

GUÍA PARA FORMADORAS Y FORMADORES

Pautas Didácticas a la Guía Metodológica y de Trabajo de las Unidades de Empleo para Mujeres



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer
Elaborado por: ERGA, Formación, Empleo y Género, S.L.
Contenidos: Ángeles González González y M^a José Mallorca Donaire
Diseño y maquetación: María Sabater
Foto cubierta: Antonio Pérez
Imprime: Módulo Gráfico
ISBN: 978-84-692-1245-5
DL: SE 2411-2009

GUÍA PARA FORMADORAS Y FORMADORES

Pautas Didácticas a la Guía Metodológica y de
Trabajo de las Unidades de Empleo para Mujeres

INTRODUCCIÓN	5
<hr/>	
CAPÍTULO 1	
LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y LAS IMPLICACIONES DE LAS LEYES DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO	6
1.1. Las políticas de igualdad	6
1.2. Implicaciones de la nueva legislación en las políticas de empleo	9
<hr/>	
CAPÍTULO 2	
CONCEPTOS BÁSICOS PARA EL ANÁLISIS DEL EMPLEO/DESEMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	12
2.1. Conceptos básicos en Teoría de Género	12
2.2. Nueva lectura de los factores de empleabilidad	16
<hr/>	
CAPÍTULO 3	
METODOLOGÍA DE TRABAJO: PLANIFICACIÓN, MANEJO Y DINAMIZACIÓN DE LAS SESIONES	27
3.1. El programa Unidades de Empleo para Mujeres	27
3.2. Concepción teórica y diseño de la acción formativa	29
3.3. La planificación curricular y la implantación	30
3.4. La metodología y dinámica de las sesiones	34
3.5. Evaluación de las sesiones	38
<hr/>	
CAPÍTULO 4	
RECURSOS	41
4.1. Bibliografía	41
4.2. Webs de interés	46
4.3. Caja de herramientas	47
<hr/>	
ANEXOS	49
ANEXO 1 Glosario	50
ANEXO 2 Los factores de empleabilidad: Análisis de las particularidades por colectivos	53
ANEXO 3 Itinerarios de inserción y especificidades por colectivos	65
ANEXO 4 Caso práctico para el trabajo no presencial. Ficha y solución	68
ANEXO 5 Juego de Transparencias	72
ANEXO 6 Cuestionario de evaluación	81

INTRODUCCIÓN

La “Guía para Formadoras y Formadores” se concibe como un instrumento de trabajo dirigido al equipo coordinador y de apoyo de las técnicas y técnicos del Programa Unidades de Empleo para Mujeres (UNEM) en las distintas provincias andaluzas. Dicho equipo contempla entre sus funciones, proporcionar información y formación a las y los profesionales del equipo técnico UNEM, y a las nuevas incorporaciones, sobre el programa, su contexto, metodología de trabajo, actividades, recursos.

El equipo de profesionales UNEM cuenta con diversos recursos que recogen los elementos necesarios para desarrollar los objetivos del Programa a nivel municipal. Entre estos recursos se encuentra la “**Guía metodológica y de trabajo**”, material que sirve de base para el planteamiento de la que ahora nos ocupa.

No obstante, **no se trata aquí de reproducir** dicha guía, sino de presentar los contenidos básicos que se consideran necesarios para coordinar y apoyar el programa y que, sin duda, se tendrá que completar con la Guía Metodológica y el resto de recursos UNEM.

Además de los contenidos básicos sobre orientación, la Guía que nos ocupa se centra en las claves metodológicas que permitirán al equipo de coordinación plantear acciones formativas destinadas a las nuevas incorporaciones al Programa UNEM, basándose en los recursos de los que dispondrán y en los contenidos incluidos en esta guía.

Los contenidos de la “Guía de Formadoras y Formadores” se articulan en los siguientes capítulos:

Capítulo 1, sobre políticas de igualdad y las implicaciones de las leyes de igualdad en las políticas públicas en general y en las de empleo en particular. Se centra en la precisión de los conceptos relacionados con la igualdad y recoge las principales implicaciones de las Leyes de Igualdad estatal y autonómica, para establecer posteriormente sus implicaciones en las políticas de empleo.

Capítulo 2, que incluye los conceptos básicos de la teoría de género con el objetivo de aunar significados y poder plantear el análisis de la empleabilidad desde un marco conceptual único, que permita a la o el docente comprender y saber transmitir los contenidos de orientación con perspectiva de género que se trabajan en la Guía Metodológica.

Capítulo 3, sobre la metodología de trabajo. Plantea las claves que sirven al equipo coordinador y de apoyo a los y las profesionales UNEM, para diseñar y planificar las acciones de información y formación sobre la metodología, procesos de trabajo y recursos con los que cuenta el Programa.

Capítulo 4, sobre recursos bibliográficos y complementarios recomendados en diversos formatos, que pueden ser utilizados por el equipo coordinador en sus actuaciones didácticas o para ser recomendados ante determinadas demandas del equipo de profesionales de las Unidades.

Un apartado de **anexos** que completan parte de la información proporcionada.

CAPÍTULO 1

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y LAS IMPLICACIONES DE LAS LEYES DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

1.1. Las políticas de igualdad

Antes de desarrollar las propuestas de trabajo que se incluyen en el programa Unidades de Empleo para Mujeres, conviene enmarcar éste en el ámbito en el que se inserta: las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, y sus tendencias más recientes de evolución en los diferentes niveles internacional, estatal y autonómico.

Hablar de políticas de igualdad supone, fundamentalmente, pasar del nivel teórico, del discurso político al nivel práctico. De un modo general, diremos que **las políticas de igualdad** son una serie de **medidas, acciones o programas** dirigidos a **compensar la desigualdad de género** a través de la aplicación del **Principio de Igualdad de Oportunidades** para las mujeres en lo relacionado con la actividad profesional y cotidiana.

Sin embargo, antes de hablar de las políticas de igualdad propiamente dichas se hace necesario poner en común, al menos, algunos conceptos básicos como el del ***principio de igualdad, la igualdad formal y la igualdad real***.

- **El Principio de Igualdad** supone el marco jurídico necesario para poder intervenir a favor de la **igualdad**. Es el principio de igualdad, establecido en la Revolución Francesa, el reconocimiento de la ciudadanía. La Igualdad como principio estructural del sistema, como uno de los valores fundantes de las sociedades democráticas. “*Un valor superior del ordenamiento jurídico*”.

La concepción de la igualdad que se concreta en la **igualdad ante la ley**, “todos y todas son iguales ante la ley”, “la ley es igual para todos”..., indica una aplicación generalista de la misma, que constituye, precisamente, su carácter formal.

- **La igualdad formal** establece el marco jurídico que garantiza el ejercicio y protección de los derechos recogidos en la ley, por igual para hombres y para mujeres: el derecho al trabajo, a acceder a la educación, a participar en la política o a tomar decisiones independientes en cualquier ámbito de la vida.

Sin embargo, la realidad ha mostrado que el hecho de recoger legislativamente el principio de igualdad no ha sido suficiente para acabar con las desigualdades y discriminaciones, ya que las desigualdades se asientan sobre raíces profundas que acaban convirtiéndose en barreras estructurales no siempre visibles. Ello hace que sea necesaria una **intencionalidad expresa** en la articulación de la normativa, que supere la concepción formal para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

- **La igualdad real** se basa en una concepción que **tiene en cuenta la realidad en la que se aplican las normas** y, en ese sentido, ha de adoptar fórmulas para dar respuestas concretas a esa realidad (la ley singular- la igualdad de oportunidades) y, en consecuencia, la ley ya no puede ser exclusivamente general, ha de adaptarse a las particularidades. Y esto es a lo que nos referimos cuando se dice que no se puede tratar igual a los desiguales sin que se perpetúe o incremente la desigualdad. Es necesario proporcionar un trato “distinto” a los “desiguales”. Este fenómeno, denominado en derecho “la corrección sustantiva” o “material de la igualdad”, es precisamente el que se explicita en el artículo 9.2, de nuestra Constitución cuando se establece el mandato a los poderes públicos de que la igualdad sea real y efectiva.

Intervenir desde una óptica que tenga en cuenta la igualdad de oportunidades no significa ofrecer condiciones iguales, sino identificar previamente las desigualdades existentes y establecer las medidas que permitan **compensarlas**. Esto es, articular acciones positivas que permitan corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. *La igualdad real implica garantizar iguales resultados e impactos para cada sexo en cualquier actuación o política que se gestione.*

Las políticas de igualdad vienen a facilitar el tránsito desde la igualdad formal a la igualdad real, constituyen la instrumentalización del Principio de Igualdad y de Igualdad de Oportunidades y permiten contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización y la discriminación por razón de sexo.

Las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres, como cualquier otra política, se estructuran y articulan en ámbitos supranacionales, nacionales, autonómicos y locales: a nivel internacional a través de las Conferencias Mundiales; en Europa a partir de las Directivas, Programas e Iniciativas Comunitarias, Programas Marco y Hoja de Ruta; a nivel estatal con las recientes Leyes de Igualdad y los Planes Estatales para la Igualdad, descendiendo a los mismos niveles en lo autonómico.

En el **ámbito internacional**, las estrategias de intervención desde las cuales abordar las desigualdades que de hecho se dan entre mujeres y hombres, han sufrido una evolución importante, especialmente a partir de la *IV Conferencia de Naciones Unidas* sobre las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995; desde entonces, se ha producido gradualmente un cambio en las grandes instituciones internacionales desde una posición pasiva –en la que tanto las políticas como los marcos normativos desarrollados se orientan por el “fomento de la igualdad”- a otra mucho más activa centrada en “*desarrollar medidas concretas para la consecución de la igualdad real*”. Se consolida así un cambio gradual de modelo en las políticas de Igualdad de Oportunidades, con la asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión, que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales, con las medidas específicas destinadas a mujeres.

En este marco, el *Mainstreaming* o *Transversalidad* de Género se convierte en una de las estrategias prioritarias en la intervención pública a favor de la consecución de ésta igualdad real, respaldada en numerosas ocasiones por la agenda política europea. Así lo demuestra el objetivo de inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, establecido en la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos, en los Programas de Acción Comunitarios y, especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales.

En el **ámbito estatal**, los avances en política pública en materia de igualdad de género, tienen en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, un verdadero punto de inflexión. Dicha Ley establece el marco general de intervención de *todas* las Administraciones Públicas con relación a la promoción de la igualdad de género, consolidando un contexto legislativo garante de la intervención institucional *activa* en todos los niveles y en todos los ámbitos de actuación. Dicha Ley define de una manera clara cuáles han de ser las prioridades a abordar por parte de *todas* las Administraciones Públicas para hacer efectiva la integración del objetivo de igualdad de género en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas, a la vez que marca áreas de actuación en las que son necesarias políticas sectoriales específicamente dirigidas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La **Comunidad Autónoma Andaluza** es, sin duda, una de las pioneras en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres desde las políticas públicas. Actualmente, los avances en esta dirección culminan en la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, marco normativo que deja establecidas dos cuestiones básicas de cara al objeto que nos ocupa:

- Por un lado, queda asentada la estrategia para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: la llamada **“estrategia dual”**. Dicha estrategia consiste en la combinación de la integración transversal de la perspectiva de género en “las políticas en todos los ámbitos de actuación” (Art. 5), junto con la adopción de las medidas específicas necesarias “destinadas a eliminar las desigualdades de hecho, por razón de sexo, que pudieran existir en los diferentes ámbitos” (Art.4.5).
- Por otro, la Ley enfatiza la necesidad de coordinación de los poderes públicos de Andalucía, para dar efectividad a las políticas para la igualdad de mujeres y hombres, e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas desarrollados por las distintas Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma.

Desde entonces, los poderes públicos han ido asumiendo progresivamente su responsabilidad en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, encontramos organismos (el Instituto Andaluz de la Mujer, la Consejería de Empleo, por ejemplo) que cuentan ya con una tradición considerable en cuanto al desarrollo de políticas específicas en este sentido. La adopción de la estrategia del *Mainstreaming* de género, implica, no obstante, dar “un paso más”, sistematizando las experiencias puestas en marcha y transformando los procedimientos y las metodologías de planificación e intervención, de modo que sea posible construir una línea de trabajo que dé coherencia, continuidad y efectividad a las actuaciones en materia de igualdad y, sobre todo, garantice que esta perspectiva impregne el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas desarrolladas en el ámbito del empleo.

Los **programas de fomento del empleo y de orientación para las mujeres** han jugado, hasta ahora, un papel destacado en la **intervención específica** desarrollando su actuación, sobre todo, en el ámbito de la promoción laboral, y realizando un esfuerzo sostenido en la mejora de sus posibilidades de acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional. Estos esfuerzos, han sido encauzados –aunque no en todos los casos- a través de la elaboración y puesta en marcha de **Planes de Igualdad** entre mujeres y hombres.

Como decíamos, el momento actual exige a las Administraciones dar un paso más, desarrollando políticas de igualdad de una forma más institucionalizada, coordinada y buscando un abordaje integral, producto de la implicación y coordinación de los diferentes agentes claves dentro de las mismas.

Tanto el Instituto Andaluz de la Mujer en particular como la Junta de Andalucía en general, cuentan ya con una trayectoria considerable en la mejora de la empleabilidad y el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de calidad e igualdad. Como referente, destacamos el actual programa UNEM, que constituye una herramienta útil para la planificación, intervención e implicación de las entidades locales en la institucionalización de las actuaciones específicas para los grupos de mujeres con mayores dificultades en el mercado de trabajo, desarrollándola y concretándola en unos objetivos y líneas de intervención claras y explícitas, articulando los niveles de compromiso necesarios para hacer de la igualdad de género un objetivo transversal en los distintos dispositivos de orientación.

1.2. Implicaciones de la nueva legislación en las políticas de empleo

Las implicaciones de las leyes de igualdad suponen cambios importantes a distintos niveles. En primer lugar, en la concepción propia de las políticas de igualdad, pasando de la recomendación a la prescripción. El paso desde unas intervenciones basadas en el desarrollo de los planes de igualdad como mecanismos para asegurar la sensibilización, persuasión y convencimiento de que se debía avanzar en esa dirección, hasta la **legitimidad normativa de obligado cumplimiento** que supone la ley, supone un avance histórico para el desarrollo de dichas políticas.

La estrategia general también se ha modificado impulsando el cambio de un enfoque pasivo a **políticas activas de igualdad**, que sitúa a la intervención de los poderes públicos desde una posición de falsa neutralidad (“igualdad significa no discriminar”), hacia una **actitud proactiva** que exige entender la falsa neutralidad como la reproducción de las desigualdades por “omisión”, esto es, tal y como veíamos en el epígrafe anterior, la **no neutralidad como punto de partida** basada en la premisa de “**las intervenciones no intencionales hacia la igualdad perpetúan las situaciones de desigualdad**”.

Se trata de incorporar a esta estrategia general el desarrollo del enfoque dual del *Mainstreaming* de género,¹ esto es, combinar las acciones transversales (*planteamiento estructural de la igualdad*) integrando la perspectiva de género en las políticas de todos los ámbitos de actuación² con las acciones específicas (*respuestas a necesidades específicas de las mujeres*), necesarias para eliminar las desigualdades de hecho que por razón de sexo pudieran existir en los diferentes ámbitos.³

Algunas implicaciones que vienen a completar las anteriores son:

1º La existencia de un marco conceptual con valor normativo

El marco de desarrollo de las leyes se define con claridad y cobran valor normativo conceptos como “la igualdad de trato”,⁴ discriminación directa e indirecta,⁵ acciones positivas,⁶ acoso sexual,⁷ acoso por razón de sexo.⁸

2º Modificaciones en generación y emisión de información

Ambas leyes obligan a que el lenguaje escrito y visual se guíe por los criterios del lenguaje no sexista.⁹ Del mismo modo, la información estadística debe desagregarse por sexo y los registros administrativos

1. Incorporación de los objetivos de las políticas específicas de igualdad a las políticas generales.

2. Art. 5 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007).

3. Art. 4.5 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007).

4. Art. 3 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007).

5. Art. 6 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007)– Art. 3 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Ley 12/2007).

6. Art. 11 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007).

7. Art. 7 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007)– Art. 3 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Ley 12/2007).

8. Art. 7 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007)– Art.3 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Ley 12/2007).

9. Art.14.12 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007) y Art. 9 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Ley 12/2007).

deben recoger la información incluyendo la variable sexo, así como la inclusión de los indicadores de género.¹⁰ La consecuencia directa es la modificación de formularios, etc.

3º Cambios en los procedimientos de trabajo

En relación con la necesidad de analizar la información desagregada por sexo, las modificaciones debieran orientarse hacia la concepción de los estudios y diagnósticos con una óptica que muestre las brechas de género y sus causas, para explicitar en sus objetivos los avances que se quieran obtener en materia de igualdad e incorporando los indicadores que permitan medir los resultados e impactos finales en la igualdad (informes de impacto de género). Resulta evidente que éstos son cambios que han de reflejarse en las técnicas (como por ejemplo, en los sistemas de registro de las personas usuarias de los servicios de empleo, o en el diseño del procedimiento de trabajo y herramientas de un itinerario de inserción), en los marcos interpretativos y en la incorporación de medidas compensatorias de la igualdad de forma sistemática en las intervenciones.

