

SUMANDO ESFUERZOS PARA LA IGUALDAD

Un acercamiento a la intervención
socio-laboral de mujeres en situación
de vulnerabilidad



Edita

CONVIVE Fundación Cepaim

Elaboración de contenidos

Raquel Santos Pérez

Coordinación

Elis L. Schettino

Diseño gráfico

Pedro Antonio López Ruiz

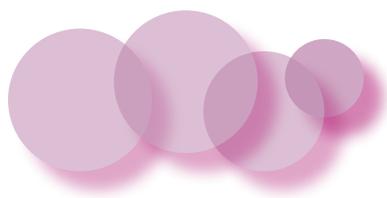
Edición 2023

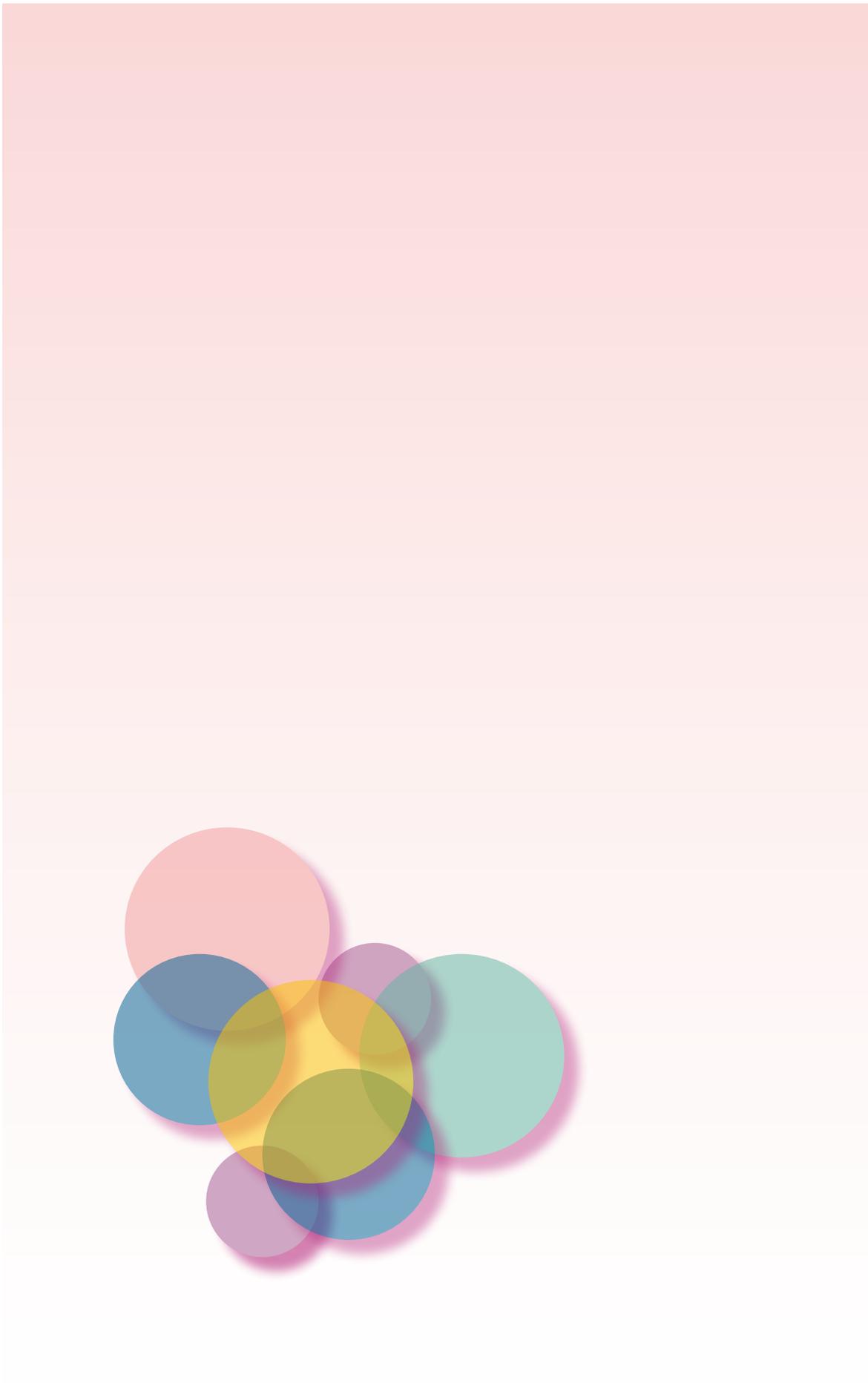
Este estudio se realiza en el marco del proyecto SUMANDO ESFUERZOS PARA LA IGUALDAD financiado a través del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) (CCI 2014ES05SFOP012) por el Fondo Social Europeo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Esta publicación está realizada bajo licencia CC BY-NC-ND 4.0

ÍNDICE

1. **INTRODUCCIÓN.** Pág. 5
2. **PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS.** Pág. 6
3. **APROXIMACIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA.** Pág. 8
 - » LA EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Pág. 8
 - » LA MEDICIÓN DEL EMPODERAMIENTO. Pág. 9
 - » METODOLOGÍA DEL ESTUDIO. Pág. 11
4. **NUESTRO CONTEXTO LABORAL: Un breve análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva de género.** Pág. 13
5. **SITUACIÓN DE PARTIDA DE LAS PARTICIPANTES: Principales vulnerabilidades y necesidades.** Pág. 20
 - » VULNERABILIDADES Y EJES DE DESIGUALDAD. Pág. 21
 - » NECESIDADES DETECTADAS PARA MEJORAR LA INCLUSIÓN ACTIVA E INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PARTICIPANTES. Pág. 29
 - » IMPACTO DEL COVID19 EN LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE LAS MUJERES. Pág. 32
6. **SU PASO POR EL PROGRAMA: El modelo de intervención para la inclusión social activa e inserción socio-laboral.** Pág. 34
 - » LA METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN. Pág. 35
 - » ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA DEL PROGRAMA QUE CONTRIBUYEN AL LOGRO DE RESULTADOS. Pág. 37
 - » PROPUESTAS DE MEJORA EN LA INTERVENCIÓN. Pág. 40
7. **SITUACIÓN A LA SALIDA:** Resultados y logros alcanzados. Pág. 43
8. **GLOSARIO.** Pág. 51
9. **BIBLIOGRAFÍA.** Pág. 53





1. INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances de las últimas décadas, como por ejemplo en la tasa de actividad de las mujeres¹, hay desigualdades que persisten y de las que venimos hablando por lo menos desde los años 70 en el marco de los estudios de género y feministas. La “*división sexual del trabajo*” opera tanto en los hogares como en el mercado del trabajo, segregando la mayoría de mujeres en sectores laborales “*feminizados*” y a los hombres en los típicamente masculinos. Las mujeres en situación de vulnerabilidad, pobreza y precariedad laboral sufren esta situación a la cuales suman diferentes discriminaciones que dificultan aún más el acceso al mercado laboral.

Por este motivo desde CONVIVE Fundación Cepaim nos parece fundamental presentar este trabajo de diagnóstico que pone en evidencia las diferentes desigualdades que atraviesan las vidas de las personas que acuden a nuestros servicios de atención. en el estudio se da cuenta de cómo la participación en el mercado laboral de las mujeres con las que trabajamos está vinculada de forma directa con sus responsabilidades de cuidados, con su situación administrativa o con situaciones de violencia de género, entre otras dimensiones.

La operación SUMANDO ESFUERZOS PARA LA IGUALDAD impulsada por CONVIVE Fundación Cepaim y Fundación Mujeres, con la colaboración de Cruz Roja y Fundación secretariado Gitano, ha sido la ocasión para poder profundizar en el análisis de diferentes aspectos metodológicos de la intervención con mujeres en situación de vulnerabilidad y poder sistematizar y organizar las diferentes fases de la intervención con el objetivo de mejorar la inserción socio laboral de estas personas.

Este estudio nos permite tener un cuadro claro de perfiles con los que se interviene desde CONVIVE Fundación Cepaim, necesidades, logros y resultados de la intervención en programas de inserción sociolaboral dirigidos a mujeres. Este diagnóstico representa un trabajo para que a futuro se puedan diseñar acciones y proyectos basados en las reales necesidades de las mujeres y poder vertebrar con la perspectiva de género interseccional todas las fases de las intervenciones. Adoptar esta perspectiva significa poner la sostenibilidad de las vidas en el centro y tener el bienestar como foco principal.

Este estudio ha sido posible gracias a todas las personas participantes y a las profesionales que han dedicado su tiempo para contestar a las preguntas propuestas, en los grupos focales y en diferentes reuniones organizadas con la finalidad de entender en profundidad las problemáticas existentes en los programas de inserción sociolaboral con mujeres.

A todas ellas dedicamos esta publicación que representa una hoja de ruta para favorecer una visión nueva de la intervención desde una perspectiva feminista e interseccional.

Elis Schettino

*Coordinación estatal Área de Igualdad,
No Discriminación e Interseccionalidad.
CONVIVE Fundación Cepaim*

¹ https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2021.pdf, pág. 4

2. PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

Durante el período 2016-2019 las cuatro entidades que han gestionado Operaciones en POISES financiadas por el Fondo Social Europeo (en adelante, FSE) en el marco del Objetivo Específico 9.3.1. de *Aumentar la integración socio-laboral de las personas pertenecientes a colectivos más vulnerables, a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral, evitando a su vez la discriminación múltiple* (**CONVIVE Fundación Cepaim, Fundación Mujeres, Fundación Secretariado Gitano y Cruz Roja**) crearon una red de trabajo para compartir metodologías de intervención con más de 15.000 mujeres participantes en sus operaciones. Una de las reflexiones realizadas se centró en los indicadores de resultado que se recogen de manera obligatoria para el FSE y **la necesidad de establecer otros indicadores que den cuenta de la realidad de los cambios que se dan en las mujeres tras su participación, así como en las situaciones de partida** (indicadores de productividad) para ver si recogen la variabilidad de situaciones de las participantes. En abril 2019 se realizó conjuntamente una jornada de presentación de resultados donde se puso en evidencia el valor de los proyectos del objetivo 9.3 y la necesidad de profundizar el enfoque de género en las acciones financiadas por FSE y en el análisis del impacto de género.

Los cambios que se producen en las mujeres participantes van más allá de encontrar un empleo u obtener una cualificación. Los puntos de partidas de muchas de ellas son tan precarios y presentan tantas dificultades que existe toda una variedad de circunstancias en la que la vida de las mujeres mejora y así, sus posibilidades de empleabilidad: aumento de las competencias personales, capacidad para salir de una situación de violencia de género, mayor autonomía personal, etc., además de otros indicadores complementarios ya elaborados desde una perspectiva de género como la tasa de actividad doméstica, el peso del trabajo doméstico no remunerado, entre otros muchos.

El proyecto **SUMANDO ESFUERZOS PARA LA IGUALDAD**², impulsado por CONVIVE Fundación Cepaim y Fundación Mujeres con la colaboración de Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano, ha tratado de poner encima de la mesa esta realidad con el objetivo principal de generar una batería de indicadores de género que mida, de forma exhaustiva, el impacto que las operaciones financiadas por POISES en el marco del FSE está teniendo la vida de las personas. Se trata de una iniciativa destinada a complementar las metodologías de evaluación dirigidas a medir el impacto social de las acciones de inclusión social que aportará un valor añadido desde la perspectiva de género en la definición, desarrollo y evaluación de resultados de las políticas locales, regionales, nacionales y europeas y de otras intervenciones financiadas por fondos estructurales. Un **sistema que permite medir el empoderamiento personal, social y laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad**, paso esencial para su inserción laboral.

La finalidad de este proyecto es la de mejorar la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social y avanzar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo a través de herramientas de evaluación innovadoras y, de manera específica, de la experimentación y generalización de un modelo de análisis del impacto de género de las medidas desarrolladas que proporcione la información adecuada sobre su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres y permita diseñar y, en su caso, replantear los objetivos y medidas fijados para cumplir con los objetivos en materia de igualdad.

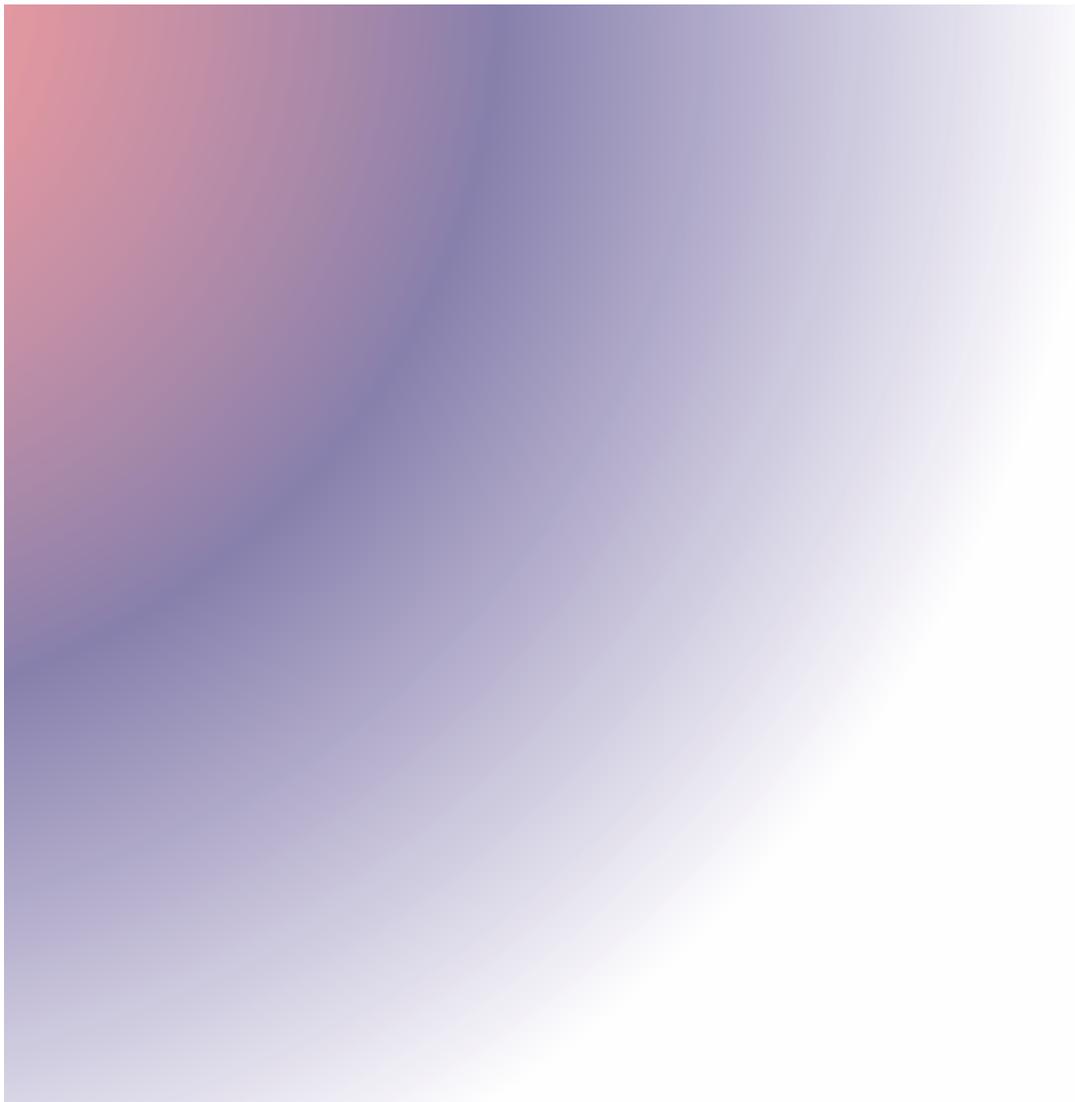
² La Operación Sumando Esfuerzos para la Igualdad está cofinanciada por el Fondo Social Europeo (FSE), el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (vía Impuesto de Sociedades).

Para ello, entre las principales actuaciones del proyecto, entre 2021 y 2022 se ha realizado un **Diagnóstico del contexto de medición y grupos objetivos** tratando de responder a los siguientes objetivos:

- » Analizar el mercado laboral desde una perspectiva de género, así como los efectos de la COVID-19 en las oportunidades de empleo.
- » Analizar los factores de género que inciden en la situación de vulnerabilidad (situación de partida) de las participantes y en la mejora de su empleabilidad (logros y cambios).
- » Analizar los elementos básicos de la intervención que contribuyen a empoderar a las mujeres en situación de vulnerabilidad y a mejorar su empleabilidad.
- » Analizar los indicadores de productividad y resultados fijados por el FSE, examinando si reflejan todos los cambios que, en el marco de una inclusión activa, es necesario abordar para conocer el resultado real.

A partir de este Diagnóstico, se ha podido diseñar el sistema de medición del impacto en mujeres de programas de inserción socio laboral, el testado del mismo y su transferencia, cuyos resultados se incluyen en la Guía para la medición del impacto de programas de inserción sociolaboral en mujeres: empoderamiento y empleabilidad.

Este Estudio recoge los principales resultados del Diagnóstico realizado en relación con los programas de intervención socio-laboral con mujeres que desarrolla CONVIVE Fundación Cepaim como es el caso de las operaciones del FSE ADELANTE y +ADELANTE.



3.

APROXIMACIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO Y METODOLOGÍA



En el caso de los proyectos financiados por FSE (POISES) cabe preguntarse: ¿Los Indicadores de productividad recogen las diversas y complejas realidades que viven las participantes? Los indicadores de resultado ¿son suficientes para dar cuenta de la variedad de cambios que se producen en las participantes? ¿Son suficientes los indicadores que se están usando para medir los cambios que las intervenciones generan en mujeres y hombres? ¿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? ¿Cómo influyen las situaciones de partida (desempleo de larga duración, situación de vulnerabilidad, violencia de género...) en el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral en hombres y mujeres?

Algunas de las cuestiones planteadas van en sintonía con algunas observaciones del Informe de Evaluación Temática de Igualdad de Género en el marco del período de programación 2014-2020 como es el hecho de que “son minoritarios los programas que han previsto indicadores de género específicos que permitan medir más allá de los niveles de participación y proporcionen información sobre resultados con perspectiva de género”. Este Informe recomienda: **“más allá de la desagregación por sexo de todos los indicadores previstos en el sistema de seguimiento y evaluación de FSE se insta a considerar la incorporación de indicadores específicos de género en todas aquellas actuaciones en las que previamente se hubiera detectado una brecha de género y uno de sus fines sea la promoción de la igualdad de oportunidades”**.

