiva de género, los logros y cambios que puedan alcanzarse en relación con la mejora del acceso a los recursos de conciliación, como de disminución de cargas de cuidado como de aumento de la corresponsabilidad en los hogares de las participantes son determinantes para valorar el impacto de género de los programas. Por esta razón esta dimensión es transversal y se incluye tanto como subdimensión en la situación de partida (como indicadores de productividad para recoger la situación del hogar) como en cuanto a logros y cambios relacionados con el empoderamiento tanto a nivel personal como a nivel relacional y con el entorno.

19. Organización Internacional del Trabajo (2019): [El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente.](#)

La **falta de corresponsabilidad en los hogares unida a las dificultades para la conciliación y el desigual uso del tiempo** de mujeres y hombres, perpetúan las desigualdades de género en nuestro mercado de trabajo y suponen una penalización en la trayectoria profesional de muchas mujeres. En efecto, inciden de manera directa en la disponibilidad y centralidad para el empleo y, por tanto, supone un obstáculo para la búsqueda de un trabajo, acceder a una jornada completa, realizar una formación o poder seguir un itinerario de inserción sociolaboral.

A su vez, la **excesiva carga física, mental y emocional de los cuidados** para las mujeres condiciona su bienestar personal, su salud física y mental además de su empleabilidad y desarrollo profesional. El estudio [Carga mental y emocional de los cuidados: ¿la última frontera?](#) (Fundación Cepaim), ahonda en cómo los trabajos de cuidados influyen en la empleabilidad de las mujeres y trata de responder a la pregunta de por qué los cuidados no tienen la misma repercusión profesional para los hombres que para las mujeres. Entre las razones, se encuentra la carga emocional y mental del cuidado, que se origina por el peso de encargarse de sostener emocionalmente, planificar, coordinar, supervisar y tomar decisiones en relación con las tareas del hogar y de cuidados y que van mucho más allá que la ejecución de tareas concretas (Ibíd.). En este sentido, las mujeres tendrán mayores posibilidades de conseguir y mantener un empleo en la medida en que puedan contar con redes de apoyo para compartir los cuidados, tengan capacidad económica para externalizarlos y su lugar de trabajo favorezca la conciliación. En definitiva, la conciliación sigue siendo un asunto de mujeres y éstas construyen (casi) en solitario la conciliación en base a las medidas que ofrece su empleo, su familia y su red social (Ibíd.).

Sistema de medición

Se tiene en cuenta, de manera transversal, la relevancia de los cuidados y la corresponsabilidad como elementos fundamentales para la empleabilidad de las mujeres, para su bienestar y salud física y mental. Para ello, se propone la recogida específica de los siguientes indicadores de productividad del FSE sobre la situación en el hogar:

Personas que viven en hogares sin empleo con hijos/as a cargo.

Personas que viven en hogares compuestos de una única persona adulta con hijos/as a cargo.

Se propone además añadir un nuevo indicador:

Personas que viven en hogares con personas dependientes (diferentes a hijos/as) a cargo.

3.2.2. Calidad del empleo

La calidad del empleo está vinculada al concepto de **trabajo decente**. De acuerdo con la OIT²⁰, es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. En este sentido, promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y fomentar el diálogo social son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que incluye la igualdad de género como tema transversal.

El trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las Resoluciones de la ONU, así como en la Agenda 2030 que, en su meta 5 de Igualdad de Género, reconoce el trabajo decente como la principal fuente de empoderamiento e independencia económica para la mayoría de las mujeres y que, por tanto, *reducir las disparidades de género en el empleo, garantizar trabajo decente para todas las mujeres y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es por lo tanto indispensable para alcanzar la igualdad de género*. El empleo decente se concibe en contraposición con el **empleo precario**, cuyos principales factores son la temporalidad, el empleo a tiempo parcial, la baja remuneración y, en relación con este último, el exceso de horas y extensas jornadas de trabajo, deficientes condiciones laborales y la situación de desprotección de las personas trabajadoras, por último, la contratación irregular en economía sumergida.

Cualquier análisis de la situación del mercado desde una perspectiva de género debe tener en cuenta de qué manera la precariedad laboral afecta en mayor medida a mujeres que a hombres. **La división sexual del trabajo, el desigual reparto de los cuidados y la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo se traducen en peores condiciones laborales y salariales para las**

20. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

mujeres que sufren de una mayor parcialidad, temporalidad y precariedad del empleo, así como una mayor participación en la economía sumergida. Además, hay que contemplar otras intersecciones y vulnerabilidades adquiridas que contribuyen a incrementar la situación de precariedad de las mujeres, como el origen migrante, la pertenencia a una minoría étnica, la situación administrativa, la diversidad funcional, la edad, situación de violencia de género, etc.

Se han identificado las siguientes **variables que aportan información relevante desde una perspectiva de género relacionada con la calidad de empleo**: tipo de contrato, de duración de este, de jornada, categoría y grupo profesional, sector y rama de actividad y salario.

Subempleo

De acuerdo con la OIT²¹, *no basta con medir el desempleo para comprender las deficiencias del mercado de trabajo*, sino que entiende que la medición del desempleo debe tomar en consideración la falta de oportunidades de empleo adecuadas. En este sentido, y también según la OIT y Encuesta de Población Activa (EPA)²², el subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de las personas trabajadoras haciendo referencia a aquella situación en la que las personas ocupadas, con el objetivo de evitar el desempleo, deben reducir su productividad, trabajar en empleos de menor cualificación, así como realizar menos horas. En base a esta definición, se distingue entre:

- Subempleo por insuficiencia de horas.
- Subempleo por situaciones inadecuadas, en relación con las competencias, con los ingresos y con horarios de trabajo excesivos.

No existe una metodología consensuada para la medición del subempleo. En el caso de España, y aunque el INE recoge las recomendaciones de la OIT, la EPA sólo mide el subempleo por insuficiencia de horas y considera que *las definiciones y los métodos estadísticos necesarios para describir estas situaciones necesitan desarrollarse más* (INE, 2005²³). Sin embargo, las preguntas del cuestionario de la EPA permiten obtener información sobre el subempleo por situaciones inadecuadas. Por su parte, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE²⁴) define el subempleo *como la subutilización*

21. <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>

22. <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>

23. <https://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>

24. <https://www.sepe.es/HomeSepe/en/mas-informacion/Glosario.html?let=S#Subempleo>

o utilización ineficiente de las habilidades, calificaciones o experiencia de un trabajador o cuando éste se ve imposibilitado de trabajar todas las horas que quisiera. En esta línea, el glosario sobre Migración y Asilo (Comisión Europea, 2012²⁵), define el subempleo como *el hecho de no reconocer a una persona migrante las aptitudes (y cualificaciones) adquiridas fuera de la UE, lo que supone una limitación para el desarrollo completo de su potencial.*

Para el sistema de medición del impacto de programas de inserción sociolaboral que proponemos en esta Guía, **se aborda el subempleo en su sentido más amplio, es decir, recogiendo tanto el subempleo por insuficiencia de horas como por situaciones de empleo inadecuado**, con el objetivo de recoger todas aquellas situaciones que marcan la precariedad del empleo femenino que sufren muchas mujeres en nuestro mercado laboral, especialmente, aquellas en situación de mayor vulnerabilidad. Además, habría que señalar que la incorporación en la **definición del subempleo** por insuficiencia de horas de la *deseabilidad* de trabajar más horas y *disponibilidad* para hacerlo no tiene en cuenta las desigualdades estructurales de género en nuestra sociedad y roles de género que marcan el empleo femenino y la asunción de las responsabilidades de cuidado que hace que muchas mujeres “elijan” trabajar menos horas.

Sistema de medición

Se recomienda, por tanto, **tener en cuenta estas variables a la hora de valorar el empleo que se tiene a la entrada en el programa** (para aquellas personas que entran como empleadas) **y del empleo que se obtiene a la salida** en aquellos casos en los que se logra como resultado una inserción laboral. Además, se propone **añadir al sistema de indicadores del FSE el siguiente indicador de resultado inmediato**, ya que en el actual sistema sólo se incluye este indicador como resultados a más largo plazo (a los 6 meses de su salida).

- *Personas subempleadas a la entrada.*
- *Participantes que han mejorado su situación en el mercado de trabajo tras su participación.*
- *Participantes que pasan de subempleadas a empleadas tras su participación.*

25. <https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2020-09/emn-glossary-es-version.pdf>

Además, se **define como subempleadas a aquellas personas empleadas que:**

- Trabajan por pocas horas o a tiempo parcial.
- Trabajan en puestos con baja remuneración (insuficiente para cubrir los costes mínimos de una vida autónoma para la persona trabajadora).
- Trabajan en empleos para los que está sobrecualificada, es decir, con un nivel de cualificación inferior al que tienen.
- Trabajan con contrato temporal (inferior a 3 meses).
- Tienen excesos en el horario de trabajo, no remunerados ni compensados.
- Tienen acceso limitado a la protección social y a prestaciones sociales.

3.2.3. Empoderamiento

La Conferencia de Beijing adoptó en 1995 **el enfoque de empoderamiento como estrategia de promoción de la igualdad**, basándose en el fortalecimiento de las capacidades y autonomía de las mujeres como herramienta transformadora de las estructuras sociales. Actualmente, la Agenda 2030, reconoce el empoderamiento de las mujeres como elemento central para el desarrollo sostenible en su ODS 5, *lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Murguialday (2006²⁶) señala que, a pesar de las dificultades para definir empoderamiento y medir los cambios propiciados por éste, hay algunos consensos en torno al significado y alcance de este concepto:

- Está vinculado con la noción de **ganar poder**, entendido, desde los feminismos, como una capacidad de ser y hacer que determina el acceso y control de recursos. VeneKlasen y Miller (2002²⁷) definen el empoderamiento *como un proceso en el que las vidas de las mujeres y niñas se transforman desde una situación en la que tienen un poder limitado a otra en la que su poder aumenta*. Por su parte, Rowlands (1997²⁸) sugiere que el poder se puede expresar en cuatro dimensiones: **poder dentro, poder para, poder con y poder sobre**.

26. Murguialday Martínez, C. (2006): *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*.

27. VeneKlasen, L. y Miller, V. (2002): *Power and empowerment*.

28. Rowlands, J. (1997). <https://policy-practice.oxfam.org/resources/questioning-empowerment-working-with-women-in-honduras-121185/>

- Se entiende como un **proceso de cambio sin meta final** ya que no existe un estado de empoderamiento absoluto. Se concibe, así, como un proceso a largo plazo.
- Se trata de un **asunto relacional**, pues afecta al conjunto de las relaciones sociales tanto en el ámbito privado de la familia como a nivel comunitario, institucional, económico y político, a su vez atravesadas por las relaciones de poder entre los géneros. Desde “lo personal es político”, el empoderamiento de las mujeres por tanto supone el cuestionamiento de las relaciones de poder y desigualdades existentes para su sustitución por unas relaciones más equitativas e igualitarias. VeneKlasen y Miller (2002) reconocen tres niveles en que el **cambio puede tener lugar, nivel personal, relacional y contextual**.
- Finalmente, el empoderamiento está relacionado **con la agencia y las elecciones**, *son las propias mujeres las que deben protagonizar el proceso de cambio en sus propias vidas* (Murguialday, 2006). En esta línea, la OIT define el empoderamiento de las mujeres tanto como un proceso, como un resultado, haciendo referencia a que éstas tomen el control de sus vidas, incluyendo el establecimiento de sus propias agendas, ganen competencias, aumenten la confianza en sí mismas, solucionando problemas y desarrollando su autonomía. Por tanto, las estrategias de empoderamiento de las mujeres deben ir orientadas a lograr que éstas ganen poder, a nivel personal y colectivo, y al fortalecimiento de sus capacidades y autonomía en todos los ámbitos.

En relación con la medición de esta dimensión, existen diferentes propuestas metodológicas²⁹ basadas en la construcción de indicadores específicos e índices del empoderamiento reconociéndolo como un **concepto multidimensional y específico de cada contexto de intervención**, entendiendo que los comportamientos y atributos que pueden ser significativos en materia de empoderamiento en un contexto pueden tener diferente significado en otro. Por ello, partimos de la necesidad de definir qué significa empoderamiento en cada contexto específico previa a la determinación de indicadores de empoderamiento y en aras a construir las herramientas de recogida de información adecuadas.

29. Comisión de Mujeres y Desarrollo (2007): *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía Metodológica*. Comisión Europea (2020): *Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III)*. L' Atelier de la Transformation Sociale, Batik y Frères des Hommes (2021): *La matriz del empoderamiento*. Martínez Cano, Silvia (2017): *Procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres a través de la sororidad y la creatividad*. Dossiers féministes, 2017 (Nº 22), pp. 49-72

En el marco de los itinerarios de inserción sociolaboral con mujeres en situación de vulnerabilidad, se entiende el empoderamiento como el proceso de cambio a largo plazo por el cual las vidas de las mujeres y niñas se transforman desde una situación en la que tienen un poder limitado a otra en la que éste aumenta, pudiendo observarse los cambios a nivel personal, relacional y contextual. En este sentido en un ejercicio de concretar más la definición de empoderamiento, en los programas de inserción sociolaboral, se puede hablar de empoderamiento para el empleo y empoderamiento para el emprendimiento. En el trabajo con mujeres y su inclusión social se ve el emprendimiento como una forma más de desarrollo de la inclusión laboral de la persona. Se busca potenciar el desarrollo emprendedor a través de la mejora de aptitudes y actitudes que permiten desarrollar la idea de negocio, y no solo en la consecución del objetivo de crear una empresa.