4º Obligación de resultados equivalentes

Se señala la necesidad de emitir informes de evaluación que den cuenta de los avances o retrocesos en la igualdad.¹¹

5º Transversalidad en políticas sectoriales

En el Título IV “del derecho al trabajo en Igualdad de oportunidades” el Art. 42 de la Ley 3/2007, se refiere en concreto a “*programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres*” que se reproduce a continuación:

1. *Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.*
2. *Los programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casa de Oficio, dirigidas a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.*

Así mismo, en el Capítulo II, “de la igualdad en el empleo”, el artículo 22 de la Ley 12/2007, se refiere a la “*igualdad de oportunidades en el acceso al empleo*”:

1. *Será objeto prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía, la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento de empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con el empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*
2. *La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.*

Esta misma Ley, en su Artículo 23 sobre *políticas de empleo*, señala:

10. Art. 20 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007) y Art. 10 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Ley 12/2007).

11. Art.64 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Ley 12/2007) y Art. 18 y 32 de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (Ley 3/2007).

1. *Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose en su caso las políticas específicas necesarias.*
2. *La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemple las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.*
3. *Asimismo posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras dispongan de la formación necesaria en igualdad de oportunidades para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción.*

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS BÁSICOS PARA EL ANÁLISIS DEL EMPLEO/DESEMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Abordamos en este capítulo, antes de profundizar en los contenidos concretos relacionados con las competencias docentes, aquellos conceptos básicos y necesarios para comprender y poder transmitir los contenidos incorporados en la *Guía Metodológica* y que dan las claves para trabajar la orientación con perspectiva de género.

Aunque es posible que se haga referencia a conceptos conocidos, partimos de la importancia de su actualización y puesta en común, para así poder aunar significados y emprender la actividad (formadora u orientadora) desde un marco conceptual único.

En esta línea, las y los profesionales que actuarán como formadores y formadoras deben manejar los conceptos básicos de la teoría de género para poder analizar con perspectiva de género no solo la realidad del empleo/desempleo, sino los factores de empleabilidad, para así identificar cuáles son los contenidos de orientación que habría que trabajar con las potenciales usuarias del programa UNEM. Partir del manejo de estos conceptos garantiza su correcta transmisión y facilita la labor formativa con profesionales de la orientación con diversa experiencia y conocimientos en materia de igualdad.

Para facilitar la comprensión de los conceptos clave en materia de igualdad, se organizan los contenidos de este capítulo en dos bloques: en primer lugar, se aporta la definición de los conceptos básicos de la teoría de género, necesarios para poder analizar el empleo desde la perspectiva de género, para finalmente profundizar en el análisis de los factores de empleabilidad, que permitirá la identificación de los contenidos de orientación que habría que abordar con hombres y mujeres para avanzar hacia un modelo de orientación que tenga en cuenta sus particularidades, así como las desigualdades de género provocadas por las discriminaciones que sufren las mujeres en un modelo androcéntrico de organización del trabajo y de empleo.

2.1 Conceptos básicos en teoría de género

Para hablar, trabajar y entender lo que supone la incorporación de la perspectiva de género al trabajo cotidiano, y en este caso, entender “el por qué” de los contenidos y claves propuestas en la *Guía Metodológica* de las y los profesionales UNEM, es necesario compartir previamente un cierto número de conceptos. Por ello, en este apartado se exponen los básicos e imprescindibles para realizar una aproximación al mercado laboral desde la perspectiva de género.

Abordar un marco conceptual, mínimo en teoría de género pasa necesariamente por partir de la definición del sistema sexo-género, concepto con el que iniciaremos, por lo tanto, este apartado.¹²

- **Sistema sexo-género.**

Se refiere al conjunto de mecanismos socioculturales que establecen una relación de identificación entre el **sexo**,¹³ término que se usa para hacer referencia a la diferencia *biológica* entre hombres y mujeres, y el **género**,¹⁴ término que se usa para designar lo que las diferentes sociedades han definido como propio de mujeres y de hombres. El proceso (ideológico) de identificación entre sexo y género constituye lo que se ha denominado el “**mandato de género**”, esto es, la atribución sistemática de unas determinadas características, actitudes y papeles sociales diferenciados a hombres y mujeres, en función de su sexo biológico y que condiciona u orienta su conducta social.

- **Androcentrismo.**

Ideología o sistema de pensamiento que entiende “lo masculino” como referente universal y prototipo de “lo humano”. Esta interpretación desvaloriza los aprendizajes y experiencias de las mujeres, o invisibiliza las diferencias, asimilándolas al modelo masculino que es entendido como universal y el único válido. Como consecuencia, todos los ámbitos de producción y relación social se organizan sobre la base de los valores y necesidades de los varones, haciendo de lo “masculino” la cultura hegemónica. Hace referencia al mundo de los valores.

- **Patriarcado.**

Expresa el modo de relación, identifica quién ostenta el poder y cómo se distribuye. Hace referencia al sistema de dominación en el que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmiten de varón a varón. El varón es sujeto de derechos y poder. El análisis del término patriarcado ha sido especialmente útil para desvelar las dinámicas de poder y dominación que están detrás de la hegemonía masculina y la subordinación de las mujeres.

- **División sexual del trabajo.**

Sistema de organización del trabajo que tiene como criterio de diferenciación de los espacios, responsabilidades y de las funciones sociales, el sexo de las personas. Según el modelo de organización patriarcal, a las mujeres se les asigna preferentemente el espacio doméstico y las tareas de cuidado de las personas, y a los hombres el espacio público y el trabajo remunerado. Aunque este modelo se está transformando, sobre todo por la vía de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sigue estando en la base de las desigualdades de género. Y ello principalmente porque las mujeres continúan siendo casi las responsables únicas del trabajo y la responsabilidad reproductiva, con escaso reconocimiento y valor social.

- **Socialización diferencial.**

Mecanismo de aprendizaje, interiorización y aceptación de la organización social androcéntrica y patriarcal. La *socialización* es el proceso a través del cual, la persona aprende e interioriza las normas, los valores y los modelos de conducta diferentes para hombres y mujeres. A través de este proceso, unas y otros aprenden e interiorizan los modelos sociales de lo que es “ser hombre” y “ser mujer”. Este proceso adquiere una importancia central en la infancia, pero persiste a lo largo de todo el ciclo vital, como la socialización profesional, por ejemplo. En él participan diferentes agentes sociales (denominados “agentes de socialización”), principalmente la familia, el sistema educativo, la religión, el lenguaje, los grupos de iguales y los medios de comunicación.

- **Sexismo.**

Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto de una persona por razón de su sexo. Es el mecanismo de dominación, junto con el de la violencia, de las sociedades patriarcales y machistas. La ideología subyacente a las actitudes y los comportamientos sexistas se sustenta en la consideración de que un sexo tiene una superioridad *intrínseca* sobre otro.

13. Referido a las características biológicas y físicas de machos y hembras.

14. Referido a las características, actitudes y conductas diferenciales que una sociedad, en un momento histórico dado, atribuye a hombres y mujeres.

El punto de partida básico para incorporar el análisis de género es desvelar lo que subyace, en términos de desigualdad, en las concepciones anteriores con la intencionalidad de deconstruirlas para avanzar hacia un nuevo modelo social.

Por ello abordaremos a continuación **algunos de los conceptos**, también imprescindibles para anticipar o avanzar en esta dirección.

El primero de ellos, sin duda, es la **Perspectiva de género** o análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para explicar el origen y los mecanismos a través de los cuales se generan y perpetúan las relaciones de desigualdad que existen entre mujeres y hombres. **Analizar la realidad desde la perspectiva de género** supone:

- Desvelar los sesgos sexistas que impregnan el análisis de la realidad de mujeres y hombres y sus relaciones.
- Identificar los factores estructurales que subyacen a las desigualdades entre mujeres y hombres, detectando todas las formas de discriminación que generan o reproducen estas desigualdades.
- Redefinir las relaciones de género, visibilizando la realidad de las mujeres, considerando sus necesidades e intereses, y revalorizando sus aportaciones a la sociedad.

El segundo será la distinción entre **Trabajo/ Empleo**, entendiendo por **Trabajo** aquella actividad orientada a la producción de bienes o servicios, con independencia de su mercantilización, y por **Empleo** la actividad orientada a la producción de bienes o servicios mercantilizados y a partir de los cuales se obtiene una remuneración. El modelo androcéntrico de organización social, se caracteriza por la confusión/identificación de *producción*, con *producción de mercado*, y de *trabajo* con *empleo*. De ella se deriva una definición **excluyente** del término “trabajo”. Y lo que se excluye es precisamente gran parte del trabajo realizado por las mujeres: el trabajo doméstico y de cuidados, que es básico para la supervivencia y la calidad de vida.

Las formas de medición al uso (estadísticas, principalmente), comparten esta definición androcéntrica y categorizan el mercado laboral de forma sesgada. Se muestran insuficientes, por ejemplo, para dar cuenta del comportamiento laboral femenino, en el que son frecuentes las combinaciones **empleo/desempleo/ inactividad**, y no arrojan luz sobre las condiciones que permiten comprender el empleo de las mujeres: “doble jornada/ doble presencia”, condicionamientos familiares, estrategias de reproducción familiar, etc. No obstante, es justo reconocer que en los últimos años, se han desarrollado formas de medición alternativas que han tratado de superar las dificultades que presentan las metodologías tradicionales, en un intento de hacer visibles todas aquellas actividades no remuneradas (y por tanto, consideradas como “no trabajo”) pero imprescindibles para el mantenimiento de una sociedad, avanzando hacia un análisis más sistémico que dé cuenta de la interrelación entre el “empleo” y el “trabajo familiar doméstico”, como esferas mutuamente dependientes.

En tercer lugar, debe analizarse la **segregación académica y profesional**, o concentración de mujeres y hombres en determinados estudios, familias profesionales u ocupaciones. Se denomina **segregación horizontal** a la feminización o masculinización de un sector profesional o ámbito académico debido a la concentración de mujeres u hombres. Este fenómeno sostiene el estereotipo de **espacios reservados** para uno u otro sexo, dando pie al establecimiento de barreras y dificultades de entrada al grupo no identificado con ellos. La segregación horizontal, si bien afecta a ambos sexos, es mucho mayor en las mujeres que en los hombres.

La **segregación vertical**, sin embargo, señala la posición en la jerarquía, en la toma de decisiones, dentro de una familia profesional, carrera, etc. Este concepto permite analizar cómo las mujeres aún se mantienen en los niveles jerárquicos más bajos, incluso en las actividades en que su presencia es mayoritaria (provocando el efecto denominado el **techo de cristal**). Este tipo de segregación afecta exclusivamente a las mujeres.

No podríamos cerrar este apartado, sin mencionar una consecuencia de todo lo mencionado hasta aquí, fundamental, por otra parte, en el tema que nos ocupa: el concepto de **centralidad del empleo de mujeres y hombres**. De la diferente asignación de roles sociales y espacios de actividad, se deriva el diferente **lugar que el empleo ocupa en el proyecto vital de las personas**. Estas diferencias están claramente marcadas por el género: para **los hombres**, en función de su rol de género, el empleo es el eje sobre el que gravita su identidad social y sobre el que articulan el resto de sus actividades, mientras que para **las mujeres**, en virtud de su rol de género, el empleo, aunque ocupa un lugar importante en sus vidas, no es el valor *esencial*, por encima de otros ámbitos como el afectivo o el familiar.

En consecuencia, cualquier intervención dirigida a la mejora de la empleabilidad de las mujeres, para que sea exitosa, debe considerar esta diferente concepción del empleo, fomentando en las mujeres procesos de concienciación sobre la importancia del empleo en el proyecto vital y, paralelamente, procesos de concienciación en los varones sobre la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado.

Junto a éstos, otros dos conceptos resultan claves para incorporar el principio de igualdad de trato en las políticas públicas:

- El concepto de **pertinencia de género**, toda actuación que afecte directa o indirectamente a personas y que tenga un efecto en la igualdad entre hombres y mujeres.
- El concepto de **impacto de género** o análisis de los efectos o consecuencias que las intervenciones públicas podrían tener en los ciudadanos y ciudadanas y en la igualdad.

El análisis de pertinencia se considera el primer paso para el posterior análisis de impacto. No obstante, conviene recordar que para realizar este tipo de análisis es necesario tener en cuenta un cierto número de condiciones, además de garantizar la transparencia que permite la desagregación de los datos por sexo, tales como:

- Colocar en el centro del análisis a los hombres y mujeres, en vez de los recursos.
- Identificar claramente los desequilibrios o situaciones diferenciales que pudiera haber de partida.
- Prever efectos diferentes para hombres y mujeres (si fuera necesario) con el ánimo de lograr beneficios equivalentes.

El resultado de este tipo de análisis ha de orientar las acciones y finalidades de los programas de orientación y mejora de la empleabilidad, hacia un fin último que no solo ha de cubrir las necesidades prácticas de las mujeres (el empleo, por ejemplo). Ha de alcanzar también los objetivos estratégicos de la igualdad de oportunidades, esto es, transformar las raíces que sustentan las desigualdades y discriminaciones de género en unas nuevas reglas del juego social que permitan progresar hacia una sociedad más igualitaria en lo real.

2.2. Nueva lectura de los factores de empleabilidad

Partiendo de los conceptos básicos en materia de igualdad, haremos una breve mención a los factores que están en la base de las desigualdades, para poder comprender con mayor exactitud cómo la lectura que se hace de los factores de empleabilidad es distinta para las mujeres y para los hombres.

Entendemos por **factores de desigualdad** todos aquellos elementos que pueden ser considerados como “causas”, razones o motivos que están en el origen de las desigualdades sociales (en este caso de género) y que contribuyen a explicar los porqués de la desigualdad, en este caso, en el acceso y condiciones laborales que las mujeres tienen en el mercado de trabajo. Nos referimos a los estereotipos de género, la sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados, la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio para la representación y la falta de dirección, y la cultura empresarial y de las organizaciones sexistas.

Si aplicamos la mirada de género a estos factores, será fácil deducir que todos ellos tienen un denominador común: derivan, directa o indirectamente, de la división sexual del trabajo, esto es, de una organización social basada en la exclusión de las mujeres del espacio público y de la economía monetaria, y que, aunque con profundas transformaciones, aún se mantiene vigente porque aún sigue presente en el mundo de los valores, en el mundo de las creencias, lo que permite mantener los estereotipos y los mandatos de género para hombres y mujeres.

Los factores de desigualdad no son estáticos, su incidencia varía en función del contexto territorial, el tejido social y la interacción con otras dimensiones como la clase social, la etnia, etc. Conviene, en consecuencia, adoptar para su análisis una perspectiva dinámica que, además, considere las transformaciones que se están produciendo.

Los efectos (las **situaciones de desigualdad**) que producen los factores de desigualdad se refieren a las realidades que podemos observar, por ejemplo, la menor tasa de actividad laboral en las mujeres, la mayor incidencia del desempleo, mayor presencia en la economía sumergida, la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el mayor índice de contratación a tiempo parcial de las mujeres, etc.

El análisis de los factores de desigualdad, que de un modo general operan en el mercado de trabajo, nos permite comprender cómo se produce una doble interpretación, distinta para mujeres y hombres, de otro tipo de factores. Nos referimos en este caso a los que inciden directamente en la empleabilidad de las personas y que determinarán los contenidos de orientación sobre los que habrá que incidir.

Como ya se sabe, los **factores de la empleabilidad** son los indicadores que se utilizan para determinar “cuánto de empleable” es una persona en el mercado de trabajo actual. Su análisis se realiza comparando respecto de un estándar (marcado por los requisitos del mercado de trabajo), la posición que las personas desempleadas tienen en cada uno de ellos. El resultado indicará las oportunidades que esa persona tiene de emplearse en un mercado de trabajo dado y marcará el punto de partida para iniciar el itinerario personalizado de inserción.

El valor añadido de esta guía respecto a este apartado es hacer visible el modo diferente en que la sociedad y, en consecuencia, los y las profesionales de la orientación, interpretan cada uno de ellos para las mujeres y para los hombres. O mejor dicho, cómo influyen cada uno de ellos según se sea mujer u hombre.

En conjunto, los factores que influyen en la empleabilidad son de dos tipos: **los factores externos o contextuales** y que resultan objetivos, como son las características del mercado de trabajo en un momento dado y que determinan el modelo de empleo del momento (la globalización, los cambios en la actividad y en las organizaciones derivados de la incorporación de tecnologías, la monetarización de parte del trabajo doméstico y la concurrencia, por ejemplo), y los denominados **factores internos o personales**, que influyen en la empleabilidad mayor o menor de las personas demandantes de empleo. En conjunto, a los factores que nos queremos referir son:



Resulta obvio que el tratamiento del mercado de trabajo supera la finalidad de esta Guía, por lo que nos centraremos exclusivamente en resaltar los aspectos que, desde un análisis de género, se deberían interpretar.

Se analiza cada uno de los factores, señalando las diferencias entre hombres y mujeres, las desigualdades que ello supone y se apuntan finalmente algunas pautas para actuar si se pretenden compensar. Estas informaciones resultan relevantes a la hora de establecer el diagnóstico de partida en el itinerario de inserción y delimitan, del mismo modo, los aspectos a tratar con prioridad en cada persona.

Es importante tomar conciencia de que si se analizan estos factores sin introducir la perspectiva de género, se realiza un análisis del mercado de trabajo y de los factores que inciden en la empleabilidad aparentemente neutro y asexuado, cuyo resultado sería una imagen falsa y distorsionada de la situación de las mujeres frente al acceso al empleo. Si, por el contrario, se analizan teniendo en cuenta las particularidades que, como género, tienen las mujeres frente al mundo del empleo, se detectarán un conjunto de condiciones de vulnerabilidad que, sin duda, pueden guiar la práctica y el diseño de intervenciones en materia de orientación, alejándose de actuaciones estandarizadas, de adaptación exclusiva a un modelo masculinizado.