Para poder abordar los objetivos de esta investigación y plantear un diseño metodológico acorde, previamente nos vamos a detener en algunas cuestiones conceptuales claves que nos permiten aproximarnos al objeto de estudio como son la evaluación con perspectiva de género y la medición de empoderamiento y empleabilidad.

LA EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La igualdad de género comienza a ser considerada un tema clave en la evaluación de políticas públicas tras la Conferencia de Beijing (1995) y la adopción de la estrategia de *mainstreaming*. Desde entonces, ha habido una demanda creciente en relación con las políticas públicas, programas y proyectos desde una perspectiva de género y ha habido una emergencia de diversas propuestas teóricas y metodológicas para incorporar el enfoque de género en la evaluación y generar políticas públicas con mayor poder transformador en materia de igualdad.

Para evaluar hay que preguntarse primero qué cambio queremos realmente provocar y esto pasa necesariamente por conocer los puntos de partida. En el campo de la igualdad de género y tal como señalan Espinosa y Bustelo (2019), el éxito de las intervenciones depende de **“un diseño que responda a las problemáticas existentes en materia de desigualdad de género y discriminación contra las mujeres; en unos procesos y mecanismos que aseguren un adecuado abordaje del problema, y en unos resultados que impliquen cambios en relación a la situación de partida”**.

Ante la tecnocratización del enfoque de género y la evaporación de su naturaleza transformadora en la praxis política (Espinosa y Bustelo, 2019), se propone que la valoración del éxito en términos de igualdad se base en cómo se define la misma y en qué medida se atienden las causas estructurales de la desigualdad, más allá de listas de verificación relativas al diseño, procesos y resultados.

En esta línea, entre los **principios de la evaluación con perspectiva de género o “evaluación feminista”**, se resalta la importancia de la participación de las personas y de incluir diversas perspectivas en la construcción del significado de éxito de un programa. También se subraya la importancia de reconocer que la desigualdad de género es sistémica y estructural y una manifestación de la injusticia social e interseccional con otras formas de desigualdad.

Las diferentes **aproximaciones teórico-metodológicas al proceso evaluativo con perspectiva de género** que se pueden aplicar de manera combinada (la evaluación impulsada por el cambio crítico o paradigma transformador, la evaluación basa en la teoría del programa o teoría del cambio, la evaluación orientada a las partes interesadas, la evaluación orientada por juicios finales sumativos), comparten **un enfoque metodológico basado en la utilización de métodos mixtos que apuestan por la promoción de relaciones de poder equitativas a lo largo de todo el proceso evaluativo y por la participación activa de todas las partes interesadas, incluyendo a las mujeres y aquellas voces más silenciadas, así como agentes clave en materia de igualdad**. A este respecto, el enfoque participativo resulta también clave para asegurar que el proceso evaluativo se lleve de manera empoderante y asegurar la apropiación del proceso evaluativo y que sus resultados sean útiles para todas estas personas y no solo para las entidades financiadoras.

LA MEDICIÓN DEL EMPODERAMIENTO

La Conferencia de Beijing en 1995 adoptó el **enfoque de empoderamiento como estrategia de lucha para la igualdad** basándose en el fortalecimiento de las capacidades y autonomía de las mujeres como herramienta clave para transformar las estructuras sociales y avanzar hacia la equidad de género en el mundo. En la actualidad, la Agenda 2030 reconoce el empoderamiento de las mujeres como elemento central para el desarrollo sostenible tal y como lo recoge de manera específica en el ODS5 de *lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

Tal y como indica Murguialday (2006), a pesar de las dificultades para definir empoderamiento y medir los cambios propiciados por éste, podemos subrayar algunos consensos claves entre las feministas en torno al significado y alcance de este concepto, sobre todo de aquellas que trabajan en el ámbito del desarrollo, y que suponen nuestro punto de partida en la construcción de este marco conceptual.

En primer lugar, el concepto de empoderamiento está claramente vinculado con la noción de **ganar poder**, entendido, desde los movimientos feministas, más como una capacidad de ser y hacer que determina el acceso y control de recursos que poder tal y como se ha entendido históricamente como dominio sobre otros. Desde esta perspectiva, VeneKlasen y Miller (2002) definen empoderamiento de las mujeres 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 se aumenta.

Esta definición se complementa con otras definiciones y marcos teóricos sobre empoderamiento como la estructura de poder de Rowlands (1997) que sugiere que el poder se puede expresar en cuatro dimensiones: **poder dentro, poder para, poder con y poder sobre**. Poder dentro mira hacia la autoestima y confianza personal y fortaleza psicológica. Poder para se refiere al nivel de agencia individual, la capacidad de decidir acciones y llevarlas a cabo. Poder con reconoce el empoderamiento como un proceso colectivo que requiere del apoyo e interacción con iguales y organizaciones. Poder sobre analiza la fortaleza de la fuerte sobre la débil, midiendo las relaciones de poder entre la mujer y otros individuos en el hogar o en la comunidad o en grupos.

En segundo lugar, se entiende el **empoderamiento como un proceso de cambio** sin meta final ya que no existe un estado de empoderamiento absoluto. En este sentido, se concibe el empoderamiento como proceso a largo plazo *que se inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y confianza en las propias capacidades, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares, y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos* (Murguialday, 2006).

En tercer lugar, se entiende el **empoderamiento como un asunto relacional** ya que afecta al conjunto de las relaciones sociales tanto en el ámbito privado de la familia como a nivel comunitario, institucional, económico y político que a su vez están 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 el que el cambio puede tener lugar: personal, relacional y contextual**. Los cambios a nivel personal tienen lugar en la persona y hace referencia a cómo la mujer se ve a sí misma, como considera su papel en la sociedad y el de otras mujeres, como ve su rol económico y su confianza tomando decisiones y realizando acciones que le conciernen a ella y otras mujeres. 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. Los cambios a nivel contextual tienen lugar en el contexto más amplio, desde cambios informales, como en normas sociales, valores, actitudes de la sociedad a cambios más formales en el marco político y legislativo.

Por último, el **empoderamiento está relacionado con la agencia y las elecciones**, en el sentido de que *son las propias mujeres las que deben protagonizar el proceso de cambio en sus propias vidas* (Murguialday, 2006), es decir, las mujeres son agentes activos, definen cuáles son sus intereses y se perciben a sí mismas con derecho y capaces de realizar las elecciones que resultan relevantes para sus vidas. Autoras como Kabeer (2001) enfocan el empoderamiento en la capacidad de elegir en el sentido de utilizar los recursos a su alcance para obtener logros valiosos para sus vidas en términos de bienestar, igualdad legal, seguridad económica, estatus o posición socio-política.

En esta línea, la OIT define el empoderamiento de las mujeres tanto como proceso como resultado haciendo referencia a que las mujeres **tomen el control de sus vidas, incluyendo el establecimiento de sus propias agendas**, ganen **competencias** (o las tengan reconocidas), aumenten la **confianza en sí mismas** solucionando problemas y desarrollando su autonomía. Desde este marco conceptual, las estrategias de empoderamiento de las mujeres deben ir orientadas a lograr que las mujeres **ganen poder, tanto a nivel personal como colectivo**, y al **fortalecimiento de sus capacidades y autonomía** en todos los ámbitos con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida y superar las desigualdades de género.

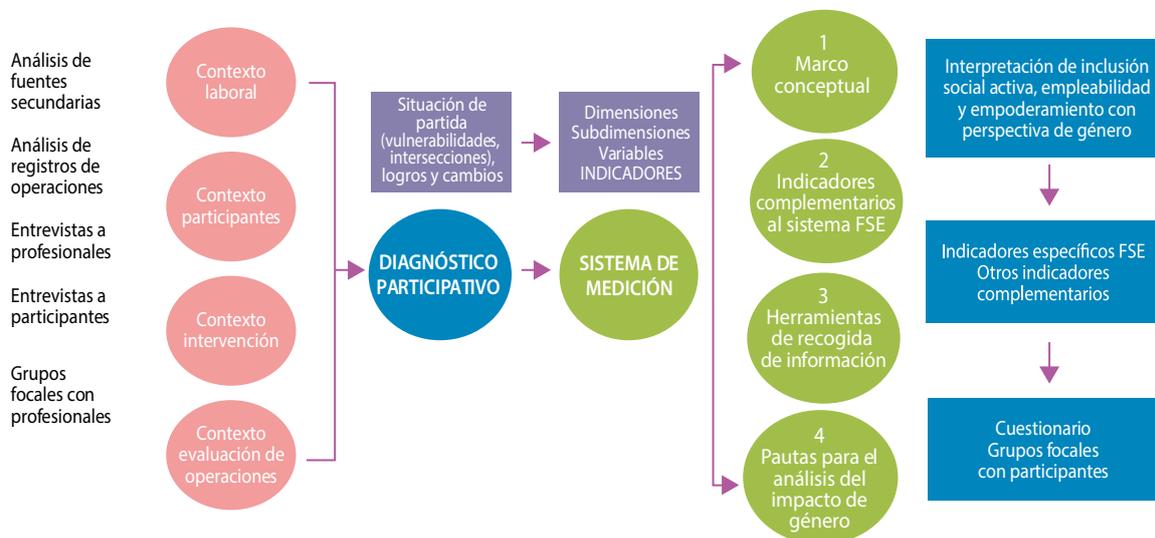
El Índice de Empoderamiento de Mujeres de OXFAM (2017), partiendo de la definición de empoderamiento de las mujeres que hacen VeneKlasen y Miller (2002) y los tres niveles de cambio, propone un marco metodológico y herramienta para la medición del empoderamiento de las mujeres a través de la construcción de un índice compuesto de una serie de indicadores que representen las características de una mujer empoderada según el contexto socio-económico específico de que se trate.

Esta propuesta metodológica reconoce, por tanto, el empoderamiento como un concepto multidimensional y específico de cada contexto en el que se desarrolla un proyecto, ya que los comportamientos y atributos que pueden ser significativos en materia de empoderamiento en un contexto pueden tener diferente significado en otro. Por ello establece que cada evaluación que trate de medir el empoderamiento de las mujeres necesita previamente definir qué significa empoderamiento en ese contexto específico para, a partir de ahí, definir los indicadores de empoderamiento y construir las herramientas de recogida de información necesarias. Los indicadores tratan de representar por tanto las características de una mujer empoderada en el contexto socio-económico concreto de análisis. Por eso las características e indicadores específicos pueden variar de una evaluación a otra.

El Diagnóstico se plantea, por tanto, desde un inicio como una **investigación participativa** que recoja las voces, perspectivas y aportaciones de tanto las entidades que desarrollan operaciones, las y los profesionales de las operaciones como de las propias mujeres participantes en las mismas, favoreciendo así la participación activa de todas las partes implicadas e interesadas en la definición de **cuáles son las características de empoderamiento y empleabilidad que son relevantes en nuestro contexto concreto de intervención y partiendo de las situaciones de partida en la que se encuentran estas mujeres**.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Partiendo de este enfoque participativo para definir las características de empoderamiento relevante en nuestro contexto de intervención y teniendo en cuenta los objetivos que perseguimos con este Diagnóstico, nos hemos basado en la **triangulación metodológica y complementariedad de diferentes métodos de investigación**:



Cuadro 1: Diseño metodológico del Diagnóstico

a. Análisis de fuentes secundarias.

El análisis de fuentes secundarias nos ha permitido obtener información sobre métodos de evaluación participativa e instrumentos de recogida de información, análisis del mercado laboral con perspectiva de género, conocer de qué manera se evalúan actualmente las operaciones, ofrecer un marco conceptual e interpretativo desde la perspectiva de género del significado de la inclusión activa y de los logros relacionados con una participación activa y la mejora de la empleabilidad en grupos de población de mujeres desfavorecidas, vulnerables y en situación o riesgo de exclusión social e identificar metodologías y herramientas de evaluación cualitativa.

b. Análisis de registros y estadísticas de las operaciones POISES desarrolladas por las cuatro entidades para analizar el perfil estadístico de las personas que participan en las operaciones POISES.

c. Entrevistas semi-estructuradas realizadas a profesionales de las operaciones.

La realización de las entrevistas con profesionales de las operaciones nos ha permitido obtener información para:

- » Conocer la situación de partida de las participantes: Analizar los factores de género que inciden en la situación de vulnerabilidad.
- » Identificar logros y cambios: Analizar los factores de género que inciden en la mejora de su empleabilidad e inclusión social activa.
- » Analizar los elementos básicos de la intervención que contribuyen a empoderar a las mujeres en situación de vulnerabilidad y a mejorar su empleabilidad.
- » Conocer de qué manera se evalúan actualmente las operaciones.

De manera específica, en el caso de CONVIVE Fundación Cepaim, se han realizado un total de **18 entrevistas a profesionales de CONVIVE Fundación Cepaim** que trabajan en el marco de la operación +ADELANTE con diferentes perfiles (coordinadora, psicólogas y orientadoras) en Ceuta, Ciudad Real, Huelva, Madrid, Mérida, Molina de Aragón, Murcia, Níjar, Salamanca y Sevilla.

d. Entrevistas semi-estructuradas realizadas a participantes de operaciones.

Se han realizado entrevistas en profundidad con participantes de las operaciones con el objetivo de obtener información para:

- » Conocer la situación de partida de las participantes: Analizar los factores de género que inciden en la situación de vulnerabilidad.
- » Identificar logros y cambios: Analizar los factores de género que inciden en la mejora de su empleabilidad e inclusión social activa.
- » Analizar los elementos básicos de la intervención que contribuyen a empoderar a las mujeres en situación de vulnerabilidad y a mejorar su empleabilidad.

De manera concreta, en el caso de CONVIVE Fundación Cepaim se han realizado un total de **15 entrevistas a participantes de las operaciones ADELANTE y +ADELANTE de manera presencial** con diversos perfiles según su situación laboral a la entrada del programa, edad, origen y nivel de estudios en Huelva, Madrid, Salamanca y Sevilla.

e. Grupos focales con profesionales.

Una vez analizadas todas las entrevistas realizadas tanto a las profesionales como a las participantes, se han realizado grupos focales con las profesionales de las cuatro operaciones para completar los resultados hasta entonces obtenidos. El objetivo principal de estos grupos focales ha sido, desde el enfoque participativo que tiene el Diagnóstico, que las profesionales de las operaciones identificasen y valorasen la relevancia, pertinencia y prioridad de las diferentes dimensiones, ítems asociados e indicadores identificados relacionados con los factores de vulnerabilidad (situación de partida) y con los logros y cambios a nivel de empoderamiento y empleabilidad, así como obtener información necesaria para proponer mejoras en el sistema de medición de los indicadores fijado por el FSE y valorar herramientas para la recogida de información. De manera específica, se han realizado 7 grupos focales en los que han participado 45 profesionales en total de CONVIVE Fundación Cepaim, Fundación Mujeres, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano.



4.

NUESTRO CONTEXTO LABORAL:

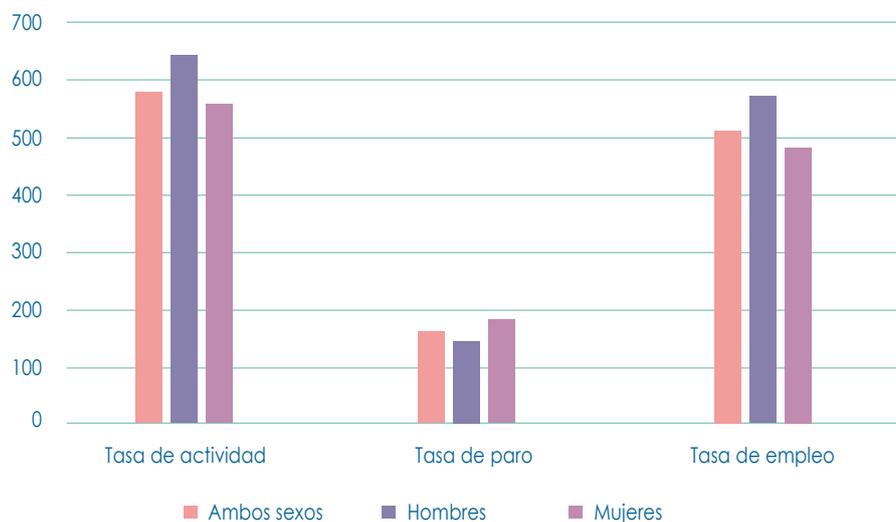
Un breve análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva de género

A pesar de que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado de manera importante en las últimas décadas y que, en la actualidad, las mujeres tienen un nivel educativo superior al de los hombres en nuestro país, persisten a día de hoy considerables brechas de género y desigualdades estructurales tanto a nivel de participación y representación en el mercado laboral como en relación con las condiciones laborales y salariales. Desigualdades que derivan de la división sexual del trabajo y que además tiene como consecuencia la perpetuación de la feminización de la pobreza.

En primer lugar, **a nivel de participación y representación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo**, persiste una desigual presencia de mujeres y hombres en la actividad económica y el empleo así como en su distribución entre los diferentes sectores económicos, situaciones profesionales y ocupaciones y posición en los órganos de dirección y decisión en las empresas.

Las estadísticas muestran **menores tasas de actividad y ocupación y mayores tasas de desempleo** de las mujeres en comparación con los hombres.

EPA 2022T1: TASAS DE ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO POR SEXO



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2022T1 (INE)

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo también viene condicionada por la **segregación horizontal y división sexual del trabajo**. En efecto, nuestro mercado de trabajo está caracterizado por sectores masculinizados, como son la agricultura, la industria manufacturera, la construcción y el transporte y almacenamiento, y otros sectores altamente feminizados como son en el comercio, la hostelería, la educación, las actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios (especialmente en otros servicios personales) y las actividades de los hogares (empleo doméstico).

Es importante señalar en este punto que **estos sectores feminizados sufren de una mayor precariedad laboral, en términos de mayor inestabilidad laboral, parcialidad, peores condiciones laborales y salarios más bajos** que aquellos sectores con mayor empleo masculino. La socialización

del género y los roles y estereotipos asociados a lo masculino y femenino determina que mujeres y hombres elijan y se concentren en mayor medida en determinadas ocupaciones y puestos feminizados o masculinizados que además están valorados de desigual manera, tanto a nivel retributivo como a nivel de condiciones y oportunidades profesionales. En este sentido, también se refleja en la menor ocupación de las mujeres en sectores y ocupaciones con mayor y mejor empleabilidad, como en el caso de las profesiones relacionadas con las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

A esta concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad y ocupaciones feminizadas, hay que añadir el menor acceso de las mujeres a aquellos puestos de mayor responsabilidad y de dirección, es decir, la **segregación vertical o techo de cristal**. Esta segregación vertical resulta aún más llamativa cuando la encontramos en los sectores más feminizados como, por ejemplo, en el ámbito socio-sanitario o el propio tercer sector, donde a pesar de que tienen mayores tasas de mujeres empleadas, éstas siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad que son ocupados mayoritariamente por hombres.

La segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo se traduce en **peores condiciones laborales y salariales para las mujeres** que sufren de una mayor **parcialidad, temporalidad y precariedad del empleo**, así como **una mayor participación en la economía sumergida**. Según los datos de la EPA del primer trimestre del 2022, se observa que el 75% del total de empleos a tiempo parcial son de mujeres. En cuanto a la temporalidad, el 27% del total de mujeres asalariadas están con un contrato temporal frente al 22% de hombres. Una consecuencia clara de esta desigual participación y representación de hombres y mujeres en nuestro mercado de trabajo es la **brecha salarial**. A pesar de que ésta ha ido descendiendo en los últimos años, en 2020 las mujeres ganaron de media 5.175€ menos que los hombres lo que supone una brecha del 23%.

Otras desigualdades de género del mercado de trabajo a tener en cuenta están relacionadas con los estereotipos negativos y sesgos de género a los que se enfrentan las mujeres en los procesos de selección y promoción profesional en las empresas. En efecto, las mujeres se encuentran con mayores **barreras y obstáculos desde las propias empresas** y recursos humanos, que encasillan a las mujeres en determinados puestos y empleos, aún más si hablamos de mujeres migrantes. También hay que tener en cuenta la discriminación que viven muchas mujeres en el entorno laboral y la invisibilidad de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

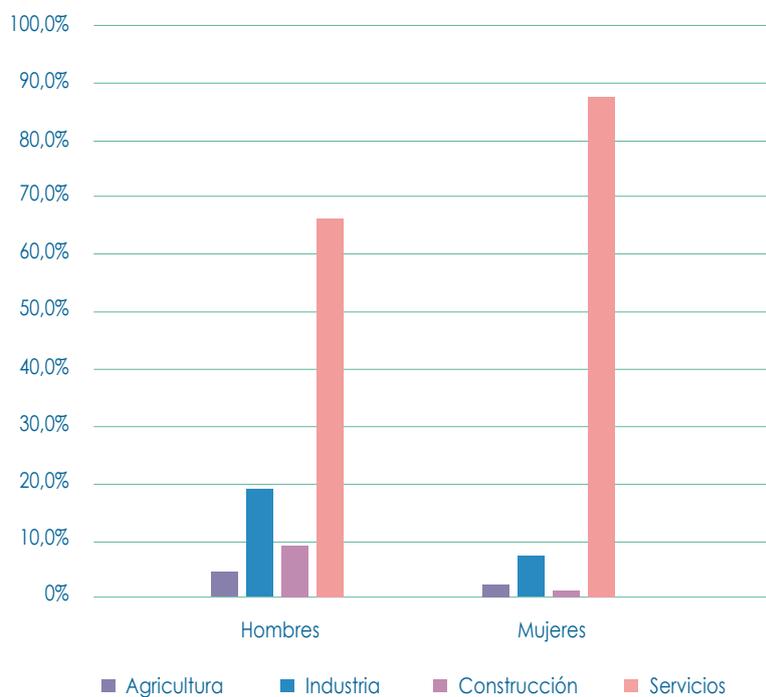
Si a todas estas desigualdades por género le sumamos otras intersecciones y variables claves como el origen migrante, la diversidad funcional, la edad o la violencia de género, nos encontramos con una mayor vulnerabilidad y desigualdad para muchas mujeres en nuestro mercado laboral. Para el objetivo de este informe y teniendo en cuenta nuestro contexto de intervención, vamos a detenernos en el origen migrante para poder completar este análisis contextual del mercado de trabajo.

En relación a la **situación de mujeres de origen migrante en nuestro mercado de trabajo**, la contratación extranjera en nuestro mercado de trabajo se caracteriza por el subempleo, la precariedad laboral, la temporalidad, el empleo a tiempo parcial y los salarios más bajos que afecta además en mayor medida a las mujeres de origen extranjero. La desigual participación de la población extranjera en el mercado de trabajo y, dentro de ésta, entre mujeres y hombres, se refleja en sus propias condiciones laborales y salariales.

Si analizamos los datos sobre población extranjera en el mercado de trabajo, se pueden identificar toda una serie de desequilibrios entre ambos sexos, que reflejan las propias desigualdades de género que caracterizan al mercado de trabajo. En efecto, se observan **diferencias entre las tasas de actividad, empleo y desempleo de mujeres y hombres de origen extranjero**, tasas que además varían según la región de procedencia y el tiempo de residencia en España, entre otros factores. Por su parte, la ocupación según el sector económico, en primer lugar, llama la atención la **segregación horizontal del mercado laboral según la nacionalidad, además del sexo**. En efecto, tal y como se muestra en el siguiente gráfico, mientras que los hombres ocupados de nacionalidad extranjera se concentran de manera importante en sectores como la construcción y la agricultura (muy por encima de los hombres de nacionalidad española), cerca del 90% de las mujeres de nacionalidad extranjera se ocupan en el sector servicios frente a un 58% de hombres ocupados extranjeros ocupados en este sector. En cuanto a la población extranjera femenina ocupada, ésta se concentra en mayor medida en determinadas ocupaciones, como son las elementales (36%), servicios de restauración, personales, protección y venta (31%) pero especialmente en aquellas relacionadas con el empleo doméstico, la limpieza y los cuidados.

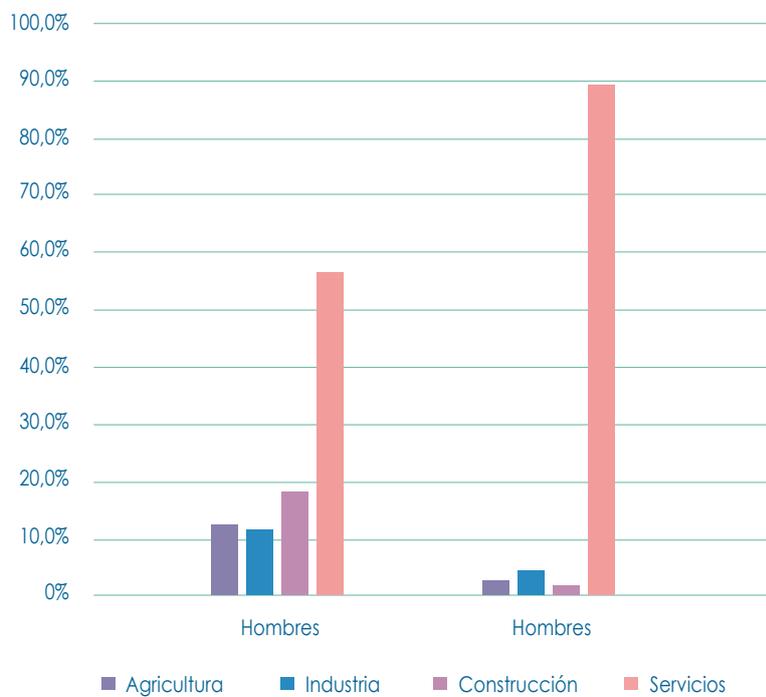
**EPA 2022T1:
POBLACIÓN OCUPADA POR NACIONALIDAD, SEXO Y SECTOR ECONÓMICO**

NACIONALIDAD ESPAÑOLA



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2022T1 (INE)

NACIONALIDAD EXTRANJERA



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2022T1 (INE)

El **empleo del hogar en España** se caracteriza principalmente por la feminización de esta actividad, la elevada proporción de mujeres migrantes empleadas en la misma y una alta precariedad laboral. Según el reciente Informe de CONVIVE Fundación Cepaim (2020) *Visible pero invisibilizada: La mujer migrante trabajadora en el servicio doméstico y su protección jurídica internacional en España*, se observa que cerca de un tercio de las personas empleadas del hogar lo hacen en la economía sumergida y quien sí se encuentra de alta en la Seguridad Social, se encuentra con un régimen jurídico laboral diferenciado y un régimen especial, todo lo cual limita el alcance de sus derechos laborales y provoca situaciones de vulnerabilidad y desprotección que afectan desproporcionadamente a mujeres y sobre todo a migrantes. La ratificación de España en junio de este año del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente de las empleadas de hogar obliga a España a brindar condiciones de trabajo dignas y supone un gran paso hacia la equiparación de los derechos y prestaciones de las trabajadoras del hogar con el resto de personas trabajadoras tras años de lucha y reivindicaciones.

En definitiva, el análisis de todos estos datos permite comprobar que tanto el origen como el sexo condicionan en gran medida la inserción sociolaboral y oportunidades de empleo en nuestro mercado laboral. A estas variables habría que añadir otras intersecciones claves como la edad, el nivel de estudios, la situación administrativa, las responsabilidades de cuidado, etc. En relación al nivel educativo, hay que destacar que éste es relativamente superior al nivel de cualificación de las ocupaciones en las que se suele concentrar la población inmigrante. Esto refleja el alto nivel de subempleo por sobre cualificación entre el colectivo de personas trabajadoras de origen extranjero, y especialmente de las mujeres migrantes. (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2020)

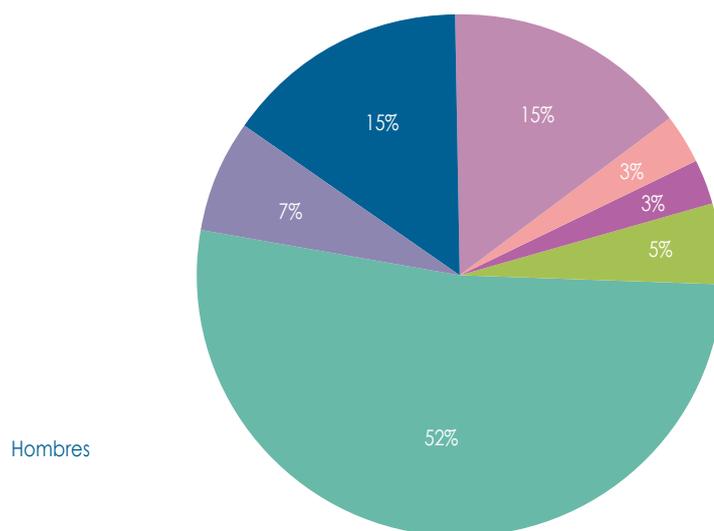
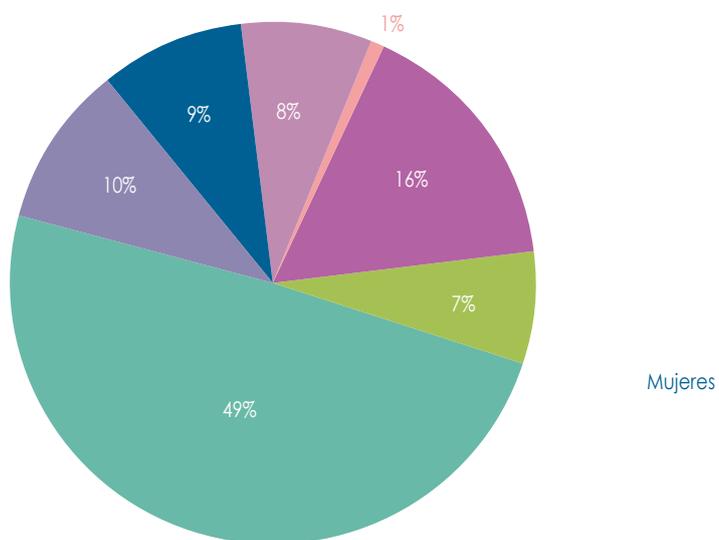
Las causas y factores que explican estas discriminaciones y desigualdades persistentes en nuestro mercado de trabajo vienen determinadas, en gran parte, por los **roles y estereotipos de género relacionados con la división sexual del trabajo y el desigual reparto del trabajo de cuidado y su incidencia en la disponibilidad y centralidad del empleo y la promoción profesional de las mujeres.**

Por una parte, tradicionalmente se ha asignado a los hombres el rol del trabajo productivo, remunerado y fuera de casa mientras que a las mujeres el rol reproductivo, de trabajos del hogar y cuidados no remunerados y en el ámbito privado. No es casualidad, en este sentido que las mujeres se formen y ocupen en mayor grado en aquellas ocupaciones y sectores profesionales más relacionados con los cuidados, sectores además que tienen un menor reconocimiento social y económico y están más precarizados, y los hombres en aquellos sectores y ocupaciones más relacionadas con la construcción, las STEM, etc. Por otra parte, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral no ha venido acompañada de una incorporación en la misma medida de los hombres a los trabajos de cuidados y del hogar ni en un reparto de responsabilidades y tareas relacionadas con los cuidados ni a nivel social ni por parte de los hombres. A pesar de las mejoras normativas introducidas en materia de igualdad en el empleo y corresponsabilidad, la realidad nos muestra que **el reto de la corresponsabilidad sigue estando muy presente y las medidas insuficientes para poder alcanzar una igualdad efectiva y real en nuestro mercado laboral.**

Esta falta de corresponsabilidad unida a la falta de recursos públicos y medidas suficientes de conciliación hace que **las responsabilidades de cuidados sigan recayendo en las mujeres lo que se traduce en una mayor carga física, mental y emocional para las mujeres, en dobles y triples jornadas laborales, que el peso de la conciliación recaiga en ellas y una consecuente menor disponibilidad tanto para el empleo como para la formación y mayores dificultades de acceso y el desarrollo de sus carreras profesionales.**

El trabajo de cuidados no remunerado constituye el principal obstáculo para la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Los datos de la última EPA sobre los **motivos del empleo a tiempo parcial** son bastante reveladores en este sentido, ya que mientras que para un 23% de las mujeres empleadas a tiempo parcial, el principal motivo está relacionado con el cuidado de niños/as, personas adultas y mayores, así como otras obligaciones familiares o personales, estos motivos sólo lo tienen el 8% de los hombres.

EPA 2022T1:
MOTIVOS DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

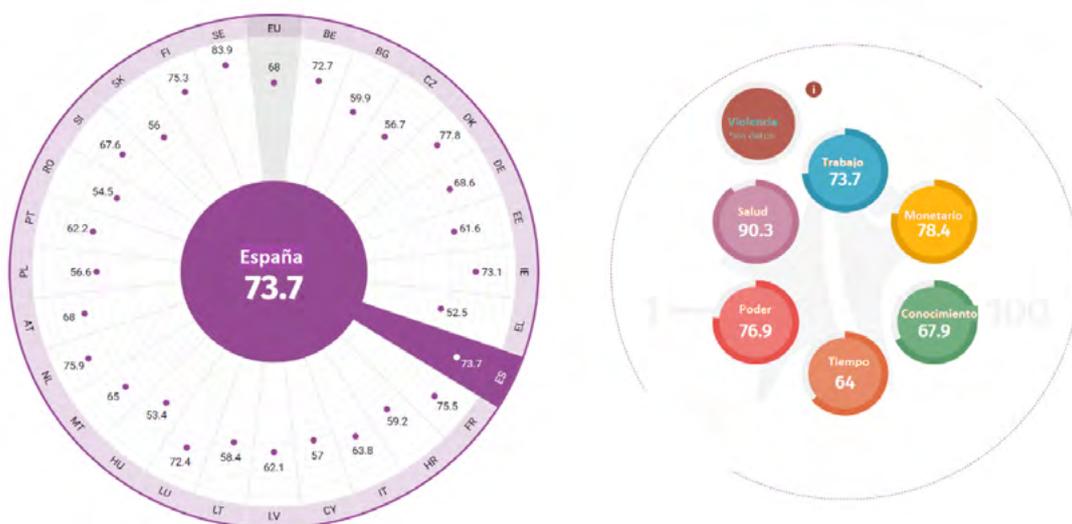


- Seguir cursos de enseñanza o formación
- Enfermedad o incapacidad propia
- Cuidado de niños/as o adultos/as con enfermedad, incapacidad o mayores
- Otras obligaciones familiares o personales
- No haber podido encontrar trabajo de jornada completa
- No querer trabajo de jornada completa
- Otros motivos de tener jornada parcial

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2022T1 (INE)

El impacto de las responsabilidades de cuidado sobre las desigualdades de género en el empleo se refleja también claramente si observamos **la incidencia en el empleo de mujeres y hombres por la existencia de hijos o hijas**. Mientras que la tasa de empleo para aquellas mujeres entre 25 y 49 años que tienen hijos o hijas disminuye 5 puntos porcentuales respecto a las que no tienen menores a cargo, en el caso de los hombres con hijos o hijas ocurre todo lo contrario y su tasa de empleo aumenta, ampliándose la brecha de género a un 20,6% en la tasa de empleo. (EPA 2020, INE) De manera similar, existe desigualdad entre mujeres y hombres a la hora de asumir **excedencias por cuidado de hijas o hijos o familiares**. Según datos del Instituto de las Mujeres para el año 2020 (*Mujeres en cifras*), el 88,99% de las excedencias por cuidado de menores y el 80% de las excedencias por cuidado de familiares son asumidas por mujeres.

Las diferencias de género en la asunción de responsabilidades de cuidado y en las tareas del hogar se reflejan igualmente en el **desigual uso del tiempo de mujeres y hombres**. Según la última Encuesta de empleo del tiempo realizada en 2010, las mujeres dedican de media 2 horas más al día que los hombres en actividades relacionadas con el hogar y la familia y 1 hora y 20 minutos menos al trabajo remunerado. Por su parte, el Índice de Igualdad de Género (EIGE, 2022) sitúa a España en clara desventaja respecto al resto de países de la Unión Europea debido al mayor tiempo dedicado por las mujeres a las actividades relacionadas con los cuidados.



Fuente: Índice de Igualdad de Género España 2021 (EIGE).

Los mandatos y estereotipos de género y el desigual uso del tiempo que hacen mujeres y hombres perpetúan las desigualdades de género en nuestro mercado de trabajo y derivan en que sean las mujeres las que sufran de una mayor parcialidad y temporalidad del empleo, las que asumen las excedencias por cuidado de menores o personas dependientes, las que renuncian en mayor medida a sus carreras profesionales, las que consecuentemente menos ingresos obtienen, menores cotizaciones a la seguridad social y, en definitiva mayor riesgo de pobreza.