Sistema de medición

Se propone un indicador FSE de resultado inmediato a través del indicador:

Participantes que mejoran su grado de empoderamiento tras su participación.

Se trata de un indicador sintético o índice, incorpora diferentes **circunstancias específicas**:

- Participantes que mejoran su autoestima tras su participación.
- Participantes que aumentan su autonomía tras su participación.
- Participantes que aumentan sus redes de apoyo tras su participación.
- Participantes que mejoran su acceso a recursos de conciliación tras su participación.
- Participantes que mejoran la gestión de su tiempo y aumentan el tiempo para el autocuidado tras su participación.
- Participantes que logran una mayor corresponsabilidad de la carga física de los cuidados en el hogar tras su participación.
- Participantes que disminuyen su carga mental y emocional de los cuidados tras su participación.
- Participantes que mejoran los conocimientos sobre sus propios derechos tras su participación.
- Participantes que toman/aumentan conciencia sobre las desigualdades y violencia de género en nuestra sociedad tras su participación.

3.2.4. Empleabilidad

La empleabilidad se define como el **conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo**. La OIT (2004³⁰) *se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo*.

La **construcción social del género atribuye a hombres y mujeres un valor desigual que condiciona y dificulta a las mujeres tanto el acceso al mercado laboral como a su propio proceso de búsqueda de empleo**. Se ponen de manifiesto aquellos factores de género que, enlazados con los roles y estereotipos históricamente atribuidos a hombres y mujeres impactan de forma negativa en las mujeres. Desde una perspectiva de género, hay que tomar en cuenta, además de la edad, el nivel de estudios, el origen migrante o la pertenencia a una minoría étnica, etc., variables como el grado de urgencia y dependencia económica, así como las responsabilidades de cuidados y situación del hogar.

Definir la **empleabilidad desde un enfoque centrado en las competencias** permite entender la dimensión como una construcción a partir de competencias transversales, tales como las expectativas profesionales, la motivación para el empleo y la formación, la disponibilidad, la centralidad en el empleo, el conocimiento del mercado laboral, las competencias digitales, etc. El desarrollo de estas competencias individuales se vuelve un requisito fundamental para la mejora de la empleabilidad, el aprovechamiento de las oportunidades y el afrontamiento de las dificultades de acceso al mercado de trabajo y de mantenimiento del empleo.

En este sentido, el proyecto nos ha permitido identificar, desde una perspectiva de género, toda una serie de variables que influyen en la empleabilidad en el contexto de intervención con mujeres en situación de vulnerabilidad:

Centralidad en el empleo; Apertura a otros sectores y puestos cualificados y/o masculinizados; Motivación e implicación en la búsqueda activa de empleo; Motivación para la formación y conciencia sobre la importancia de la formación y preparación para el empleo; Disponibilidad para el empleo; Competencias digitales; Conocimientos del mercado laboral.

30. Organización Internacional del trabajo (OIT) (2004): R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Sistema de medición

Se propone un indicador FSE de resultado inmediato a través del indicador:

Participantes que mejoran su empleabilidad tras su participación

Igualmente, se trata de un indicador sintético o índice que incorpora las siguientes **circunstancias específicas**:

- Participantes que aumentan su centralidad en el empleo tras su participación.
- Participantes que amplían sus expectativas profesionales a otros sectores y puestos más cualificados o masculinizados tras su participación.
- Participantes que aumentan su disponibilidad para la búsqueda activa de empleo tras su participación.
- Participantes que mejoran sus conocimientos del funcionamiento y derechos del mercado laboral tras su participación.
- Participantes que mejoran sus conocimientos y manejo de herramientas de búsqueda de empleo tras su participación.
- Participantes que mejoran sus competencias digitales tras su participación.
- Participantes que aumentan su motivación e implicación en la búsqueda activa de empleo tras su participación.
- Participantes que aumentan su motivación para la formación tras su participación.
- Participantes que mejoran el conocimiento y la seguridad de los procesos de selección tras su participación.

Además, se propone añadir un nuevo indicador de resultado FSE en relación con la homologación de estudios: **Participantes que consiguen homologar sus estudios tras su participación**.

3.2.5. Violencias machistas

El Convenio de Estambul (2011) define la **violencia machista como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica, económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025**³¹, define **las violencias machistas como cualquier forma de violencia contra las mujeres que tenga lugar tanto en el ámbito de la pareja o expareja como la sufrida fuera de él, distinguiendo entre violencia física, sexual, psicológica, política, económica, digital, cultural, institucional, simbólica, acoso sexual, stalking, mutilación genital femenina, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, matrimonio forzado y aborto y esterilización forzosos**). Dicha Estrategia adopta, además, un enfoque interseccional.

La violencia contra las mujeres, por el mero hecho de serlo, no es anecdótica, por el contrario, se presenta con unas **cifras alarmantes**. En España, y según los datos de la última Macroencuesta de violencia contra las mujeres, realizada por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género, (2019)³², 1 de cada 2 mujeres de 16 o más años han sufrido violencia a lo largo de sus vidas. Suponen más de 11 millones de mujeres. Una de cada 5 la ha sufrido en los últimos 12 meses. El 14% (2.802.914 mujeres) han sufrido violencia sexual a lo largo de la vida. Por otro lado, el 90% de las mujeres que han sufrido violencia dentro de la pareja, tenían hijas/os menores de edad cuando sucedieron los hechos y, desde el 2003, año que empiezan a contabilizarse, a julio del 2023, 1.213 mujeres han sido asesinadas a manos de sus parejas o exparejas. Estos datos reflejan que *la violencia contra las mujeres continúa siendo una violencia sistémica, estructural y silenciada* (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2023³³). Las violencias machistas contra las mujeres y las niñas son la máxima manifestación de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. La violencia contra las mujeres es la consecuencia, por tanto, de un sistema patriarcal basado en la división de roles de género binario donde se han construido una serie de estereotipos, rasgos, jerarquías y valoraciones

31. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/estrategiasEstatales/combaterViolenciaMachista/estrategia_2022_2025.htm

32. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Ministerio de Igualdad (2019): *Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019*

33. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Ministerio de Igualdad (2022): *Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025*

sobre lo “masculino” y lo “femenino”. La violencia de género es una forma muy concreta y compleja de manifestar una forma de poder. No es circunstancial ni neutra. **Es una violencia ideológica y tiene un carácter instrumental ya que sirve como forma de control y dominación**. Es una violencia aprendida, los hombres no actúan por impulsos, sino que lo hacen porque han aprendido de forma consciente o inconsciente que es legítima, pues son superiores a las mujeres. Por tanto, creen que pueden imponer sus criterios y exigir la satisfacción de sus deseos y necesidades a través de cualquier medio, incluida la violencia.

La violencia machista es un fenómeno transcultural, transgeneracional y que atraviesa todas las edades, niveles educativos, etc. con variantes según el contexto sociocultural y la época. No hay que olvidar que las violencias hacia las mujeres tienen una **causa común, ya nombrada: el patriarcado**. Pero este sistema de dominación no podría entenderse sin conectarlo con otros sistemas de dominación que explican las discriminaciones y violencias desde una visión más global e interseccional. Un símil muy utilizado es el del iceberg, ya que, en su punta, fuera de la superficie, se visibilizan las máximas expresiones reconocibles de la violencia hacia las mujeres como son los feminicidios. Sin embargo, hay toda una estructura más amplia y “difícil de ver”, que son todas aquellas desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres, las cuales están en la base de las violencias machistas más visibles y sostienen y legitiman la pervivencia de este sistema estructural violento en el que vivimos. **En el ámbito de la intervención social que realizamos las entidades, lamentablemente, es muy frecuente encontrarnos con múltiples e interrelacionadas manifestaciones de violencia contra las mujeres**. Teniendo en cuenta todo esto, a grandes rasgos, se pueden identificar las siguientes principales manifestaciones o formas de violencia hacia las mujeres: Violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja: física, psicológica, sexual, económica/patrimonial, vicaria, institucional; Violencia sexual; Trata con fines de explotación sexual; Violencia física; Violencia institucional; Violencia laboral/económica; Ciber violencia; Otras violencias machistas.

Sistema de medición

En aquellos casos en los que se detecte que la participante sufre o ha sufrido violencia machista, se recoge la situación y se miden los logros y cambios en relación con la situación de violencia a través de un indicador FSE de resultado inmediato:

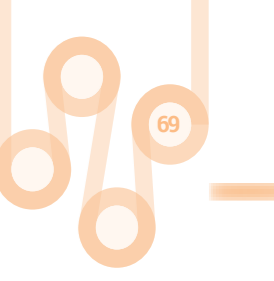
Participantes que mejoran su situación de violencia machista

Para medir este indicador, se recogen las siguientes circunstancias específicas:

- Participantes que detectan y toman conciencia de que sufren o han sufrido violencia machista tras su participación.
- Participantes víctimas de violencia de género en el ámbito de la pareja que inician un proceso de alejamiento, separación o divorcio del maltratador tras su participación.
- Participantes que mejoran la gestión de sintomatología asociada y secuelas de la violencia machista que sufren o han sufrido tras su participación.

4

Recogida de información
necesaria para los indicadores
de empleabilidad y
empoderamiento propuestos



Una vez tenemos claro qué vamos a medir, cuáles son los indicadores que visibilizan los cambios producidos en las participantes tras su paso por los programas de inserción sociolaboral, procedemos a conocer cómo vamos a medirlos. Es decir, qué criterios seguimos para poder medir la mejora del empoderamiento y la empleabilidad.

4.1. ¿Cómo medir los indicadores de empoderamiento y empleabilidad?

Para medir los cambios en el empoderamiento y la empleabilidad se ha creado un índice de empoderamiento y de empleabilidad que recoge y evalúa el grado de empoderamiento y empleabilidad a partir de información sobre la situación de partida de la participante e información se su situación de salida.

El índice de empoderamiento y de empleabilidad se concreta en un cuestionario a cumplimentar por los equipos técnicos. Además, se establece la posibilidad de realizar un grupo focal que permite enriquecer la obtención de información relacionada con la situación de salida de las participantes de los programas.

Para dotar de mayor rigor todo el procedimiento, se ha establecido una **metodología de uso común** para todas las entidades a la hora de recoger dicha información y cumplimentar el índice. Crear un **procedimiento de aplicación generalizable** permite comparar resultados, no solo entre los programas de la misma entidad, sino también entre varias entidades. De esta manera, se pueden crear sinergias de intercambio de buenas prácticas.

El procedimiento generalizable que se propone en esta guía, a disposición de otras organizaciones, surge del análisis de una realidad concreta en un momento histórico y socio-cultural concreto. Por ello, ha de tenerse presente que nos encontramos ante una realidad cambiante, lo cual evidencia la necesidad o posibilidad de revisión futura de este material. Se entiende que la presente metodología es susceptible de mejoras y ajustes y que irá enriqueciéndose con la práctica.

4.1.1. Índice de empoderamiento y empleabilidad

La metodología que se propone tiene en cuenta tres aspectos: [la existencia de dos momentos de recogida de información](#) (a la entrada y salida del itinerario); [la asignación de valores diferentes](#) a cada uno de los factores que conforman el empoderamiento y la empleabilidad; y [la creación de una interpretación unificada del significado de los resultados obtenidos](#). De esta manera, tras la recogida de información por parte del equipo técnico, siguiendo estos criterios, se puede conocer la mejora del grado de empoderamiento y empleabilidad que ha experimentado la participante tras su paso por el programa.

La importancia de que sea el equipo técnico quien cumplimente la herramienta, radica en que este es una pieza fundamental en cualquier tipo de intervención. Se trata de un equipo profesional y especializado en la materia que compete que realiza un seguimiento y acompañamiento al itinerario de las participantes dentro de los programas. Por ello, con esta metodología se busca dar una mayor importancia al criterio profesional del equipo técnico, ya que, según los objetivos de intervención y el trabajo y acompañamiento realizado a las participantes en su itinerario, pueden valorar la situación de entrada y de salida referente a cada uno de los factores que conforman el grado de empoderamiento y el de empleabilidad.

Así, la cumplimentación del cuestionario sobre los datos que conforman el índice de empoderamiento y de empleabilidad corre a cargo del equipo técnico, a quienes, además, las valoraciones iniciales, pueden ayudar a detectar y clarificar las necesidades y aspectos a tratar durante la intervención.

A. Existencia de dos momentos de recogida

Tanto en lo referente al empoderamiento como a la empleabilidad se recoge la información en dos momentos diferentes: (1) situación de partida de las participantes, a su entrada en el programa, y (2) situación de salida, en el momento de la finalización de la intervención. Comparando los resultados obtenidos en ambos momentos se pueden observar y apreciar los cambios y la mejora que ha experimentado la participante a lo largo del itinerario.

B. Otorgar diferente valor a cada uno de los factores que conforman el empoderamiento y la empleabilidad

Para medir el empoderamiento y la empleabilidad se atiende a una serie de factores clave. Por un lado, en los **itinerarios de empleo**, el **empoderamiento** se forma a partir de **6 conceptos clave** (*Autoestima; autonomía; Red de apoyo; Cuidados, conciliación y corresponsabilidad; Conocimientos sobre sus propios derechos; y Conciencia sobre desigualdades y violencia de género*) y la **empleabilidad** a partir de **8 conceptos** (*Centralidad en el empleo; Expectativas profesionales; Disponibilidad; Conocimientos del mercado laboral y búsqueda de empleo; competencias para el empleo; motivación en la búsqueda activa de empleo; Motivación en la búsqueda activa de empleo; Motivación a la formación; y procesos de selección*). Por otro lado, en los **itinerarios de emprendimiento**, el empoderamiento se mide a partir de **7 conceptos clave** (*Perfil emprendedor; Motivación al emprendimiento; Maduración de la idea de negocio; Conocimientos para emprender; Competencias para el emprendimiento; capacidad financiera; y red de relaciones*).