Estas actuaciones, en la medida en que responden no sólo a las necesidades de las mujeres, sino también a los intereses de los hombres, para desarrollar en paralelo al empleo las otras facetas de su vida, constituyen respuestas dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas.¹⁵

15. Anexo 2. Los factores de empleabilidad: Análisis de las particularidades por colectivos. Se recomienda el uso de este cuadro como material de apoyo para el o la docente cuando se aborde en la sesión formativa el análisis de los factores de empleabilidad para identificar los contenidos de orientación en los que será necesario incidir con las mujeres.

FACTOR: EDAD/SEXO	
ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
<p>Este factor resulta un binomio inseparable, que aún tiene un peso importante en el proceso de incorporación de las mujeres al mundo del empleo. Es uno de los elementos diferenciadores respecto del colectivo masculino.</p> <p>Para los hombres, la edad se relaciona con experiencia/inexperiencia, para las mujeres con responsabilidades familiares y falta de disponibilidad.</p> <p>A pesar de la alta incorporación de las mujeres al empleo, su presencia y promoción se sigue reduciendo conforme las mujeres aumentan su edad, debido a la coincidencia que tiene en su ciclo vital los periodos de maternidad con la demanda de una alta dedicación y productividad.</p> <p>Para los hombres, la paternidad es sinónimo de responsabilidad y compromiso laboral. La maternidad para las mujeres, lo es de falta de disponibilidad.</p> <p>La edad también determina en gran medida las posibilidades de contratación de las mujeres como consecuencia de la visión estereotipada que el empresariado tiene.</p>	<p>Trabajar desde una visión holística del problema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con las mujeres para aumentar la conciencia del peso que tiene este factor. • Con los hombres para que asuman mayor responsabilidad y disponibilidad doméstica. • La sociedad en general para apoyar el cambio que las mujeres han emprendido. • Con el empresariado, para garantizar el principio de igualdad y la gestión de recursos humanos sin estereotipos de género.

FACTOR: COMPETENCIA CURRICULUM

Este factor se refiere a la capacitación o la influencia que los saberes y la titulación académica tiene para la empleabilidad.

La mayor presencia de mujeres en el mercado laboral ha sido sin duda consecuencia del aumento generalizado de su nivel de cualificación. Ellas tienen, actualmente, mejores expedientes académicos que ellos y obtienen en mayor número una titulación universitaria. Sin embargo, el nivel de titulación académica influye también de manera diferente en el grado de incorporación al empleo de las mujeres y de los hombres.

- Los hombres se incorporan masivamente al empleo, independientemente de su nivel de titulación. Sólo las mujeres con titulaciones medias y superiores tienen una tendencia creciente de incorporación y promoción en el mercado de trabajo. La empleabilidad de las mujeres depende más de sus niveles de formación que la de los varones. Las mujeres con niveles de estudios inferiores o sin estudios se ven prácticamente relegadas a actividades domésticas.
- Por otro lado, los niveles de contratación actual no reflejan fielmente el salto cualitativo que en este sentido han dado las mujeres.

Otro aspecto importante en la competencia profesional resulta ser los denominados “aprendizajes no formales”, esto es, los aprendizajes no relacionados con el saber académico y que son intercambiables en el mercado de trabajo. Aprendizajes a los que también se les otorga un valor desigual.

- Mientras el conjunto de competencias “no formales masculinas” son intercambiables en el mercado de trabajo, el saber hacer de las mujeres no supone ningún valor añadido en su currículum. En un ámbito laboral organizado para cubrir las necesidades del mundo masculino, el mercado reconoce las experiencias asimiladas a los aprendizajes masculinos y no da ningún valor a los derivados de las experiencias femeninas.

Esta realidad constituye una de las discriminaciones más claras hacia el currículum de las mujeres.

Trabajar este factor significaría:

- Además de mantener la motivación de las mujeres (identificando sus capacidades y trabajando su correspondencia con las demandas de empleo concretas), dirigir acciones concretas al colectivo empresarial para “ajustar” el perfil que se demanda a la realidad concreta del puesto de trabajo, en todos los casos.
- Significaría también catalogar y valorar a “precio de mercado” los aprendizajes y capacidades derivadas de la socialización femenina y establecer mecanismos y sistemas legales de validación de dichos saberes.

FACTOR: OBSOLESCENCIA

Se denomina así la situación de una persona cuyas competencias profesionales han quedado desfasadas respecto a las que se exigen en un momento determinado para el desempeño de un puesto de trabajo cuyos contenidos y/o procedimientos han sufrido alguna variación. Está relacionada principalmente con dos tipos de causas:

- El tiempo de inactividad o de desempleo experimentado por una persona.
- La permanencia en el desempeño de una actividad durante mucho tiempo, sin reciclarse.

Es obvio que ambas causas tienen mayor incidencia en las mujeres:

- En primer lugar, por su trayectoria laboral con mayor número de entradas y salidas, bien relacionadas con la maternidad o el cuidado de familiares propios o de su familia política, bien porque suelen estar más tiempo desempleadas que los hombres.
- En segundo lugar, porque se emplean en actividades de menor cualificación que, al introducir innovaciones tecnológicas, requieren nuevas competencias y, finalmente, dada su elevada implicación en el ámbito reproductivo, suelen tener menores oportunidades para participar en los planes de formación continua y la promoción profesional.

Trabajar este factor significaría, como mínimo:

- Garantizar el ejercicio de la vida laboral en igualdad de condiciones con los varones.
- Mejorar el tipo de información y los mecanismos de difusión sobre la formación continua.
- Establecer programas de sensibilización y conciliación para una mayor dedicación de los varones a las responsabilidades domésticas.
- Proporcionar recursos de apoyo, en especial en el caso de las familias monarentales.

FACTOR: CENTRALIDAD EN EL EMPLEO

Este factor refleja la importancia que el empleo (el trabajo remunerado) tiene en la vida de una persona o lo que es lo mismo, el lugar que ocupa respecto al resto de las actividades (familia, ocio, participación política o social, etc.).

Como consecuencia de la socialización diferencial, para los hombres el empleo es el eje central de su vida y sobre él articulan y vertebran su identidad. En el caso de las mujeres, aunque el empleo ha pasado a ocupar un lugar importante en sus vidas y en algunos casos aporten el salario más alto, es todavía frecuente que éste se contemple como una opción, como una actividad más.

Es evidente que los aprendizajes de la socialización femenina han propiciado que las mujeres valoren también otros ámbitos o dimensiones de la vida humana tales como el mundo afectivo, por ejemplo. Esta riqueza de valores y la duplicidad de roles que representan, sitúa a las mujeres en desventaja frente a las exigencias del mercado, para buscar y mantenerse en el empleo.

Esto hace que :

- La actividad laboral de los hombres se interprete como la actividad principal, y la de las mujeres como una aportación secundaria o de apoyo a la principal, de la que en algún momento se podría prescindir.
- Los hombres estarán siempre más cerca de las exigencias del mercado de trabajo que las mujeres.

Trabajar este factor implica:

- Tener en cuenta que el concepto de centralidad correlaciona directamente con los valores de la socialización masculina y que en un estudio comparativo, las mujeres mayoritariamente valorarán por debajo de los hombres el lugar que el empleo ocupa en su vida, así como, a la inversa, éstos situarán el empleo por delante del hogar o la familia.
- Establecer procesos de orientación con contenidos y tiempos diferentes para hombres y mujeres, ya que, en el caso de ellas, será absolutamente necesario dedicar un tiempo mayor al análisis sobre las motivaciones para emplearse y relacionarlas con aspectos que influyen más en sus decisiones, tales como la disponibilidad real que éstas tienen para emplearse, la carga de responsabilidades que asumen y la riqueza de valores que tienen.
- Concienciar sobre la necesidad de establecer las elecciones profesionales en términos de independencia económica y no de subsidiariedad.

FACTOR: AUTOIMAGEN PERSONAL Y PROFESIONAL

Factor relacionado con el valor que una persona se da a sí misma, con el autoconcepto y el afecto que siente por sí. Se construye no sólo desde la percepción y apreciación personal sino también a través de la imagen que la sociedad le devuelve.

Si esto se traslada al ámbito profesional, resulta lógico que las mujeres se sientan menos seguras en un mundo organizado y estructurado en torno a valores, actitudes y comportamientos masculinos y en el que sienten que han tenido que buscarse un espacio que muchas veces aún se les cuestiona y en el que no se las valora demasiado.

La autoimagen se relaciona directamente con el refuerzo del éxito o la respuesta a las expectativas sociales. Este aspecto resulta sumamente dificultoso para un colectivo que no puede responder (con igual dedicación) a las exigencias del mercado de trabajo por la duplicidad de roles que tiene que jugar, ya que esta "doble presencia" le impide, a menudo, configurar una imagen profesional sólida. Por otro lado, también sabe que lo que se refuerza como exitoso en el colectivo masculino no tendrá necesariamente tal consideración en el femenino.

Trabajar este factor significaría:

- Recuperar y valorar la contribución y presencia histórica de las mujeres en el mundo del trabajo.
- Afianzar y anclar bien sus decisiones a partir de sus deseos y motivaciones personales.
- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades al empresariado y al entorno laboral de las mujeres, principalmente, cuando se trate de opciones no tradicionales.
- Informar y asesorar al empresariado y a las mujeres sobre las medidas de conciliación que se contemplan en la Ley de Igualdad.

FACTOR: DISPONIBILIDAD

La disponibilidad se entiende como el tiempo que una persona está dispuesta o puede dedicar al empleo. Tanto para buscar un empleo como participar en programas de orientación, realizar formaciones, etc. El tiempo que, en definitiva, tiene y quiere invertir en su desarrollo profesional.

La disponibilidad se analiza teniendo en cuenta sus dos componentes: la disponibilidad objetiva (tiempo específico y concreto para planificar el desarrollo profesional, el tiempo dedicado a la formación, búsqueda...) y la disponibilidad subjetiva, relacionada con el mundo de valores y las expectativas que se tienen.

En un modelo laboral como el actual, que tiende a flexibilizarse cada vez más, la disponibilidad resulta un factor clave para incorporarse al empleo o para desarrollar una carrera profesional, ya que cuanto más disponible está una persona, mayores oportunidades tendrá.

Éste es uno de los factores más discriminatorios para las mujeres y más condicionado por la socialización de género.

- Los hombres tienen una disponibilidad objetiva total, a tiempo completo. Sin embargo, la de las mujeres, tal y como hemos podido comprobar en los análisis anteriores, está directamente mediatizada por su inversión en el cuidado de las personas dependientes y no dependientes.
- En cuanto a la disponibilidad subjetiva, existe una gran diferencia también, ya que esta correlaciona directamente con el factor de la centralidad del empleo. Para los hombres se relaciona con su mundo de valores y expectativas, mientras que para las mujeres, su rol de cuidadora, de apoyo afectivo y de sostenimiento de la comunidad familiar, hace que afloren conflictos y sentimientos de culpa cuando creen abandonar su rol principal para invertir en sus propios intereses. O simplemente se creen en el derecho de elegir otras opciones.

Para trabajar este factor conviene:

- Introducir una buena información sobre los requisitos del mercado de trabajo tanto para hombres como para mujeres.
- Ser conscientes del tiempo hipotecado de las mujeres y propiciar reflexiones que desvelen las razones reales que les impiden invertir en su desarrollo o promoción profesional.
- Incorporar el concepto de tiempo propio y trabajar mecanismos para su recuperación.
- Necesidad de aumentar la disponibilidad doméstica de los varones.

FACTOR: ATRIBUCIÓN CAUSAL

Se conoce con este término a las causas internas o externas sobre las que una persona sitúa la responsabilidad de la situación que vive. Este factor determina claramente el margen de maniobra que una persona se concede para interactuar con el medio en el que vive. La atribución causal descompensada, tanto hacia las causas externas como hacia las internas, aleja las posibilidades de empleo por no hacerse una idea clara de las dificultades reales que una persona tiene.

Si una persona atribuye la responsabilidad de su situación profesional exclusivamente a la ausencia de empleo o de oportunidades, es decir, a causas externas, entenderá que están fuera de su control y, en consecuencia, no se concederá capacidad ninguna para intervenir. Está a merced de los cambios externos. De la misma manera, si una persona atribuye la responsabilidad exclusiva de su situación a causas internas, personales, se culpabilizará, bloqueará y paralizará, por lo que tampoco se sentirá capaz de interactuar con el entorno. Es necesario un equilibrio causal

Este factor también es vivido de forma diferente por mujeres y hombres. Ellos, por su clara socialización hacia el empleo, su autoimagen profesional más positiva y su papel social preeminente, tienden a tener una atribución causal más compensada, ya que se les educa para dominar lo externo, para responder al reto y para autovalorar la propia capacidad. Las mujeres, en general, y también por su socialización de género, tienden más hacia la descompensación de la atribución causal, aunque en la mayor parte de los casos se relaciona más con una descompensación hacia factores internos.

Este factor debe trabajarse:

- Haciendo ver las consecuencias, tanto de una posición como de otra.
- Concienciando a las mujeres para aumentar su margen de maniobra, desarticlar sus “miedos y culpas”.
- Fortalecer su imagen con acciones de empoderamiento.

FACTOR: CONOCIMIENTO DEL MUNDO DEL EMPLEO

Significa el acceso, manejo y control de la información que la persona desempleada debe tener para poder posicionarse en buenas condiciones en el logro de un empleo. Implica el nivel de conocimiento que se tiene de las características, requerimientos y funcionamiento del mercado de trabajo.

También aquí, las mujeres, aunque informadas en algunos casos (sobre todo a partir del desarrollo de las políticas específicas y de los programas e intervenciones en materia de orientación), tienen mayores barreras que sus compañeros. El funcionamiento interno del mercado de trabajo, la conversación e intercambio de información de los chicos sobre estos temas forma parte de su vida, desde edades relativamente tempranas. Sin embargo, las mujeres han vivido durante muchos años ajenas a este tema, sin referentes claros ni pautas de comportamiento para imitar. Incluso en las capas más jóvenes, aunque más cualificadas y más familiarizadas con el medio laboral, el funcionamiento interno del sistema les resulta más desconocido que a sus compañeros.

Se puede decir que sigue existiendo un desencuentro entre las exigencias del mercado y las necesidades de las mujeres. Desencuentro que no parece resolverse actuando en exclusiva sobre el colectivo de las mujeres. Resulta imprescindible hacer entender al empresariado las causas de la difícil relación de las mujeres con el empleo, de modo que éste sea más flexible y modifique la imagen estereotipada que sigue teniendo de este grupo de población.

Trabajar este factor significa:

- Diseñar acciones de información sobre el mercado adaptadas a cada situación.
- Realizar campañas de sensibilización al empresariado local.
- Implicar al empresariado local en la búsqueda conjunta de soluciones de modo que el modelo de gestión y organización empresarial vaya cambiando en sintonía con los cambios sociales.

FACTOR: MOTIVACIÓN

La motivación constituye tanto el motor que dirige las acciones de las personas como la base sobre la que se sostienen esas acciones. En el caso de la incorporación, la permanencia o la promoción en un empleo, la motivación está íntimamente ligada al lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida, a la centralidad del empleo, por lo tanto.

Por lo ya visto hasta aquí, las mujeres por su socialización de género, elaboran proyectos de vida en los que la atención y el cuidado tienen un papel tan importante como emplearse. Esto hace que sus proyectos profesionales, en un modelo de empleo masculinizado, tengan bases menos sólidas que los de los hombres.

Esta realidad obliga a trabajar:

- La necesidad de establecer objetivos encaminados a la consecución de la independencia económica y la autonomía personal, avanzando hacia derechos individuales.
- Las ventajas de adoptar posiciones de equilibrio entre las diferentes motivaciones para emplearse.
- Darse el tiempo (a mayor vulnerabilidad, más tiempo) para consolidar las motivaciones.
- Concienciar a la sociedad en general y al empresariado del papel que juega el equilibrio entre la vida personal y profesional.

FACTOR: TENER UNA META CLARA- OBJETIVO PROFESIONAL

Tanto para la cualificación como para el acceso al empleo, es muy importante tener definido lo que se quiere y como ya se ha visto, las razones que apoyan esa decisión. Esto permite centrar todos los esfuerzos hacia una meta, rentabilizando, hacia el objetivo fijado, los aprendizajes y los tiempos disponibles.

Este planteamiento está más ligado a los aprendizajes de los hombres, como el desarrollo de una atención concentrada, focalizada hacia un único ámbito, que los de las mujeres, que en el desempeño de una multiplicidad de tareas simultáneamente, han desarrollado una atención más dispersa.

Además, los hombres se marcan objetivos profesionales progresivos (carrera profesional), las mujeres se marcan objetivos puntuales y finales.

Conociendo las diferencias, definir una meta profesional o laboral requiere además de un proceso de toma de decisiones derivadas del análisis y del contraste entre el perfil de competencias, las limitaciones personales y las oportunidades que el medio ofrece, un buen análisis del peso que la socialización y los estereotipos de género tienen en cada caso.

FACTOR: ESTILO Y MÉTODO DE BÚSQUEDA

La búsqueda activa de empleo se relaciona con un modo determinado de sentirse desempleada o desempleado, con la necesidad de mantener una actitud activa y segura ante la búsqueda, con la forma de obtener y utilizar los recursos y herramientas necesarias para emplearse.

Mayores oportunidades tienen quienes disponen de un estilo sistemático de búsqueda de empleo, tienen una buena autoimagen, disponibilidad, una atribución causal compensada, disponen de conocimientos y competencias adecuados al puesto que buscan, una motivación alta y una meta clara.

Mujeres y hombres usan distintas técnicas. Los hombres se mueven en circuitos próximos al empleo, en los que el boca a boca es muy efectivo. Tardan menos tiempo en encontrar empleo. Las mujeres usan una diversidad de técnicas de búsqueda mayor, aunque menos efectivas.