En cuanto al **trabajo remunerado de cuidados**, éste es realizado en su mayoría por mujeres, con frecuencia migrantes, en condiciones precarias o en economía informal y a cambio de un salario muy bajo. La imbricación de la condición de migración, género y clase social en los empleos remunerados relacionados con las tareas del hogar y los cuidados ya que, para romper con los techos de cristal y salir de los suelos pegajosos, los cuidados y tareas del hogar se externalizan de manera privada a su vez a otras que mujeres que están en una situación de mayor precariedad y vulnerabilidad como son las mujeres migrantes, en el marco de las cadenas globales de cuidados.

Los cuidados sostienen la vida y son fundamentales para el funcionamiento del propio sistema económico y productivo, sin embargo, están privatizados dentro de los hogares, feminizados, poco reconocidos y todavía muy invisibilizados. Además, como hemos visto, supone una penalización en la trayectoria profesional de muchas mujeres, especialmente durante la maternidad y con menores en edades más tempranas. El trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, según la OIT (2019), es de vital importancia para el futuro del trabajo decente. De ahí, la necesidad de colocar los cuidados en el centro y la necesaria inversión pública hacia un trabajo de cuidados decente basado en la justicia social en el marco de la triple R: Reconocer, Reducir y Redistribuir el trabajo de cuidados.

Según el *Estudio Carga mental y emocional de los cuidados: ¿la última frontera?* (CONVIVE Fundación Cepaim, 2021), con la pandemia se han puesto en evidencia todos aquellos trabajos socialmente necesarios que, en muchas ocasiones, tienen que ver con el cuidado de las vidas y que han sido históricamente invisibilizados e infravalorados. Sin embargo, esto no conlleva automáticamente que haya una valoración de estos empleos en términos monetarios, ni que cambie la división sexual del trabajo dentro de los hogares, ni que el estado y las empresas asuman mayores responsabilidades en relación con el cuidado y su distribución. Las mujeres tienen y han tenido históricamente muchos frentes abiertos, y con la pandemia los frentes se han multiplicado y/o ampliado. Si miramos al terreno laboral, queda abierta, ampliada e irresuelta la gran cuestión de la corresponsabilidad y las que siguen sosteniendo las vidas son ellas. ¿A qué precio? Algunas renuncian al empleo, o recortan horas, otras externalizan a una empleada de hogar profundizando la segregación ocupacional que produce una jerarquía social basada en el color de la piel y el estatus migratorio, entre otros ejes. Todas multiplican sus malabares cotidianos y sus cargas de trabajo en los hogares para asegurar –o intentar hacerlo– el bienestar de las personas que dependen de ellas.



VULNERABILIDADES Y EJES DE DESIGUALDAD

EL GÉNERO: La socialización y educación basada en estereotipos y mandatos de género 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 socio-laboral.

“Y luego yo creo que también un poco la educación de género que se nos da desde cuando somos pequeñas y que condiciona mucho todo el tema de la autoestima, del estar por otros y por otras, de estar siempre disponible, de no tomarse en cuenta, de no poder tomar bien las decisiones o con la suficiente fuerza (...) que muchas veces limita y no es que ellas no estén empoderadas porque yo creo que lo están y luego se ve, cuando toman conciencia de algunas cosas se ve cómo cambia su actitud, pero claro hay toda una sociedad detrás que te dice tienes que cuidar, tienes que tal. Todo esto, toda esta desconstrucción es fundamental hacerla con ellas cuando estás haciendo un itinerario de inserción socio-laboral. (...) Cambiando un poco su posición en el mundo yo creo. Aunque bueno que no depende de ellas claramente, depende de cómo es el mundo.” (Profesional).

A continuación, se resaltan aquellos factores de género que inciden en mayor medida:

- » **Feminización de la pobreza, vulnerabilidad económica y subempleo.** La feminización de la pobreza y la situación de vulnerabilidad económica de la mayor parte de las mujeres que acuden a los programas sitúa a muchas de ellas en una situación de urgencia y precariedad económica grave por lo que necesitan “encontrar trabajo con una ansiedad brutal” para poder cubrir sus necesidades más básicas (vivienda, suministros, alimentación). Por ello, se ven obligadas a trabajar en lo que pueden encontrar, normalmente trabajos feminizados, temporales, a corto plazo, intermitentes, precarios, de supervivencia en el día a día. Por otra parte, estos trabajos no les garantizan obtener suficientes ingresos para cubrir sus necesidades y tener una vida digna. Por esta razón hablamos de trabajadoras pobres o empobrecidas que viven con lo mínimo.

“(...) mujeres que van a ser empleadas, pero están igual de empobrecidas (...) porque a lo mejor sin empleo tienen acceso a ayudas, y, sin embargo, empleadas les quitan las ayudas, de modo que cobran menos, no tienen tiempo para cuidar a sus hijos, les quitan la ayuda, y encima tienen que dedicar ese vacío también es bastante importante.” (Profesional)

“Le pido a Dios, necesito un empleo estable no un empleo que ahora sí, mañana no, necesito un empleo estable para ir todos los días de larga duración porque de verdad que cuando uno tiene que buscar a fin de mes buscar dinero para pagar el alquiler, yo quiero tener mi dinero y pagar mis cosas sin tener la necesidad de pedir ayudas, (...) hacen sentir a las personas muy mal, entonces eso es horrible. Por eso le pido a dios que me ayude a conseguir empleo y no tener que ir a lugares para pagar el arrendo, el agua y demás.” (Participante)

- » **Desigualdades de género estructurales del mercado de trabajo** que, tal y como se ha analizado en el capítulo anterior, sigue muy marcado por roles de género y la división sexual del trabajo. A pesar de los avances alcanzados en cuanto la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en las últimas décadas tanto a nivel de participación como de representación, persisten desigualdades como **la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la brecha salarial, el techo de cristal, el suelo pegajoso y la precarización de los sectores y empleos con mayor sobrerrepresentación femenina.** En efecto, los trabajos más feminizados como aquellos asociados a cuidados y servicios de limpieza, son los más precarios, menos valorados, peor remunerados, con mayor temporalidad, parcialidad en número de horas, a menudo se realizan en economía sumergida y constituyen una trampa que las acaba atrapando, ya que son sectores además que no permiten conciliar, formarse, homologar, cotizar en régimen general, etc.

“El tema de las carencias económicas que hacen que tengan una urgencia de empleo muy a corto plazo. Entran como en un bucle de tengo que trabajar porque necesito comer y pagar evidentemente, y tengo que coger lo primero que me ofrezcan y si lo primero que me ofrezcan es nuevamente limpieza, nuevamente trabajar en la fresas, es nuevamente echar unas horas con una abuela pues lo cojo aunque mis expectativas profesionales a largo plazo sean mejorar mi realidad formativa, o hacer un curso. Entonces esa también es una de las vulnerabilidades que detectamos, esa necesidad imperiosa de dinero para subsistir y eso implica que el itinerario se dificulte, el desarrollo un itinerario como a nosotras nos gustaría.” (Profesional)

La socialización de género influye en la búsqueda de empleo de partida en estos sectores feminizados (ayuda a domicilio, limpieza, camarera de pisos). Por otra parte, estos empleos además se convierten a menudo en la única salida laboral para muchas mujeres migrantes, aunque tengan una alta cualificación en origen.

“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)

Por otra parte, las mujeres se encuentran con mayores barreras y obstáculos desde las propias empresas y recursos humanos, que encasillan a las mujeres en determinados puestos y empleos, aún más si hablamos de mujeres migrantes.

“Entonces yo pienso que no sólo debemos actuar con la mujer sino debemos también con los hombres porque si yo puedo empoderar porque es necesario empoderar a las mujeres de su valía, pero si después, sales al mundo exterior y lo demás no ha cambiado es un problema del sistema, del sistema cultural. ¿vale?. Entonces, habrá que trabajarlo desde todos los ámbitos (...) La limitación siempre va a estar ahí mientras que la sociedad de fuera y la cultura de fuera estén demandando otras cosas a las mujeres o nos vean diferentes. No va a haber cambios.” (Profesional)

En efecto, los trabajos más feminizados son los menos valorados, peor remunerados, con mayor temporalidad, parcialidad en número de horas, etc. Según la **situación en el mercado laboral** de las participantes, destacan los siguientes perfiles:

- * Mujeres **inactivas o desempleadas** que necesitan encontrar un trabajo, pero se encuentran **alejadas del mercado laboral y sin ninguna experiencia** de empleo ni conocimientos sobre su funcionamiento ni cómo acceder a él. Se trata, por lo general, de mujeres migrantes que llevan poco tiempo en España o bien mujeres que se han dedicado a la crianza y cuidado de hijos e hijas o de personas dependientes, que han desconectado del mercado laboral y necesitan ahora reincorporarse para tener autonomía económica. En muchos casos, esta necesidad de trabajar viene derivada de un proceso de separación o divorcio y, en algunos casos, por salida de una relación de violencia de género.
- * Mujeres **desempleadas con conocimientos del funcionamiento del mercado de trabajo en España y con experiencia laboral** centrada casi exclusivamente **en trabajos relacionados con los cuidados y limpieza**.
- * Mujeres **desempleadas que se ven afectadas por la destrucción de empleo a raíz de la pandemia**, que se quedan desempleadas o en ERTE a raíz del Covid-19 y se ven que deben comenzar de nuevo.
- * Mujeres **mayores de 60 años** que no han cotizado lo suficiente y siguen trabajando o necesitan trabajar a toda costa, en el sector de los cuidados y limpieza, como interna.
- * Mujeres **subempleadas** en trabajos asociados a los cuidados (sobre todo, en ayuda a domicilio y limpieza) en condiciones precarias. A menudo, en economía sumergida, sin contrato ni estar dadas de alta en la Seguridad Social, por pocas horas y muy baja remuneración.

En muchos de estos casos, estas mujeres se encuentran en una situación muy difícil ya que por **su situación de precariedad, urgencia económica y vulnerabilidad administrativa necesitan trabajar “de lo que sea”** para poder subsistir y esto les dificulta poder tener disponibilidad para formarse y mejorar profesionalmente, buscar otro empleo o seguir el itinerario del programa ya que no pueden abandonar el trabajo que tienen, por muy precario que sea.

“(...) la situación de vulnerabilidad económica de las familias, esto último es muy importante porque a veces vienen con la urgencia de trabajar para poder poner un plato de comida en la mesa y esa urgencia limita mucho a la hora de desarrollar los itinerarios porque impide que le dediquen tiempo a su formación y su preparación porque no lo ven importante y hay que trabajar con ellas la importancia de prepararte bien para poder conseguir un trabajo porque si no, no lo vas a conseguir o va a ser muy precario.” (Profesional)

- » **Las responsabilidades de cuidado** cuando son madres, abuelas y/o tienen otras personas a las que cuidan de manera no remunerada como personas mayores o dependientes. En todas las entrevistas realizadas a profesionales se destaca las responsabilidades de cuidado que tienen la mayoría de las participantes, sobre todo de hijos o hijas, responsabilidades que son asumidas por ellas en su mayor parte o totalidad en muchos casos. En la mayoría de los casos, **la corresponsabilidad es prácticamente inexistente.**

“Muchas veces estas mujeres (...) vienen con poquita red social y/o familiar y tienen que tirar de servicios privados (...) y esto dificulta, sobre todo, los primeros meses hasta que tienen con qué pagarlo. Se hace complicado. Mientras haya horario escolar, no hay ningún problema, el problema viene cuando los niños salen del cole, y le dices a una mujer que el horario es de tarde.” (Profesional)

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 necesita urgentemente medidas que ayuden a conciliar y que la corresponsabilidad se integre en la vida de cada núcleo familiar. Estas mujeres necesitan guarderías, recursos que les permitan poder dejar a los menores o necesitan en los puestos de trabajo horarios flexibles. (...) Las mujeres seguimos tirando de mujeres para atender a los cuidados y no debería ser así. Mi mejora en el mercado laboral o en la vida en general no debe depender de que otra mujer renuncie a su tiempo o a su bienestar y cubra el espacio que yo dejo.” (Profesional)

Esta excesiva **carga física, mental y emocional de los trabajos de cuidados no remunerados** condiciona además el bienestar personal de las mujeres, su salud física y mental. Por otra parte, reduce su disponibilidad para el empleo y, por tanto, obstaculiza su inserción socio-laboral y dificulta su acceso a la búsqueda de empleo, a una jornada completa, a una formación o a poder seguir un itinerario de inserción socio-laboral. A esto habría que añadir un juicio moral sobre las decisiones de las mujeres, bien trabaje fuera de casa bien se quede en casa trabajando cuidando. Y, por otra parte, una renuncia a las metas propias y al autocuidado por parte de las mujeres.

“A nivel personal, considero que es muy importante que inicien un proceso de autocuidado. Las mujeres han sido educadas en cuidar a otras personas y a olvidarse de ellas mismas. (...) Renuncian una y otra vez a tiempo para ellas, para sus placeres, para su formación, para buscar empleo...y eso les genera en muchas ocasiones malestares de género como frustración, ansiedad, depresión. (...) Es curioso cuando descubres que además de la precariedad económica que muchas sufren, hay mucha sintomatología asociada a la falta de tiempo y de cuidados que ellas dedican a sí mismas.” (Profesional)

En relación **con las responsabilidades de cuidado**, destacan los siguientes perfiles de participantes:

- * **Mujeres entre 25 y 45 años de edad, con hijos e hijas a cargo, con bajo nivel de estudios y que nunca han trabajado.** Se trata en la mayoría de casos de mujeres que han sido o son madres jóvenes, lo que ha supuesto el abandono de sus estudios (sin terminar educación secundaria) para dedicarse a la crianza y cuidados.
- * **Mujeres mayores de 45 y 50 años, desempleadas que han renunciado al empleo remunerado por cuidado de menores o personas mayores o dependientes,** con posibilidades muy mermadas y mayores dificultades de inserción, sin cualificación, sin estudios, sin experiencia ni red de contactos para acceder al mercado laboral.

“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** protagonizados sobre todo por mujeres separadas con menores a cargo.

“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 con menores a cargo en edad infantil** y, sobre todo, en edad temprana desde los 0 a los 3 años, con mayores dificultades de conciliación, aún más en aquellos territorios donde existen menos recursos para ello.

“(...) 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)

- * **Mujeres migrantes, con responsabilidades de cuidado** que se extienden además a familiares que permanecen **en sus países de origen.**
- * **Las violencias de género** que sufren muchas mujeres, ya sea en el marco de la pareja o expareja como **otras violencias machistas**, incluyendo violencia física, psicológica, económica, sexual, estructural u otras. Entre los perfiles de las participantes de los programas analizados, destacan especialmente el de mujeres víctimas y supervivientes de violencia de género en el ámbito de la pareja y expareja.

“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, aquí incluyo a muchas mujeres mayores que también son víctimas de violencia porque en su casa “la mamaron” de pequeñas, es decir son hijas de mujeres que sufrieron violencia. Esa variable, por llamarla de alguna manera, 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)

Dependiendo del tipo de violencia y si ésta se ha sufrido en el pasado o es actual, nos encontramos con diferentes perfiles y situaciones de partida:

- * Mujeres que han sufrido en el pasado violencia de género, que han denunciado, tienen orden de alejamiento, acreditación y que vienen derivadas de dispositivos residenciales temporales y servicios y recursos públicos de atención a mujeres víctimas de violencia de género. Aunque hayan salido de la relación violenta, sufren sus secuelas y sintomatología asociada (ansiedad, pérdida de memoria, depresión, etc.).

“(A nivel personal) malísima. Llevaba en el centro de mujeres... no recuerdo si estaba en la casa de emergencia o estaba en Provivienda, no recuerdo donde estaba en ese momento, pero si estaba todavía en camino de poder obtener la liberación del estado de víctima de la violencia de género porque más que un papel está en tu cabeza, y estaba en camino de poder empoderarme pero se me surgían muchas trabas. Una no poder trabajar, el niño, y estaba muy mal, estaba muy deprimida. Muchas veces cogía a (la orientadora) como paño de lágrimas.” (Participante)

En algunos casos nos encontramos con mujeres que siguen sufriendo acoso por parte de su ex parejas o familiares de éstas:

“(...) como una oportunidad de salida, de retirarme, de la barrada, de retirarme de ellos que viven relativamente cerca de mí, de salir tranquila, tener mi espacio. Más que nada, que no me encuentre con ninguno. El saber todos mis movimientos, saber dónde están los niños. Me graban por la calle... Si me ven, se cruzan conmigo, vienen detrás, tengo que agarrar a los niños. Un día tengo que coger por un camino, otro día tengo que tomar otro camino diferente. Intento estar acompañada con una amiga que tiene sus niñas en el mismo colegio y un día tiro por allí y otro día tiro por allí. Un día los dejo en matinal, otro día a las 9 y así voy. Y me quedo loca.” (Participante)

- * Mujeres conscientes de que han sufrido violencia de género en el pasado.
- * Mujeres que han sufrido violencia de género en el pasado, pero no lo reconocen como tal y/o no lo han verbalizado.
- * Mujeres que sufren actualmente violencia de género y, especialmente, maltrato psicológico, que todavía no lo reconocen como tal, aunque reconocen tener problemas con la pareja, perciben actitudes y malestares que no comprenden, sufren control del marido y aislamiento unido a la dependencia económica.

“Además de mi marido, no conozco a nadie. (...) Yo vivo con mi marido y a él no le gusta hacer contactos con gente. Él no decir directo, pero yo lo noto molesto. Cuando yo hago contacto con gente (...) Por eso digo... yo no quiero más problemas. Si mi marido no le gusta de momento como estoy (...) no le gusta y ya está. (...) Porque aquí en España yo tengo la dependencia porque no tengo trabajo. Porque él me ha traído de Marruecos, porque no tengo ni poder. Por eso yo no quiero más problemas y vivir.” (Participante)

- * Mujeres que sufren actualmente violencia de género, son conscientes y, aunque no piensan en denunciar, quieren salir de la relación, separarse del maltratador para lo que necesitan urgentemente una independencia económica y encontrar un empleo.
- * Mujeres que sufren actualmente violencia de género, incluida física, que se encuentran en una situación de riesgo extremo, quieren alejarse del maltratador y necesitan ayuda, asesoramiento urgente y acompañamiento estrecho.

La situación y necesidades varían dependiendo de cada caso concreto, la fase (pasada o actual), estado en el que se encuentre (pre-contemplación, contemplación, recaída, salida, acoso continuado, riesgo extremo, etc.), la sintomatología asociada y secuelas que sufran y los recursos personales, sociales, económicos con los que cuenta cada una.

“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** y su menor participación en las relaciones interpersonales, en la comunidad, en la vida pública.