Además, se añade la opción de cumplimentar un índice centrado en la violencia machista para aquellas entidades que trabajen de forma directa en este ámbito y que precisen medir cambios concretos relacionados con la violencia machista.

Cada factor clave será valorado en función de la importancia que posee en relación con los cambios producidos en el empoderamiento y la empleabilidad de las participantes. De esta manera, teniendo en cuenta cada uno de los factores y su valor diferencial, se establece el grado de empoderamiento y de empleabilidad de las participantes de este tipo de programas. En el **Anexo 1** observarse las cuestiones relativas a los valores porcentuales concretos de cada uno de los factores que componen cada índice.

A continuación, se detallan los factores clave que componen cada uno de los índices en función del itinerario al que pertenezca la participante. La inserción laboral se trabaja tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia. Ya que el fin y los perfiles de las mujeres que participan en cada uno de esos itinerarios son diferentes, para medir el indicador "participantes que mejoran su grado de empoderamiento tras su participación" se tendrán en cuenta distintos factores según se trate de un itinerario de empleo o de emprendimiento.

ITINERARIOS DE EMPLEO

Índice de empoderamiento

FACTOR	ELEMENTOS A TENER EN CUENTA
1. Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-valoración y auto-percepción • Reconocimiento de fortalezas, conocimientos y competencias propias • Confianza y seguridad en sí misma • Seguridad en la toma de decisiones
2. Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de actividades diarias de manera autónoma • Autonomía económica • Capacidad de decisión respecto a cuestiones propias • Capacidad de decisión respecto al ámbito familiar y/o hogar
3. Red de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de amistad • Relaciones familiares • Alianza con otras mujeres • Utilización de las redes sociales digitales para relacionarse con el entorno • Habilidades de comunicación y relación con el entorno • Participación comunitaria
4. Cuidados, conciliación y corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda y acceso a recursos de conciliación que faciliten o aumenten la disponibilidad para el empleo • Uso de tiempo propio y autocuidado • Corresponsabilidad en la carga física de los cuidados en el hogar • Corresponsabilidad en la carga mental y emocional de los cuidados en el hogar
5. Conocimientos sobre sus propios derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre sus derechos como ciudadana • Conocimientos sobre sus derechos en materia de igualdad • Conocimientos sobre sus derechos en el ámbito de extranjería • Conocimientos sobre sus derechos en otros ámbitos
6. Conciencia sobre desigualdades y violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia sobre desigualdades de género estructurales en nuestra sociedad • Conciencia sobre desigualdades de género en el mercado laboral • Conciencia sobre las violencias de género

ITINERARIOS DE EMPLEO

Índice de empleabilidad

FACTOR	ELEMENTOS A TENER EN CUENTA
1. Centralidad en el empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia o papel central que otorga al empleo en su vida • Claridad en su objetivo laboral
2. Expectativas profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuste de su objetivo de empleo a la realidad del mercado laboral • Perspectiva de acceder a diferentes sectores (incluidos sectores masculinizados, de mayor cualificación)
3. Disponibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad geográfica para el empleo o mejora de empleabilidad • Disponibilidad horaria para el empleo o mejora de empleabilidad
4. Conocimientos del mercado laboral y búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del funcionamiento del mercado laboral • Conocimiento de los derechos del mercado laboral • Conocimiento de las oportunidades de empleo • Conocimiento de la utilización de herramientas y estrategias de búsqueda de empleo • Utilización de redes de apoyo para la búsqueda de empleo
5. Competencias para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias transversales • Competencias profesionales • Competencias digitales • Experiencia en el empleo
6. Motivación en la búsqueda activa de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud positiva ante la búsqueda de empleo • Proactividad en la búsqueda de empleo • Realización de actividades que contribuyen a su búsqueda de empleo
7. Motivación para la formación	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud positiva ante la realización de formación • Participación en procesos de formación
8. Procesos de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los procesos de selección a los que se puede enfrentar • Seguridad y confianza en los procesos de selección

ITINERARIOS DE EMPRENDIMIENTO

Índice de empoderamiento

FACTOR	ELEMENTOS A TENER EN CUENTA
1. Perfil emprendedor	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y valoración de oportunidades de negocio • Autopercepción como lideresa de su propio negocio • Reconocimiento de fortalezas, conocimientos y competencias propias para el emprendimiento • Tolerancia y capacidad de adaptación a la incertidumbre
2. Motivación al emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del emprendimiento como opción de negocio • Existencia de una idea de negocio • Puesta en marcha de acciones para el desarrollo de su idea de negocio
3. Maduración de la idea de negocio	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de la idea de negocio • Viabilidad de la idea de negocio • Desarrollo del plan de empresa
4. Conocimientos para emprender	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la gestión empresarial • Conocimientos de educación financiera • Conocimiento de la normativa para la creación empresarial • Conocimiento de gestión de las diferentes líneas de financiación
5. Competencias para el emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda y análisis de información y datos • Facilidad a la hora de relacionarse con otras personas • Capacidad de Liderazgo • Capacidad de organización y planificación • Capacidad para asumir riesgos • Capacidad negociadora • Competencias digitales
6. Capacidad financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a recursos propios de financiación • Acceso a líneas de financiación externa
7. Red de relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de contactos y relaciones con agentes del sector empresarial • Participación en actividades de Networking

VIOLENCIAS MACHISTAS

En el caso de las Violencias Machistas que posiblemente puedan sufrir las participantes se ha creado un índice a parte por dos razones: (1) no todas las participantes están en situación de violencia y (2) estar viviendo una situación de violencia de género afecta muy profundamente la mejora de la empleabilidad y empoderamiento.

Tratándose de indicadores para medir logros y cambios en programas de inserción socio laboral, el indicador de violencia de género cobra centralidad solo en los casos detectados.

Este índice es arrellenar por aquellas entidades que trabajen de manera directa sobre los elementos clave que componen el factor y que precisen de su medición.

FACTOR	ELEMENTOS A TENER EN CUENTA
1. Violencia machista	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia de estar sufriendo una situación de violencia machista • Conciencia de haber sufrido una situación de violencia de género en el pasado • Alejamiento de la situación habitual de la violencia de género que sufre o ha sufrido

Las definiciones de cada uno de estos factores clave en la medida del empoderamiento, la empleabilidad y la violencia machista, así como de sus elementos a tener en cuenta pueden encontrarse en el [glosario](#) incluido al final de la Guía.

C. Obtención de resultados

Al tratarse de un índice que compara la situación de entrada y de salida de las participantes de los programas, el cuestionario devolverá un resultado que hará referencia al momento inicial y otro al final, de manera que se pueden comparar y visibilizar si se han producido cambios tras su intervención.

Así, tras la cumplimentación del cuestionario se obtiene el grado de empoderamiento/empleabilidad inicial (antes de la participación en el itinerario) y el grado de empoderamiento/empleabilidad a la salida (una vez finalizada su participación en el itinerario). Para unificar criterios en la consecución de resultados, los resultados obtenidos se pueden clasificar en tres tipos:

- Grado “bajo” de empoderamiento/ empleabilidad
- Grado “medio” de empoderamiento/ empleabilidad
- Grado “alto” de empoderamiento/ empleabilidad

Dado que en el indicador propuesto se mide la “mejoría” en el empoderamiento y la empleabilidad, se delimita que, para considerar que se ha producido esa mejoría, la persona debe registrar un grado de empoderamiento/empleabilidad superior a la salida que a la entrada. Es decir, debe cambiar de bajo a medio o alto y de medio a alto para considerar que ha existido una mejoría. Esta metodología de obtención de resultados se explica en mayor detalle en el [anexo 1](#).

4.2. Metodología de recogida de información para medir el empoderamiento y la empleabilidad

Se recomienda realizar la lectura del siguiente apartado tras visualizar o mientras se visualiza el propio cuestionario. De esta manera resultará más sencillo entender las indicaciones que se desarrollan tanto en este apartado, como en el [anexo 1](#). Podrás acceder al cuestionario a través de [Fundación Mujeres](#) o de [Fundación Cepaim](#).

4.2.1. Cuestionario

El cuestionario, que el equipo técnico cumplimenta, permite recoger información sobre las participantes en dos momentos clave de la intervención (entrada y salida del programa).

Este instrumento permite transformar la información de carácter cualitativo, recogida por el equipo técnico (a partir de su trabajo de intervención y acompañamiento a la participante a través de entrevistas y tutorías) en información cuantitativa (medida del grado de empoderamiento y empleabilidad).

Metodología principal

La metodología principal que conforma el cuestionario se basa en valorar mediante una escala del 1 al 6, los diferentes conceptos que conforman el cuestionario (coincidentes con los factores clave del empoderamiento y la empleabilidad y sus componentes) tanto a la entrada de la participante en el itinerario como a su salida. De esta manera se obtiene el grado de empoderamiento y empleabilidad inicial y el final, pudiendo observarse la mejora alcanzada por la participante.

Formato EXCEL

El cuestionario se ha diseñado en formato EXCEL dado que es una herramienta a priori accesible y que permite el cálculo automático de las cuestiones relacionadas con el índice de empoderamiento y el de empleabilidad. Ahora bien, mientras la estructura y la metodología de resultados sea la que se ha venido desarrollando, cada entidad podrá hacer uso del formato que más se ajuste a sus necesidades y recursos.

Estructura del cuestionario en formato EXCEL

El cuestionario en formato Excel está compuesto por cuatro hojas, a las que se han denominado secciones: Cuestionario; instrucciones; itinerario de empleo; e itinerario de emprendimiento. Sumado a las secciones señaladas el cuestionario ofrece la opción de cumplimentar una quinta sección, relacionada con Violencia de Género, para todas aquellas entidades que trabajen de manera directa con esta situación y que precisen medir mejoras relacionadas con ella.

Las dos primeras secciones: “presentación” e “instrucciones” contienen a modo introductorio todas las indicaciones necesarias para cumplimentar el propio cuestionario. Las secciones posteriores contienen el cuestionario del itinerario de empleo (tercera sección) y el cuestionario relacionado con el itinerario de emprendimiento (cuarta sección). Sumado a esto, el cuestionario cuenta con una sección adicional relacionada con cuestiones relacionadas con la situación de violencia de género, para aquellas entidades que realicen una intervención más especializada en estos casos de violencia de género.

El equipo técnico que cumplimente la herramienta, deberá rellenar solo la sección que esté relacionada con el itinerario en el que se encuentra la participante: Si es una participante del itinerario de empleo,

cumplimentará solo el cuestionario que está en la sección *Empoderamiento para el empleo*. En caso de ser una participante de un itinerario de emprendimiento, solamente tendrá que cumplimentar el cuestionario de la sección *Empoderamiento para el emprendimiento*.

Para concluir cabe destacar que, a través del cuestionario creado, el equipo técnico simplemente tendrá que valorar del 1 al 6 las variables que conforman los factores de empoderamiento y empleabilidad. Será la herramienta, en este caso Excel, de manera automática la que realizará los cálculos y obtendrá el resultado del grado de empoderamiento y empleabilidad inicial y final, para así poder concluir si se ha producido mejoría. En el [anexo 1](#) se especifican los pasos a seguir y la manera de cumplimentar la herramienta.

4.2.2. Otras herramientas para evaluar: Grupos focales con participantes

Otra técnica que posibilita la obtención de información de la situación de salida de las participantes es el **grupo focal, que se encuentra en el anexo 3**. Se ofrece la posibilidad de utilizar dos grupos focales con participantes como medio para facilitar al equipo técnico la obtención de información centrada en el proceso de empoderamiento de las participantes y en los cuidados y la conciliación.

Los grupos focales, por tanto, tienen como objetivo estimular la reflexión grupal en profundidad por parte de las participantes de los programas de inserción sociolaboral sobre determinados temas fundamentales. Constituye una herramienta cualitativa de evaluación y recogida de información, complementaria a la herramienta cuestionario, que se desarrolla en el siguiente apartado.

La propuesta se basa en el desarrollo de dos tipos de grupo focal, en función de la temática: Un grupo focal centrado en el empoderamiento y otro sobre cuidados y corresponsabilidad. Sin embargo, aunque ambos se dirijan a participantes de las operaciones de inserción sociolaboral, cada grupo focal tiene unos objetivos específicos concretos. De ahí que su utilización dependa de la información que se quiera recoger.

Glosario

Estas definiciones se han elaborado a partir de las entrevistas y grupos focales con el equipo técnico y participantes llevadas a cabo en la fase de diagnóstico y bibliografía experta.

El orden de presentación de los conceptos se corresponde con el orden establecido entre los ítems del cuestionario, lo que facilitará su lectura a la par que se cumplimenta el mismo cuestionario.