Éste, aunque interpretado como un factor más, supone en realidad el compendio de los anteriores.

- Resulta imprescindible tener en cuenta que la socialización de género no genera las mismas condiciones para hombres y mujeres ante el empleo.
- Las respuestas y los tiempos para unos y otras no pueden ser idénticas.
- Con las mujeres han de aclararse, trabajar y entrenar cada uno de los aspectos mencionados hasta generar y desarrollar una actitud activa y segura frente al empleo.

FACTOR: RELACIÓN ENTRE EL COSTE-BENEFICIO

La satisfacción en un empleo viene marcada también por la relación entre el coste (inconvenientes) y el beneficio (ventajas) que se obtiene por su desempeño. Si esta relación está descompensada la motivación baja y, paulatinamente, la disponibilidad también.

Partiendo de la información expuesta en los apartados anteriores, es fácil entender que muchas mujeres evalúan su experiencia laboral más como un coste que como un beneficio, en especial aquéllas que buscan con niveles de baja cualificación, se emplean en puestos con malas condiciones y bajos salarios que las sitúa en una posición de gran fragilidad laboral.

En la comparación entre el coste-beneficio existe una gran diferencia según se sea hombre o mujer. Ellas lo hacen teniendo en cuenta lo que se denomina “el coste de oportunidad” del trabajo femenino. Esto es, “lo que les cuesta en términos dinerarios salir a trabajar fuera”, que el cuidado de la familia se realice a través de “sus jornadas interminables” o del pago de otros servicios profesionales. Para ellas, siempre será un coste. Para ellos, siempre supone más un beneficio que un coste.

Este es uno de los aspectos centrales pero más difíciles para trabajar en orientación:

- Ha de abordarse reflexionando sobre lo que esta renuncia supone en cuanto a perpetuar la dependencia económica, la subordinación en la toma de decisiones y en la participación activa en la construcción de la sociedad.
- También se debería cuestionar ese papel de “única” en el ámbito doméstico y familiar ya que si fuera consciente del valor económico de su actividad doméstica, “ni su compañero gana tanto ni ella pierde tanto como considera”.
- La necesidad de abordar el tema del cuidado y el afecto en la familia de forma compartida. Afectivamente es necesaria la presencia de todas las personas que la componen.

Comenzaremos este capítulo haciendo una breve referencia al programa Unidades de Empleo para Mujeres, a sus objetivos y a las claves metodológicas para afrontar un proceso de mejora de empleabilidad desde la perspectiva de género, tal y como se propone en la Guía Metodológica, para continuar profundizando en los aspectos básicos que constituyen una acción formativa y, desde ahí, establecer las transferencias de éstos a los contenidos y objetivos que nos ocupan.

3.1. El programa unidades de empleo para mujeres

Las **Unidades de Empleo para Mujeres** son *programas específicos* de ámbito local cuya finalidad es desarrollar actuaciones dirigidas a la *mejora de la empleabilidad de las mujeres en general*, pero prestando especial atención a colectivos con especiales dificultades de inserción (mujeres de etnia gitana, inmigrantes, con alguna discapacidad y del ámbito rural). Su creación y funciones se regulan en la **Orden de 26 de junio de 2007**, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para el desarrollo del Programa Unidades de Empleo para Mujeres, y que establece que *estos dispositivos deben estar incorporados a la Red de Servicios de Orientación "Andalucía Orienta"*, en la línea de lo estipulado por la Consejería de Empleo respecto de la pertenencia a la mencionada Red de aquellos servicios y programas de orientación de distintas entidades no financiados por el Servicio Andaluz de Empleo.¹⁶

Su **metodología** de trabajo se basa en la puesta en marcha y desarrollo de *Itinerarios Personalizados de Inserción*, a los que se *incorpora la Perspectiva de Género desde la planificación de las acciones y la necesidad de proporcionar respuestas concretas a las desventajas que las mujeres tienen derivadas de las desigualdades sociales existentes*. Para desarrollar un Itinerario desde la perspectiva de género, las y los profesionales de la orientación tienen que reconocer aquellos elementos del proceso que pueden estar funcionando desde la óptica de la neutralidad, sin tener en cuenta las necesidades de mujeres y hombres. Para facilitar esta toma de conciencia se proponen una serie de claves que estas y estos profesionales deben tener en cuenta:

- En primer lugar una **clave actitudinal** para desvelar la "falsa neutralidad" desde la que los equipos técnicos dicen actuar y que mantienen, aunque de modo inconsciente, las exigencias androcéntricas del mercado de trabajo.
- La segunda **clave** es más **procedimental** y se orienta hacia el proceso de *planificación* de las distintas acciones del Itinerario Personalizado de Inserción, para asegurar:
 - > **La incorporación del principio de igualdad en los objetivos** de la intervención con el fin de conseguir un impacto de género positivo que reduzca claramente las brechas de género.

16. Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los programas de Orientación profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003.

- > La **revisión de los criterios de acceso y el sistema de circulación por el programa**, en función del conocimiento de las diferentes situaciones y puntos de partida que tienen las mujeres en el acceso al empleo, para elegir los contenidos que den respuesta a la situación individual de cada usuaria así como a las **cuestiones de desigualdad básicas identificadas**, personalizando con ello el proceso de orientación.
- > La **revisión de las herramientas de apoyo a la gestión del programa**, de modo que se garantice la incorporación del principio de igualdad en el desarrollo de los contenidos que constituyen las diferentes acciones del itinerario.
- > Finalmente, propone una **clasificación de perfiles**¹⁷ en función de la distancia que cada una de ellas presenta respecto del momento de la inserción en el mercado regular del empleo:



Estos criterios han marcado finalmente **el tipo de informaciones**, que en conjunto, se debían abordar para elaborar los recursos del programa. Informaciones, que como se podrá observar en la Guía Metodológica y de Trabajo, han sido de tipo contextual, procedimental, de particularización de grupos o colectivos y metodológicas.

La información **contextual** señala los diversos marcos en los que el programa se enmarca (La Ley para la Promoción de la Igualdad de género en Andalucía, las Políticas de Igualdad y la Perspectiva de Género, de Empleo y los dispositivos de orientación); **la procedimental** se ha basado especialmente en el análisis y definición de las fases del Itinerario personalizado de inserción para desde ahí, marcar los procedimientos concretos para incorporar la dimensión de género en cada uno de ellos. Así mismo, tanto a través de la Guía Metodológica como las separatas que la acompañan, se han **particularizado los distintos colectivos** a los que se dirige el programa (analizando la discriminación de género en el empleo de las mujeres y la doble discriminación que supone ser mujer inmigrante, gitana, con alguna discapacidad o, simplemente, vivir en un hábitat rural). Finalmente, este tipo de informaciones se cierran con apuntes **metodológicos** que se organizan siguiendo las distintas fases del Itinerario de Inserción y los distintos perfiles señalados anteriormente y se presentan en fichas metodológicas.

El marco de trabajo propuesto, así como los recursos y actividades puestos a disposición del programa UNEM, se completan con la realización de una primera fase de formación dirigida al equipo técnico del programa UNEM, que consiste, principalmente, en la presentación y comprensión de las distintas propuestas elaboradas. El **proceso de capacitación** correrá en paralelo al cumplimiento del programa, y recaerá sobre el equipo de coordinación y apoyo al Programa Unidades de Empleo para Mujeres.

3.2. Concepción teórica y diseño de la acción formativa

A continuación se profundiza sobre los elementos metodológicos que este equipo de profesionales deberá tener en cuenta a la hora de plantear las mencionadas sesiones de capacitación, partiendo de los recursos con los que cuenta el programa.

La planificación de una acción formativa podría dividirse, al menos, en **4 procesos**. El primero, relacionado con la **concepción teórica y el diseño** de la misma; el segundo, con la **planificación curricular y la impartición**; el tercero, con la **metodología** y las consideraciones a tener en cuenta y, finalmente, el cuarto con la **evaluación**. Nos detendremos brevemente en cada uno de ellos.

La concepción de una acción formativa viene definida por las respuestas a las preguntas claves que se plantean en la planificación sistemática:

- **Quiénes** han de formarse, **quiénes** se responsabilizan de la planificación e impartición.
- **Por qué** ha de realizarse la formación, **qué**, o lo que es lo mismo, el objetivo principal a alcanzar, qué conocimientos transmitir, qué condicionantes, qué es preciso tener en cuenta para alcanzar los objetivos, factores que deberían ser considerados durante la elaboración de contenidos.
- **Cómo** alcanzar las metas propuestas, los métodos de formación más eficaces, los recursos necesarios para obtener el mejor resultado, la documentación básica, cuáles han de ser los patrones de coherencia de la acción a diseñar.
- **Dónde** realizarla, **cuándo**.¹⁸

En el caso del proceso de capacitación inicial del equipo técnico del programa UNEM, estos interrogantes ya han sido resueltos. A saber:

QUIÉNES	<ul style="list-style-type: none">• Han de formarse el equipo coordinador del programa y el equipo técnico del mismo.• Se responsabiliza de la planificación y de la formación el Instituto Andaluz de la Mujer y FADAIS.• Imparte: La asistencia técnica.¹⁹
POR QUÉ	Porque es un programa nuevo y se quiere sistematizar y apoyar la práctica que se realiza en cada territorio.
QUÉ	<p>El objetivo principal a alcanzar queda definido para esta acción formativa del siguiente modo: Que el equipo técnico de las UNEM obtengan un conocimiento homogéneo sobre los recursos básicos que el programa UNEM pone a disposición de los territorios.</p> <p>Los conocimientos a transmitir han de basarse en los desarrollados en los manuales elaborados para el programa, en consecuencia, versarán sobre las políticas de empleo y los dispositivos de orientación, las políticas de igualdad, la teoría de género, los factores de desigualdad y el análisis de género de los factores que influyen en la empleabilidad.</p> <p>Algunos condicionantes que afectan a la impartición: El equipo técnico de las Unidades es un grupo muy heterogéneo con niveles muy dispares de partida que tendrán que tenerse en cuenta para planificar la impartición.</p>
CÓMO	<p>Los métodos en este caso, consistirán en una presentación del material, la exposición de la teoría básica que se debe manejar y el trabajo práctico sobre los conceptos clave que facilitarán la comprensión de los contenidos de la Guía Metodológica y de Trabajo y la práctica profesional con perspectiva de género. En general dando respuestas a interrogantes como: ¿Qué es? ¿cómo es? ¿cuándo y cómo utilizarlo?</p> <p>La documentación básica la compondrán los distintos materiales elaborados.</p>

18. No resulta relevante su abordaje.

19. En el caso de la formación inicial.

3.3. La planificación curricular y la impartición

Una vez identificado el colectivo a formar y seleccionados o elaborados los contenidos, es necesario detenerse en la **planificación de la secuencia didáctica** que se quiere trabajar y avanzar las estrategias de formación. Las estrategias combinan los diferentes métodos, técnicas y procesos que pueden ser utilizados para instruir, las actividades o acontecimientos que pueden ocurrir durante la acción formativa, y los materiales, equipos e instrumentos empleados en la formación.

En el caso que nos ocupa se han elegido estrategias de presentación de contenidos por parte de la o el docente para garantizar la transmisión de contenidos teóricos, técnicas de discusión de grupo con el objeto de incidir más en las actitudes e implicación del alumnado; y demostraciones concretas a través de la realización de actividades para mostrar cómo se hace o cómo funcionan las herramientas propuestas.

En segundo lugar, hemos de prever las **condiciones para la impartición** y elaborar la “documentación” para dar soporte material a las ideas previstas, esto es, operativizarlas para que sean útiles, tanto para el alumnado como para el o la docente.

Vayamos por partes, deteniéndonos a continuación en cada uno de los dos procesos mencionados:

A. PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Cuando vamos a **planificar** es imprescindible, a este nivel, contar con la siguiente **documentación docente**:

- GUIÓN DE LA SESIONES O PROGRAMACIÓN
 - > **Guión general de la acción formativa**

En el guión general de la acción formativa se expresan los datos generales de la misma: denominación, objetivo, colectivo destinatario, contenidos, modalidad formativa, actividades, evaluación y temporalización. En el caso concreto de la formación al equipo UNEM, el guión general se muestra en el ejemplo:

1. DENOMINACIÓN: “FORMACIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO UNEM”

2. OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- Garantizar el conocimiento homogéneo sobre los recursos básicos que el programa UNEM pone a disposición de los territorios
- Sensibilizar en materia de género e igualdad de oportunidades

3. COLECTIVO DESTINATARIO

Equipo técnico del programa UNEM.

4. MODALIDAD FORMATIVA

Semipresencial: Presencial completada con un ejercicio por parte del alumnado en modalidad no presencial.

5. CONTENIDOS

Sesión presencial:

- Presentación de material.
- Nociones de Teoría Sexo-Género, División Sexual de Trabajo, Estereotipos de género y políticas de igualdad.
- Análisis de género de los factores de mejora de la empleabilidad y del Itinerario personalizado de inserción.
- Particularidades de los colectivos más vulnerables.
- Los contenidos de la orientación según el grado de empleabilidad de las mujeres.
- Evaluación.

Trabajo no presencial:

- Resolución de un caso práctico.²⁰

6. ACTIVIDADES

- Análisis del material UNEM.
- Técnicas de trabajo grupal.
- Ejemplificaciones de las actividades del manual.
- Caso práctico no presencial.

7. EVALUACIÓN

- Continuada, a lo largo de toda la sesión. Observación directa del o la docente del comportamiento y reacciones del grupo.
- Cuestionario de satisfacción. Evaluación final del alumnado. Cuantitativa.
- Valoración conjunta de la sesión (docencia y alumnado). Evaluación final y cualitativa.

8. TEMPORALIZACIÓN

Una sesión de 10 horas en modalidad semipresencial (7 horas presenciales y 3 horas no presenciales).

> **Guión de sesiones presenciales**

Se contemplan aquí la secuencia didáctica deseable y las estrategias a emplear en la sesión presencial, el contenido y el tiempo previsto para cada una de ellas, así como las actividades a realizar y los medios de apoyo. En nuestro caso, un ejemplo podría ser:

PROGRAMACIÓN DE SESIONES				
TIEMPO	CONTENIDO	ESTRATEGIAS	MEDIOS/RECURSOS	ACTIVIDADES
30'	Recepción y presentación de los y las participantes. Presentación de la acción formativa y objetivos de la sesión.	Rueda Individual Expositiva	Folios Rotuladores Rotafolios	
30'	Situación de las mujeres en el mercado de trabajo andaluz	Exposición	Power/diapositivas	



TIEMPO	CONTENIDO	ESTRATEGIAS	MEDIOS/RECURSOS	ACTIVIDADES
60´	Conceptos básicos para el análisis de género del empleo/ desempleo ²¹	Técnica de grupo	Rotafolios Documentación teórica Power/diapositivas	Tormenta de ideas, análisis de las ideas y conclusiones
30´	La guía Metodológica y de Trabajo (Guía general y separatas). Presentación de los recursos del programa	Exposición	Power/diapositivas Manuales: guía metodológica Fichas de trabajo	
30´	Breve descripción de las fases de un itinerario personalizado de inserción	Exposición	Power/diapositivas Manuales: guía metodológica Fichas de trabajo	Definición conjunta de las fases de un itinerario. Identificación de elementos clave
60´	La incorporación de los elementos de género en las fases del Itinerario: Análisis de los factores de empleabilidad	Exposición Técnica de grupo	Power/diapositivas Manuales: guía metodológica	Análisis diferencial de los factores de empleabilidad en hombres y mujeres
60´	Particularidades de los colectivos más vulnerables	Técnica de grupo	Manuales: separatas de la guía metodológica	Identificación de particularidades
60´	Los contenidos de la orientación según el grado de empleabilidad de las mujeres	Técnica de grupo	Power/diapositivas Manuales: guía metodológica.	Análisis de los distintos grados de empleabilidad de las mujeres e identificación de los contenidos de orientación prioritarios
30´	Planteamiento del trabajo no presencial	Exposición	Caso práctico	
30´	Evaluación	Trabajo individual y grupal	Cuestionario de satisfacción	Valoración grupal

- PREVISIÓN DE LOS SOPORTES AUDIOVISUALES A UTILIZAR EN LA SESIÓN PRESENCIAL

Sirven de soporte al método utilizado enriqueciéndolo, haciéndolo más comprensible para el alumnado, y favorece la atención. En el caso que nos ocupa, y como se deduce de la programación anterior, el soporte audiovisual empleado ha sido el cañón de ordenador, que permite la presentación de diapositivas diseñadas en PowerPoint.²²

B. LA IMPARTICIÓN

Una vez diseñada la acción formativa es el momento de **preparar la impartición** ya que a la hora de llevar a la práctica el diseño, entran en juego variables de las que depende el éxito mayor o menor de la formación. Éstas son:

- **El número de participantes.** El número de participantes viene determinado por los objetivos planteados y el tipo de metodología a emplear. *En nuestro caso se propone un número máximo de 20 participantes (ya que a mayor número de participantes menor tiempo para la participación) y un número mínimo de 10 por debajo del cual la metodología grupal perdería su sentido, perdería riqueza. Cuanto más aumenta el número de participantes, menor tiempo disponible.*
- **Conocimiento del alumnado.** Siempre que sea posible conviene conocer el *nivel que el alumnado tiene sobre la materia que se va a impartir*, ya que de este nivel y del número de participantes depende el reajuste y adaptación de la programación inicial diseñada.
- **Disposición del aula.** La disposición de la sala influye y facilita trabajar con unos métodos de enseñanza u otros, ya que regula el flujo y las interacciones en el aula. *En nuestro caso, como lo que se pretende conseguir son más objetivos de tipo actitudinal y discusiones en grupo, se alternarán las actividades grupales con las exposiciones, es decir, métodos mixtos.* Se trata de facilitar que las y los participantes se comuniquen entre sí y que la o el docente pueda trabajar con el grupo en plenario. Por ello, es importante disponer de un espacio versátil que pueda adaptarse a cada situación concreta, por lo que *se propone una formación en U.*
- **Tiempo.** El guión de la sesión, como hemos visto, es una distribución genérica que sufrirá cambios y ajustes en función del número de participantes, el nivel de conocimientos sobre el tema y los medios de los que se disponga. Antes de iniciar la acción formativa, hemos de hacer una aproximación a la nueva temporalización que nos facilite el control de los tiempos en la impartición.
- **Medios.** Han de preverse con antelación. En este caso, tal y como se deduce de la programación, será necesario un rotafolios, un ordenador y proyector, rotuladores, folios y manuales suficientes para el conjunto de participantes.