EL ORIGEN MIGRANTE: El origen migrante de muchas mujeres participantes en los programas –especialmente en determinados programas y territorios– supone una vulnerabilidad adquirida importante a tener en cuenta unida a su interrelación con otros factores, como puede ser la edad, la región o país de origen, la situación administrativa concreta, el nivel de estudios, la situación socio-económica, el color de la piel, etc.⁴ Si es necesario tener en cuenta, independientemente de las particularidades de cada caso, que las mujeres migrantes en nuestro país tienen una serie de dificultades añadidas y menores oportunidades que las mujeres españolas de cara a su inserción socio-laboral debido a:

- » **Vulnerabilidad administrativa y burocrática**, por las dificultades de conseguir y renovar los permisos de residencia y trabajo. En este sentido, hay que resaltar los casos de mujeres participantes que necesitan urgentemente contar con un contrato de trabajo para poder renovar su documentación. Por otra parte, las profesionales destacan 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. De manera específica, **podemos distinguir diferentes perfiles de mujeres migrantes que participan en los programas.**
 - * Mujeres que llevan 20 años viviendo en España en un proceso de precariedad laboral continua y constante.
 - * Mujeres migrantes que acaban de llegar o llevan poco tiempo en España, con escasos conocimientos del funcionamiento del mercado laboral y de recursos de todo tipo del entorno y que viven muy aisladas ya que apenas conocen a nadie, con una red de apoyo muy pequeña o nula. La situación de pandemia ha aumentado aún más el aislamiento y soledad que sufren estas mujeres.

“Pues angustias, de todo, porque uno está en un país que no es el suyo, que no tiene amigos, no tiene redes de apoyo no tiene absolutamente nada. Entonces uno ve como incertidumbre de que voy a hacer, qué camino seguir, será que por acá estoy bien o voy a perder el tiempo acá, mejor me pongo a hacer otra cosa. Entonces uno está como en esa incertidumbre que hago, qué hago realmente porque no es igual me meto en esta formación que va a durar tanto tiempo y si no me sirve voy a perder ahí un tiempo (...) Entonces si se siente un poco agobiante la incertidumbre de si estoy bien encaminada o no.” (Participante)

- * Mujeres que están casadas con hombres españoles y llegan a España por reagrupación familiar que, aunque no cuentan con experiencia laboral en España, sí tienen formación y experiencia laboral en sus países de origen. Algunas de las entrevistas realizadas a participantes con este perfil además muestran la sensación de malestar y frustración ya que al venirse a España han perdido el trabajo que tenían, sus redes de apoyo y aquí se ven sin trabajo, sin reconocimiento de su formación, aisladas, solas, a veces sin apoyo de sus parejas y con conflictos con ésta.

⁴ Por motivos de extensión y objeto del Diagnóstico, hay aspectos relacionados con la situación de las mujeres migrantes que no se incluyen en este análisis y que habría que tener en cuenta para tener una mirada más profunda y completa sobre la cuestión migratoria con perspectiva de género en nuestro país.

- * Mujeres que se han regularizado hace poco y dependen de conseguir un empleo para mantener su residencia y permiso de trabajo en España.
 - * Mujeres solicitantes de asilo, algunas de las cuáles han tenido que abandonar su país por violencia de género.
- » **No reconocimiento de la cualificación en origen** y, por tanto, acceso a empleos menos cualificados. En otros casos, nos encontramos con mujeres con muy baja formación y alfabetización unida a las dificultades con el idioma lo que las condiciona a trabajos no cualificados (en muchos casos en la agricultura), con muy baja remuneración y condiciones laborales muy precarias, así como jornadas incompatibles con la conciliación o una vida sana.

“Yo me siento capaz de trabajar en cualquier empresa, y echarla para adelante, en lo que sea. Pero estoy como camarera. Y tengo mis estudios, y mis estudios que me gradué con honores. Porque yo me gradué con honores en la Universidad. Y en lo que he hecho me dan mi reconocimiento, me dan reconocimiento de cosas pero no...hacer una carrera, por ejemplo, en base a la mía porque yo tengo mi licenciatura en marketing y ventas, pues hacer un postgrado, una maestría en algo relacionado con eso. Pero que no...” (Participante)

- » **Dificultades con el idioma**, que supone un obstáculo importante para las personas no hispanohablantes. Al déficit del idioma, se une la falta de una oferta pública suficiente y adecuada para el aprendizaje efectivo del español en la mayoría de los territorios en los que trabajamos.
- » **Falta de red de apoyo y soledad** que sufren muchas mujeres migrantes, unido al duelo migratorio y sentirse desubicada, perdida al dejar todo, su país de origen y empezar de nuevo en un sitio desconocido para ellas.

“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 trabajos poco cualificados, precarios y feminizados del ámbito de los cuidados y limpieza** al que son relegadas las mujeres migrantes. Incluso, algunas profesionales y participantes entrevistadas han resaltado la violencia institucional que sufren ya que desde los propios recursos públicos de empleo se les dice a las mujeres migrantes que sólo pueden trabajar de limpieza y cuidados, independientemente de la profesión que tengan en origen.
- » **Barreras** y obstáculos que se encuentran para poder acceder al mercado laboral, al tener prioridad las personas españolas unido a los **estereotipos, discriminación, prejuicios y racismo existentes en nuestra sociedad y en el mercado laboral hacia la población migrante** y, en especial, hacia personas de **determinados países o regiones de origen y color de piel**.

“Entonces, a pesar que yo trate y quiera pensar que no es por eso, si influye mucho que tú seas migrante para que te contraten y más cuando tienes tarjeta roja. (...) así tengas todas las capacidades del mundo como mujer tú eres nula y ya y si empiezas a notar unos ciertos... que es difícil que lo contraten a uno por ser migrante y eso. (...) Pero así, me he encontrado comentarios como solo colombianas ustedes si trabajan bien, los venezolanos no o viceversa.” (Participante)

EL NIVEL DE FORMACIÓN: El nivel de estudios y formación constituye una intersección clave de cara a la inserción socio-laboral de las mujeres que participan en los programas. El nivel de formación de las participantes es también muy diverso, desde mujeres sin escolarizar ni alfabetizar o con una alfabetización muy justa, mujeres que sólo tienen educación primaria y no han podido terminar sus estudios, mujeres con educación secundaria completada y/o formación profesional hasta mujeres que han completado estudios superiores. Destaca especialmente la situación de muchas

mujeres migrantes que tienen una educación secundaria completada en sus países de origen o un título superior universitario pero que **no tienen su titulación reconocida en España** y se ven abocadas a trabajar en empleos menos cualificados. También nos encontramos con **mujeres españolas con un nivel de formación alto**, que no se identifican como vulnerables y aspiran a puestos que sean equivalentes a su formación que se han quedado desempleadas y 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 suponen dificultades añadidas no sólo de cara a la inserción laboral como también de cara al acceso a otras formaciones como la formación profesional, los certificados de profesionalidad o la educación superior.

LA EDAD: Constituye una intersección clave y factor claramente influyente en la inserción socio-laboral de las mujeres que participan en el programa. En el caso de mujeres mayores de 45 años, por ejemplo, existen mayores dificultades para lograr su inserción socio-laboral. Por otra parte, se indica que a veces existe una diferencia entre la edad biológica y edad cronológica de las mujeres que varía según el origen y experiencias de vida propias de las mujeres

“Que pasa que cuando tú llevas tanto tiempo sin trabajar, tienes una edad, que yo tengo ya cuarenta y ocho años (...), no tengo estudios, no tengo una carrera que digas pues mira es que esto, es que lo otro, te puedes preparar unas oposiciones de esto. (...) Estaba estancada, estaba ahí en un círculo metido y quería hacer cosas pero yo decía dios mío, y cómo lo hago y dónde voy si es que es la gente joven, con sus carreras, con sus estudios y están ahí las pobres. Yo ya con la edad que tengo donde voy a ir.” (Participante).

EL TERRITORIO: Las características, recursos propios, tamaño y situación del lugar de residencia es un factor importante a tener en cuenta. En primer lugar, las oportunidades de empleo no son las mismas en el ámbito rural que en el urbano, o en pequeñas y grandes poblaciones, o dentro de una población entre un barrio y otro. En pequeñas poblaciones del **ámbito rural** existe despoblación y un mayor desempleo, menos oportunidades de trabajo, menos empresas y las que hay suelen ser pequeñas y familiares con escasa contratación. En estos contextos, las oportunidades de empleo por tanto están muy limitadas a unos sectores muy concretos como la agricultura o los cuidados. También destaca la menor disponibilidad de recursos de todo tipo (de formación, de conciliación, de transporte público, etc.) y la necesidad de muchas participantes de poder disponer de un vehículo propio y carnet de conducir para poder tener movilidad y poder acceder a determinados trabajos que exigen trasladarse de una población a otra. Por otra parte, en aquellas **poblaciones urbanas de mayor tamaño** se detectan mayores problemas en cuanto al acceso a una vivienda digna, así como desigualdades entre barrios o espacios urbanos y periurbanos.

LA BRECHA DIGITAL: La brecha digital supone un factor clave tanto de cara a la búsqueda de empleo como al acceso a empleos más cualificados. La brecha digital no sólo hace referencia al **nivel de competencias y conocimientos para el manejo y uso de tecnologías de la información y la comunicación**, sino también hace referencia al propio **acceso a dispositivos móviles e informáticos**. El género se identifica como un factor importante a tener en cuenta en la brecha digital ya que, 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 más prioritario su acceso por parte de sus parejas o hijos. Esta brecha digital ha tenido un impacto fundamental durante la pandemia.

“Por otro lado, el género influye en el tema de la brecha digital, no solamente por la falta de competencias sino por las dificultades que tienen a la hora de disponer de los utensilios, ya sea el móvil con datos, la tableta de la familia, el ordenador... ellas están a la cola de las prioridades. (Profesional)

LA RELIGIÓN: La religión constituye un eje de vulnerabilidad importante también a tener en cuenta desde un enfoque interseccional. Por ejemplo, en el caso de mujeres de religión musulmana, el uso del velo supone una dificultad añadida para su inserción laboral debido al estigma social y prejuicios existentes en nuestra sociedad y por parte de las empresas. La religión también puede constituir en algunos casos un factor añadido de estigma y presión social para muchas mujeres en cuanto a la interpretación y concepción de ser “buena mujer” o “buena madre”.

<p>NECESIDADES DE FORMACIÓN Y DE MEJORA DE COMPETENCIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el nivel formativo, acceder a formaciones, conocer los recursos y ofertas de formación que hay en el territorio, mejorar su autonomía en la búsqueda y acceso a la formación. • Seguir formándose, completar y terminar estudios de formación reglada. • Acceder a formaciones muy operativas que mejoren sus posibilidades de inserción (con prácticas en empresas, en sectores de mayor demanda laboral). • Obtener una cualificación que les permita profesionalizarse, acceder a certificados de profesionalidad, a la acreditación de competencias. • Orientación sobre el trámite y ayudas económicas para la homologación de estudios y cualificaciones obtenidas en país de origen. La homologación de sus estudios en España resulta fundamental para poder acceder a otras formaciones, trabajar de su profesión y/o encontrar empleos más cualificados. • Acceder a formación profesionalizada o efectiva del castellano para participantes no hispanohablantes, así como a alfabetización funcional, en aquellos casos en los que el nivel educativo es muy bajo o no cuentan con estudios. • Formación en competencias digitales y acceso a dispositivos informáticos, datos e internet.
--	---

<p>NECESIDADES DE APOYO PSICOSOCIAL O PSICOLÓGICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el bienestar y estabilidad personal y emocional, ya que al inicio del itinerario se puede sentir perdida, desubicada, triste, impotente, sensación de incertidumbre, sin esperanza, desanimada, cansada emocionalmente, bloqueada, “defectuosa”, pequeña, agobiada, intranquila, insegura, etc. • Gestionar el nivel de carga, estrés y preocupación por la situación personal, económica y familiar, para encontrar trabajo, por las responsabilidades de cuidado, etc. • Gestionar el duelo migratorio que sufren muchas mujeres migrantes, así como los efectos de la propia situación de pandemia vivida. • Encontrar su relato, poder desahogarse sin sentirse juzgadas, encontrar alguien quien las escuche activamente, descargar emociones, recibir comprensión. • Mejorar la autoestima, su autoconocimiento, autopercepción y concepción de sí misma, creer en una misma, creerse capaz de hacer cosas, adquirir confianza y seguridad en una misma y en las propias posibilidades. • Adquirir herramientas, habilidades y recursos para gestionar problemas relacionados con la salud mental: ansiedad, estrés, depresión, dificultad para dormir, no comer bien, tristeza, apatía, activación fisiológica, presión, nerviosismo, intranquilidad, sentimiento de culpabilidad, uso de psicofármacos, etc. • Adquirir mayor autonomía e independencia personal en tareas relacionadas con la búsqueda de empleo.
--	---

<p>NECESIDADES A NIVEL DE ENTORNO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las relaciones interpersonales y con el entorno, romper con la soledad y el aislamiento, conocer y hablar con otras mujeres, identificarse en otros relatos, sentirse escuchadas por alguien, hacer amistades, ampliar sus redes de apoyo, mejorar la relación con sus familiares y otras personas de su entorno. • Conocer y mejorar el acceso a los recursos del entorno y territorio y lograr una mayor participación en la comunidad. • Tomar conciencia sobre las desigualdades de género en nuestra sociedad, de que muchos malestares son colectivos y de cómo influyen los roles de género a la hora de buscar y encontrar empleo para poder hacer una deconstrucción de los estereotipos de género.
--	---

<p>NECESIDADES EN RELACIÓN A LOS CUIDADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a medidas y recursos de conciliación tanto desde las empresas como desde el propio sistema que permitan compaginar una vida sana con el cuidado de hijas e hijos y personas dependientes. • Encontrar un trabajo compatible con los cuidados. En este sentido, muchas se ven con la necesidad de encontrar un trabajo por pocas horas o a jornada parcial para poder conciliar y atender a las responsabilidades de cuidado. • Aumentar la disponibilidad de tiempo para la búsqueda de empleo, formarse o poder seguir el itinerario. • Modificar el estigma social de considerarse “<i>mala madre</i>” o “<i>mala mujer</i>” por querer trabajar y dejar a las hijas o hijos en escuela infantil o con alguna familiar. • Aumentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar, por parte de sus parejas, así como por parte de las empresas y la sociedad. • Iniciar un proceso de autocuidado, recuperar tiempo para una misma, priorizarse a sí misma, poner límites a las demás personas, ser capaz de decir “no”.
--	--

<p>NECESIDADES VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS VIOLENCIAS MACHISTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar conciencia sobre su situación de violencia de género sufrida en la actualidad y/o en el pasado. • Conseguir un empleo para poder tener independencia y autonomía económica, lo que favorece recuperar su autoestima y la seguridad en sí misma y poder alejarse de la relación de maltrato e iniciar un proceso de separación o divorcio. • Recibir apoyo psicológico: sentirse escuchada sin sentirse juzgada, gestionar emociones, sintomatología y secuelas asociadas a la experiencia de violencia, recuperar su autoestima y volver a ser ellas mismas, superar el temor a lograr una vida independiente sin su pareja, lograr una mayor autonomía emocional, tomar decisiones de manera libre, etc. • Salir de la situación actual de violencia, alejarse del maltratador, cambiar de territorio y entorno para dejar de sufrir acoso de expareja o familiares de éste, separarse, divorciarse. • Recibir información, orientación y acompañamiento para la derivación a recursos especializados y el proceso de denuncia. • Protección del sistema: Algunas mujeres sienten miedo, temor y desprotección de las propias instituciones y el sistema ya que han tenido que pasar por diferentes profesionales del ámbito de la justicia, los servicios sociales y la psicología. También protección cuando el acoso continúa.
---	---

IMPACTO DEL COVID19 EN LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE LAS MUJERES

En términos generales, la pandemia del Covid-19 ha supuesto un empeoramiento generalizado de las circunstancias, condiciones y dificultades que ya de por sí tienen las mujeres que participan en el programa al estar en situación de mayor vulnerabilidad y reforzado las desigualdades de género que ya existían.

En primer lugar, asistimos a un **empobrecimiento en general** y la situación de pobreza, precariedad y supervivencia del día a día de las mujeres con las que trabajamos se ha vuelto más extrema, aumentando las dificultades que tienen para cubrir las necesidades más básicas como vivienda, alimentación o suministros.

“Lo que pasa es que luego con la pandemia y el confinamiento ha habido un empobrecimiento en general (...) como muchas de estas mujeres que vivían del día a día, de encontrar un trabajito, una cosa aquí,... todo esto con la pandemia se interrumpe, porque nos confinan, no pueden hacerlo y todo esto lo que lleva a una situación mucho más extrema de pobreza de muchas de las mujeres con las que trabajamos. Creo que el perfil más o menos es el mismo pero el cambio que se introduce con la pandemia es extremizar todo esto. Tanto las situaciones económicas precarias anteriores se empeoran, las situaciones de violencia de género empeoran, la situación de precariedad de papeles de migración también empeora.... Hay un empeoramiento general de las condiciones.” (Profesional)

A NIVEL DE EMPLEO, la pandemia produjo un estancamiento del mercado laboral, generando un mayor desempleo, menos oportunidades de empleo, la pérdida de muchos puestos de trabajo y una mayor temporalidad y precariedad laboral. Por una parte, sectores clave de inserción femenina como la hostelería y el turismo se paralizaron especialmente en los meses más duros de la pandemia produciendo una destrucción y deterioro del empleo en estos sectores.

“Estaba perdida, ¿cómo buscas? Y que tampoco tenía, no sabía las ETT que había, que nunca me había dado por abrir los campos. No sé. Me sentía agobiada la verdad es que nadie, yo no me esperaba esto la verdad. No me esperaba una pandemia... y ¿ahora qué? ¿ahora qué hago? Es como tu estabilidad, es como tu zona de confort. (...) Pero creo que en general a todo el mundo le rompieron todos los esquemas. Porque todo lo que teníamos seguro se nos perdió. Y la verdad es que si estaba bastante perdida, muy perdida. No te puedo engañar. (...) Me recuerdo sin experiencia, un poco insegura... miedosa, porque te da miedo todos los cambios, y, no sé, es una intranquilidad que tenía porque yo pensaba que no iba a encontrar trabajo más, no ... sabes? Era como el fin de mundo. Con la pandemia digo esto es... Y en situación de estrés.” (Participante)

Se observa, por otra parte, un mayor repunte de sectores como la limpieza, logística o cuidado de personas, así como nuevos perfiles de empleo enfocados a la digitalización. Aquellos puestos en los que se han venido insertando muchas mujeres participantes en el programa considerados esenciales durante la pandemia han estado en primera línea (cajera, reponedora, dependienta, cuidadora, limpiadora) lo que ha supuesto mayores oportunidades de empleo y de profesionalización en estos sectores. Sin embargo, también se constata que muchas mujeres que estaban trabajando como internas en el ámbito de los cuidados se quedaron o bien sin trabajo o bien atrapadas en la casa donde estaban empleadas, aumentando su carga de trabajo. Además, aquellas mujeres que trabajaban por horas sin contrato se quedaron de repente sin trabajo ni prestación por desempleo.