EMPODERAMIENTO

Concepto	EMPODERAMIENTO
Definición	<i>Proceso de cambio a largo plazo en el que las vidas de las mujeres y niñas se transforman desde una situación en la que tienen un poder limitado a otra en la que su poder aumenta. Los cambios pueden tener lugar a nivel personal, relacional como contextual. Los cambios a nivel personal tienen lugar en la persona y hace referencia a cómo la mujer se ve a sí misma, a su autonomía, capacidades propias y su confianza. Los cambios a nivel relacional tienen lugar en las relaciones y relaciones de poder en el entorno de la mujer y red e incluye tanto cambios a nivel del hogar como dentro de la comunidad. El empoderamiento es un concepto multidimensional y específico de cada contexto en el que se desarrolla un proyecto. El empoderamiento se entiende como un proceso de cambio sin meta final ya que no existe un estado de empoderamiento absoluto.</i>

Concepto	AUTOESTIMA
Definición	<i>Valoración y percepción que hace una persona de sí misma, el grado en el que cree en sí misma, se siente capaz de hacer cosas y confianza en sus propias capacidades y posibilidades.</i>

Concepto	Autovaloración y autopercepción
Definición	<i>La autopercepción hace referencia al autoconcepto o autoimagen que tiene una persona de sí misma y de la percepción de las características propias, atributos, cualidades, defectos, capacidades, posibilidades, límites y/o apariencia física. La autovaloración hace referencia al valor que una persona se da a sí misma como individuo, así como en relación con otras personas y como parte de una sociedad.</i>

Concepto	Reconocimiento de fortalezas y competencias propias
Definición	<i>A partir del autoconocimiento que tiene una persona de sí misma y de su experiencia vital y profesional, la capacidad de identificar y reconocer fortalezas, habilidades, destrezas, aptitudes, capacidades, conocimientos y competencias propias, que en el caso que nos ocupa, serán claves para su empleabilidad. Por ejemplo, en el caso de una mujer que haya trabajado muchos años de manera informal en economía familiar en qué grado reconoce esta experiencia como una experiencia profesional y es capaz de identificar y valorar positivamente para su empleabilidad las competencias y habilidades adquiridas.</i>

Concepto	Seguridad en la toma de decisiones
Definición	<i>Nivel de agencia individual y seguridad personal en relación con la capacidad de tomar decisiones de manera segura y libre, decidir acciones y llevarlas a cabo.</i>

Concepto	Confianza y seguridad en sí misma
Definición	<i>Creencia en una misma, sentirse capaz de hacer cosas, de aprender, de formarse, de trabajar, de buscar empleo, de iniciar cambios en sus vidas, de activación personal o afrontar nuevos retos, así como el grado de fortaleza y capacidad de afrontar dificultades.</i>

Concepto	AUTONOMÍA
Definición	<i>Hecho de sentirse agentes de su propio cambio y contar con la capacidad y con las condiciones necesarias para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas tanto a nivel personal (en relación con cuestiones propias) como en el ámbito del hogar o unidad de convivencia.</i>

Concepto	Realización de las actividades diarias de manera autónoma
Definición	<i>Capacidad de realizar cualquier actividad que antes veía como imposible de realizar sin ayuda, ya sea a nivel de competencias digitales o a no necesitar emocionalmente a alguien (dependencia emocional).</i>

Concepto	Autonomía económica
Definición	<i>La capacidad de las mujeres de generar, acceder, hacer uso y controlar ingresos propios, recursos productivos, financieros, tecnológicos y el tiempo. Considera tanto el acceso al trabajo remunerado como la reducción de la sobrecarga de trabajo no remunerado invisible de las mujeres, así como el acceso y control de la economía del hogar.</i>

Concepto	Capacidad de decisión respecto a cuestiones propias
Definición	<i>Grado de influencia en la toma de decisiones respecto a todo lo que tiene que ver con ella misma, con su propio cuerpo, salud, intereses, necesidades y acciones propias. Por ejemplo, participar en un curso de formación, decidir sobre su salud sexual y reproductiva o salir todos los días a dar un paseo.</i>

Concepto	Capacidad de decisión respecto al ámbito familiar y/o hogar
Definición	<i>Grado de influencia en la toma de decisiones respecto a todos aquellos aspectos comunes que tienen que ver con el hogar o unidad de convivencia junto al resto de personas que la componen. Por ejemplo, decidir sobre la educación de hijos/as, movilidad, gestión de los recursos económicos, reparto de tiempos y tareas, salud de personas convivientes, cuestiones relativas a la vivienda, etc.</i>

Concepto	RED DE APOYO
Definición	<i>Soporte de tipo instrumental o expresivo que la comunidad, las redes sociales y las personas con las que se establecen vínculos cercanos y de confianza proporcionan a los individuos de su comunidad. Una red de apoyo representa un elemento muy importante de bienestar para la persona que lo necesita y genera un gran impacto en su calidad de vida. Es una estructura que brinda sostén a las personas sobre un área determinada, ya sea en salud, empleo, educación o apoyo emocional, entre otros.</i>
Concepto	Relaciones de amistades
Definición	<i>Soporte, vínculo y apoyo que tiene la persona con amistades.</i>
Concepto	Relaciones familiares
Definición	<i>Soporte, vínculo y apoyo que tiene la persona con familiares. En el caso de personas de origen extranjeros, hace referencia a familiares tanto en España como en origen.</i>
Concepto	Alianza con otras mujeres
Definición	<i>Soporte, vínculo y apoyo que tiene la persona con otras mujeres a nivel colectivo y desarrollo de alianzas, sororidad y redes de ayuda mutua con otras mujeres para conseguir logros comunes.</i>
Concepto	Participación comunitaria
Definición	<i>Participación en la vida comunitaria como ejercicio de ciudadanía y democracia participativa en vinculación con el territorio y entorno (barrio, zona, pueblo, ciudad). Por ejemplo, la participación en acciones de formación no formales, en grupos informales, en colectivos, en reuniones de comunidad, en el movimiento asociativo del barrio, en acciones de voluntariado, acciones sociales, etc.</i>
Concepto	Utilización de las redes sociales digitales para relacionarse con el entorno
Definición	<i>Utilización de aplicaciones de redes sociales, como Instagram, Facebook, Twitter, etc. para establecer y aumentar las redes de apoyo y contacto con otras personas.</i>

Concepto	Habilidades de comunicación y relación con el entorno
Definición	<i>Habilidades de comunicación y expresión en público en diferentes situaciones, desde la puesta de límites a nivel familiar y con otras personas a la capacidad de comunicarse y expresarse en una entrevista de trabajo, por ejemplo, o ante un grupo de personas, así como la facilidad a la hora de relacionarse con el entorno y de acceder a diferentes recursos que ofrece el mismo.</i>
Concepto	CUIDADOS
Definición	<i>Conjunto de trabajos (y/o relaciones) que permiten la resolución cotidiana de la vida y la reproducción material, relacional y emocional de las personas. Hay cuidados que tienen que ver con el cuerpo, otros con los hogares, otros con construir y alimentar las relaciones y otros con propiciar y sostener el bienestar emocional de la familia. Los cuidados implican trabajos materiales, mentales y emocionales.</i>
Concepto	CONCILIACIÓN
Definición	<i>La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre. Desde una perspectiva de género, se entiende la conciliación como un modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. Implica medidas de carácter personal (entre las parejas) pero también sociales y políticas de manera que para las mujeres sea posible acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad y de equidad.</i>
Concepto	CORRESPONSABILIDAD
Definición	<i>Reparto equilibrado de las tareas que sostienen las vidas (tareas domésticas y de cuidados) entre todos los sujetos que se benefician de la reproducción social, es decir, el conjunto social. Partiendo de los hogares, el trabajo doméstico y de cuidados tendría que ser responsabilidad compartida entre mujeres y hombres. En el caso de este cuestionario hacemos referencia a la corresponsabilidad en el entre mujeres y hombres en el hogar o unidad de convivencia. Saliendo de las casas, los otros sujetos implicados tendrían que ser las comunidades, las empresas y el estado.</i>

Concepto	Búsqueda y acceso a recursos de conciliación que faciliten o aumenten la disponibilidad para el empleo
Definición	Conocimiento y acceso a recursos públicos y/o privados del entorno que permitan conciliar y hacer compatible su vida laboral y formativa con su ámbito más personal, familiar y de cuidados.

Concepto	Corresponsabilidad en la carga física de los cuidados en el hogar
Definición	Reparto equilibrado en la unidad de convivencia de la carga física de los cuidados que hace referencia cuando el trabajo material que implican los cuidados excede de las capacidades de quien o quienes lo llevan a cabo, afectando al bienestar físico y psicológico.

Concepto	Corresponsabilidad de carga mental y emocional de los cuidados
Definición	Reparto equilibrado en la unidad de convivencia de la carga mental de los cuidados que hace referencia al peso de encargarse de planificar, coordinar, supervisar y tomar decisiones en relación con las tareas del hogar y de cuidados que van mucho más allá de la ejecución de tareas concretas, afectando al bienestar físico y psicológico. La carga emocional se relaciona con el peso que supone el sostenimiento, el apoyo del bienestar emocional de las personas y/o la demostración y vinculación emocional adecuada en determinadas situaciones.

Concepto	Uso del tiempo propio y autocuidado
Definición	Empleo de tiempo para el cuidado de una misma y el bienestar propio físico y psicológico (autocuidado), desde el descanso a la realización de actividades relacionadas con el deporte, la vida social, el ocio, actividades al aire libre, aficiones, medios de comunicación, trabajo voluntario y participación, etc.

Concepto	CONOCIMIENTOS SOBRE SUS PROPIOS DERECHOS
Definición	Conocimientos que tiene la participante sobre sus derechos en relación con diferentes normativas y políticas que le afectan como pueden ser del ámbito laboral, trato y no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género, libertad sexual, extranjería, etc. .

Concepto	Conocimientos sobre sus derechos como ciudadana
Definición	Conocimientos que tiene la participante sobre sus derechos y deberes como ciudadana en el territorio en el que vive, como el derecho a una atención sanitaria pública, a la educación, a la cultura, a la igualdad ante la ley, a la libertad ideológica y religiosa, a la libertad de expresión, de reunión y asociación o de participación, entre otros.

Concepto	Conocimientos sobre sus derechos en materia de igualdad
Definición	Conocimientos sobre sus derechos relacionados con la igualdad de género, la violencia de género, la libertad sexual y la igualdad de trato y no discriminación. Por ejemplo, en el caso de que la persona sea víctima de violencia de género si conoce sus derechos y procedimiento a seguir o en el caso de que la persona sufra una situación discriminatoria, si sabe que existe una ley de igualdad de trato y no discriminación, etc.

Concepto	Conocimiento sobre sus derechos en el ámbito de extranjería
Definición	Conocimientos que tiene una persona de origen extranjero sobre sus derechos relacionados con la normativa, reglamentos y procedimientos de extranjería, como permisos de residencia, permisos de trabajo, obtención de nacionalidad, etc.

Concepto	Conocimientos sobre sus derechos en otros ámbitos
Definición	Conocimientos sobre sus derechos en cualquier otro ámbito normativo y jurídico (penal, civil, administrativo, fiscal, etc.).

Concepto	CONCIENCIA SOBRE DESIGUALDADES Y VIOLENCIA MACHISTA
Definición	<i>Grado de conciencia e identificación de la existencia de desigualdades de género estructurales en nuestra sociedad, desigualdades de género en el mercado laboral y sobre la existencia de la violencia machista.</i>
Concepto	Conciencia sobre desigualdades de género estructurales en nuestra sociedad
Definición	<i>Grado de conciencia e identificación del machismo y las desigualdades de género estructurales que existen que se perpetúan en nuestra sociedad y como afecta a las vidas de las participantes .</i>
Concepto	Conciencia sobre desigualdades de género en el mercado laboral
Definición	<i>Grado de conciencia e identificación sobre las desigualdades de género existentes entre hombres y mujeres hoy día en nuestro mercado laboral y que perpetúan la situación de mayor precariedad para las mujeres.</i>
Concepto	Conciencia sobre las violencias machistas
Definición	<i>Grado de conciencia sobre las violencias contra las mujeres existentes en nuestra sociedad por el hecho de ser mujeres y de identificación de las diferentes manifestaciones de las violencias machistas.</i>

EMPLEABILIDAD

Concepto	EMPLEABILIDAD
Definición	<i>Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo. Según la OIT, la empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente. La construcción social del género atribuye a hombres y mujeres un valor desigual que condiciona y dificulta tanto su acceso al mercado laboral y como en su búsqueda de empleo.</i>
Concepto	Centralidad en el empleo
Definición	<i>Valor que se concede al trabajo como elemento de autonomía personal, económico o de desarrollo personal y/o profesional.</i>
Concepto	Importancia o papel central que otorga al empleo en su vida
Definición	<i>Lugar central que ocupa el empleo en la vida de una persona, como medio de generación de ingresos principales en el hogar, así como fuente de autonomía y de bienestar personal y de desarrollo profesional.</i>
Concepto	Claridad en su objetivo laboral
Definición	<i>Claridad en la meta laboral o de trabajo que quiere realizar.</i>
Concepto	EXPECTATIVAS PROFESIONALES
Definición	<i>Objetivos que la persona define con el fin de lograr el punto profesional que espera alcanzar.</i>

Concepto	Ajuste de su objetivo de empleo a la realidad del mercado laboral
Definición	<i>Meta laboral coherente con las capacitaciones que posee, las aptitudes, actitudes y la situación del mercado laboral actual.</i>

Concepto	Perspectiva de acceder a diferentes sectores (incluidos sectores masculinizados, de mayor cualificación)
Definición	<i>Búsqueda de oportunidades de empleo en sectores que requieran de mayores cualificaciones y/o que comúnmente se entiendan como masculinizados y por eso mejor valorados y remunerados.</i>

Concepto	DISPONIBILIDAD
Definición	<i>capacidad de una persona para movilizarse geográficamente y/o manejar su tiempo de forma flexible y equitativa, ya sea por elección personal o por las dinámicas impuestas por el entorno familiar y social en el que se desenvuelve.</i>