Partiendo de las variables expuestas, será necesario tener en cuenta los siguientes factores que facilitan al o la docente el manejo de sesiones:

- Tengamos mayor o menor conocimiento sobre los contenidos propuestos en la Guía Metodológica, la primera tarea durante la fase de preparación será realizar una lectura comprensiva de todas las herramientas y recursos del programa, hacer lecturas complementarias y preparar el contenido teórico propuesto, analizar la programación, reajustarla en función del conocimiento que se tenga del grupo, etc.
- Preparar la presentación de la sesión y materiales de apoyo. Se recomienda iniciar primero la presentación de participantes e interrogar sobre sus expectativas. De este modo, tras la rueda de presentación, tendremos un mapa claro de lo que las y los participantes esperan. Seguidamente se explicará el contexto en el que se enmarca la acción, los objetivos, la programación y los tiempos, y se precisará qué tipo de expectativas se van a cubrir y cuáles quedan fuera de esta acción. Recuerda que la presentación del curso es muy importante para motivar y sentar las bases para la participación.
- Será necesario mantener una actitud respetuosa con la igualdad y utilizar un lenguaje integrador tanto para los hombres como para las mujeres. En este sentido se cuidarán los ejemplos, las imágenes que se utilicen en las transparencias, etc., que no refuercen los estereotipos de género en las profesiones y en el mercado laboral en general, de modo que se respete el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como el respeto a la diversidad.

- Partir siempre del **nivel del grupo, adaptando** el contenido y el nivel de profundidad de la materia a sus **intereses, necesidades, prioridades y experiencias**, siempre que se mantenga la coherencia con los objetivos.
- Elegir situaciones de aprendizaje significativas para el grupo.
- Seleccionar técnicas que fomenten la participación activa del alumnado.

3.4. Metodología y dinamización de las sesiones

Es posible deducir de lo ya expuesto que la forma en cómo desarrollar una sesión va a depender de múltiples factores como qué se pretende lograr con la sesión, qué contenidos se van a impartir, de qué tiempo disponemos, con cuántos y cuántas participantes, cuál es el nivel de esos y esas participantes, de qué recursos disponemos, ... Aunque la metodología de las sesiones debe ser pensada y adaptada a las condiciones de cada acción formativa, es importante recordar los principios metodológicos que deben regir la actuación:

- **Protagonismo activo de los y las participantes.** Se concede prioridad a la participación, a la realización de tareas concretas y a la reflexión posterior sobre el trabajo realizado. Esto es, el o la docente presenta los objetivos, propone alguna tarea, organiza la reflexión grupal, dinamiza la puesta en común y se concluye sobre los aprendizajes realizados.
- Partiendo de un **modelo didáctico de transmisión- recepción significativa**, al tener en cuenta el punto de partida de los y las participantes respecto de los contenidos de la formación (Aprendizaje Vivencial y Significativo); sitúa el aprendizaje y el conocimiento como una construcción social a través de la interacción e intercambio de opiniones, reflexiones y vivencias.

De los principios metodológicos expuestos se derivan una serie de condiciones para que el aprendizaje significativo se produzca:

- Que los materiales de enseñanza estén estructurados lógicamente con una jerarquía conceptual, comenzando con los conceptos más generales, inclusivos, hasta profundizar en aquéllos que integran la práctica profesional de las UNEM. Esto es, comenzar con la comprensión y análisis de los conceptos básicos de la teoría de género, para ir avanzado hacia el conocimiento de aquéllos que permiten analizar los factores de empleabilidad desde la perspectiva de género, necesarios para identificar cuáles son los contenidos de orientación que hay que tener en cuenta para desarrollar un proceso de mejora de la empleabilidad con mujeres.
- Que se organice el aprendizaje aprovechando los conocimientos previos de las y los participantes, favoreciendo el intercambio de opiniones y la utilización de los saberes del grupo.
- Que el alumnado esté motivado para aprender. Para que un contenido cree motivaciones ha de estar identificado con la vivencia y el interés de cada participante. Por ello es fundamental significar la importancia de la adquisición de estos conocimientos para optimizar el posterior desempeño de su función orientadora con perspectiva de género, no anulando los saberes ya adquiridos, sino completándolos y estableciendo nexos entre ellos, que permitan una actuación exitosa y favorecedora de la igualdad.

Todo lo expuesto orienta la intervención docente hacia una **metodología activa, participativa**, apoyada en un conjunto de estrategias metodológicas mediante las cuales el o la docente no comunica los conocimientos de forma acabada sino en su propia dinámica y desarrollo, planteando al grupo ejercicios que permitan el análisis y la profundización sobre las temáticas relacionadas con la orientación y la igualdad (análisis de indicadores básicos de empleo para abordar y comprender los conceptos de género, definición y análisis de los factores de empleabilidad desde la perspectiva de género, etc.). La resolución de problemas es una técnica útil para el logro de los aprendizajes significativos, pero para que sea realmente efectiva es necesario tener en cuenta:

- La soltura en el manejo de los conocimientos de género y orientación por parte de la persona docente, necesaria para guiar las aportaciones grupales y dar respuesta a los interrogantes que puedan presentarse.
- Qué aprendizajes queremos lograr, destacando aquéllos que son especialmente útiles para facilitar la práctica profesional de la orientación.
- Cuáles son las posibilidades del grupo de participantes, especialmente su posicionamiento ante la igualdad y sus conocimientos en materia de orientación y en materia de igualdad de género. En muchas ocasiones, esta variable no quedará totalmente desvelada hasta que conozcamos al grupo en el aula, lo que exige al profesorado una capacidad de adaptación rápida en su hacer docente.
- Con qué medios didácticos contamos.

En este escenario, el **papel del o la docente** es el de la persona que guía y facilita el aprendizaje, propicia la implicación y la participación, hace visible las actitudes, muchas veces inconscientes, de resistencia. Se desvela como un factor fundamental la ya mencionada destreza en el manejo de los conocimientos en materia de igualdad de género, necesaria para detectar esas actitudes resistentes y discursos androcéntricos.

Con el objeto de facilitar la actuación docente, se proponen a continuación una serie de **claves que permitan al profesorado afrontar las distintas situaciones que puedan presentarse a lo largo de la sesión**:

- Iniciar la sesión con una **breve presentación del alumnado**, centrándose en los aspectos relevantes de sus conocimientos y experiencia en materia de género y orientación. Esto es, de dónde provienen esos conocimientos (formación o experiencia práctica o ambos), tratando de tomar conciencia de las posibles confusiones que parten del desconocimiento. Por ejemplo, algunas personas opinan que tienen conocimientos en materia de igualdad o dicen haber aplicado la perspectiva de género porque han trabajado alguna vez con grupos de mujeres. **El objetivo en este momento no es el de corregir o emitir valoraciones al respecto**, que pueden provocar la resistencia del grupo. Estas informaciones deben ser rescatadas en momentos posteriores de la formación, cuando se aborden los contenidos que permitan su aclaración y sin hacer referencias personales. Esta información inicial, además, es útil para tomar conciencia real del nivel general del grupo respecto de los contenidos de la sesión, permitiendo al profesorado aventurar los ajustes a realizar en su planificación.
- **Aclarar cuáles son las funciones del personal técnico UNEM.** Es muy importante que cada técnico o técnica tenga claro cuál es el trabajo que debe desempeñar en el marco del programa

UNEM. Esto permite contextualizar la guía y poner en valor los temas que van a trabajarse durante la sesión, favoreciendo el establecimiento de conexiones entre éstos y lo que será su función orientadora, y por tanto, la motivación hacia el aprendizaje.

- **Informar** sobre cómo se va a **estructurar la sesión**. Es muy importante transmitir tanto los objetivos de la sesión como los contenidos que se van a abordar, explicitando la importancia de los mismos para el desempeño profesional de los y las UNEM y justificando su secuenciación, apuntando cómo ésta favorece la ampliación progresiva de conocimientos.
- **Informar** de los **objetivos de cada actividad y cada contenido** que vayamos abordando, de forma que se mantenga una **motivación constante**. Resulta fundamental conectar los contenidos que se vayan desarrollando con los ya abordados, de forma que adquieran significación para el alumnado y permitan la ampliación de su ámbito de aplicación. Por ejemplo, para analizar los factores de empleabilidad con perspectiva de género es fundamental entender los conceptos básicos de la teoría de género. Del mismo modo, es esencial analizar los factores de empleabilidad desde esta perspectiva para identificar los contenidos diferentes que han de trabajarse en orientación para mujeres y para hombres.
- Además de los objetivos de cada actividad, es necesario **informar del tiempo disponible** para desarrollarla, cuánto se destina al trabajo grupal y cuánto al establecimiento de consensos y conclusiones que permitan avanzar en los contenidos. Hay que tener en cuenta que a medida que aumenta el tamaño del grupo, más tiempo se necesitará para concluir una actividad (trabajo grupal y puesta en común y conclusiones), por lo que es fundamental que el o la docente controle adecuadamente los tiempos y sea capaz de adaptar sus métodos a las necesidades del grupo.
- En la línea de lo dicho, y teniendo en cuenta la corta duración de la formación inicial para las Unidades, es fundamental ajustar los tiempos a los contenidos y actividades que vayan a desarrollarse y controlarlos a lo largo de la sesión. No obstante, y pese a contar con una planificación previa, es posible que existan desviaciones que nos obliguen a **reestructurar las actividades previstas**, que como ya se ha visto, fomentan la interacción grupal en todos los casos. Se opta por este tipo de actividades porque fomentan la responsabilidad sobre el aprendizaje, el sentido crítico y la capacidad de análisis. Favorecen la modificación de actitudes, pero no siempre pueden desarrollarse de la forma en que estaban previstas inicialmente. La decisión de adaptación de la actividad puede depender, por ejemplo, del número de asistentes a la sesión o del tiempo real disponible. Cuando los grupos son pequeños (alrededor de 10 personas, por ejemplo), puede plantearse la posibilidad del **trabajo en plenario**, profundizando en conceptos concretos en función de las aportaciones y necesidades del grupo. Por otra parte, cuando el tiempo disponible para abordar algunos contenidos importantes es escaso (puede suceder en el tramo final de una sesión si se empleó más tiempo del previsto en otros contenidos interesantes para el grupo), el trabajo en plenario es una buena opción para revisar conceptos y apuntar los contenidos más relevantes. En ambos casos, puede valorarse la opción de reducir el tamaño de los grupos que se formen y concretar el trabajo a realizar en ellos de forma más precisa, agilizando así el trabajo grupal sin renunciar a la situación de interacción.
- **Animar a la participación** de todas las personas que integran el grupo, favoreciendo la comunicación e intercambio de información. Si el grupo se compone de participantes con distinto nivel de conocimientos y experiencia, resulta una buena opción conformar los grupos de trabajo con

personas con distinta experiencia y conocimientos. Permite a las personas de más nivel formativo y experiencia asumir el papel de “asesoras” del resto de compañeras y compañeros, favoreciendo así su implicación en la formación y evitando la desmotivación ante contenidos ya conocidos. No obstante, se corre el riesgo de que las personas que más saben acaparen los espacios de participación, sea en el trabajo grupal o en el plenario. El o la docente debe desarrollar estrategias que favorezcan la participación de todos y todas, independientemente de su nivel, planteando, por ejemplo, que sean las personas con una trayectoria profesional menos enfocada a la orientación y con menos conocimientos de género, las que actúen de portavoces de los grupos de trabajo, o pidiendo directamente su opinión en los momentos de discusión en plenario.

- Explorar las ideas previas sobre las distintas cuestiones a tratar, **opiniones, valoraciones y actitudes** que muestran los y las participantes. Independientemente de su nivel, es posible que estén reproduciendo actitudes, a veces de forma automática, sin pararse a analizar que suponen un tratamiento de la orientación de falsa neutralidad que perpetúa las desigualdades existentes en el mercado de trabajo. Nos referimos a afirmaciones referidas, por ejemplo, a que muchas mujeres no quieren trabajar porque no quieren dejar el cuidado de su familia y su casa, o que no quieren trabajar porque no les compensa económicamente ya que se trata de “cambiar de mano el dinero”, sin plantearse que esto nos habla más de la precariedad laboral de las mujeres que de actitudes o elecciones individuales,... Es fundamental rescatar estas ideas previas a medida que avanzamos en los contenidos, favoreciendo la reflexión con el ánimo de profundizar en las raíces de los estereotipos de género que, a veces, reproducimos de forma inconsciente.
- **Aclarar los distintos conceptos** a medida que avanza la sesión, incluso cuando el grupo tiene un buen nivel de conocimientos y experiencia en materia de género y orientación. Es posible que aún se mantengan ciertas ideas erróneas como, pensar que en entornos donde se logró el equilibrio en la participación entre mujeres y hombres ya se trabaja integrando la igualdad de género, o que el logro de ese equilibrio pasa por comprometer la participación de mujeres que realmente no quieren estar en esos entornos o, como ya se dijo, identificar el haber trabajado con mujeres con haber integrado la perspectiva de género. Sucede también que algunas personas manejan los conceptos teóricos, pero carecen de estrategias para su aplicación práctica. Es por tanto necesario “rascar” en los saberes de las y los participantes creando espacios para la participación. Es fundamental tomar conciencia de hasta dónde llegan sus conocimientos para poder favorecer su desarrollo hacia la práctica profesional y superar las ideas erróneas detectadas.

Así, la **función fundamental del o de la docente es dinamizar, motivar, apoyar, valorar y reforzar**. Ayudará a **reformular, sintetizar, coordinar y organizar** los contenidos y conclusiones que vayan resultando, mostrando el hilo conductor con los objetivos propuestos. Dirige, encauza todo lo que ocurre en el aula y también transmite conocimientos. Nunca debe renunciar a su responsabilidad de lo que ocurre en el aula. No debe suceder nada que no impulse o proponga.

Además de todo esto y de su propia motivación, ha de manejar *tres aspectos relativos al grupo*:

- **Las tareas.** Pensadas para desarrollar los objetivos. La persona docente ha de vigilar que éstos sean también los del alumnado. Su papel en este punto es centrar al grupo para que no se desvíe. Como ya se ha dicho, es fundamental que el alumnado conozca desde el primer momento los objetivos de la sesión y cómo estos están conectados con su desempeño profesional. En el caso de que se produzcan desviaciones, es conveniente retomar esta idea y hacer hincapié en la necesidad de optimizar la sesión, aunque recogiendo las necesidades manifestadas por el alumnado que puedan orientar otro tipo de sesiones en un futuro.

- **Las normas**, o pautas de organización de las sesiones, han de establecerse en un primer momento (horario, descansos, metodología, móviles, entradas y salidas,...). Una vez establecidas han de ser respetadas por todo el mundo, incluido el o la docente. Ello no significa, sin embargo, que no se puedan incorporar cambios a petición del alumnado, siempre que sean aceptados por la totalidad del grupo.
- **Las relaciones**. El grupo es relación, por lo que se deberá prestar especial atención a las relaciones interpersonales que se producen entre todos y todas sus componentes, incluida la persona docente. Se tratará de fomentar un clima de confianza que facilite el aprendizaje, reforzando las actitudes de colaboración, facilitando el dialogo y la participación de todos y todas, favoreciendo la armonía entre las distintas posturas, ayudando a exponer todas las ideas y procurando que las decisiones se tomen por consenso. Las principales tareas en este sentido:
 - > Hacer participar al grupo, lanzado preguntas y estimulando a todas y todos los participantes para que expresen sus opiniones.
 - > Saber escuchar, estar abierto a recoger las ideas sin deformarlas, aclarando las imprecisiones y devolviéndolas al grupo.
 - > Observar el grupo con imparcialidad. Mostrar neutralidad frente a los fenómenos grupales que impliquen problemáticas externas al curso.
 - > Fomentar las relaciones entre participantes.

3.5. Evaluación de la sesión formativa

La evaluación implica establecer una comparación entre los objetivos perseguidos en la sesión formativa y los resultados producidos. Esta evaluación, además de recoger los resultados alcanzados, informa sobre el desarrollo de toda la sesión y de la adecuación de la estrategia pedagógica empleada, lo que supone a su vez una evaluación de los objetivos, los métodos y técnicas, el material empleado, las actividades prácticas y los recursos didácticos.

Desde este concepto de evaluación se entiende que su propósito es la identificación de aspectos o áreas de mejora y no el control de la formación en el sentido de “dar cuenta” de lo que se ha hecho o no. Adquiere entonces una función diagnóstica y orientadora que permite corregir y reorientar la acción docente según las respuestas y dificultades que se vayan produciendo durante la formación, y proponer ajustes para sucesivas ediciones de la misma. La evaluación es, por tanto, necesaria para:

- Comprobar si se han conseguido los objetivos planteados al comienzo de la sesión.
- Sacar conclusiones y mejorar determinados aspectos en posteriores ediciones de los cursos.