“Muchas de las mujeres atendidas que ejercían labores de cuidado de otras personas o limpiezas en casa se quedaron sin trabajo durante la pandemia. Esto afectó lógicamente a su economía familiar y con ello a su situación personal, a sus ánimos y a su bienestar. (...) Muchas trabajan limpiando casas de otras mujeres que trabajaban por ejemplo en la administración pública. Estas mujeres con el confinamiento empezaron a teletrabajar, (...). Entonces las mujeres volvieron a sus casas y a ocuparse de lo doméstico y la mujer que trabajaba en esa casa se quedó sin trabajo. Pero muchas también lo dejaron porque dejó de haber colegio o guarderías y no tenían con quien dejar a sus hijos e hijas. La renuncia volvió a ser mayoritariamente de las mujeres porque trabajaban por menos salario o por menos horas o porque sentían que tenían que ser ellas las que cuidaran. En fin, el covid ha venido a empeorar unas circunstancias, unas desigualdades que ya estaban.” (Profesional)

También se observa que muchas mujeres, al no tener opción al teletrabajo o medios para ello, han tenido que renunciar a sus puestos de trabajo por el cuidado de menores. Por su parte, en el caso del sector agroalimentario que ha sido muy potente en creación de empleo en determinados territorios, se detecta que muchas mujeres han tenido que rechazar trabajos por la falta de medidas de seguridad y la multiplicación de casos.

LA BRECHA DIGITAL se ha puesto en mayor evidencia ya que todo se ha digitalizado, la falta de competencias digitales, informáticas y acceso a dispositivos y a internet ha dificultado la formación, búsqueda de empleo, educación de menores, la realización de trámites administrativos on-line, el teletrabajo, el contacto con familiares y amistades, etc. Esta brecha digital ha supuesto una mayor precariedad y vulnerabilidad administrativa para muchas mujeres participantes del programa ya que el COVID ha paralizado muchos procesos administrativos claves para ella, como la homologación, la renovación de permisos, etc.

En los hogares, la pandemia ha supuesto **MAYORES CARGAS DE CUIDADOS** para las mujeres en todos los sentidos y se ha puesto de manifiesto que los cuidados siguen dependiendo casi al cien por cien de las mujeres. A esto hay que unir las dificultades de conciliación que ha supuesto el cierre de los colegios y la renuncia al empleo para cuidar de menores.

A NIVEL PERSONAL Y PSICOLÓGICO, se detecta que la pandemia ha supuesto un aumento de la demanda de apoyo psicológico y aumento de problemas de salud mental, así como problemas de ansiedad, incertidumbre, inseguridad, el miedo, angustia y decaimiento por la situación que hemos sufrido. Además, la situación de pandemia y el confinamiento ha agravado aún más el aislamiento y soledad que sufren muchas mujeres, aún más en el caso de mujeres migrantes que llegan a España al poco del inicio de la pandemia. También surgen mayores conflictos en la convivencia con la pareja

“Pero tuve una situación que la verdad que le doy gracias a que estuve aquí porque tuve a (la psicóloga) y me dio apoyo, pude hablar con ella, pude desahogarme con ella (...) porque yo la verdad estaba desesperadita en casa, con lo de la pandemia yo digo yo necesito de hacer. Yo estaba en una situación que yo tengo que tener movimiento, yo no puedo estar sentada en mi casa. (...) Y eso la verdad que fue traumático, eso de la pandemia. Y yo que nunca había estado encerrada. Mi país que es una ... por todos lados, vine para acá al poco tiempo porque fue al poco tiempo y yo vine, duré trabajando y cerraron ya por la pandemia todo este tiempo hasta ahora que abrió. Fue algo muy traumático. (...) Me trajo muchísimos problemas, a la casa, al matrimonio. Difícil.” (Participante).

En relación con lo anterior, la pandemia ha supuesto un mayor aislamiento para las víctimas de **VIOLENCIA DE GÉNERO** y empeoramiento de sus situaciones, así como el incremento en el número de **casos tras el fin del confinamiento**.

Por último, **A NIVEL DE PROGRAMA**, la pandemia consecuentemente también ha impactado en el desarrollo del mismo. Por una parte, ha habido en algunos territorios una mayor demanda de itinerarios al haber un mayor desempleo y mujeres con menores a cargo con la necesidad de empleo urgente para poder subsistir. En este sentido, se han tenido que gestionar desde el programa temas básicos como acceso a alimentos. Por otra parte, la reducción de aforos y espacios para la atención presencial unido al miedo al contagio por parte de participantes ha producido mayores dificultades para el seguimiento y desarrollo de los itinerarios. También se redujeron las acciones grupales presenciales y muchas mujeres tuvieron mayores dificultades para participar en el programa por motivos de conciliación. A nivel de formación, ha habido una reducción generalizada de la oferta formativa y su total digitalización lo que ha dificultado su acceso, si tenemos en cuenta la brecha digital existente, así como la realización de prácticas en empresas.

6. SU PASO POR EL PROGRAMA



El modelo de intervención para la inclusión social activa e inserción socio-laboral

Con el objetivo de que las participantes superen las dificultades que tienen en el mercado de trabajo y corregir las desigualdades de género en el ámbito laboral, los modelos de intervención de **los cuatro programas analizados financiados por el Programa POISES del FSE se centran en la inclusión socio-laboral de las mujeres desde una perspectiva feminista transformadora en cuyo centro se encuentra su empoderamiento y mejora de su empleabilidad.**



El programa **+ADELANTE** de **CONVIVE Fundación Cepaim** tiene como objetivo fundamental favorecer una ciudadanía activa, promoviendo la integración socio-laboral 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.

Los **objetivos** de la operación son:

- » Mejorar la atención a las necesidades sociolaborales de mujeres pertenecientes a grupos vulnerables superando el concepto de inclusión activa para favorecer el impulso de una activación inclusiva o ciudadanía activa.
- » Mejorar la empleabilidad de las mujeres y capacitarlas para el mercado laboral.
- » Promover la integración socio-laboral 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.
- » Prevenir y sensibilizar en violencia de género y atender a las víctimas que formen parte de un Itinerarios de Inserción.
- » Capacitar para el desarrollo profesional en el ámbito de las TIC y Empleos Verdes.

Para ello, pone en marcha varias **líneas de actuación**, que, desde la metodología de itinerarios integrados, inciden en los agentes implicados en los procesos de inclusión social de las personas: los

propios individuos afectados, las empresas, los territorios y los equipos profesionales de la orientación laboral:

» Línea de **acciones de sensibilización sobre igualdad y corresponsabilidad** en empresas, administraciones y entidades sociales y hombres en general.

» Línea de **formación a agentes clave** de la intervención social en perspectiva de género, violencias machistas, masculinidades TIC y orientación sociolaboral, entre otras.

» Línea de **itinerarios integrados de orientación socio-laboral** dirigidos a mejorar la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad y favorecer su inserción socio laboral incrementado su motivación hacia el empleo a través de acciones de capacitación y mejora de la empleabilidad, así como a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género como talleres de empoderamiento y de prevención de la violencia de género. Uno de los aspectos más innovadores del programa es la introducción del **apoyo psicológico** en los itinerarios de inserción.

Los tres ejes de trabajo están en consonancia con la estrategia dual de fomento de la igualdad de género: medidas dirigidas de forma directa a las mujeres y medidas que inciden sobre las estructuras (empresas, sociedad, profesionales, instituciones, organizaciones, etc.), incidiendo en todos los agentes implicados en los procesos de inclusión social de las personas.

El presente análisis de la metodología de intervención se centra en la línea **1 de Itinerarios integrados de inserción socio-laboral con mujeres**. El objetivo de los itinerarios es favorecer la inserción socio laboral de mujeres incrementado su motivación hacia el empleo y hacia la posibilidad de emprender a través de acciones de capacitación y mejora de la empleabilidad, así como a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género como talleres de empoderamiento de prevención de la violencia de género. Uno de los aspectos más innovadores del programa ha sido la introducción del **apoyo psicosocial** en los itinerarios de inserción. Para ello, uno de los aspectos más innovadores del programa es la introducción del apoyo psicosocial o psicológico en los itinerarios de inserción a partir de los enfoques de la psicología comunitaria y de la psicoterapia feminista.

“Yo empezaba con la parte de empleo, ella (la psicóloga) complementaba con otra (habilidades sociales, las transversales de violencia de género y tal que las hacemos en conjunto), e irlo compaginando para que se vayan reforzando ambas partes. Porque si es algo que siempre nos encontramos en el perfil es ese problema ¿no? que si no están preparadas en el tema emocional, no se sienten fuertes a la hora de llevarlas al empleo es un problema.(...) Entonces lo chulo de este programa, lo que nos gusta es eso. Esa transversalidad que hay y trabajar con el aspecto psicológico que yo creo que lo refuerza bastante.” (Profesional)

LA METODOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN

El **modelo de intervención de CONVIVE Fundación Cepaim** y, de manera específica, de la operación POISES +ADELANTE objeto de este análisis **parte de esta perspectiva feminista transformadora e interseccional**, que nos permite un acercamiento a la realidad de las usuarias con la que trabajamos y nos facilita el conocimiento de cómo viven, cuáles son sus prioridades vitales y laborales, cuál es el espacio social que ocupan, cuáles son sus posibilidades de reacción y si los recursos de las administraciones y nuestra misma intervención potencian la igualdad o, por el contrario, perpetúan la desigualdad.

Esta operación además parte del **concepto de inclusión social activa** que se compone de tres elementos coordinados: apoyo a la renta adecuada –reconociendo el derecho de las personas a los recursos y la ayuda social suficiente para combatir la exclusión social y vivir de manera conforme a la dignidad humana–, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de calidad universales, accesibles y garantizados, en ámbitos tales como la vivienda, el cuidado de personas dependientes, la salud, la formación, etc.

En las diferentes fases y actuaciones que se desarrollan, se han identificado las **siguientes claves de la intervención con las mujeres** que participan en el programa desde un **enfoque de género** y que se enumeran en la página siguiente:

- » La necesidad de contextualizar cada caso en relación a su punto de partida, su situación socioeconómica, educativa, cultural, experiencias laborales previas, su procedencia, su clase social, formación reglada, su identidad étnica, adscripción religiosa o su conceptualización de género, elementos que, entre otros ejes, condicionarán notablemente la intervención y sus resultados. En este sentido, es importante marcar objetivos respetando los procesos y tiempos de cada persona teniendo en cuenta todos estos factores.
- » La mejora de la empleabilidad, el empoderamiento y la autonomía de las mujeres.
- » La activación personal y el enfoque en el conocimiento y acceso a los recursos y oportunidades disponibles y participación social en su entorno.
- » La mejora de la autopercepción y aumento de la autoestima e independencia.
- » La capacitación, diversificación profesional y motivación hacia el empleo y la formación.
- » La conciencia sobre las desigualdades y violencias de género y acercamiento al feminismo.
- » Reconocimiento de violencias vividas y adquisición de herramientas personales y colectivas para la prevención de las violencias machistas.
- » La atención individualizada a casos de violencia de género.
- » Facilitar herramientas para la reorganización de las relaciones de poder que producen los varios ejes de opresión, todas esas herramientas que, en sustancia, permitan a la persona reconocer sus opresiones y empezar un proceso de empoderamiento.
- » La intervención grupal para fomentar la creación de nuevas redes de apoyo mutuo, vínculos, y confianza entre mujeres fomentando los lazos de compañerismo y sororidad entre mujeres de orígenes culturales diversos.
- » Una metodología abierta y participativa basada en la complementariedad y refuerzo entre la atención individual y el trabajo grupal y entre la orientación laboral, la parte de empleo y el apoyo psicosocial, la parte emocional.
- » El vínculo, disponibilidad, confianza, apoyo integral y cercanía de las técnicas.
- » Cuestionar los privilegios y la posición que se ocupa como profesionales con respecto a las personas con la que se trabaja y fomentar la horizontalidad en las intervenciones.

- » Atender y sostener la urgencia de encontrar un empleo y aprovechar la espera de un empleo para trabajar otras cuestiones.

“Yo creo la necesidad principal cuando llegan es esa, necesito trabajar, de lo que sea además. Pero luego con el trabajo que hacemos en este sentido pues es claramente atender a esa necesidad de encontrar trabajo pero luego también viendo con ellas cuáles son las carencias y porqué no está encontrando trabajo. Y de ahí luego van surgiendo todas las otras necesidades, como trabajar temas de autoestima, tomar conciencia de los roles de género, como influyen a la hora de encontrar empleo, como le afectan a la hora de buscar empleo, los temas de cuidados de sus menores y personas dependientes.” (Profesional)

- » Trabajar la búsqueda de trabajo a través de redes sociales y del entorno.
- » La información continua sobre oportunidades de empleo y formación.
- » Las sesiones individuales de orientación e intermediación laboral, para elaborar un CV, para realizar entrevistas de selección, etc.
- » La acción social y acompañamiento en diferentes gestiones y trámites.
- » La orientación sobre formación.
- » El acompañamiento y apoyo para el proceso de homologación.
- » Las ayudas económicas para hacer un curso, transporte, para conciliación, para la homologación de títulos, etc.

“He conseguido experiencia que me ayudó Ana, me salió trabajo en un hotel, yo no tenía experiencia, pero ella me ayudó para buscar una guardería para el peque ya que estaba de vacaciones en la guardería a la que él va, y desde Cepaim pagaron el coste de la guardería privada que fue casi un mes, pude trabajar y adquirir esa experiencia. Mañana vuelvo a trabajar gracias a esta experiencia, yo no sabía algo, pero voy y aprendo una cosa diferente y es bueno para aprender y para mí misma.” (Participante)

- » La facilitación de un espacio abierto y seguro de desahogo, de escucha activa y comprensión.

“El programa +Adelante tiene esa compañía agradable, ese modo de estar, que te abriga, que afectivamente te rescata, te cura ¿no? (...) en todos estos ambientes donde las personas pueden sentir que recuperan sus recursos,(...) que se brinda cosas que son para ellas porque lo valen, porque lo merecen, esto significa en muchísimas mujeres una oportunidad de restauración que es muy difícil después medir (...) Y al mismo tiempo desde lo personal, si una puede explicar, si una puede hablar con esta libertad con la que estamos hablando ahora, que es la libertad que yo he tenido siempre con ustedes para hablar, eso te va poniendo otra vez fuerzas una sobre otras, te va capacitando, te va generando una nueva situación de partida, para poder llevar adelante el proceso que significa volver a reinserirse, porque para hacer ese proceso hay que estar mínimamente en una condición. Y a veces no estamos en esa condición. (...) El Adelante, tiene para mí, más valor en el apoyo que te da. En lo personal, en lo íntimo, en lo privado, en lo pequeño, en lo vincular”. (Participante)

- » El vínculo, disponibilidad, apoyo integral y cercanía de las técnicas: La generación de un clima de confianza, la cercanía, estar pendientes, la disponibilidad de las técnicas que se convierten en personas de referencia. Este vínculo con las técnicas continúa, aunque haya terminado el itinerario.

“Vincula muy bien con el equipo. Por ejemplo, no solamente acuden a nosotras con temas laborales o temas de empleo sino que a lo mejor tienen un tema familiar, un conflicto con su hijo adolescente o cualquier problema en materia de vivienda y sí que nos tienen muy como personas de referencia y nos llama y nos preguntan, piden cita para cosas muy muy diversas. (...) Y lo que te decía también, el vínculo que genera creo que es muy importante. El vínculo que genera las técnicas del equipo para cualquier necesidad o para cualquier momento que ellas se ven... que puedan requerir de algún apoyo pues también les aporta esa tranquilidad y ese sosiego. Pues que también es importante.” (Profesional)

“Si, yo desde el minuto 1 que contacté con vosotros, es que no me habéis dejado, no me habéis soltado de mano como yo digo. Siempre muy pendiente, siempre diciendo esto va a haber un curso de esto (...)” (Participante)

En este sentido, destaca también la vinculación, coordinación y derivación con otros programas de la entidad y con otros recursos y entidades del territorio para atender otras necesidades y aquellas necesidades de carácter más básico más urgentes.

“Yo estoy ahí, es como la familia. (...) de verdad es como familia, cualquier cosa, dice, tu escribe mensaje, coge cita y vienes. Yo como que hay una gente para ayudarme, como que no estoy sola.” (Participante)

- » El trabajo constante, continuado y regular y la flexibilidad y adaptación a las necesidades de las participantes.

TRABAJO GRUPAL:

- » Los Espacios de Encuentro son las actividades grupales que más destacan las profesionales entrevistadas. El carácter más informal y ambiente más distendido de este tipo de encuentros permite hablar con otras mujeres, poner en común las experiencias propias de las mujeres que ya han pasado por el programa, fomentar la reflexión en grupo y favorecer la cohesión del grupo y la generación de redes de apoyo.

“Tenemos un grupo de mujeres también muy comprometidas que han cohesionado muy bien y nos está funcionando muy bien sobre todo la acción grupal. (...) Los encuentros por lo menos a nosotras yo creo que nos están funcionando genial por esa red que se genera. Ellas nos van demandando las temáticas, de hacerlo muy participativo. Nosotras no imponemos sino que en esas reuniones ellas nos van proponiendo sobre qué quieren que hagamos las siguientes... Que sea un proceso muy horizontal.” (Profesional)

- » Las salidas y visitas culturales.
- » Los talleres y sesiones grupales: de habilidades sociales, de motivación para el empleo, de informática y competencias digitales, de búsqueda de empleo a través de aplicaciones, del móvil y redes sociales, pre-laborales (realización de CV, realización de entrevistas de selección, etc.), de igualdad de género, de prevención de violencia de género, etc.
- » Las capacitaciones profesionales, especialmente aquellas con prácticas en empresas, favoreciendo un contacto con el mundo laboral, específicas en sectores no feminizados (Curso Auxiliar de Archivos y Biblioteca, Socorrismo, Compostaje comunitario, auxiliar de ventas y logística del mercado local - circuitos cortos de comercialización, Carretilla elevadora, *picking and packing* en logística, etc.), en sectores que faciliten la inserción (Ejemplo, durante la pandemia limpieza de grandes superficies, auxiliar de almacén) y vinculadas a la acreditación de competencias y a certificados de profesionalidad.
- » La capacitación y orientación laboral en sectores y profesiones masculinizadas, así como la complementariedad y refuerzo con la otra línea de la operación +ADELANTE dirigida a la sensibilización a empresas para fomentar la igualdad de género y la contratación de mujeres en puestos masculinizados, así como el trabajo con hombres.