Concepto	Disponibilidad geográfica para el empleo o mejora de empleabilidad
Definición	<i>Posibilidad de movilidad para el desempeño de un trabajo fuera de su zona de residencia.</i>

Concepto	Disponibilidad horaria para el empleo o mejora de empleabilidad
Definición	<i>Periodo de tiempo disponible, ya sea por preferencia o por obligaciones dadas por sus circunstancias personales, para el desempeño de una actividad laboral. Se centra en la posibilidad de jornada parcial o completa.</i>

Concepto	CONOCIMIENTOS DEL MERCADO LABORAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO
Definición	<i>Conocimientos con los que cuenta la persona sobre la realidad del mercado laboral, así como de las herramientas para la búsqueda de empleo.</i>

Concepto	Conocimiento del funcionamiento del mercado laboral
Definición	<i>Conjunto de saberes relacionados con cuestiones como el salario, las condiciones de trabajo, calidad del empleo, y el propio funcionamiento del mercado laboral centrado en la oferta y la demanda.</i>

Concepto	Conocimiento de los derechos del mercado laboral
Definición	<i>Conjuntos de saberes relacionados con estatuto de trabajadores, reforma laboral, protección desempleo trabajadoras del hogar, etc.</i>

Concepto	Conocimiento de las oportunidades de empleo
Definición	<i>Conocimiento de la oferta laboral actual y las oportunidades de empleo en el territorio, lo que le facilita la búsqueda de empleo.</i>

Concepto	Conocimiento de la utilización de herramientas y estrategias de búsqueda de empleo
Definición	<i>Nociones que posee la persona sobre instrumentos fundamentales para darse a conocer en el mercado laboral y alcanzar su objetivo profesional.</i>

Concepto	Utilización de redes de apoyo para la búsqueda de empleo
Definición	<i>Empleo de los contactos (vecinos/as, amigos/as, personas del entorno) para encontrar un trabajo.</i>

Concepto	COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO
Definición	<i>Conjunto de habilidades, conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar un empleo específico o desarrollar determinadas actividades profesionales.</i>

Concepto	Competencias transversales
Definición	<i>Todas aquellas capacidades, habilidades o aptitudes que ofrecen un valor añadido al desempeño de esa actividad o profesión pero que no se requieren estrictamente para realizar las actividades relacionadas directamente con el empleo a desarrollar.</i>
Concepto	Competencias profesionales
Definición	<i>Conocimientos y destrezas específicas relacionadas con la actividad laboral que busca desempeñar.</i>
Concepto	Competencias digitales
Definición	<i>Utilización creativa, crítica y segura de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en la sociedad (Ministerio de Educación y Formación profesional, 2021).</i>
Concepto	Experiencia previa para el empleo
Definición	<i>Conocimientos y aptitudes que ha generado en el desarrollo de actividades laborales previas.</i>
Concepto	MOTIVACIÓN EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO
Definición	<i>Muestra de interés por trabajar, por buscar empleo: predisposición, disponibilidad, actividad para buscar empleo.</i>
Concepto	Actitud positiva ante la búsqueda de empleo
Definición	<i>Muestra de iniciativa ante las actividades y cuestiones que debe realizar para la búsqueda de empleo.</i>

Concepto	Proactividad en la búsqueda de empleo
Definición	<i>Capacidad de tomar activamente el control y decidir qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos, en la búsqueda de empleo. Por ejemplo: ver una oferta de empleo y aunque no se ajuste a la perfección a su perfil, entregar el CV junto con una carta de motivación que muestre para mostrar que puede desempeñar esas funciones.</i>
Concepto	Realización actividades que contribuyen a su búsqueda de empleo
Definición	<i>Iniciativa, puesta en práctica y desarrollo de las actividades propuestas para su búsqueda de empleo.</i>
Concepto	MOTIVACIÓN PARA LA FORMACIÓN
Definición	<i>Predisposición, interés por aprender, realización de actividades de aprendizaje o formación.</i>
Concepto	Actitud positiva ante la realización de formación
Definición	<i>Conciencia sobre la importancia de la formación para la inserción y mejora laboral y su disposición a realizarla.</i>
Concepto	Participación en procesos de formación
Definición	<i>Nivel de participación e implicación de la persona en acciones de formación de distinto tipo, incluyendo capacitaciones para el empleo, así como otras formaciones de carácter reglado, formal y no formal que mejoren su empleabilidad, así como su desarrollo profesional y personal.</i>
Concepto	PROCESOS DE SELECCIÓN
Definición	<i>Aspectos que tienen que ver con el conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo reclutar y seleccionar personal para un puesto de trabajo.</i>

Concepto	Conocimiento de los procesos de selección a los que se puede enfrentar
Definición	<i>Nociones sobre los distintos tipos de procesos de selección existentes y su funcionamiento.</i>

Concepto	Seguridad y confianza en los procesos de selección
Definición	<i>Hace referencia a que la persona se sienta capaz y segura de sí misma al enfrentarse a procesos de selección y entrevistas de trabajo.</i>

EMPODERAMIENTO PARA EL EMPRENDIMIENTO

Concepto	EMPODERAMIENTO PARA EL EMPRENDIMIENTO
Definición	<i>Conjunto de aptitudes y actitudes que hacen a las mujeres dueñas de sus propias iniciativas emprendedoras y de las decisiones de su gestión, además de orientar sus actividades productivas hacia el crecimiento y sostenibilidad.</i>

Concepto	PERFIL EMPRENDEDOR
Definición	<i>Cualidades que suelen reunir las personas emprendedoras que hacen que les resulte más fácil llevar a cabo un proyecto empresarial.</i>

Concepto	Identificación y valoración de oportunidades de negocio
Definición	<i>Conocimiento del momento oportuno para la realización de una acción o el desarrollo de la idea de negocio y obtener el mayor beneficio con ello.</i>

Concepto	Autopercepción como lideresas de su propio negocio
Definición	<i>Valoración que tiene la persona respecto de verse a sí misma como empresaria.</i>

Concepto	Reconocimiento de fortalezas, conocimientos y competencias propias para el emprendimiento
Definición	<i>Identificación y reconocimiento de puntos fuertes habilidades, destrezas, aptitudes, capacidades, conocimientos y competencias propias que serán clave para su emprendimiento.</i>

Concepto	Tolerancia y capacidad de adaptación a la incertidumbre
Definición	<i>Búsqueda de soluciones de manera reactiva a situaciones difíciles o de mayor complejidad.</i>

Concepto	MOTIVACIÓN AL EMPRENDIMIENTO
Definición	<i>Interés que posee la persona por emprender: predisposición, disponibilidad, realización de actividades relacionadas, iniciativa...</i>

Concepto	Percepción del emprendimiento como opción de negocio
Definición	<i>Entendimiento de que el emprendimiento es una opción más de empleo.</i>

Concepto	Existencia de una idea de negocio
Definición	<i>Claridad sobre el servicio o producto que se quiere realizar con una propuesta de valor, y el mercado al que se quiere enfocar.</i>

Concepto	Puesta en marcha de acciones para el desarrollo de su idea de negocio
Definición	<i>Participación en acciones y actividades públicas o privadas que facilitan el desarrollo y puesta en marcha del emprendimiento.</i>

Concepto	MADURACIÓN DE LA IDEA DE NEGOCIO
Definición	<i>Descripción detallada de la actividad, las necesidades que cubre, el mercado al que va dirigido, la inversión aproximada y la viabilidad del negocio realizada.</i>

Concepto	Claridad de la idea de negocio
Definición	<i>Grado de desarrollo del análisis previo de viabilidad (Técnica, económica, comercial).</i>

Concepto	Viabilidad de la idea de negocio
Definición	<i>Realización de un análisis previo de viabilidad (Técnica, económica, comercial).</i>

Concepto	Desarrollo del plan de empresa
Definición	<i>Grado de desarrollo del conjunto de estrategias y tácticas planificadas para poner en marcha su empresa.</i>

Concepto	CONOCIMIENTOS PARA EMPRENDER
Definición	<i>Conocimiento de lo relacionado con la planificación, organización, dirección y control de su iniciativa emprendedora tanto al inicio como durante el mantener el negocio.</i>

Concepto	Conocimiento de la gestión empresarial
Definición	<i>Conocimientos sobre aspectos de recursos humanos y administrativos, comerciales, etc.</i>

Concepto	Conocimientos de educación financiera
Definición	<i>Conocimiento sobre cómo y cuándo usar el dinero para el desarrollo de la empresa, a quien recurrir, conocer las condiciones y terminología de cada producto financiero.</i>

Concepto	Conocimiento de la normativa para la creación empresarial
Definición	<i>Conocimiento de la legislación fiscal, laboral y específica según el proyecto empresarial.</i>

Concepto	Conocimiento de gestión de las diferentes líneas de financiación
Definición	<i>Identificación y manejo de los posibles recursos económicos que faciliten la puesta en marcha o consolidación de su empresa.</i>

Concepto	COMPETENCIAS PARA EL EMPRENDIMIENTO
Definición	<i>Aptitudes de las participantes que facilita que puedan situarse en mejores condiciones para desenvolverse de forma óptima en la puesta en marcha y desarrollo de su proyecto empresarial.</i>

Concepto	Búsqueda y análisis de información y datos
Definición	<i>Proceso de exploración, transformación y examen de datos e información para identificar tendencias y patrones que facilitan la puesta en marcha y el desarrollo del negocio.</i>

Concepto	Facilidad a la hora de relacionarse con otras personas
Definición	<i>Persona comunicativa, que atrae la atención de otras personas, con facilidad para crear un clima de comunicación aceptado en un entorno inmediato, con capacidad, por tanto, para desenvolverse con habilidad entre personas.</i>

Concepto	Capacidad de Liderazgo
Definición	<i>Capacidad para dirigir, delegar y ejercer autoridad ante colaboradoras/es y empleadas/os.</i>

Concepto	Capacidad de organización y planificación
Definición	<i>Persona que ordena/estructura/planifica las actividades que ha de realizar para alcanzar un objetivo - desarrollar la idea de negocio, conseguir un cliente... -</i>
Concepto	Capacidad para asumir riesgos
Definición	<i>Inclinación ante una situación dada por la alternativa más arriesga, siendo esta la mejor opción para el beneficio de su emprendimiento, aunque conlleve un mayor coste.</i>
Concepto	Capacidad negociadora
Definición	<i>Conocimiento sobre cómo comunicar los objetivos de la empresa de manera asertiva para lograr un equilibrio entre los intereses de su propia empresa y los de las empresas proveedoras y clientes.</i>
Concepto	Competencias digitales
Definición	<i>Utilización de Tics y redes sociales para el posicionamiento de la empresa, así como para la difusión e intercambio de conocimiento, información y experiencias entre emprendedoras y empresarias, otras empresas, clientela...</i>
Concepto	CAPACIDAD FINANCIERA
Definición	<i>Planteamiento que realiza la persona tanto sobre la obtención de los recursos económicos que contribuyen a la inversión inicial o ampliación de su propia empresa, como para poder aportarlo como garantía de crédito.</i>
Concepto	Acceso a recursos propios de financiación
Definición	<i>Posibilidad de contar con recursos propios o de su entorno cercano, como ahorros, para la financiación de su propio proyecto.</i>

Concepto	Acceso a líneas de financiación externa
Definición	<i>Posibilidad de acudir a entidades financieras u otras opciones para solicitar los fondos que necesita para su negocio. Por ejemplo: Préstamos, créditos o microcréditos, subvenciones o ayudas, inversores...</i>
Concepto	RED DE RELACIONES
Definición	<i>Visibilización, difusión y participación de la empresa en organizaciones empresariales que apoyen su gestión y puedan contribuir a las decisiones relacionadas con el mercado empresarial.</i>
Concepto	Disponibilidad de contactos y relaciones con agentes del sector empresarial
Definición	<i>Personas de su círculo (cercano o no) que favorecen la creación de oportunidades de negocio y el desarrollo de su carrera profesional.</i>
Concepto	Participación en actividades de Networking
Definición	<i>Actividades con las cuales mejoran y aumentan la red de contactos con el objetivo de que exista una retroalimentación y crecimiento de la idea de negocio o la empresa.</i>

VIOLENCIAS MACHISTAS Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Concepto	VIOLENCIAS MACHISTAS Y VIOLENCIA DE GÉNERO
Definición	<p>Las violencias machistas se definen como cualquier forma de violencia contra las mujeres que tenga lugar tanto en el ámbito de la pareja o expareja como la sufrida fuera de él y designará todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica, económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada (Convenio de Estambul, 2011, Art. 3a.). La violencia de género se incluye dentro del término de violencias machistas como aquella que se da en el ámbito familiar o de la pareja o expareja. Recogemos la siguiente clasificación de violencias machistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja: física, psicológica, sexual, económica, vicaria, institucional. • Violencia sexual • Trata con fines de explotación sexual • Violencia física • Violencia institucional • Violencia laboral/económica • Ciber violencia • Otras (mutilación genital, crímenes de honor, feminicidios, etc.)

Concepto	Conciencia de estar sufriendo una situación de violencia machista
Definición	Grado de conciencia e identificación de estar sufriendo una situación y relación de violencia de género o violencia machista en la actualidad. Por ejemplo, una mujer que sufra violencia psicológica en el ámbito de la pareja si tiene conciencia y la percibe como violencia de género.