Para lograr estos objetivos, es necesario realizar un planteamiento de la evaluación a lo largo de toda la sesión formativa, implicando tanto a la persona docente como al alumnado:

- **El o la docente**, mediante una evaluación cualitativa a partir del comportamiento y reacciones del grupo frente a los contenidos y las actividades planteadas durante la sesión. La evaluación a este nivel se realiza partiendo de la **observación directa** apoyada en los siguientes **criterios**:

- > Avance en los conocimientos de los ejes de contenido. Observando si se produce la asimilación de nuevos conceptos o se afianzan y amplían los existentes, a partir de la resolución de cada actividad.
 - > Nivel de participación, sea espontánea o alentada por el o la docente.
 - > Interés. Observando las reacciones del grupo ante los distintos contenidos abordados, intervenciones espontáneas con el objeto de aclarar o profundizar sobre algo, la implicación en la resolución de las actividades,...
 - > Cooperación. Entre los miembros del grupo y de éste con la persona docente. Observando las relaciones entre compañeros y compañeras, especialmente si contamos con participantes de distinto nivel en cuanto a experiencia y formación en materia de género y orientación, la fluidez en la comunicación entre todas las personas implicadas en la formación, la implicación en la resolución de problemas en el aula.
- **El alumnado**, mediante la utilización de la técnica de la encuesta,²³ anónima e individual, en la que se valoran cuestiones como los contenidos, objetivos, actividades prácticas, recursos didácticos, docencia, reservando un apartado abierto para que pueda expresar libremente su opinión. Esta evaluación se realiza al final de la sesión. Para ello, es conveniente reservar un tiempo al final de la misma en el que cada participante pueda cumplimentar la encuesta sin prisas.
 - **Ambos, alumnado y profesorado.** Se propone la realización de una **valoración conjunta de la sesión**, una vez que cada participante ha cumplimentado el cuestionario individual. Se plantea una situación de diálogo entre las y los participantes y la persona docente, en la que valorar de forma conjunta, cuestiones como:
 - > La satisfacción general con la sesión.
 - > La adecuación de los objetivos y si éstos se cumplieron o no.
 - > La adecuación de los contenidos y su utilidad en el trabajo práctico. Si se eliminaría algún contenido o añadiría algún otro.
 - > La utilidad de las actividades.
 - > La satisfacción con el clima creado en el grupo.
 - > La utilización de los tiempos en la sesión.
 - > Los medios didácticos y la adecuación del aula.
 - > Elementos clave de mejora y nuevas necesidades.

La necesidad de reservar tiempos en los que valorar cuantitativa (mediante la encuesta del alumnado) y cualitativamente (mediante la valoración conjunta) la sesión, obliga a que ésta sea planificada junto con el resto de contenidos. Esto es, hay que contar con el tiempo que necesita la evaluación dentro de la programación. Esto implica que debe ser entendida como necesaria e ineludible, y no como una “acción de reserva” que no se realiza si el tiempo quedó justo para abordar algún otro contenido, o que se realiza, en muchos casos, fuera de tiempo, de forma rápida y para “cubrir un trámite”.

Los resultados de la evaluación han de recogerse en un **informe de evaluación** de cada sesión formativa. Este documento se nutre de las valoraciones aportadas por cada persona implicada en las sesiones de formación de forma individual y conjunta.

En el diseño y redacción del informe de evaluación no debemos olvidar el propósito principal de la evaluación, no encaminado tanto a dar cuenta de los resultados como a contribuir a la mejora en el planteamiento y desarrollo de futuras sesiones. Desde este planteamiento, el contenido de los informes debería centrarse en:

- > Introducir informaciones relevantes o pertinentes al curso.
- > Identificar aspectos del curso que están bien y aquéllos que requerirían de posibles modificaciones. En especial, tratar de identificar aquellos aspectos que traban el aprendizaje.
- > Explicar de forma clara el por qué ciertos aspectos del curso son buenos o, por el contrario, necesitan de mejoría.
- > Ofrecer sugerencias prácticas que sean realizables.
- > El respeto del profesorado y el alumnado.

A continuación, se presenta un modelo de guión que puede orientar la realización del informe de evaluación de las sesiones:

- Contextualización de la sesión:

Explicitando el marco en el que toma sentido el planteamiento de la sesión de formación y justificando la necesidad de la misma.

- Datos de la sesión:

- > Lugar y fecha de realización.
- > Objetivos de la sesión.
- > Programa de trabajo: contenidos.
- > Proceso metodológico, especificando las actividades desarrolladas y su objetivo.
- > Grupo destinatario.

- La evaluación:

- > Señalando, en primer lugar, aquellos aspectos destacables del grupo derivados de la observación directa de la persona docente (valoración subjetiva): nivel de grupo y cómo influyó en la sesión, participación del grupo, grado de interés y cooperación.
- > Los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario de evaluación (información cuantitativa y cualitativa) y conclusiones de la valoración conjunta (información cualitativa) realizada conjuntamente por el o la docente y el alumnado. En este punto hay que aclarar cómo se presentan los resultados del cuestionario, si en medias o porcentajes y, en cada caso, aportar las claves que faciliten su lectura. Por ejemplo, si se presentan los resultados utilizando medias, explicar cómo se tratan los valores decimales. Se propone organizar los resultados partiendo de los bloques de factores valorados en el cuestionario (objetivos, contenidos, metodología, docente y recursos didácticos y aula), mostrando la valoración cuantitativa alcanzada en cada factor y completando la explicación en cada caso con las conclusiones obtenidas a partir de la valoración conjunta y cualitativa de la sesión.

- Conclusiones:

- > Valoración general del grado de cumplimiento de los objetivos de la sesión partiendo de los resultados obtenidos.
- > Aspectos relevantes en el desarrollo de la sesión y líneas de mejora.

En el presente capítulo se hace referencia a algunos de los recursos considerados útiles para las y los profesionales que deberán emprender el reto de formar y apoyar al equipo vinculado al programa UNEM en cada territorio. Incluye algunas referencias bibliográficas y webs de interés a la hora de profundizar en el análisis del empleo y de la orientación desde la perspectiva de género. Se apuntan además, otros recursos complementarios, que aunque no estén directamente relacionados con la formación y la temática que nos ocupan, conforman una “caja de herramientas” útiles a la que recurrir si se quiere profundizar en algunos conceptos clave de género

4.1. Bibliografía

Los recursos bibliográficos recomendados y recogidos a continuación, se organizan en torno a cinco ejes de contenidos:

- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
 - Orientación e inserción socio-laboral de las mujeres
 - Diversificación profesional
 - Empoderamiento
 - Competencias docentes
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

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

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

Autoras Varias. *100 palabras para la igualdad.* Glosario de términos relativos a la Igualdad de mujeres y hombres. Comisión Europea 1998.

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

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

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

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

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

Poal Marcet, Gloria. *Entrar, quedarse, avanzar: Aspectos psicosociales de la relación de la mujer-mundo laboral.* Siglo XXI Editores. 1993.

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

- **ORIENTACIÓN E INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS MUJERES**

Autoras Varias. *Cuestión de Género. Puntos fuertes para la búsqueda de empleo.* Junta de Andalucía. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. 2003.

Autoras Varias. *La igualdad de oportunidades en los servicios integrados para el empleo.* Instituto de la Mujer. Madrid. 1997.

Del Valle Vilaró, Teresa; Coto Rodríguez, Beatriz. *Las Mujeres y el Empleo. Guía para la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral.* Agencia Local de Promoción Económica y Empleo de Gijón. 2001.

Frago, Emetri. [et. al.]. *El empleo de los inempleables: metodología y recursos para la inserción laboral.* Madrid: Editorial Popular; D. L. 1996.

García Vidal, L; Vallés Arándiga, A; Nuñez Gil, J. *Formación y orientación laboral. Técnicas de búsqueda activa de empleo e iniciativa empresarial.* Editorial EOS 1995.

Sevilla Jiménez, Martín. *La inserción sociolaboral a debate ¿del paro a la exclusión?* Madrid: Editorial Popular. 1993.

MANUALES PRÁCTICOS Y GUÍAS:

Autoras Varias. *Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.* Volumen 5. Orientación y Formación para el Empleo. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de la Presidencia. Fondo Formación. 1995.

Autoras Varias. *Herramientas prácticas para evaluar incorporando la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades a proyectos de empleo: Las Preguntas Guía del Proyecto MAGEEQ.* Seminario de Igualdad de Oportunidades. 2005.

Autoras Varias. *Indicadores para el estudio de la exclusión social en España desde una perspectiva de género.* Madrid. Instituto de la Mujer. 2004.

Autoras Varias. *Mujeres y empleo. Experiencias de la IC Equal en Andalucía.* Edita: Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía. 2007.

Autoras Varias. *Manual de acompañamiento para el empleo de personas adultas.* Elaborado por Likadi. Instituto Andaluz de la mujer. 1999.

Likadi. *Mainstreaming o enfoque integrado de Género. Manual de Aplicación en proyectos de empleo.* Likadi. 2002.

Likadi. *Manual de Acompañamiento para el Empleo. Guía Didáctica y Guía de Recursos.* Materiales elaborados a partir de la experiencia del programa MAREP. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Educación y Ciencia. 1998.

Ortega Fernández, María; Fernández García, Antonia; Olivares Martínez, Antonia. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.* Diputación de Jaén. Unidad de Promoción y Desarrollo. 2001.

• DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Autoras Varias. *Desarrollo de la carrera profesional para mujeres.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1999.

Autoras Varias. *Fontanera, mecánica, tornera, programadora, albañila, carpintera, ingeniera, gruista, cerrajera, ... ¿Por qué no?* Material del proyecto *Acortar Distancias*. Ayuntamiento de Getafe. 1999.

Autoras Varias. *Nuevos yacimientos de empleo en el sector de la construcción para mujeres empresarias.* Proyecto Construyendo Futuro. 2004.

Homs Ferret, Oriol; Ruiz, Kati; Ingla, Anes. *Perspectivas del empleo femenino. Sectores: hostelería, banca, textil-confección, automóvil y máquinas-herramientas.* Madrid. Instituto de la Mujer. 1989.

López Sáez, Mercedes. *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina. Desde una perspectiva psicosocial: la influencia del género.* Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. CIDE; D. L. 1995.

Martín, Molly. *Mujeres con mono azul: historias de lucha y de éxito en el trabajo.* Madrid: Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer. 1990.

Renée, Clair. *La formación científica de las mujeres: ¿por qué hay tan pocas científicas?* Madrid: Los Libros de la Catarata; D.L. 1996.

MANUALES PRÁCTICOS Y GUÍAS:

Autoras Varias. *Guía didáctica para la búsqueda de empleo en profesiones masculinizadas.* Material del proyecto *Acortar Distancias*. Ayuntamiento de Getafe. 1999.

Autoras Varias. *Guía didáctica para el profesorado para la formación de formadores y formadoras en ocupaciones del sector de la construcción desde la perspectiva de género.* Proyecto Construyendo Futuro. 2004.

Autoras Varias. *Guía de orientación profesional: el futuro en tus manos: haz tu elección profesional sin restricciones.* Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. 2005.

Autoras Varias. *Herramientas de apoyo para favorecer una elección profesional no sexista: Referentes profesionales femeninos.* Material del proyecto *Acortar Distancias*. Ayuntamiento de Getafe. 1999.

Autoras Varias. *Protocolo metodológico de transferencia (PMT): Formación e inserción profesional de mujeres en la construcción.* Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias. 2004.

Autoras Varias. *Protocolo metodológico de transferencia (PMT): Género y diversificación profesional en las políticas públicas de formación y orientación para el empleo.* Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias. 2004.

Jiménez Zozaya, Victoria; Aledo Fluxá, María Victoria (col.). *Género y diversificación profesional en las políticas públicas de fomento de la iniciativa empresarial: Protocolo Metodológico de Transferencia (PMT).* Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. 2004.

Santos Castro, Anabel. *Género y diversificación profesional en las políticas públicas de formación y orientación para el empleo: Protocolo Metodológico de Transferencia (PMT).* Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. 2004.

- **EMPODERAMIENTO**

Bown, Geraldine; Brady, Catherine. *¿Lista para dirigir?* Ediciones Granica A – 113. 1992.

Cawood, Diana. *Técnicas asertivas de dirección de personal.* Bilbao: Ediciones Deusto; D.L. 1987.

Lagarde, Marcela. *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres.* Instituto Andaluz de la Mujer. 1999.

Sánchez Hernández, María F. *Liderazgo político de mujeres.* Instituto Andaluz de la Mujer. 2003.

MANUALES PRÁCTICOS Y GUÍAS:

Autoras Varias. *Estrategias para el liderazgo de las mujeres.* Servicio provincial de la mujer de la Diputación Provincial de Málaga. 2006.

Autoras Varias. *Metodología de empoderamiento de personas en desventaja social ante las políticas de empleo.* La experiencia de la comarca del Guadalteba. Proyecto EQUAL-in-red. 2007.

Autoras Varias. *Ser líder no es difícil. Nuevo modelo de liderazgo con enfoque de género.* Servicio provincial de la mujer de la Diputación Provincial de Málaga. 2003.

Federación Mujeres Jóvenes. *Empoderamiento y liderazgo. Guía metodológica para trabajar con grupos.* Instituto de la Mujer. 2007.

Matiner Ten, Luz; Escapa, Rosa. *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres.* Instituto de la Mujer de Extremadura. 2007.

- **COMPETENCIAS DOCENTES**

Amador Muñoz, Luis [et al.]. *Formación de formadores en el ámbito profesional*. Instituto Andaluz de Administración Pública. Sevilla. 1999.

Autoras Varias. *Análisis de las actitudes sexistas en el contexto de la Formación Profesional Ocupacional*. Proyecto Libra. Instituto Andaluz de la Mujer. 1997.

Autoras Varias. *Diseño curricular de trayectos de formación para el trabajo*. Programa Formujer. CINTERFOR/ OIT. Buenos Aires. 2004.

Autoras Varias. *Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional*. Programa Formujer. CINTERFOR/ OIT. Montevideo. 2001.

Autoras Varias. *Teoría y análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos*. Mujeres Jóvenes. Madrid. 1999.

Autoras Varias. *Manual del Formador Ocupacional*. Sindicato Independiente de Trabajadores. Cádiz. 2006.

Autoras Varias. *Manual para la formación de formadores y formadoras en igualdad de oportunidades*. Servicio Gallego de igualdad. 2000.

Autoras Varias. *Guía metodológica. Formación de Teleformadores*. Consejería de Empleo. Sevilla. 2004.

Autoras Varias. *Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación: Aprendiendo de la experiencia EQUAL*. 2007.

Autoras Varias. *Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación*. EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer. Vizcaya- Gasteiz. 2000.

Espasadín Bustelo, Francisco. *Diseño de estrategias de formación y asesoramiento*. Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Sevilla. 2004.

García Aguilera, Francisco José; Aguilar Cuenca, Diego. *Formación de formadores: desarrollo integral de competencias pedagógicas para formadores*. Fundación EPES. 2001.

Olaya Ania, Miranda [et al.]. *Guía didáctica para la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Dirección General de Formación Profesional. Consejería de Educación y Ciencia, D.L. Oviedo. 2008.

4.2. Webs de interés

Se señalan a continuación una serie de sitios Web en los que rescatar información de interés en materia de empleo e igualdad de género, así como otro tipo de recursos disponibles en formato digital:

- Página Web del Instituto Andaluz de la Mujer. Apartado Empleabilidad y Formación. UNEM.
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-MARCO-ESTRATEGICO-REGIONAL-DE-.html>
- Página Web del Instituto Andaluz de la Mujer (Unidad Igualdad Género).
<http://www.unidadgenero.com/default.cfm>
- Módulo para trabajar la centralidad en el empleo. Asociación Vasca de Agencias de desarrollo “GARAPEN”. FSE.
<http://www.garapen.net/documentos/modulotrabajarcentralidad.pdf>
- Guía de recursos sobre Igualdad de género en el mundo del trabajo.
<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>
- Decálogo para los hombres y las organizaciones, en igualdad. Proyecto Transnacional All-Together. FSE. Delegación de Igualdad y Salud del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, Cádiz. 2005.
<http://www.all-together.org/es/index.php?act=1>
- Guía básica para incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los sistemas de empleo y formación. Emakunde. 2008.
http://www.kideitu.euskadi.net/s536532/es/contenidos/informacion/avances_proyecto/es_kideitu/adjuntos/guiaevaluacion_cast.pdf
- Poner en práctica la igualdad de trato. El papel de las acciones positivas. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades - Comisión Europea. 2008.
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/thembroch07_es.pdf
- Revista de Formación y Empleo.
http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2008/06/text/xml/Itinerarios_de_insercion_sociolaboral.xml.html
- Recursos ARGOS de prospección para el empleo. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/argos/inicio.jsp>
- Informe “Una cuenta satélite de los hogares”. Víctor Casero, Carlos Angulo. INE. Junio 2008.
http://www.ine.es/docutrab/empleotiempo/cuen_tiempo03.pdf
- Programas, recursos y materiales del Instituto de la Mujer estatal en materia de formación y empleo.
http://www.mtas.es/mujer/programas/empleo/menu_insercion.html
- Materiales digitalizados de empleo del Instituto de la Mujer Estatal.
http://www.mtas.es/mujer/publicaciones/materiales_digit/empleo_digital.htm

4.3. Caja de herramientas

Los recursos que se incluyen en este apartado van más allá de los contenidos y metodología objeto de la guía que nos ocupa. Se ha optado por aportar otro tipo de recursos de carácter audiovisual pues pueden apoyar la práctica docente y la profundización sobre algunos contenidos en materia de género. Son útiles para el equipo de coordinación del programa tanto para complementar su función formadora como informadora y de apoyo, pues conforma una batería de recursos que pueden ser recomendados al equipo técnico de las Unidades ante demandas concretas.