“Y yo creo también que complementar esa parte de trabajo con la mujer con la parte de trabajo con los hombres para cambiar esas dinámicas familiares. Porque sino ellas siguen asumiendo y asumiendo todas esas tareas y todo el peso de los cuidados y las responsabilidades familiares. Entonces quizás ese trabajo con los hombres sea vital también en ese caso. Y por supuesto el trabajo de sensibilización con las empresas. Sin eso nos vamos a seguir topando con la misma realidad.” (Profesional)

PROPUESTAS DE MEJORA EN LA INTERVENCIÓN

A través de este Diagnóstico, hemos tratado también de detectar aquellas dificultades que se encuentran en la intervención y necesidades de las participantes que se quedan sin respuesta así como aspectos que se podrían mejorar.

A continuación, se presentan las principales detectadas.

- » Las ayudas económicas no son suficientes para atender a todas las necesidades de las participantes:
 - Las ayudas económicas se quedan cortas para atender a aquellas necesidades económicas más básicas y urgentes de mujeres que necesitan una atención más integral (relacionadas con la vivienda, el pago de un alquiler, el pago de suministros, la alimentación, poder separarse del maltratador, medicamentos, datos en el móvil, etc.). En este sentido, estas necesidades se tratan de resolver derivando a otros recursos de la entidad y del territorio.
 - Las ayudas para la conciliación no son suficientes ya que no cubren todas las necesidades de conciliación, por ejemplo, como de aquellas familias monomarentales que no pueden conciliar cuando tienen menores de 0 a 3 años.
 - La no disponibilidad de ayudas económicas para co-financiar el carnet de conducir, teniendo en cuenta por su importancia para el empleo, especialmente en aquellos territorios donde hay mayores deficiencias en la red de transporte público.

Para ello, se proponen **ampliar y mejorar los recursos y conceptos de las ayudas:**

- Ayudas o becas para poder hacer los itinerarios y participar en las capacitaciones, especialmente si tenemos en cuenta que muchas mujeres están en una situación de urgencia económica, subempleo y precariedad y sobreviven a través de trabajos muy precarios a los que no pueden renunciar para participar en el itinerario.
 - Ayudas para cofinanciar el carnet de conducir.
 - Ayudas para atender necesidades más básicas y urgentes.
 - Ayudas para la conciliación, extraescolares, etc.
- » **La duración y finalización de los itinerarios no siempre atiende a las necesidades de atención de participantes.** Una vez una participante encuentra un empleo, sea cual sea, se le da salida del itinerario. Sin embargo, continúa necesitando el apoyo del programa ya que a menudo, por la propia temporalidad y precariedad de la inserción laboral femenina, estos trabajos son temporales y al poco tiempo finalizan y se encuentran en la misma situación de desempleo y vulnerabilidad o bien necesitan trabajar otros aspectos o necesita de un apoyo psicológico más continuado y más a largo plazo. Por el vínculo generado con las técnicas, a menudo se sigue trabajando con las participantes, pero no se puede dar entrada de nuevo al programa y no puedan beneficiarse de acciones grupales y ayudas económicas ni registrar este trabajo.

“Al cabo de esos meses, pues encuentra un trabajo. Bien, ¿qué calidad tiene ese trabajo? Es un trabajo temporal, si nosotros le damos de baja en el servicio porque ha conseguido uno de los objetivos pero ese trabajo termina a los dos meses, hay unas necesidades que no estamos cubriendo. (...) Si, ha habido un cambio pero es que ha habido un cambio temporal. (...) hay mujeres que su proceso psicológico no se ha terminado a los siete u ocho meses. Su proceso psicológico continúa. (...) Me siguen importando, todavía continúa su proceso, tanto ya sea un proceso psicosocial como si es un proceso dentro del trauma de la violencia de género. No las puedo dejar.” (Profesional)

“Por otro lado, algo que siempre hablamos las compañeras es contar con la presión de la duración de los itinerarios o la consecución de objetivos. Me explico, cuando una mujer por ejemplo obtiene un empleo, esa mujer según el Fondo Social Europeo y según directrices ha conseguido el objetivo del programa con lo cual tras recoger evidencia saldría del mismo, más cuando lleva varios meses en él. Pero todas sabemos que la realidad del mercado laboral es muy inestable y que probablemente esa mujer vuelva a estar desempleada en un tiempo, de hecho ocurre.” (Profesional)

En este sentido, se propone una mayor flexibilidad de los itinerarios para que la salida del itinerario se haga en función de las necesidades reales de las participantes y no del logro de un objetivo de empleo o contemplar la posibilidad de volver a integrar a una usuaria en el programa si lo necesita sin perder los objetivos alcanzados anteriormente. Así como:

- » La existencia de perfiles muy vulnerables de **mujeres que no puede atender el programa** ya que no se puede trabajar con mujeres sin documentación, que sólo tengan pasaporte o tengan denegada su solicitud PI.
- » La **protección a mujeres víctimas de violencia de género en situación de riesgo extremo**. En estos casos se suele derivar a los recursos más especializados pero su acceso depende enormemente de la disponibilidad en cada territorio.
- » El **acceso limitado a recursos** de todo tipo, tanto públicos como privados, en determinados territorios, especialmente aquellos del ámbito rural, como por ejemplo de formación, conciliación, vivienda, transporte, etc.
- » **Mejorar las capacitaciones profesionales y dotación presupuestaria para la formación:**
 - Promover formaciones vinculadas a certificados de profesionalidad.
 - Formaciones con prácticas remuneradas.
 - Mayor diversificación de cursos de formación para hacer grupos más homogéneos.
 - Dotar de ayudas económicas o becas para acceder a las capacitaciones.

En relación con la formación, además se detecta la dificultad de **cubrir las necesidades formativas de todas las participantes** al ser grupos tan heterogéneos y los recursos limitados. Por esta razón, para formaciones muy específicas se trata de derivar a otros recursos del territorio.

- » Necesidades de **atención y asistencia jurídica** puntual de las participantes.

“(...) para hacer una intervención integral porque las problemáticas que llevan las mujeres son muchas, pueden tener problemas con los papeles, en temas de violencia, a veces de acoso laboral, etc. Hay muchas cuestiones para las cuáles nosotras no tenemos las herramientas para enfrentarnos a ellas.” (Profesional)

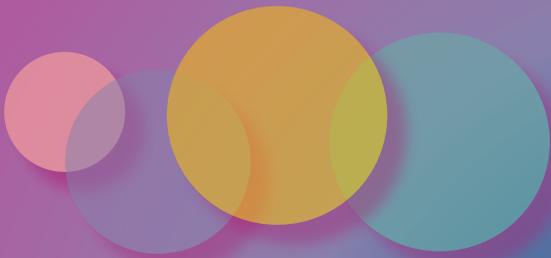
- » Dificultades con el **idioma** de algunas participantes y falta de recursos públicos de formación para el manejo efectivo del castellano. Para ello, sería una mejora importante el poder **ofrecer una formación constante y profesionalizada del castellano por niveles**.
- » **Brecha digital** y la falta de acceso a dispositivos e internet que tienen muchas mujeres. En este sentido sería una mejora propuesta la de **disponer de equipos informáticos para las mujeres** (para aprender y hacer uso para trámites con autonomía).
- » El **acceso a ofertas de empleo más cualificado, estable y decente**, teniendo en cuenta la precariedad del empleo femenino y desigualdades estructurales propias del mercado de trabajo.
- » Dificultades de conciliación y la **falta de corresponsabilidad en los hogares**. En este sentido, se ve la necesidad de trabajar y mejorar el trabajo con los hombres sobre corresponsabilidad, con las empresas, con los centros educativos para trabajar con adolescentes en materia de prevención de la violencia de género, etc.

Por último, hay que destacar la valoración positiva general que las participantes entrevistadas hacen del apoyo y ayuda que les ha brindado el programa.

“Que os quiero dar las gracias porque ayudáis a muchas personas y creo que no se ve lo suficiente la gente que hay detrás del trabajo que hay. (...) A cada una hacer un curriculum, como poder tirar, descubrir lo que realmente poder, buscar trabajo. Entonces no se ve tanto el esfuerzo y que sois personas y que después os lleváis mucho trabajo a casa pensando en la gente. La verdad es que os quería dar las gracias en eso, en que nunca se olvidéis, siempre estéis pendiente. (...) Porque he descubierto otro mundo y si no fuera por esto. (...) es que no se ve el trabajo, no se ve.” (Participante)

“Yo la verdad es que estoy muy agradecida a todos vosotros, bendita hora que fui yo a buscar a la asistente social que fue con la primera que yo dí, ellas me mandaron a vosotras, di con vosotras. Se lo voy a agradecer toda mi vida (...) me habéis salvado mi vida.” (Participante)

“En el sentido de que te brindan una mano sabes? Te brindan una mano, te apoyan. Por lo menos el apoyo económico fue para mi como que uau. (...) El apoyo en la parte laboral. El apoyo en venir a hacer las cosas acá, con ellos. Y conocer gente acá diferente. Porque al salir de aquí, tengo muchas, muchas amistades de aquí. (...) Siempre están ahí. A veces he venido fuera de la cita, siempre están ahí. Y que ojalá que duren. Y que cuando yo sea grande en esta nación, yo diga “ellos”. (Participante)



7.

SITUACIÓN A LA SALIDA: Resultados y logros alcanzados

“Ha sido el resultado de un proceso también de cambio muy profundo que yo sufrí en lo personal. Digo sufrí porque empezó realmente como un parto. Una necesidad de reformulación de cómo yo veía la vida, de cómo me veía a mí, de incluso, de los valores que yo le había otorgado al trabajo (...) También todo eso que me ha servido mucho en lo personal, me ha servido mucho en lo profesional, (...) ser feliz, porque yo antes no lo era, pero porque es muy difícil conservar un espacio interior de algún bienestar cuando estás con tantísimos problemas. Entonces, también es importante ver que las mujeres cuando llegamos al Adelante, lo primero que hacemos es parar de caer. Después una empieza a subir, pero lo primero que sucede es que una para la caída”. (Participante)

A raíz de la intervención que se desarrolla desde estos programas, se obtienen importantes resultados a nivel de activación, inserción laboral y capacitación. Además, 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 además de cara a poder obtener otros logros a nivel de empleo y formación y deben visibilizarse. A continuación, se presentan **los principales resultados cualitativos que se producen en las participantes tras su paso por los programas y desarrollo de sus itinerarios de inserción socio-laboral.**

RESULTADOS Y LOGROS A NIVEL LABORAL:

ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO: atreverse a hacer cosas que antes no hacía como entregar o enviar un CV, implicación y mayor motivación en la búsqueda de empleo, pasar de inactiva a desempleada, sacarse la demanda de empleo, mejor actitud y enfrentamiento al empleo, mayor participación en actividades y compromiso con itinerarios, mayor autonomía en la ejecución de tareas relacionadas con la búsqueda de empleo.

CONSEGUIR UN EMPLEO: La inserción laboral es uno de los principales objetivos de estos programas y un logro clave y sumamente importante para las participantes, que suele ser en la mayoría de los casos, su principal necesidad. La obtención de unos ingresos 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.

“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)

Sin embargo, hay que tener en cuenta que los logros de obtención de un empleo, aunque positivos a nivel numérico, hay que relativizarlos ya que –por la propia desigualdad del mercado de trabajo– la inserción laboral de las participantes se produce a menudo en trabajos precarios.

“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 agrídulce ¿no?”
(Profesional)

Por otra parte, aunque conseguir un empleo supone un logro importante ya que permite a las participantes obtener unos ingresos mínimos para poder subsistir, en aquellos casos en los que la inserción laborales en empleos con jornadas parciales y muy baja remuneración, hace que la obtención de ingresos apenas permite cubrir aquellas necesidades más básicas y que sigamos hablando de trabajadoras empobrecidas. En este sentido, el conseguir un empleo de calidad, es decir, un trabajo con un contrato digno y estable, es uno de los resultados más valorados de este tipo de programas.

MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD:

- » Adquisición y mejora de herramientas y habilidades para la búsqueda de empleo: hacer un CV, hacer entrevistas de selección, mejor organización y metodología en la búsqueda de empleo, adquisición de herramientas para la búsqueda de empleo a través de internet, etc.
- » Mayor esperanza de encontrar empleo, sentirse más motivada y preparada para trabajar, para buscar empleo, mejorar la seguridad y esperanza en que va a encontrar trabajo.
- » Afrontar mejor los procesos de selección: mayor satisfacción cuando hacen entrevistas, gestionar mejor la frustración, afrontar miedos, temores e inseguridad.
- » Mayor participación en actividades del programa, mayor disponibilidad y compromiso con el programa.
- » Mayor conocimiento del mercado laboral, tanto a nivel de funcionamiento del mismo (conocimientos sobre contratos, nóminas, seguridad social, jornadas, derechos laborales, etc.) como de la situación y oportunidades del mercado de trabajo en el territorio.
- » Sentirse acompañada en todo el proceso de búsqueda de empleo.

“Saber enfrentarme a todas las preguntas que te hacen en una entrevista (...) Yo sentía que era como un ataque a ver por dónde me van a pillar ¿sabes? Eso es lo que más costó. Me sentía insegura, porque no estaba yo en mi terreno. Entonces eso lo he aprendido y la verdad que bien. Como enfrentarte a la entrevista. La preparación. Y naturalidad. No estar tan tensa a la hora de una entrevista. Si sale bien y sino también, no va a pasar nada. No a va a ser la primera ni la última.” (Participante)

APERTURA A NUEVOS SECTORES PROFESIONALES antes no contemplados (salir de la zona de confort) y salida de sectores feminizados precarios. Este resultado se ve reforzado gracias también a capacitaciones en sectores masculinizados y todo el trabajo que se hace con las empresas. En efecto, muchas mujeres participantes en los diferentes programas vienen sin una idea definida de que quieren hacer, buscan trabajar “en cualquier cosa” debido a la necesidad urgente de encontrar un empleo o piensan sólo pueden trabajar en un sector. En este sentido, se trabaja tratando de ajustar expectativas y abrir el abanico y de oportunidades y opciones.

“Lo más importante para las mujeres en el proceso de empoderamiento y de definición y de toma de decisiones respecto a su objetivo profesional es que sepan todo el abanico que tienen.” (Profesional)

MEJORAR LA SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y OBTENER MEJORAS LABORALES:

- » Pasar de subempleada a empleada.
- » Mejorar la situación y las condiciones laborales, contractuales y salariales (ampliación de jornada, mejora de horario laboral, mayor estabilidad, conseguir un empleo con un contrato, etc.).
- » Reivindicación de derechos en el trabajo y mejora del posicionamiento en la relación laboral actual.

RESULTADOS Y LOGROS A NIVEL FORMATIVO:

OBTENER INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS Y OFERTAS DE FORMACIÓN tanto ocupacional como reglada en el territorio.

INTEGRARSE EN SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN REGLADA, desde la inscripción en pruebas de acceso para volver a la formación reglada para iniciar o completar estudios al acceso a grados superiores tanto a nivel universitario como de formación profesional.

REALIZAR UNA CAPACITACIÓN Y CONSEGUIR UNA CUALIFICACIÓN, clave para mejorar la empleabilidad de las participantes y ampliar sus opciones laborales. Además, las capacitaciones permiten la realización de prácticas en empresas y contacto con las mismas que además de facilitar una experiencia laboral en el sector y actividades concretas permiten en algunos casos la inserción laboral de las participantes en las mismas. En algunos casos, además se consigue que la capacitación venga acompañada de un certificado de profesionalidad.

ADQUISICIÓN Y MEJORA DE COMPETENCIAS DIGITALES, desde aquellas competencias informáticas más básicas, a competencias digitales para realizar gestiones con las administraciones públicas, como, por ejemplo, la obtención del certificado digital, solicitar una cita por internet, etc. así como manejo de herramientas digitales la búsqueda de empleo por internet, a través del uso de móviles y redes sociales.

“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)

ADQUISICIÓN Y MEJORA DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y HABILIDADES SOCIALES.

LA HOMOLOGACIÓN DE ESTUDIOS O INICIO DEL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN: En el caso del programa +ADELANTE, éste permite dotar de ayudas económicas a las participantes para la homologación de sus estudios. Para algunas profesiones, la homologación de los estudios reales de las participantes además les facilita iniciar procesos para colegiarse y poder ejercer su profesión, así como acceder a formaciones superiores.

“Soy licenciada en enfermería y abogada, también hice un componente de docente para dar clases a nivel universitario. Pero al llegar aquí, tu título ... o sea lo que te hacen sentir es que tu título y tu experiencia en hospitales no sirven. Entonces estuve buscando información como se hace la homologación y era difícil, difícil. Hasta que entré al grupo y me dijeron. Te vamos ayudar a homologar y yo dije qué? Ese día para mí lloraba porque yo decía es que me parece imposible. Claro yo tenía algo de dinero, pero tenía que pagar alquiler, tenía que pagar para comer, lo de mi nieta, y... bueno muchas cosas. Entonces tenía que decidir, o comes o homologas. (...) Y bueno eso fue una puerta abierta, una oportunidad que me dieron aquí para homologar. Hoy en día estoy homologando los títulos de licenciada en enfermería y estoy haciendo equivalencias.” (Participante)

SENTIRSE CAPAZ DE VOLVER A ESTUDIAR Y TOMAR CONCIENCIA SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA PREPARACIÓN y la necesidad de formación continua para el empleo. Muchas de las participantes descubren que pueden aprender, se sienten capaces de volver a estudiar y sienten una apertura al aprendizaje y a la mejora continua y a no acomodarse. Para aquellas mujeres de origen migrante que no tienen un alto dominio del castellano, toman además conciencia sobre la importancia del aprendizaje y adquisición de competencias básicas del idioma.

“Otra cosa a nivel personal es el descubrimiento de que pueden aprender. Muchas llegan con mucho sufrimiento de no haber podido ir a la escuela (...) El ver que ellas siguen teniendo vida por delante, que pueden hacer cosas, que pueden aprender, que son capaces de sacarse un carnet de conducir, de aprender español, de aprender a leer y escribir, de sacarse un carnet ella sola por internet (...) Eso yo creo que ya no es nada más que el empoderamiento, es como que le abre una segunda vida, las rejuvenece, les permite seguir.” (Profesional)

FORMARSE EN OTROS ÁMBITOS PROFESIONALES DIFERENTES que a lo mejor anteriormente no habían contemplado, bien sean masculinizados o de mayor cualificación.