Concepto	Conciencia de haber sufrido una situación de violencia machista en el pasado
Definición	Grado de conciencia e identificación de haber sufrido una situación de violencia de género o violencia machista en el pasado. Por ejemplo, una mujer que haya sufrido violencia sexual en el pasado si tiene conciencia y la percibe como violencia machista.

Concepto	Alejamiento de la situación habitual de violencia de género
Definición	En el caso de que una mujer viva en la actualidad una situación de violencia, alejamiento de dicha situación o relación de violencia. Sería el caso de sufrir violencia de género en el ámbito de la pareja considerar si hay convivencia con el maltratador o si, por el contrario, ya no hay convivencia o se ha iniciado un proceso de separación con él.

Concepto	Gestión de la sintomatología asociada y secuelas de la violencia machista que sufre o ha sufrido
Definición	Gestión de los síntomas asociados, consecuencias, heridas y secuelas de la experiencia de violencia que sufre en la actualidad o ha sufrido en el pasado (síntomas de activación fisiológica, miedo, ansiedad, pérdida de memoria, depresión, baja autoestima, etc.).



Referencias bibliográficas

Referencias bibliográficas

- Comisión Europea. (2020). [*Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 \(GAP III\)*](#).
- Consejo Económico y Social de España (CES) (2017). [*La participación laboral de las mujeres en España*](#).
- Consejo Económico y Social de España (CES) (2022): [*Informe Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro*](#).
- Federación Mujeres Progresistas (2019): [*El trabajo de buscar trabajo. Guía para acompañarte en el proceso. Programa Conectadas por el Empleo*](#).
- Fundación Mujeres. (2011). [*Guía recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo de Extremadura*](#).
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2020): [*Informe GEM España 2019-2020*](#). Ed. Universidad de Cantabria, 2020.
- Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad: [*Mujeres en cifras*](#).
- Instituto Nacional de Estadística (2022): [*Encuesta de Población Activa 2022T1*](#).
- Instituto Nacional de Estadística (2022): [*Estadística de Migraciones*](#).
- Instituto Nacional de Estadística (2021): [*Mujeres y hombres en España*](#).
- Instituto Nacional de Estadística (2011): [*Encuesta de empleo del tiempo*](#).
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones – Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración N.º 33 (2020): [*La aportación de la Inmigración a la Sociedad Española. Informe final*](#).
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (s.f.): [*Trabajador por cuenta propia*](#).
- Servicio Público de Empleo Estatal – Observatorio de las Ocupaciones (2022): [*Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal 2022. Datos 2021*](#).



Anexo 1

Cuestionario de logros
y cambios: explicación
detallada

Estructura del cuestionario

El cuestionario se encuentra desarrollado en Formato Excel y está compuesto por cuatro hojas-secciones: "Cuestionario"; "Instrucciones"; "Itinerario de empleo"; e "Itinerario de emprendimiento". Las dos primeras secciones: "cuestionario" e "instrucciones" contienen a modo introductorio todas las indicaciones necesarias para cumplimentar el propio cuestionario. [Puedes acceder a un ejemplo cumplimentado del cuestionario en el anexo 2.](#)

Dado que existen dos vías por las cuales las entidades buscan alcanzar la inclusión sociolaboral (a través de un **itinerario de empleo** o de un **itinerario de emprendimiento**), es necesario destinar una sección a cada itinerario. De esta forma, encontramos una tercera sección que hace referencia a los itinerarios de empleo y una cuarta destinada a los itinerarios de emprendimiento. El equipo técnico que cumplimente la herramienta, deberá rellenar solo la sección que esté relacionada con el itinerario en el que se encuentra la participante.

Estructura común en las dos secciones

Tanto en la tercera sección (empoderamiento para el empleo) como en la cuarta (empoderamiento para el emprendimiento), se puede encontrar un primer apartado relacionado con los datos generales de la participante: Nombre y apellidos, N° de expediente, fecha de diagnóstico y fecha de salida (de finalización). En este sentido, los campos deben rellenarse en función de lo que cada entidad precise para el volcado de sus fuentes de verificación y acorde con la protección de datos.

Al tratarse de un cuestionario pre-post, la estructura cuenta con una primera columna donde se encuentran las dimensiones de análisis, los ítems de medida y los sub-ítems a valorar, una segunda columna en la que se puede incluir la valoración (del 1 al 6) esos ítems al inicio del itinerario y una tercera columna para los valores a la salida del itinerario (del 1 al 6).

A. Estructura sección: Itinerario de empleo

Dentro de esta sección encontramos dos dimensiones de medida: **Empoderamiento** y **empleabilidad**. No todos los ítems son obligatorios. La cumplimentación de estos dependerá del contenido de la intervención que se realice, dado que el desarrollo del itinerario se adecúa a las circunstancias y necesidades de cada participante. Por ello, existe la opción de valorar los ítems que no proceden como NP, dado que la herramienta no permite dejar celdas sin contestar.

a. Empoderamiento

La dimensión de empoderamiento en el caso de los itinerarios de empleo se encuentra establecida en función de 6 ítems y 25 sub-ítems. El equipo técnico valora cada uno de los Sub-ítems y la herramienta, de manera automática, establece el valor del ítem al que pertenecen, en función del valor sobre el total que tenga.

b. Empleabilidad

La dimensión de empleabilidad se encuentra formada por 8 ítems y un total de 23 sub-ítems. El equipo técnico valora cada uno de los Sub-ítems y la herramienta, de manera automática, establece el valor del ítem al que pertenecen, en función del valor sobre el total que tenga.

c. Empoderamiento para el emprendimiento

Otra de las secciones que componen el cuestionario es la relacionada con emprendimiento. Dado que el empoderamiento se conforma en función del contexto, se debe plasmar que este no se basará en los mismos ítems cuando se hable de empleo que de emprendimiento. El perfil de las participantes que acceden a cada itinerario es diferente, por ello no se debe atender a los mismos factores. De esta manera encontramos que esta dimensión está formada por 6 ítems y 18 sub-ítems. Se cumplimenta de la misma forma que la sección anterior.

Tal y como se comentaba en el desarrollo del [capítulo 4](#), el cuestionario cuenta con una quinta sección adicional que busca facilitar la recogida de información relacionada con la mejora y cambios que logran las mujeres en situación de violencia de género. Esta sección está destinada a aquellas entidades que trabajen e intervengan de manera directa sobre estas cuestiones y que precisen la recogida de este tipo de información. La metodología de cumplimentación y evaluación es la misma que en el resto de secciones del cuestionario.

¿Cómo se calcula el índice de empoderamiento y empleabilidad?

A continuación, se procede a detallar los pasos a seguir cuando se cumplimenta el cuestionario, así como el procedimiento que éste sigue para la devolución de resultados. Se establecen 4 pasos a seguir en dos momentos, cuando recojamos información de la situación de inicio de la participante y cuando se recoge la información de salida de del itinerario. Puedes acceder a un ejemplo del cuestionario cumplimentado aquí

1. Valoración de cada Sub-ítem

Cada sub-ítem se valora en una escala del 1 al 6, según el criterio del equipo técnico: 1: Nada; 2: Escaso; 3: Mejorable; 4: Suficiente; 5: Buena; y 6: Muy buena.

Los valores pueden encontrarse en formato desplegable en cada celda. A la hora de cumplimentar cada sub-ítem pueden generarse, principalmente, dos dudas:

- ¿Qué ocurre si veo que la participante no requiere de la intervención en ese factor pues tiene la necesidad cubierta? En este caso, se puntuará el sub-ítem con el rango de respuesta superior (4,5 o 6) en función del criterio profesional y si no se trabaja sobre él, el valor de salida deberá ser el mismo.
- ¿Qué ocurre si la intervención no se centra en un valor y no tengo información al respecto? Puede que algunas de las cuestiones a valorar no procedan evaluarlas con la tipología de la intervención. En este caso debe seleccionarse o escribirse la opción "NP".

Además, cada concepto se encuentra definido en el propio cuestionario y pueden encontrarse al posicionar el cursor sobre el propio concepto Cálculo automático del valor absoluto de cada ítem.

El equipo técnico solo cumplimentaría las celdas blancas. Las celdas de color gris no se cumplimentan, ya que en ella se encuentra establecida una fórmula para que, de manera automática, devuelva el resultado.

Las primeras celdas grises que se encuentran en el procedimiento hacen referencia al "valor total" del ítem. Este resultado deriva de la aplicación de la fórmula de ponderaciones a las celdas correspondientes a los conceptos que componen dicho ítem. De esta manera, obtenemos su valor absoluto.

2. Cálculo automático del valor sobre el total de cada ítem

Cada uno de los ítems (factores clave), tienen ponderaciones diferentes sobre el total, es decir, un determinado peso porcentual sobre el total.

De manera automática, a través de las celdas grises posicionadas a la derecha, el Excel establece el valor de cada uno de ellos en función del valor porcentual de estos. A continuación, las ponderaciones de los ítems:

ÍTEMS	PONDERACIONES
Autoestima	25%
Autonomía	25%
Red de Apoyo	15%
Cuidados, conciliación y corresponsabilidad	15%
Conocimientos sobre sus propios derechos	10%
Conocimientos sobre desigualdades y violencia de género	10%
Centralidad en el empleo	20%
Expectativas profesionales	10%
Disponibilidad	10%
Conocimientos del mercado laboral y búsqueda de empleo	10%
Competencias para el empleo	20%
Motivación en la búsqueda activa de empleo	20%
Motivación para la formación	5%
Procesos de selección	5%
Perfil emprendedor	15%
Motivación al emprendimiento	15%
Maduración de la idea de negocio	10%
Conocimientos para emprender	20%
Competencias para el emprendimiento	20%
Capacidad financiera	10%
Red de relaciones	10%

3. Cálculo de la dimensión de medida

Una vez obtenidos los valores sobre el total de cada uno de los ítems que conforman la dimensión, de nuevo de manera automática, se suman todos los valores. El resultado total inicial de esa dimensión aparecerá en la casilla correspondiente.

4. Resultados obtenidos

Ya se cuenta con una valoración de la dimensión de inicio y de salida. Para poder valorar el significado de la información obtenida, se ve la necesidad de establecer un marco de medida común.

Por ello, se crean las horquillas de resultado, que facilitan observar el momento de cambio y mejora de la participante: Grado "bajo" de empoderamiento/ empleabilidad (1-2'99); Grado "medio" de empoderamiento/ empleabilidad (3- 4'74); y Grado "alto" de empoderamiento/ empleabilidad (4'75-6)

Para comprender el significado obtenido a través de esta metodología, una vez cumplimentado el cuestionario se observa la horquilla en la que se encontraba la participante al inicio y la horquilla en la que se encuentra a la salida.

- El resultado será de "mejora del empoderamiento" siempre y cuando se produzca un cambio de horquilla entre el momento de la entrada y el momento de la salida: Cuando se pase de baja a media / de baja a alta/ de media a alta.

Ejemplo: Una participante cuyo resultado de inicio se corresponden con un 3 y de salida con un 4, aunque se encuentra en progresión, no supone un cambio tan sustancial como para calificarlo de mejora. No obstante, si su resultado de inicio es de 4 y el de salida es de 5, sí se considera una mejora puesto que ha cambiado de horquilla. Ha pasado de un nivel de empoderamiento medio a alto.

Toda esta información aparece de manera automática en la "Tabla auxiliar de análisis" de cada hoja de cálculo. La única casilla de dicha tabla que debe ser cumplimentada manualmente por el equipo técnico es la correspondiente a la mejora. En este caso, siguiendo las horquillas establecidas y observando las casillas de nivel de la tabla auxiliar, se procede a determinar si existe mejora.

Recordemos que el equipo técnico solamente debe valorar del 1 al 6 los sub-ítems, es decir, en caso de tratarse de un Excel solo deben cumplimentar las celdas en blanco.

The image shows the cover of a spiral-bound notebook. The left side is white with faint, light purple geometric patterns. The right side is a solid purple color with several large, semi-transparent white circles and lines scattered across it. A silver spiral binding runs vertically down the center, separating the two colors.

Anexo 2

Cuestionario de logros
y cambios.

Ejemplo cumplimentado
del cuestionario de los
itinerarios de empleo

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LOGROS Y CAMBIOS PARA LOS ITINERARIOS DE EMPLEO

OBSERVACIONES

Nombre y apellidos	
Nº de expediente	AST-2335
Fecha de inicio	04/08/2023
Fecha de salida	10/03/2024

PERFIL DE LA PARTICIPANTE (CASO EJEMPLO)

Usaria mayor de 45 años, con una situación personal, laboral y de salud complicada. Al haber sido despedida de su trabajo de más de 20 años por enfermar de cáncer y necesitar mucho tiempo para revisiones médicas. Su pareja no ha tomado bien su despido y la culpa del mismo, lo cual unido a su estado de salud le ha provocado una depresión y episodios de ansiedad habituales. No se encuentra en una situación de violencia de género.

A nivel laboral, siente que su experiencia no se valora en el mercado debido a su edad lo que le provoca mucha inseguridad en sus capacidades. Se ha quedado bastante obsoleta en la búsqueda de empleo y no conoce muchos recursos que le pueden ser útiles ni los cambios en la legislación sobre la discriminación por género y edad.

Al final de su itinerario de empleabilidad se ha trabajado con ella toda la parte competencial y de desarrollo de habilidades blandas para que desarrolle un perfil de empleabilidad más adecuado al mercado laboral actual. A través de los itinerarios de Habilidades y Competencias para el Empleo comienza a valorar más tanto su perfil como su experiencia y comienza a empoderarse en su BAE. Ha encontrado trabajo para una sustitución en el Ayuntamiento de Madrid, con lo cual se le cierra el expediente.