En Web

Anuncios televisivos que reproducen los roles y los estereotipos sexistas, y la invisibilización de las aportaciones de las mujeres.

<http://www.iam/mediopublicidad.es> (apartado de formación, recursos didácticos).

Cortometraje Sensibilización en conciliación de la vida privada y laboral “*Globos de Agua*”. CampTuriaConcilia. 2008.

<http://www.youtube.com/CampTuriaConcilia>

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

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

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

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

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

Píldoras ocupacionales. Fichas informativas sobre ocupaciones:

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

Documentales, películas y CD

Documental: ***¿Las profesiones tienen sexo?*** Ministerio de Educación y Ciencia. ICO. 1991. 20'. Analiza la problemática de la actual distribución de profesiones por razón de sexo, presentándose la opinión de mujeres que trabajan en oficios tradicionalmente masculinos.

Documental: ***Referentes profesionales femeninos***. Likadi. 1999. 37'. Entrevistas mujeres de diferentes profesiones subrepresentadas.

Documental: ***¿Dónde?, ¿cómo?, ¿cuándo?: las condiciones laborales de las mujeres ocupadas***. Canal Sur TV, con la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer. Guión y dirección, Victoria Sendón de León; asesoras, Carmen Olmedo y Rosa Gómez.

Película: ***Las mujeres de verdad tienen curvas: ¿Estudias y o trabajas?*** Directora: Patricia Cardoso. USA. 2002. 90'. Para trabajar el género y la inmigración, tradición y machismo, referentes, autoestima, orientación a los objetivos, valoración del estudio y el trabajo.

Película: ***Erin Brockovich***. Director: Steven Soder Bergh. USA. 2000. 128'. Para trabajar el desempleo y cargas familiares, trabajo y familia, roles sociales de género, iniciativa personal y búsqueda de empleo, autoestima y la confianza personal.

Película: ***La vida soñada de los ángeles***. Director: Erick Zonca. 1998. 113'. Facilita la reflexión sobre la importancia del trabajo en la construcción de las identidades personales y conocer distintas manifestaciones cotidianas de los problemas de la precariedad laboral.

Película: ***North Country***. Director: Niki Caro. USA. 2005. 126'. Identifica diversas formas de discriminación hacia las mujeres (desde las más sutiles hasta las más violentas) y descubre las condiciones que favorecen y facilitan el acoso sexual en el trabajo.

Película: ***Agnes Browne***. Directora: Angélica Houston. USA-Irlanda. 1999. 92'. Reflexiona sobre los problemas de disponibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar, así como los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder y permanecer en el empleo.

CD: ***Reconocimiento: Construye en Igualdad***. Proyecto Construyendo Futuro. 2004. Incluye los testimonios de mujeres empresarias en sectores en los que están subrepresentadas.

CD: ***Cómo desenvolverse con acierto en el mercado laboral***. Proyecto Equal Itaca. 2003. Material interactivo para comprobar la capacidad de desenvoltura en el mercado de trabajo y su conocimiento. Permite determinar el nivel de conocimiento del mercado de trabajo y los aspectos a reforzar.

CD: ***El juego del empleo***. Empléate. Proyecto Equal Itaca. 2003. Material interactivo que permite el conocimiento del mercado laboral y las herramientas de búsqueda.

CD: ***Un nuevo camino en... ORIENTACIÓN PROFESIONAL***. Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo. FSE. CD concebido para el uso del personal docente, pues proporciona elementos conceptuales y prácticos para el desarrollo de la Orientación Profesional como eje transversal de toda acción formativa.



ANEXO 1: GLOSARIO

ANEXO 2: ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ANEXO 3: CONTENIDOS PRIORITARIOS DE LA ORIENTACIÓN SEGÚN EL GRADO DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

ANEXO 4: CASO PRÁCTICO PARA EL TRABAJO NO PRESENCIAL. FICHA Y SOLUCIÓN

ANEXO 5: JUEGO DE TRASPARENCIAS

ANEXO 6: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS SESIONES

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

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

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

FACTOR	EDAD/SEXO
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>Para los hombres, la edad se relaciona con experiencia/inexperiencia, para las mujeres con responsabilidades familiares y falta de disponibilidad.</p> <p>Para los hombres, la paternidad es sinónimo de responsabilidad y compromiso laboral. La maternidad para las mujeres supone falta de disponibilidad.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>Habría que añadir a este factor el tipo de discapacidad: Las mujeres con enfermedad mental despiertan miedo y rechazo, y a las mujeres con discapacidad intelectual no se las supone capacitadas.</p> <p>Por otra parte, las mujeres con discapacidad que viven en el medio rural o municipios pequeños tienen mayores dificultades de movilidad y de acceso a las asociaciones, la información y los recursos de orientación.</p>
MUJERES GITANAS	<p>Éstos son los parámetros que marcan el estatus dentro de la comunidad gitana. En el caso de las gitanas, desarrollan un ritmo vital que se enfrenta con el de la sociedad mayoritaria. El tiempo que las mujeres dedican a la formación, la amistad entre iguales, el conocimiento del mundo, etc., las gitanas deben asumir compromisos y probable cambio de estatus en base a un potencial matrimonio y maternidad. Se las penaliza socialmente si se alejan de esta situación deseable.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>Añadir a este factor el desconocimiento del idioma español.</p> <p>Situación administrativa.</p> <p>Procedencia (marca un contenido de rol de género diferente).</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	<p>A más edad menos oportunidades de empleo.</p> <p>En algunas ocasiones, en trabajos agrícolas, si las mujeres no van acompañadas (o si no las lleva) por un hombre, no trabajan.</p>

FACTOR	COMPETENCIA/ CURRÍCULUM
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>Los hombres se incorporan masivamente al empleo, independientemente de su nivel de titulación. Sólo las mujeres con titulaciones medias y superiores tienen una tendencia creciente de incorporación y promoción en el mercado de trabajo.</p> <p>La empleabilidad de las mujeres depende más de sus niveles de formación que la de los varones.</p> <p>Las mujeres con niveles de estudios inferiores o sin estudios se ven prácticamente relegadas a actividades domésticas.</p> <p>Mientras el conjunto de competencias “no formales masculinas” son intercambiables en el mercado de trabajo, el saber hacer de las mujeres no supone ningún valor añadido en su currículum.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>Dificultades de acceso a la formación (existen un alto porcentaje de analfabetas funcionales o totales).</p> <p>Resistencias familiares a la incorporación de procesos formativos y experiencias profesionales.</p> <p>Desarrollo de competencias personales básicas.</p> <p>La idea de las mujeres con discapacidad como dependientes: no se les reconoce sus competencias (formales e informales) en la misma medida que a los hombres con discapacidad y al resto de mujeres y hombres en general.</p>
MUJERES GITANAS	<p>Desaprobación sobre la participación de las gitanas en espacios públicos alejados del “control” de la familia y la comunidad (no se acepta o se acepta con reservas).</p> <p>Nivel de formación bajo. Se priorizan los proyectos familiares sobre los personales, lo que lleva a muchas mujeres abandonar la formación o a no acceder a ella.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>Dos situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No reconocimiento de las formaciones adquiridas en origen, afectan a un porcentaje importante del colectivo. • Mujeres que llegan con bajo nivel de instrucción, o un nivel alto no reconocido por el sistema. <p>No se reconocen los saberes extraídos del proceso migratorio vivido. Éste puede llevar asociado el desarrollo de nuevas habilidades como la capacidad de analizar situaciones concretas o la búsqueda de nuevas respuestas ante situaciones de dificultad, la solidaridad, comunicación no verbal, el aprendizaje de nuevos códigos relacionales y culturales, etc.</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	<p>Baja formación y necesidades de cualificación (hay cada vez más mujeres en niveles de formación alto, aunque estas no permanecen en el medio rural).</p> <p>Desconfianza de sus aptitudes y competencias.</p>

FACTOR	OBSOLESCENCIA
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>Factores que afecta más a las mujeres por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Su trayectoria laboral, con mayor número de entradas y salidas relacionadas con la el cumplimiento de su rol de género o porque suelen estar más tiempo desempleadas. • Las mujeres dada su alta responsabilidad doméstica suelen tener menores oportunidades para participar en los planes de formación continua y la promoción profesional.
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>Elevada tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad.</p> <p>La mayoría de las mujeres con discapacidad están desempleadas y, entre las que trabajan, lo hacen en economía sumergida.</p>
MUJERES GITANAS	<p>El estatus y prestigio de las gitanas se obtiene a través de los logros en el seno de la familia (cumplimiento de las expectativas familiares y de la comunidad). Si, en general, las mujeres tienen una alta responsabilidad en el ámbito doméstico, esto se hace extremo en el caso de las gitanas, pues al no cumplir con su rol de género dentro de la comunidad, no solo sienten sentimientos de culpa, sino que se las puede calificar como "no gitanas".</p> <p>Elevadas tasas de inactividad. Desarrollo del empleo en el seno del negocio familiar, invisibilizado.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>Desfase en el desarrollo tecnológico de los países, que influye en la obsolescencia (en el manejo de las herramientas, materiales, etc., en determinados oficios).</p> <p>Por ejemplo, la tecnología en el ámbito doméstico, afecta a las mujeres que se insertan en el servicio doméstico.</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	<p>Obstáculo para la actualización de los conocimientos.</p>

FACTOR	CENTRALIDAD EN EL EMPLEO
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>La actividad laboral de los hombres se interpreta como la actividad principal y proveedora. Y la de las mujeres, como una aportación secundaria o de apoyo a la principal, de la que en algún momento se podría prescindir.</p> <p>Los hombres estarán siempre más cerca de las exigencias del mercado de trabajo que las mujeres, porque el empleo vertebró su eje de identidad. Las mujeres lo viven más como una opción, una posibilidad,...</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>No se les reconoce la capacidad para desempeñar un empleo (estereotipo ligado a la discapacidad). En este sentido, la familia juega un papel importante. La sobreprotección familiar conlleva la aparición de dificultades que impiden el ejercicio de la vida independiente, lo que afecta al reconocimiento de sus capacidades para desempeñar un empleo. En términos generales, el entorno cercano les hace conducir su identidad en el ámbito del hogar y la familia. El empleo no es un espacio que conciben próximo a ellas.</p>
MUJERES GITANAS	<p>Como ya se ha dicho, las mujeres gitanas priorizan los proyectos familiares sobre los personales en mayor medida que las mujeres en general. Por ejemplo, entre la comunidad gitana ni siquiera existe el discurso de la corresponsabilidad. La división de roles y de espacios está firmemente delimitada y su transgresión es duramente penalizada.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>La situación familiar marca una gran diferencia entre las mujeres inmigrantes y condiciona el peso de este factor. La situación familiar influye en la decisión de emigrar, en las modalidades de diseñar las estrategias migratorias y en la realización de proyectos de llegada e inserción. Para las mujeres que no tienen cargas familiares en los países de destino, el empleo adquiere una mayor centralidad.</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	<p>No contemplan el empleo como algo importante en su vida. Su papel está más vinculado a la ayuda familiar.</p>

FACTOR	AUTOIMAGEN PERSONAL Y PROFESIONAL
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>La autoimagen se relaciona directamente con el refuerzo del éxito o la respuesta a las expectativas sociales, aspecto dificultoso para las mujeres que no pueden responder (con igual dedicación) a las exigencias del mercado de trabajo (duplicidad de roles que tienen que jugar, “doble presencia”).</p> <p>Lo que se refuerza como exitoso en el colectivo masculino no necesariamente merece tal consideración en el femenino.</p> <p>Clave: La autoestima de las mujeres se sustenta sobre el cuidado y no se sienten tan seguras como los hombres en el desempeño de determinadas profesiones vinculadas a la tecnología, la fuerza o en ámbitos muy masculinizados.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>Las mujeres con discapacidad se enfrentan además a factores como las sobreprotección familiar, que conlleva la aparición de dificultades que limitan el ejercicio de la vida independiente.</p> <p>Autoimagen personal alejada de lo que se considera socialmente aceptable, lo que las lleva a tener una autoestima mucho más mermada (también se salen del patrón físico).</p>
MUJERES GITANAS	<p>Las mujeres gitanas tiene un elevado nivel de autoexigencia: deben cumplir con la carga global de su trabajo para evitar conflictos internos y con su comunidad. El acceder a servicios de empleo o a un empleo, puede interpretarse como una dejación de sus responsabilidades, provocando un sentimiento de culpa. A este conflicto se le une la necesidad de aprobación de su entorno (la aprobación de la familia es fundamental para las mujeres gitanas). La distancia entre lo que la familia está dispuesta aceptar y las exigencias reales del mercado de trabajo, sitúan a las mujeres muy lejos del mismo.</p> <p>Estas mujeres además han de enfrentar los estereotipos ligados a su etnia.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>En este factor influye mucho la procedencia de la mujer inmigrante y los estereotipos que la sociedad de destino tiene sobre ella.</p> <p>Por otra parte, los costes afectivos y psicológicos de la emigración (la distancia del país y de la familia o la situación psicoafectiva derivada de las experiencias vividas durante el proceso) crean una serie de barreras relacionadas con sentimientos de miedo, rechazo, culpabilidad, baja autoestima y autoconsideración, rechazo, etc.</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	Baja autoestima para un desempeño vinculado a la tecnología.

FACTOR	DISPONIBILIDAD
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>Los hombres tienen una disponibilidad objetiva total, a tiempo completo. La de las mujeres está directamente mediatizada por su inversión en el cuidado de las personas dependientes y no dependientes.</p> <p>Disponibilidad subjetiva: Para los hombres, se relaciona con su mundo de valores y expectativas. Para las mujeres, su rol de cuidadora y de apoyo afectivo, hace que afloren conflictos y sentimientos de culpa cuando creen abandonar su rol principal para invertir en sus propios intereses.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>Las mujeres con discapacidad terminan, en muchas ocasiones, como las cuidadoras de las personas dependientes de la unidad familiar, y no se les reconocen sus posibilidades de crecimiento en otros ámbitos como el empleo.</p>
MUJERES GITANAS	<p>Disponibilidad objetiva: las mujeres gitanas son las únicas responsables del trabajo doméstico y de cuidado. A esto se une la escasa o nula utilización de los recursos existentes en la zona, especialmente si la persona dependiente es adulta. El papel de cuidadora es el que mantiene y valora la comunidad, y la desaprobación social si éste se incumple es grande. Esto lleva a que la disponibilidad subjetiva sea pequeña.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>Si inician el proyecto migratorio, la disponibilidad es total. Aquellas reagrupadas o que reagruparon, tienen serios problemas de disponibilidad.</p> <p>Las redes con las que se cuenta en el país de destino pueden, a veces, obstaculizar el acceso de las mujeres al empleo, pues tienden a reproducir modelos de género de tipo tradicional.</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	<p>Baja disponibilidad. La actividad laboral gira en torno a las responsabilidades domésticas y la ayuda familiar.</p> <p>En algunos casos de trabajo estacional, las mujeres concentran el trabajo doméstico en los fines de semana e incluso en parte del año. En estos periodos, los tiempos de empleo se incrementan mucho. En cambio, los tiempos dedicados al cuidado personal se reducen al máximo, desapareciendo prácticamente los detinados al ocio y atención personales.</p>

FACTOR	ATRIBUCIÓN CAUSAL
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>Los hombres tienen una autoimagen profesional más positiva y, por su papel social preeminente, tienden a tener una atribución causal más compensada, ya que se les educa para dominar lo externo, para responder al reto y para autovalorar la propia capacidad.</p> <p>Las mujeres tienden más hacia la descompensación de la atribución causal, aunque en la mayor parte de los casos se relaciona más con una descompensación hacia factores internos.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>Se les transmite la idea de incapacidad. Son mujeres de baja autoestima, baja motivación y con bajo autorreconocimiento.</p>
MUJERES GITANAS	<p>Son mujeres que suelen situar la causa de su situación en factores externos, ligados a los estereotipos que la sociedad tiene sobre ellas. Se sienten juzgadas y reaccionan mostrando desconfianza, por ejemplo, ante el equipo técnico de los servicios de empleo.</p> <p>Por otra parte, desconocen sus capacidades y limitaciones. Suele haber mujeres que creen poder emplearse en cualquier sector, y lo contrario, las que piensan que no están capacitadas para ningún empleo. A esto hay que unir su papel social preeminente.</p>

FACTOR	CONOCIMIENTO DEL MUNDO DEL EMPLEO
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>Los hombres tienen integrado el funcionamiento del mercado de trabajo, su lenguaje y su información como parte de su vida.</p> <p>Las mujeres han vivido durante muchos años sin referentes claros ni pautas de comportamiento para imitar. Incluso en las capas más jóvenes, aunque más cualificadas y más familiarizadas con el medio laboral, el funcionamiento interno del sistema les resulta más desconocido que a sus compañeros.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>No se las prepara para el empleo, no se les reconoce la capacidad para poder desempeñarse en él y desconocen, por tanto, el mundo del empleo.</p>
MUJERES GITANAS	<p>Desconfianza de los equipos técnicos de empleo (se sienten juzgadas).</p> <p>Desconocen el funcionamiento del mundo del empleo y pueden tener una visión distorsionada del mismo.</p> <p>No identifican las fórmulas habituales de empleo, desarrolladas por la comunidad gitana, con las características del mercado de trabajo general.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>El colectivo de mujeres inmigrantes se caracteriza por un generalizado conocimiento del mercado de trabajo sumergido (muchas veces promovido por las redes migratorias) que tiende a facilitar el acceso y la permanencia en sectores informales, como los servicios de proximidad y la agricultura. Esto se acompaña de un desconocimiento del mercado laboral regulado y formal.</p> <p>A esto hay que sumar un desconocimiento de la realidad local en la que van a insertarse, lo que implica a veces un importante grado de aislamiento.</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	<p>Desconocimiento del mercado laboral. No han reflexionado sobre los cambios que el empleo puede producir en la organización de su vida.</p>