“Intentamos que las formaciones nuestras no sean encajadas en cuidados y limpieza (...) Entonces luchamos mucho con empleos estereotipados: cuidados, limpieza, etc. Seguimos en lo mismo, debería aparecer eso en el FSE. Vale tiene un empleo, ¿en qué? Vamos a seguir estereotipando a las mujeres en el sector de cuidados y limpieza. (...) Creo que debería aparecer reflejado, incluso de las formaciones. Si las formaciones que sé que se dan son formaciones desde otro perfil, que es lo que intentamos.” (Profesional)

LOGROS Y RESULTADOS A NIVEL DE EMPODERAMIENTO PERSONAL:

MEJORA DEL BIENESTAR PERSONAL Y ESTABILIDAD EMOCIONAL: El apoyo psicológico que se presta desde programas como el +ADELANTE facilita que las mujeres participantes adquieran o recuperen herramientas para un mayor bienestar, tranquilidad y mejorar la capacidad de nombrar, superar y afrontar problemas, miedos, temores, dificultades y experiencias vividas. En aquellos casos concretos en los que las mujeres sufren además problemas de ansiedad, depresión, malestar, de secuelas por violencia de género sufrida o gestión del duelo migratorio o por pérdida de familiar, este apoyo psicológico es fundamental para poderlos gestionar, encontrarse mejor consigo mismas, sentirse más fuertes para seguir adelante y con mayores esperanzas en el futuro.

“(...) y la verdad es que estoy muy agradecida a (la psicóloga), es que no tenía trabajo (...) estoy muy agradecida, de verdad mucho porque yo era una porquería. (...) Ha sido algo trabajo totalmente constructivo, aprendía a que sí que valgo, que sí que podía. Yo no tenía trabajo de momento. Pero a mí otra vez ese bálsamo, esa necesidad de escuchar que sí que podía. Que es que yo no me creía nada, yo veía que era un bulto, vamos algo que no valía nada. Muchas veces pensé que aquí no hacía nada, y que había llegado la hora de descansar. (...) Ahora no lo pienso. En fin. (...) Ser valiente y tirar para adelante en muchas cosas. Muchas gracias de verdad.” (Participante)

LA MEJORA DE SU BIENESTAR PERSONAL Y EMOCIONAL RESULTA FUNDAMENTAL PARA SU ACTIVACIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO y gestión de los procesos de selección con mayor seguridad y confianza, como por ejemplo atreverse a enviar currículos o realizar entrevistas de selección.

MEJORA Y RECUPERACIÓN DE LA AUTOESTIMA: La mejora de la autoestima pasa por un cambio en la autopercepción y un mayor autoconocimiento y autovaloración personal y de las propias capacidades. La mejora de la autoestima permite a las participantes sentirse más capaces de hacer cosas por ellas mismas, de aprender, de buscar trabajo, etc. Para aquellas mujeres que han sufrido violencia de género, la recuperación de la autoestima, el creer en ellas mismas y sentirse que valen es especialmente relevante

“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)

LA RECUPERACIÓN DE LA AUTOESTIMA LES PERMITE GANAR SEGURIDAD Y CONFIANZA EN SÍ MISMAS, sentirse fuertes y más capaces en la toma de decisiones a nivel personal, sobre la unidad de convivencia y en el proceso de búsqueda de empleo y para poder afrontar dificultades.

“Pues yo independientemente de que consigan empleo o no, es verdad que uno de los mayores cambios que ellas te dicen es la seguridad personal. Ellas en seguida nos cuentan que se siente mucho más seguras, que tienen más confianza en sí mismas, que empiezan a hacer cosas que antes no hacían. En un primer momento para enviar un CV te dicen “no, yo no sé, yo no puedo, no tengo acceso a los recursos”. Bueno pues en seguida ves que movilizan, ganan en seguridad, que se lanzan y empiezan a probar, empiezan a mover el CV. (...) En la seguridad, en la motivación también es muy llamativa. En esas ganas de hacer cosas, de ponerse en marcha.” (Profesional)

AUMENTAR LA AUTONOMÍA, tanto a nivel personal y emocional, de sentirse agentes de su propio cambio, a nivel de búsqueda de empleo como autonomía a nivel económico, gracias a la obtención de un empleo. La autonomía económica resulta clave especialmente en aquellos casos en los que la participante necesita independizarse de su pareja o alejarse de una situación de violencia de género.

“(...) bueno hasta el momento después de haber pasado tantas cosas que son prácticamente de película, siento que por fin se está encaminado un poco la vida aquí, la siento un poco más mía, siento como que estoy empezando a tomar el control y el rumbo de mi vida. Que no es que me parezca malísimo depender de organizaciones, pero siempre desde que tengo uso de edad para trabajar lo he hecho por mi cuenta, y tengo a mi hija que la tuve con 18 años y entonces siempre he dependido de mí, de mis posibilidades y de mi trabajo. Al obtener el trabajo aquí y nuevamente encargarme de mis gastos y de administrar mi propio dinero, mi tiempo, me siento muy bien. Me da la seguridad que había perdido (...)” (Participante)

INICIAR 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.

“(...) la compañera psicóloga, les da estrategias de afrontamientos para superar situaciones que a veces ellas se ven que no tienen los recursos y ella a lo mejor con unas cuantas pautas en cuanto a las dinámicas familiares o en cuanto a relajación o en cuanto a técnicas para afrontar el estrés o situaciones que les generan ansiedad. Buenos pues en seguida ves que ellas se sienten mejor y que eso ya la impulsa a iniciar nuevas formaciones, nuevos caminos y nuevas cosas que en un primer momento ni siquiera se habían planteado.” (Profesional)

AUMENTAR EL AUTOCUIDADO Y LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PROPIO PARA UNA MISMA, hacer deporte, recuperar actividades que había abandonado, salir a pasear, tener tiempo de ocio, etc.

“Entonces, claro, yo comienzo y digo: “a lo largo de la semana vamos a empezar por que tú cada día, un cuarto de hora de tu tiempo del día, lo dediques para ti” (...) Claro, dices “un cuarto de hora, pero si no es nada”. Pero es que para ellas su cuarto de hora es el todo.” (Profesional)

LOGROS Y RESULTADOS DE EMPODERAMIENTO RELACIONAL Y DEL ENTORNO:

MEJORAR EL CONOCIMIENTO DE LOS RECURSOS DEL ENTORNO y empoderamiento en su relación con las instituciones y la comunidad.

AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA VIDA COMUNITARIA Y UNA MAYOR VINCULACIÓN CON EL TERRITORIO.

IDENTIFICARSE CON OTRAS MUJERES, reconocerse en otras voces, en otros relatos, ver experiencias de otras mujeres, ver cómo han superado problemas similares, etc.

GENERAR, AMPLIAR Y ENRIQUECER LAS REDES DE APOYO: el trabajo grupal que se realiza desde los diferentes programas permite a las participantes conocer, conectar, hacer amistades con otras mujeres. El poder conocer y hacer amistades con otras mujeres permite a muchas salir del aislamiento y soledad que sufren, sentirse acompañadas y escuchadas. Además, las redes de apoyo favorecen procesos de empoderamiento colectivo, de motivación e información mutua, por ejemplo, sobre oportunidades de empleo, así como la creación de alianzas y mayor sororidad entre las mujeres participantes para ayudarse en el acceso a la formación y el empleo, compartiendo transporte por ejemplo o apoyándose mutuamente a la hora de conciliar.

“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)

DECONSTRUCCIÓN DE ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS HACIA POBLACIÓN PROCEDENTE DE OTRAS NACIONALIDADES al conocer y generar red de apoyo con personas de otras nacionalidades y culturas lo que favorece el enriquecimiento mutuo por diversidad cultural. En este sentido, se produce una deconstrucción de estereotipos y prejuicios tanto entre mujeres de origen extranjero hacia mujeres españolas y de otras nacionalidades como entre mujeres españolas hacia la población migrante, favoreciendo de manera indirecta una deconstrucción de los discursos racistas contra la población migrante cada día más presentes en nuestra sociedad.

“Yo creo que a aprender que son personas inmigrantes y que lo tienen mucho más complicado que nosotros. Que primero el idioma, que eso es una barrera muy grande. Después si tienen familia, las cargas familiares. Y te enseña porque muchas veces le dan tanta publicidad de que el inmigrante tiene tantas facilidades y no, no es verdad. (...) No, no tiene nada. Entonces aprendes mucho (...) tú lo escuchas en todos los lados, en la tele, en las publicaciones, en internet... Creo que se debe de saber más lo que es real, lo que hay en realidad (...) es abrir otra perspectiva y que se haga más publicidad de eso.” (Participante)

MEJORAR LA RELACIÓN CON OTRAS PERSONAS DEL ENTORNO. La mayor autoestima y seguridad en ellas mismas, además de poner límites y aprender a decir “NO”, favorece el cambio de dinámicas familiares y mejora la relación con las personas del entorno.

“Entonces, claro, trabajar todo este ámbito del empoderamiento, empoderamiento partido de conocerte a ti misma, saber qué es lo que quieres, qué es lo que no, qué es lo que puedes tolerar y qué es lo que no. No todo es tolerable. Aprender a decir no. En muchas ocasiones, son mujeres que no saben decir no.” (Profesional)

AUMENTAR 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.

“Cepaim me ha ayudado a abrir más la mente en por ejemplo cosas que tú las ves natural tú te das cuenta que esos son micromachismos. Pero si te das cuenta, tú en tu día a día, cuantas ofertas de mozo de almacén ¿tú ves? Y siempre son hombres. Entonces si te das cuenta que no es igual. Igual que teleoperadora, casi todas son mujeres. Y si... no es igual. Y si pueden pagar más a otros también. Los puestos de jefes suelen ser también muchos hombres. Entonces si te das cuenta que no, que no es todo igual. Tú lo ves antes natural, es lo natural. Pero no. No es lo normal. Lo normal es que todos podamos acceder a todo. Pero creo que poquito a poco... lo que pasa es que llevamos mucho tiempo haciendo eso y eso no se va a quitar de aquí a mañana. Yo creo que debemos de empezar desde chicos (...).” (Participante)

Además, permite una mayor conciencia y detección sobre la violencia de género. La deconstrucción de estereotipos de género, en algunos casos, ayuda de manera específica a tomar conciencia, identificar y nombrar desigualdades y violencias machistas que han sufrido en el pasado o se sufren en la actualidad, así como situaciones de desigualdad que se dan con la pareja, familiares o personas del entorno.

“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)

LOGROS Y RESULTADOS EN RELACIÓN CON LAS VIOLENCIAS MACHISTAS:

LA DECONSTRUCCIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, en algunos casos, ayuda de manera específica a tomar conciencia, identificar y nombrar desigualdades.

IDENTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE VIOLENCIA MACHISTA. Tomar conciencia de haber sufrido violencia de género u otra violencia machista en el pasado o de estarla sufriendo en la actualidad.

EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ALEJARSE DEL MALTRATADOR, 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.

“Hay una chica que llegó al programa (...) era de 20 años que tenía al niño enganchado a la teta y me estaba contando con lágrimas en los ojos como su pareja le pegaba con el cinturón. (...) lo que hicimos fue acompañarla, informándole de todos los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia de género que estaban a su disposición. Al principio no quiso denunciar porque también estaba en un momento del ciclo de dependencia emocional muy fuerte. Pero finalmente poco a poco, también participó en algunos talleres de prevención de la violencia de género y pues un momento decidió que quería denunciar e interpuso la denuncia y tiene una orden de protección, la custodia de los dos peques de 1 y 3 años. Y actualmente está en un dispositivo, una residencia de mujeres víctimas de violencia de género con hijos. (...) Hay un antes y un después en su vida.” (Profesional)

SANAR HERIDAS de violencia de machista, tratar 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)



8. GLOSARIO

Autonomía:

La autonomía hace referencia al 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. La autonomía incluye, en primer lugar, la capacidad de decisión respecto a cuestiones propias, es decir, a todo a todo lo que tiene que ver con ella misma, con su propio cuerpo, salud, intereses, necesidades y acciones. En segundo lugar, la capacidad de decisión respecto al ámbito familiar y/o hogar, es decir, el 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 último, la autonomía económica hace referencia a la capacidad de las personas 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.

Carga mental y emocional de los cuidados:

La carga mental de los cuidados 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.

Corresponsabilidad

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. Saliendo de las casas, los otros sujetos implicados tendrían que ser las comunidades, las empresas y el estado.

Cuidados

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.

Empleabilidad

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.

Empoderamiento

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 y se entiende como un proceso de cambio sin meta final ya que no existe un estado de empoderamiento absoluto.

Interseccionalidad

La propuesta teórica de la interseccionalidad toma en consideración que cada elemento y rasgo de una persona están conectados con las opresiones que la persona vive y contribuye a la construcción de su identidad. Este supuesto sirve para comprender cómo ocurren las injusticias y las discriminaciones sistémicas a través de una visión multidimensional y dinámica. Multidimensional porque analiza varios ejes de opresión que complejizan la experiencia de marginación que se pueden experimentar y dinámica porque las opresiones pueden cambiar a lo largo de la vida de una persona y constituyen múltiples aspectos de la identidad.

Red de apoyo:

Soporte, vínculo y apoyo de tipo instrumental o expresivo que la comunidad, las redes 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. Incluye tanto las relaciones de amistad, las relaciones familiares, las alianzas con otras personas a nivel colectivo que, en el caso de las mujeres, se traduce en el desarrollo de alianzas, sororidad y redes de ayuda mutua con otras mujeres para conseguir logros comunes, así como la participación en la vida comunitaria como ejercicio de ciudadanía y democracia participativa en vinculación con el territorio y entorno.

Subempleo:

Definimos el subempleo en su sentido más amplio, es decir, incluyendo 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. En este sentido, 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 sobrecalificada, 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; o que tienen acceso limitado a la protección y a prestaciones sociales.

Violencias machistas

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 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 (Convenio de Estambul, 2011). 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.

9. BIBLIOGRAFÍA

Comisión de Mujeres y Desarrollo (2007): [El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía Metodológica.](#)

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.](#) (Nota de Tefe: no se encuentra)

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Ministerio de Igualdad (2019): [Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019.](#)

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

EMAKUNDE (2012): [Sistema de indicadores. Igualdad mujeres y hombres en la CAE.](#)

Espinosa-Fajardo, J. y Bustelo, M. (2019): [¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas.](#) Revista Española De Ciencia Política, (49), 151–172.

Federación Mujeres Progresistas (2019): [El trabajo de buscar trabajo. Guía para acompañarte en el proceso.](#) Programa Conectadas por el Empleo.

CONVIVE Fundación Cepaim (2018): [Salir Adelante. Manual para la prevención de violencias de género con grupos de mujeres migrantes.](#)

CONVIVE Fundación Cepaim (2020): [Visible pero invisibilizada: La mujer migrante trabajadora en el servicio doméstico y su protección jurídica internacional en España.](#)

CONVIVE Fundación Cepaim (2021): [Carga mental y emocional de los cuidados: ¿la última frontera?](#)

Fundación Mujeres. (2011). [Guía recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo de Extremadura.](#)

Fundación ONCE (2018). [Metodología IS_IMPACT: Propuesta metodológica y aplicación a la medición del impacto en términos de Inclusión Social de programas de empleo en el ámbito de la discapacidad. Documento metodológico.](#)

International Food Policy Research Institute (IFPRI) (2012): [Women's empowerment in agriculture index.](#)

Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad: [Mujeres en cifras.](#)

Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) (2022): [Índice de igualdad de género 2021 España.](#)

Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE): [Glossary & Thesaurus.](#)

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 (2018): [Encuesta de Población Activa. Módulo \(Año 2018\). Conciliación entre vida familiar y laboral.](#)

Instituto Nacional de Estadística (2011): [Encuesta de empleo del tiempo.](#)

Kabeer, N. (2001): [Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment.](#)

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 feministes, 2017 (Nº 22), pp. 49-72.

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.](#) (Nota de Tete: no se encuentra)

Murguialday Martínez, C. (2006): [Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias.](#)

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

OXFAM (2017): [A "How to" Guide to measuring women's empowerment. Sharing experience from Oxfam's impact evaluations.](#)

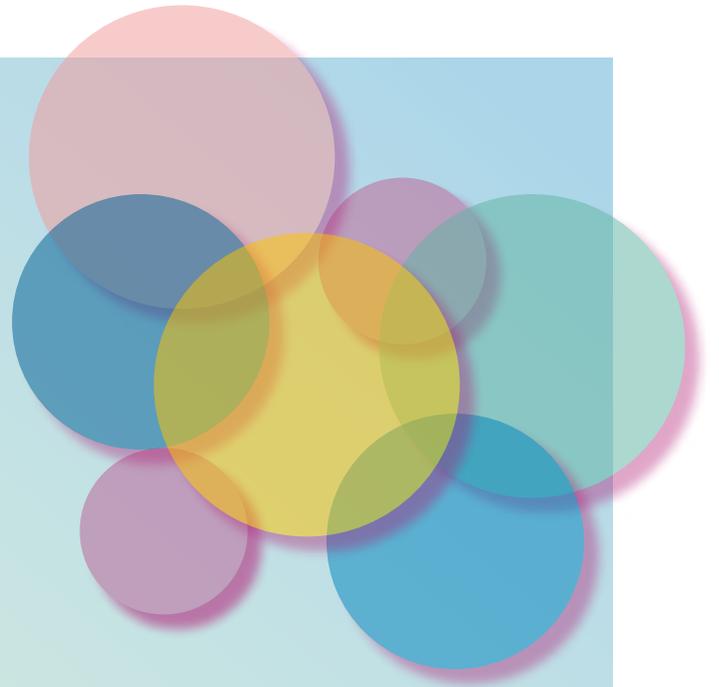
Pablos Escobar, (de) Laura (2004): [Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación.](#)

Rowlands, J. (1997). [Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras.](#) Oxfam.

Servicio Público de Empleo Estatal – Observatorio de las Ocupaciones (2022): [Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal 2022. Datos 2021.](#)

VeneKlasen, L. y Miller, V. (2002): [Power and empowerment.](#)





UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030

Este estudio se realiza en el marco del proyecto SUMANDO ESFUERZOS PARA LA IGUALDAD financiado a través del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) (CCI 2014ES05SFOP012) por el Fondo Social Europeo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.