Según su criterio profesional y siguiendo las indicaciones otorgadas para la cumplimentación del cuestionario (solo rellenar las celdas en blanco), **valore los siguientes ítems**, sabiendo que debe realizarse del 1 al 6, entendiéndose: **1: Nada; 2: Escaso; 3: Mejorable; 4: Suficiente; 5: Buena; y 6: Muy buena**. Puedes encontrar estos valores en **formato desplegable** en las celdas.

En caso de que alguna de las cuestiones a valorar no proceda con la tipología de la intervención debe seleccionarse o escribirse la opción **"NP"**.

	INICIO	SALIDA
	Valoración del 1 al 6	Valoración del 1 al 6
EMPODERAMIENTO	1,61	3,94
AUTOESTIMA	0,38	1,00
Auto-valoración y auto-percepción	2	4
Reconocimientos de fortalezas, conocimientos y competencias propias	2	5
Confianza y seguridad en sí misma	1	3
Seguridad en la toma de decisiones	1	3
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	1,50	4
AUTONOMÍA	0,50	1,06
Realización de actividades diarias de manera autónoma	3	5
Autonomía económica	2	4
Capacidad de decisión respecto a cuestiones propias	2	4
Capacidad de decisión respecto al ámbito familiar y/o hogar	1	4
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	2	4,25
RED DE APOYO	0,25	0,55
Relaciones de amistad	2	4
Relaciones familiares	2	4
Alianza con otras mujeres	2	4
Utilización de las redes sociales para relacionarse con el entorno	1	3
Habilidades de comunicación y relación con el entorno	1	3
Participación comunitaria	2	4
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	1,67	3,67
CUIDADOS, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	0,15	0,41
Búsqueda y acceso a recursos de conciliación que faciliten o aumenten la disponibilidad para el empleo	1	3
Uso de tiempo propio y autocuidado	1	4
Corresponsabilidad en la carga física de los cuidados del hogar	1	2
Corresponsabilidad en la carga mental y emocional de los cuidados en el hogar	1	2
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	1	2,75
CONOCIMIENTOS SOBRE SUS PROPIOS DERECHOS	0,20	0,45
Conocimientos sobre sus derechos como ciudadana	2	4
Conocimientos sobre sus derechos en materia de igualdad	2	5
Conocimientos sobre sus derechos en el ámbito de extranjería	2	4
Conocimientos sobre sus derechos en otros ámbitos	2	5
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	2	4,5
CONCIENCIA SOBRE DESIGUALDADES Y VIOLENCIA DE GÉNERO	0,13	0,47
Conciencia sobre desigualdades de género estructurales en nuestra sociedad	2	4
Conciencia sobre desigualdades de género en el mercado laboral	1	5
Conciencia sobre las violencias de género	1	5
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	1,33	4,67

	INICIO	SALIDA
	Valoración del 1 al 6	Valoración del 1 al 6
EMPLEABILIDAD	2,36	4,41
CENTRALIDAD EN EL EMPLEO	0,70	1,00
Importancia o papel central que otorga al empleo en su vida	4	5
Claridad en su objetivo laboral	3	5
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	3,5	5
ESPECTATIVAS PROFESIONALES	0,15	0,40
Ajuste de su objetivo de empleo a la realidad del mercado laboral	2	4
Perspectiva de acceder a diferentes sectores (incluidos sectores masculinizados, de mayor cualificación)	1	4
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	1,5	4
DISPONIBILIDAD	0,15	0,30
Disponibilidad geográfica para el empleo o mejora de empleabilidad	1	3
Disponibilidad horaria para el empleo o mejora de empleabilidad	2	3
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	1,5	3
CONOCIMIENTOS DEL MERCADO LABORAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO	0,18	0,44
Conocimiento del funcionamiento del mercado laboral	2	4
Conocimiento de los derechos del mercado laboral	2	5
Conocimiento de las oportunidades de empleo	2	4
Conocimiento de la utilización de herramientas y estrategias de búsqueda de empleo	2	5
Utilización de redes de apoyo para la búsqueda de empleo	1	4
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	1,8	4,4
COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO	0,60	1,00
Competencias transversales	2	4
Competencias profesionales	4	6
Competencias digitales	2	4
Experiencia para el empleo	4	6
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	3	5
MOTIVACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	0,40	0,87
Actitud positiva ante la búsqueda de empleo	2	4
Proactividad en la búsqueda de empleo	2	4
Realización de actividades que contribuyen a su búsqueda de empleo	2	5
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	2	4,3
MOTIVACIÓN PARA LA FORMACIÓN	0,08	0,20
Actitud positiva ante la realización de formación	1	4
Participación en procesos de formación	2	4
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	1,5	4
PROCESOS DE SELECCIÓN	0,10	0,20
Conocimiento de los procesos de selección a los que se puede enfrentar	2	3
Seguridad y confianza en los procesos de selección	2	3
<i>VALORACIÓN TOTAL</i>	2	4

TABLA AUXILIAR DE ANÁLISIS	INICIO	SALIDA	PROGRESO	INICIO	SALIDA	¿Mejora el empoderamiento?
	VALORACIÓN	VALORACIÓN		NIVEL	NIVEL	
Empoderamiento	1,61	3,94	2,33	BAJA	MEDIA	SÍ
	INICIO	SALIDA	PROGRESO	INICIO	SALIDA	¿Mejora la empleabilidad?
	VALORACIÓN	VALORACIÓN		NIVEL	NIVEL	
Empleabilidad	2,36	4,41	2,05	BAJA	MEDIA	NO

TABLA DE HORQUILLAS/INTERVALOS DE RESULTADO	
1-2,99	BAJA
3-4,74	MEDIA
4,75-6	ALTA

Anexo 3

Guión grupos focales
con participantes

Presentación y objetivos

El grupo focal es una herramienta cualitativa diseñada con el objetivo de estimular la reflexión en profundidad por parte de, en este caso, las participantes del programa sobre determinadas temáticas.

El grupo focal nos permite:

- Fomentar la discusión por parte de las participantes y su implicación en el proceso de evaluación.
- Aportar información cualitativa sobre diversas concepciones de empoderamiento, así como de otros conceptos clave.
- Facilitar la cohesión y confianza grupal.
- Obtener información cualitativa en profundidad sobre los efectos e impactos del programa en las participantes.

El grupo focal con participantes constituye una herramienta cualitativa de recogida de información complementaria al resto de herramientas incluidas en el sistema de medición que se propone para responder a los siguientes indicadores diseñados relacionados con el empoderamiento y dentro de éste, de manera específica, aquellos relacionados con los cuidados y la corresponsabilidad:

- Participantes que mejoran su empoderamiento personal y a nivel de entorno tras su participación (autopercepción a nivel de autoestima, autonomía, redes de apoyo y participación comunitaria).
- Participantes que mejoran la gestión de su tiempo y aumentan el tiempo propio para el autocuidado tras su participación.
- Participantes que logran una mayor corresponsabilidad en el hogar tras su participación.
- Participantes que disminuyen su carga física de los cuidados tras su participación.
- Participantes que disminuyen su carga mental y emocional de los cuidados tras su participación.
- Participantes que toman conciencia sobre las desigualdades y violencia de género en nuestra sociedad tras su participación.

Para ello, se propone la realización de dos grupos focales:

- Grupo Focal con participantes sobre EMPODERAMIENTO
- Grupo Focal con participantes sobre EMPODERAMIENTO: CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD

Implementación

¿A quién va dirigido?

Participantes de la operación. Pueden ser participantes tanto actuales que lleven ya un tiempo suficiente en el programa para experimentar cambios (se recomienda que lleve un mínimo de 3 meses) como pasadas de la operación. La participación de usuarias tanto actuales como pasadas en el mismo grupo focal nos puede permitir además comparar entre ambos perfiles y conocer en mayor medida los logros y cambios en las participantes el impacto de género del programa.

Nº personas participantes: 5 – 8 participantes por grupo focal.

¿Cuándo?: A lo largo del itinerario. Para el testeo de la herramienta en el marco del proyecto SUMANDO ESFUERZOS PARA LA IGUALDAD, la realización del grupo focal deberá realizarse antes de agosto 2022.

Duración: 1,5 horas

Dinamiza: Técnica del programa.

Hacer preselección de territorios en los que hacer el grupo focal, no tiene que hacerse en todos, se puede hacer en 5 - 7 territorios. Al existir dos opciones de grupos focales, en cada territorio preseleccionado las técnicas podrán desarrollar uno de los dos grupos focales propuesto o los dos si así lo considera de interés y factible.

Metodología/Dinámica de grupo

El objetivo principal es promover la reflexión grupal y conocer la opinión y percepción de las participantes en torno a las temáticas planteadas. Para ello, se van realizando una serie de preguntas al grupo para que vayan respondiendo y generar debate y disución a nivel del grupo.

Las preguntas planteadas en cada grupo focal están organizadas en cuadro bloques:

- Bloque 1: Presentación del grupo focal y de las participantes.
- Bloque 2.A): Empoderamiento
- Bloque 2.B): Empoderamiento: Cuidados y corresponsabilidad
- Bloque 3: Conciencia sobre desigualdades de género
- Bloque 4: Cierre

Se recomienda seguir el orden de las preguntas que se plantean en el siguiente apartado así como seguir las orientaciones para la dinamización que se incluyen en cada bloque.

Se tratará de promover la máxima participación de todas a través de la generación de un debate, diálogo y reflexión grupal. La técnica que dinamiza el grupo focal tratará de moderar el debate para obtener respuestas a las preguntas planteadas e identificar aquellos aspectos y opiniones en los que coinciden y aquellos en los que no.

Materiales necesarios

- Pizarra/papelógrafo y rotuladores de diferentes colores.
- Post-its
- Bolígrafos
- Impresión en papel del Anexo (copias según nº de participantes)
- Grabadora

A) GRUPO FOCAL CON PARTICIPANTES SOBRE EMPODERAMIENTO:

Bloque 1: Presentación del grupo focal y de las participantes

15 minutos



- Presentación del grupo focal (objetivo, temas que vamos a tratar y metodología, tiempos, protección de datos, confidencialidad, permiso para grabar)
- P1. Presentación de las participantes: Breve ronda de presentación: Nuestro nombre, ¿cuál es nuestra situación actual? (algo que quieran contar de ellas mismas) y ¿cómo venimos hoy aquí?/¿cómo nos sentimos ahora mismo? (Empezar por la propia persona que dinamiza el grupo focal)

Bloque 2: EMPODERAMIENTO

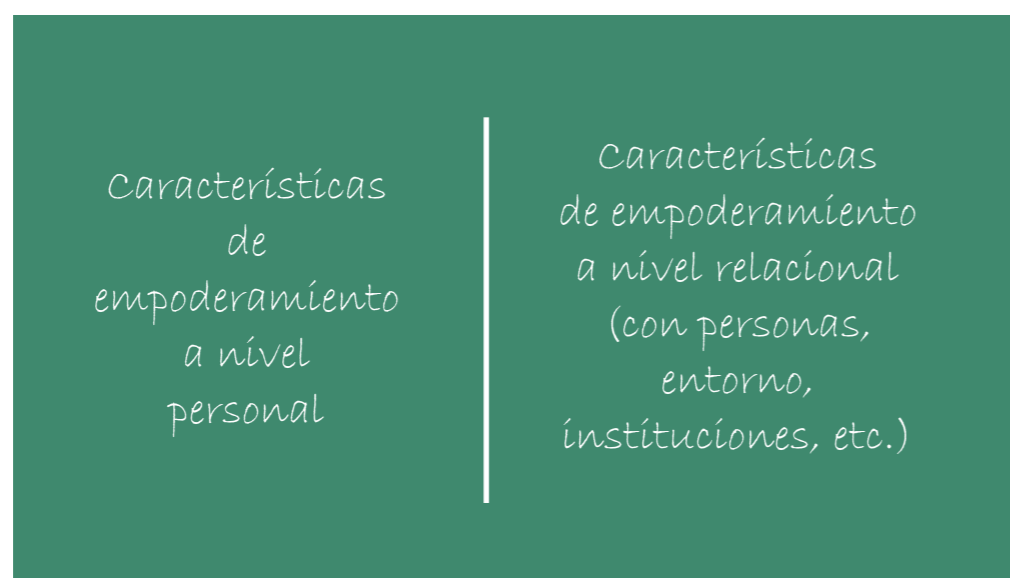
45 minutos



- P2. ¿Qué significa para vosotras / que entendéis por “empoderamiento”?
- P3. ¿Qué características y competencias tiene una mujer empoderada?
 - Preguntas complementarias:
 - ¿Qué entendéis por poder?
 - ¿Qué significa que una persona tenga poder?

■ **Orientaciones para la dinamización:**

El objetivo es identificar a nivel grupal características / competencias de empoderamiento lo más específicas. La persona que dinamiza el grupo focal anota en la pizarra/papelógrafo las características identificadas, distinguiendo entre las que corresponderían a empoderamiento a nivel personal y empoderamiento a nivel relacional y con el entorno. Se pueden anotar como un listado en el siguiente gráfico (dibujado en la pizarra o papelógrafo):



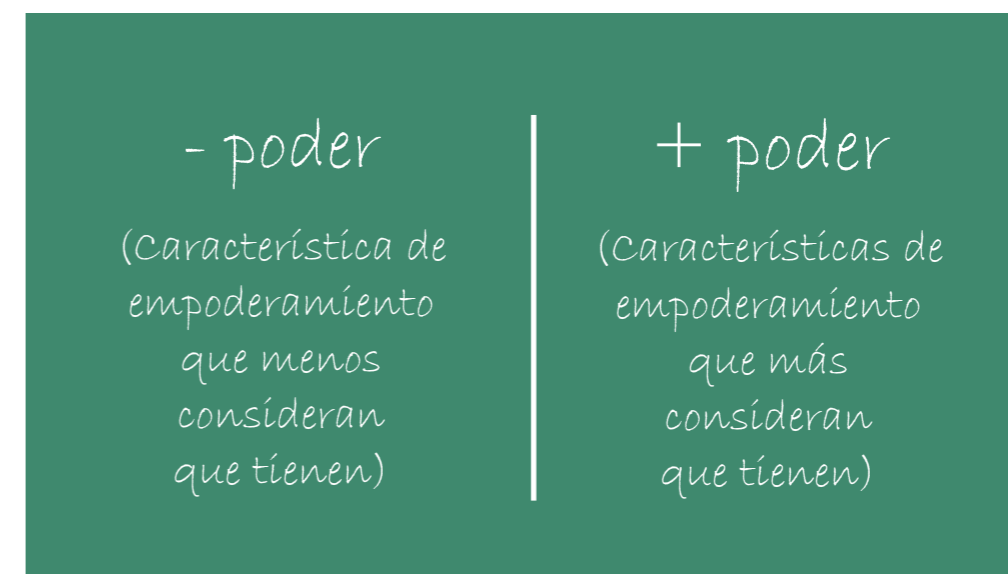
Aquellas en las que coinciden varias participantes se subrayan. También cabe la opción de una vez listadas todas las características que se proponen, pedir que voten con cuáles están de acuerdo y anotar el número de personas que están de acuerdo con cada característica y así subrayar las más votadas.

- P4. ¿Y vosotras? ¿Os sentís empoderadas? ¿Por qué? ¿En qué casos, situaciones o aspectos os sentís que tenéis más y menos poder? ¿En relación con qué personas / instituciones? ¿Qué características de las identificadas previamente creéis que tenéis y no tenéis?

■ **Orientaciones para la dinamización:**

Rodear con un círculo de color verde/azul aquellas características/competencias que las participantes consideran que tienen o cumplen y con un círculo en color rojo aquellas que consideran que menos tienen.

Otra opción es anotar en el siguiente gráfico (dibujado previamente en pizarra o papelógrafo) aquellas características según sean las que consideran que más tienen (más poder) o las que menos tienen (menos poder).



- P5. ¿Siempre ha sido así? ¿Qué me ha facilitado/permitido/ayudado sentirme así, tener esta o esta otra competencia?
- P6. Para aquellas características/competencias que considero que no tengo o no suficientemente, ¿Qué necesito para alcanzarlas? ¿Qué obstáculos me encuentro?

■ **Orientaciones para la dinamización:**

Dependiendo del grupo, se puede dividir en 2 subgrupos pequeños para que se trabajen las diferentes preguntas y temas, primer en grupo pequeño y a continuación en plenario. Un subgrupo puede trabajar las preguntas en relación con el empoderamiento a nivel personal y otro subgrupo trabajar las preguntas en relación con el empoderamiento a nivel relacional y con el entorno.

Bloque 3: Desigualdades de género

20 minutos



- P7. Por último, ¿creéis que actualmente en nuestra sociedad hay igualdad entre hombres y mujeres? ¿En que aspectos/ámbitos? ¿En cuáles no? ¿Por qué?

- ¿Siempre habéis pensado así? ¿Ha habido algún cambio en vuestra manera de pensar? ¿A raíz de qué? (Cambio de los discursos)
- Enlazar con el bloque de empoderamiento: ¿Creéis que los hombres están más empoderados que las mujeres o viceversa? ¿Veis igual el empoderamiento de las mujeres que el de los hombres?

■ Orientaciones para la dinamización:

Tratar de promover la reflexión y opinión abierta en torno a las desigualdades de género y las razones por las que opinan de una u otra manera. Tratar de especificar al máximo.

Bloque 4: CIERRE

10 minutos



- P8. Y ya para cerrar, ¿cómo veis el futuro? / ¿Cómo os vais? (Ronda)

B) GRUPO FOCAL CON PARTICIPANTES SOBRE EMPODERAMIENTO - CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD:

Bloque 1: Presentación del grupo focal y de las participantes

15 minutos



- Presentación del grupo focal (objetivo, temas que vamos a tratar y metodología, tiempos, protección de datos, confidencialidad, permiso para grabar)
- P1. Presentación de las participantes: Breve ronda de presentación: Nuestro nombre, ¿cuál es nuestra situación actual? (algo que quieran contar de ellas mismas) y ¿cómo venimos hoy aquí?/¿cómo nos sentimos ahora mismo? (Empezar por la propia persona que dinamiza el grupo focal)

Bloque 2: Gestión del tiempo

45 minutos



Se pasa a cada participante el reloj del tiempo 24 horas (ver Anexo) para que la completen de manera individual. Se deja unos 10 minutos aproximadamente para que la completen. Explicar que deben incluir las principales actividades que realizan en un día habitual.

- P2. ¿Cuánto tiempo dedicáis a las siguientes actividades?

ACTIVIDADES PRINCIPALES

0. Cuidados personales (Dormir, comidas y bebidas, otros cuidados personales)

1. Trabajo remunerado

2. Formación

3. Búsqueda de empleo (incluido actividades del itinerario)

4. Auto-cuidado (Vida social y ocio, Deportes y actividades al aire libre, Aficiones e intereses propios, etc.)

5. Cuidados – actividades materiales (actividades del hogar, cuidado de hijos/as, de otras personas)

6. Cuidados – actividades mentales y emocionales (gestión y planificación de los cuidados, sostenimiento y apoyo del bienestar emocional de personas)

7. Trabajo voluntario y participación

■ Orientaciones para la dinamización:

Repartir post-its a las participantes. Preguntar para cada actividad principal de una en una y pedir que anoten en el post-it el tiempo aproximado que le dedican en total al día a esa actividad y lo peguen en la pizarra o papelógrafo.

- P3. A raíz de las respuestas obtenidas, promover el debate en torno a las siguientes preguntas:
 - ¿Os sentís agobiadas con todas estas tareas en vuestro día a día?
 - ¿Hay actividades a las que creéis que dedicáis demasiado tiempo?
 - ¿Por qué?
 - ¿Hay algunas actividades a las que creéis que no dedicáis suficiente tiempo o a las que os gustaría dedicar más tiempo?
 - ¿Qué tiempo tenéis para vosotras mismas? ¿Consideráis que es poco, suficiente o mucho?
 - ¿Qué hacéis en ese tiempo?
 - ¿Qué creéis que facilitaría una gestión más equilibrada de vuestro tiempo?
- P4. ¿En el tiempo que lleváis en el programa ha cambiado algo vuestra gestión del tiempo? ¿Cómo y de qué manera?

- P5. ¿Creéis que la disponibilidad y gestión del tiempo de los hombres es diferente? ¿Por qué? (según su experiencia personal / a nivel general).

Bloque 3: Desigualdades de género

20 minutos



- P6. Por último, ¿creéis que actualmente en nuestra sociedad hay igualdad entre hombres y mujeres? ¿En que aspectos/ámbitos? ¿En cuáles no? ¿Por qué?
- **Orientaciones para la dinamización:**
Tratar de promover la reflexión y opinión abierta en torno a las desigualdades de género y las razones por las que opinan de una u otra manera. Tratar de especificar al máximo.

Bloque 4: Cierre

10 minutos



- P8. Y ya para cerrar, ¿cómo veis el futuro? / ¿Cómo os vais? (Ronda)

Análisis de la información

Se requiere transcripción resumen, así como hacer fotos de los contenidos que se van incluyendo en papelógrafo / pizarra para facilitar luego el análisis.

Realizar un breve informe con las principales respuestas realizadas y reflexiones realizadas en cada pregunta (según el grupo focal de que se trate) así como perfil de las participantes según la siguiente tabla.

Modelo de informe de resultados

Territorio	
Fecha del grupo focal	
Nº participantes en total	

PERFIL DE PARTICIPANTES EN EL TALLER

Situación laboral a la entrada

Inactivas	
Desempleadas	
Subempleadas	
Empleadas	

Edad

<25 años	
25-54 años	
>54 años	

Nivel de estudios

Sin estudios	
Primaria	
Secundaria	
Terciaria	

Responsabilidades de cuidado

Tiene hijos/as	
Tiene otras personas dependientes a cargo	
Vive en hogar monomarental	
Continúa en itinerario	
Finalizado itinerario	

Situación actual (participantes que han finalizado el itinerario)

Inactivas	
Desempleadas	
Subempleadas	
Empleadas	

CONCLUSIONES Y RESULTADOS DEL TALLER

¿En qué medida las participantes han mejorado su empoderamiento personal y a nivel de entorno tras su participación?

¿En qué medida se ha producido una disminución de la carga física y mental de los cuidados entre las participantes?

¿En qué medida se ha producido una mejora de la gestión del tiempo y disponibilidad de tiempo para el autocuidado?

¿Se ha logrado una mayor corresponsabilidad en los hogares de las participantes?

¿En qué medida las participantes son conscientes de las desigualdades y violencia de género en nuestra sociedad?

OTRAS PREGUNTAS DE INTERÉS (OPCIONALES)

¿Qué características definen el empoderamiento según las participantes?

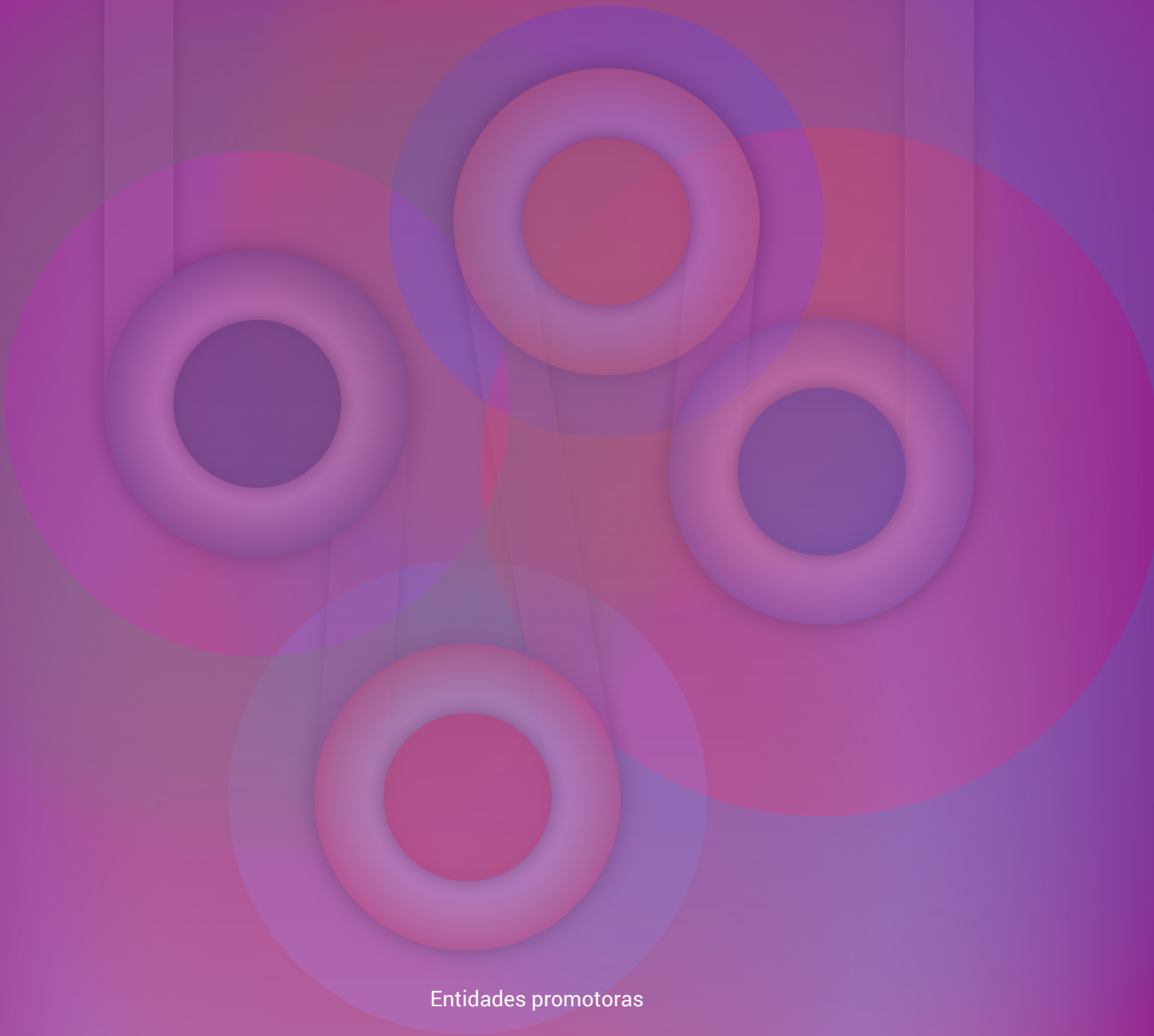
¿Qué características del empoderamiento identificadas necesitan mejorar las participantes?

¿Qué aspectos (metodología, actividades) del programa son señalados por las participantes por contribuir a la mejora del empoderamiento?

ANEXO:

Reloj 24 Horas





Entidades promotoras



Entidades colaboradoras



Entidades cofinanciadoras



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