FACTOR	ESTILO Y MÉTODO DE BÚSQUEDA
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>Mayores oportunidades tienen quienes disponen de un estilo sistemático de búsqueda de empleo, tienen una buena autoimagen, disponibilidad, una atribución causal compensada, disponen de conocimientos y competencias adecuados al puesto que buscan, una motivación alta y una meta clara. Ellos se acercan más a este patrón.</p> <p>Mujeres y hombres usan distintas técnicas. Los hombres se mueven en circuitos próximos al empleo, en los que el boca a boca es muy efectivo. Tardan menos tiempo en encontrar empleo. Las mujeres usan una diversidad de técnicas de búsqueda mayor.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>No conocen las técnicas de búsqueda de empleo ni sus herramientas.</p> <p>Resistencias familiares a la incorporación en procesos de búsqueda de empleo.</p>
MUJERES GITANAS	<p>Desconocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo y de las técnicas y recursos de empleo de los que se pueden disponer.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>Conocimiento de las redes de trabajo informales y desconocimiento de las formales.</p> <p>Resistencia a dar información sobre sí mismas, lo que dificulta la tarea de los servicios de orientación.</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	<p>Desinterés por la búsqueda activa de empleo.</p> <p>Pocas posibilidades de movilidad y exclusión de las nuevas tecnologías de información y la comunicación.</p>

FACTOR	MOTIVACIÓN
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>La motivación está íntimamente ligada al lugar que el empleo ocupa en un proyecto de vida, a la centralidad del empleo.</p> <p>Las mujeres, por su socialización de género, elaboran proyectos de vida en los que la atención y el cuidado tienen un papel tan importante como emplearse. Esto hace que sus proyectos profesionales, en un modelo de empleo masculinizado, tengan bases menos sólidas que los de los hombres.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>Las mujeres con alguna discapacidad no se reconocen en el mundo del empleo, por lo que su motivación hacia este ámbito puede ser mínima.</p> <p>En el caso de querer acceder al empleo, los proyectos profesionales de estas mujeres se alejan no solo de un modelo de empleo masculinizado, sino que, en comparación con las otras mujeres, no alcanzan los cánones considerados válidos.</p>
MUJERES GITANAS	<p>Las gitanas no suelen tener motivación hacia el empleo (su proyecto de vida se organiza en torno a la familia, donde es valorada y reconocida).</p> <p>En el caso de tenerla, sus opciones suelen verse condicionadas con lo que la comunidad considera correcto o no. Hay empleos mal vistos para que los desempeñen las mujeres, especialmente, si se desenvuelven en entornos donde hay hombres.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>La motivación hacia el empleo va a depender de la situación administrativa y familiar en el país de destino.</p> <p>Las mujeres que han emprendido un proyecto migratorio autónomo y no tienen cargas en el lugar de destino, están altamente motivadas hacia el empleo, aunque muchas terminan desempeñando su actividad en el marco de la economía sumergida.</p>
MUJERES DEL ÁMBITO RURAL	Baja motivación hacia el empleo.

FACTOR	TENER UNA META CLARA. OBJETIVO PROFESIONAL (Buscar empleo de cualquier cosa es la mejor manera para no encontrarlo)
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>Es muy importante tener definido lo que se quiere y las razones que apoyan esa decisión.</p> <p>Los hombres desarrollan una atención concentrada, focalizada hacia un único ámbito.</p> <p>Para las mujeres, fijar un objetivo profesional, con todo lo que conlleva de tiempos y dedicación, supone un esfuerzo mayor. Cuesta más trabajar este aspecto con mujeres que con hombres, porque les cuesta más implicarse en él.</p> <p>Los hombres se marcan objetivos profesionales progresivos (carrera profesional), las mujeres se marcan objetivos puntuales y finales.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	Muchas no se plantean el empleo como una opción, lo que las aleja de tener una meta profesional clara.
MUJERES GITANAS	Carecen de una meta clara y realista. Como ya se ha dicho, podemos encontrar mujeres gitanas que creen poder emplearse en cualquier sector, o al contrario, las que piensan que no están capacitadas para ningún empleo.
MUJERES INMIGRANTES	<p>Urgencia por encontrar empleo para poder mantenerse en el país de origen. No organizan su búsqueda a partir de un objetivo profesional claro y realista, sino que persiguen conseguir un empleo de lo que sea.</p> <p>A las inmigrantes les vale todo y no fijan objetivo lo suficientemente ambicioso para simultanear un trabajo de supervivencia con un objetivo a largo plazo.</p>

FACTOR	RELACIÓN ENTRE EL COSTE-BENEFICIO
MUJERES Y HOMBRES EN GENERAL	<p>En la comparación entre el coste-beneficio existe una gran diferencia según se sea hombre o mujer.</p> <p>Elas lo hacen teniendo en cuenta lo que se denomina “el coste de oportunidad” del trabajo femenino. Esto es, “lo que les cuesta en términos dinerarios salir a trabajar fuera”, y que el cuidado de la familia se realice a través de “sus jornadas interminables” o del pago de otros servicios profesionales. Para ellas siempre será un coste. Para ellos siempre supone más un beneficio que un coste.</p>
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<p>Muchas mujeres con discapacidad deciden no incorporarse al empleo ante el temor de perder alguna pensión o subsidio.</p> <p>Estas mujeres se enfrentan habitualmente a barreras arquitectónicas y de transporte, especialmente las personas con movilidad reducida. Esto es una limitación importante a la hora de buscar o acceder al empleo, pues muchas veces, iniciar un recorrido corto es una odisea.</p>
MUJERES GITANAS	<p>El coste para las gitanas es aún más elevado que para las mujeres en general, no solo en términos dinerarios o de aumento de los niveles de autoexigencia en el cumplimiento de sus funciones familiares, además se enfrentan a ser calificadas como “no gitanas” si se alejan de lo que se espera de ellas.</p>
MUJERES INMIGRANTES	<p>Necesidad de empleo para mantenerse ellas y para enviar remesas a su país de origen.</p>

	No sabe si quiere emplearse	Quiere emplearse pero no puede	Quiere emplearse, puede, pero no sabe	Quiere emplearse, puede, sabe, pero...
<p>TODAS LAS MUJERES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El empleo como opción. El interés de estas mujeres no está en el empleo (factor centralidad en el empleo). • No sabe reconocer su valía profesional y no está acostumbrada a identificar conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en el ámbito reproductivo (factor competencias). • Desconoce el funcionamiento del mundo laboral y tiene una visión desvirtuada del empleo (factor conocimiento del mercado de trabajo). 	<ul style="list-style-type: none"> • Factor currículum y competencias. • Carencia de un objetivo claro (factor objetivo profesional). • La disponibilidad está condicionada al desarrollo de sus responsabilidades familiares y domésticas (factor disponibilidad). • Los conocimientos y experiencia laboral previa están obsoletos, no son suficientes o, simplemente, carecen de ellos (factor obsolescencia). • Brecha digital: mujeres con menos acceso a las TIC (factor métodos de búsqueda de empleo/ conocimiento del mercado de trabajo/ obsolescencia). 	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de las exigencias del mercado de trabajo. Algunas mujeres pueden estar fuera de los circuitos de participación pública ligados al empleo, lo que las aleja del conocimiento y el intercambio de información (formal e informal) sobre el funcionamiento de las fórmulas de búsqueda así como de los requerimientos del mercado de trabajo y las condiciones laborales. • La red de relaciones de las mujeres y sus espacios de participación suelen estar desligados del empleo. No suelen contar con un círculo de relaciones para difundir su perfil profesional, o no saben cómo aprovecharlo. • Las elecciones suelen estar condicionadas por la segregación profesional (mujeres en ámbitos y actividades saturadas). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser conscientes de que muchas mujeres responden a determinadas cuestiones desde lo que se considera políticamente correcto. Se enmascaran aspectos deficiarios relacionados con los contenidos abordados en los anteriores perfiles y que hay que sacar a la luz para afrontarlos. • Puede que no dominen algún tipo de destreza concreta relacionada con las habilidades sociales; o bien, exista alguna deficiencia relacionada con las técnicas de búsqueda de empleo (porque la desconocen o porque la conocen y no la han puesto en práctica). • Las posibilidades de movilidad geográfica de las mujeres son limitadas, ligadas a las cargas familiares y al menor poder adquisitivo y menores posibilidades de traslado.

ESPECIFICIDADES POR COLECTIVO	No sabe si quiere emplearse	Quiere emplearse pero no puede	Quiere emplearse, pero no sabe	Quiere emplearse, pero no sabe, pero...
MUJERES CON DISCAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none"> No pertenecen a la población activa (no suelen estar inscritas como demandantes de empleo), o no participan en la red de servicios de empleo a la comunidad (aún estando inscritas como demandantes). Desarrollo de competencias personales básicas y de competencias actitudinales. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de competencias personales básicas y de competencias actitudinales. Baja formación y necesidades de cualificación. Desarrollo de competencias profesionales. Dependencia del apoyo externo o de aprobación de profesionales antes de acometer un cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> Dependencia del apoyo externo o de aprobación de profesionales antes de acometer un cambio. No conocen las técnicas de búsqueda de empleo ni sus herramientas. 	
MUJERES DE ETNIA GITANA	<p>En todos los casos, resistencias familiares en la incorporación a procesos formativos o experiencias laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de competencias personales básicas y de competencias actitudinales. Baja formación y necesidades de cualificación. Desarrollo de competencias profesionales. Dependencia del apoyo externo o de aprobación de profesionales antes de acometer un cambio. 	<p>En todos los casos, resistencias familiares en la incorporación a procesos formativos o experiencias laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> Carecen de un mínimo conocimiento de lo que les ofrece el mercado laboral y de lo que ellas pueden ofrecer, por lo que su objetivo profesional, si existe, será muy difuso. Dificultades para adquirir compromisos a largo plazo, lo que afecta, por ejemplo, al mantenimiento de su participación en el proceso de orientación. Disponibilidad de tiempo limitada y necesidad de negociar con la familia. Importante tener claro lo que van a hacer. Identidad gitana: Análisis de las barreras internas y externas. 		

ESPECIFICIDADES POR COLECTIVO	No sabe si quiere emplearse	Quiere emplearse pero no puede	Quiere emplearse, puede pero no sabe	Quiere emplearse, puede, sabe, pero...
MUJERES INMIGRANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Situación administrativa • Situación familiar en la localidad de destino que condiciona su disponibilidad. • Desconocimiento de la realidad local. Posible situación de exclusión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situación administrativa. • Nivel de instrucción en el país de origen. • ¡Ojo! Con las redes informales de tipo familiar o étnico y la posición de las mujeres en ellas. • Situación de la vivienda. Puede influir en las oportunidades de mantener los compromisos acordados en el empleo o con el proceso de orientación. • Valoración de las capacidades adquiridas en el proceso migratorio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del mercado sumergido pero desconocimiento del mercado de trabajo regulado. 	<p>Quiere emplearse, puede, sabe, pero...</p>
MUJERES DEL MEDIO RURAL	<ul style="list-style-type: none"> • No contempla el empleo como algo importante en su vida. • No ha reflexionado sobre los cambios que el empleo puede producir en la organización de su vida. • Desconfianza de sus aptitudes y competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta disponibilidad. • Necesidad de formación y cualificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento del mercado laboral. • Exclusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. 	<p>Quiere emplearse, puede, sabe, pero...</p>

Ficha: Caso Práctico Mujer Inmigrante Marroquí²⁴

INSTRUCCIONES

Imagina que una mujer marroquí acude a tu servicio porque necesita encontrar empleo. A continuación encontrarás una ficha informativa con los datos que has podido averiguar en la primera fase del Itinerario Personalizado de Inserción: la Recepción y Acogida.

A partir de esta información, habría que plantear una primera estrategia de trabajo con esta usuaria, identificando su grado de empleabilidad y proponiendo una serie de actividades encaminadas a la mejora de su empleabilidad y a la definición de su objetivo profesional.

Lee atentamente la información de esa ficha y, posteriormente, responde a los interrogantes que se te plantean.

Datos Identificación	<ul style="list-style-type: none"> • Mujer Inmigrante Marroquí • 37 años
Situación Personal	<ul style="list-style-type: none"> • En situación regularizada (permiso de residencia temporal por reagrupación familiar) • Estancia en España: 7 años de residencia • Vive en régimen de alquiler. Empadronada • Los Servicios Sociales le conceden una pequeña cantidad para pañales y puntualmente pagan atrasos en alquiler de vivienda • No posee carnet de conducir
Situación Familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Familiar Monomarental (2 hijas, de 9 meses y 2 años) • Sin apoyos, ni redes familiares o amistades • El padre de sus hijas no pasa la pensión oportuna
Situación Socio-Económica y Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Habla castellano con dificultad: ni lo lee ni lo escribe • Choque cultural. Desconocimiento de la cultura de acogida y falta de integración. Sensación de rechazo • Barreras relacionales y psicológicas: Alto grado de frustración e infravaloración de sí misma • Actualmente no trabaja de forma remunerada • Escasa cualificación y experiencia dentro del sector servicios-rama hostelería (se reduce a la experiencia como ayudante de cocina en empresas de compatriotas, sin dar de alta) • Por su situación, necesita trabajar con urgencia • Desconocimiento del mundo del empleo y de los canales de búsqueda activa • Escasas Habilidades Sociales • Desconocimiento de las nuevas tecnologías

CUESTIONES A RESOLVER

1. ¿Según la información de la que dispones, en qué perfil de empleabilidad de los propuestos, situarías a esta mujer inmigrante? ¿En qué te basarías para realizar dicha afirmación?
2. ¿Qué otra información necesitarías recabar, además de la expuesta, para iniciar un Itinerario Personalizado de Inserción con esta usuaria?
3. ¿Qué actividades propondrías para iniciar el itinerario de inserción y en qué factor de empleabilidad incidirías?

SOLUCIÓN: CASO PRÁCTICO MUJER INMIGRANTE MARROQUÍ

CUESTIONES

1. **¿Según la información de la que dispones, en qué perfil de empleabilidad de los existentes situarías a esta mujer inmigrante? ¿En qué te basarías para realizar dicha afirmación?**

Esta usuaria se encontraría en el Perfil de empleabilidad 2: “Quiere emplearse pero no puede”.

Las mujeres dentro del Perfil 2 “Quiere emplearse pero no puede”, son aquéllas que tienen clara su intención de emplearse, por diferentes motivaciones, pero no pueden llevar a cabo su objetivo profesional a corto plazo, debido a la presencia de algún obstáculo o barrera en sus factores de empleabilidad, que está actuando como elemento bloqueador de dicho proceso de inserción. En nuestro caso, la usuaria tiene muy claro que necesita un empleo, pues acude a nuestro servicio UNEM motivada por dicha necesidad “imperiosa”.

Según la información de la que disponemos, la usuaria presenta varios obstáculos internos que suponemos pueden estar incidiendo negativamente en su grado de empleabilidad, como son:

- Variable Sexo y Cultura: Doble discriminación, por ser mujer y por ser inmigrante.
- Barrera lingüística (lecto -escritura del castellano) y comunicativa-relacional (falta de integración y dominio básico de habilidades sociales, que provocan altos niveles de frustración e insatisfacción personales).
- Choque cultural que genera una sensación de rechazo (desarraigo sociocultural). Ello podría provocar sensación de desconfianza ante las Instituciones de empleo, debido a estereotipos del país de origen, así como por el desconocimiento de las estructuras y canales de empleo.
- Situación administrativa: Tiene permiso de residencia temporal por reagrupamiento familiar, sin permiso de trabajo, lo que a su vez dificulta la obtención de un empleo “regularizado” para cubrir su imperiosa necesidad económica.
- Escasa cualificación y experiencia profesional (reducida al sector servicios, rama hostelería, en empleos sumergidos de compatriotas).
- Parece no contar con redes familiares o de apoyo. Situación familiar crítica, sin empleo, con dos criaturas y sin apoyo económico de su anterior compañero.

Y además de los obstáculos personales anteriores, podemos intuir que existen otras barreras contextuales externas que pueden estar jugando un papel importante en su grado de empleabilidad, y de las cuales habrán de tomar conciencia tanto profesional como usuaria, y que, entre otras, podrían ser:

- Presencia de prácticas culturales y posibles prácticas religiosas diferentes al país de acogida, con todo lo que ello conlleva (estereotipos culturales, posibles actitudes racistas y/o xenófobas y desconfianza del país/empresariado que la acoge, fruto del desconocimiento en materia multicultural, que prefiere la contratación de otras culturas similares a la española según idioma, costumbres, etc.)
- Prevalencia de la cultura empresarial sexista (respecto a la contratación de mujeres, limitación de sectores productivos para mujeres como consecuencia de la segregación ocupacional, peores condiciones laborales para mujeres,...)

2. ¿Qué otra información necesitarías recabar, además de la expuesta, para iniciar un Itinerario Personalizado de Inserción con esta usuaria?

Podría indagarse de forma más precisa sobre su realidad y situación administrativa para desvelar algún otro dato de utilidad o profundizar en los que ya se poseen, por ejemplo, si tiene el permiso de residencia permanente (a partir de los 5 años de residencia en España podría solicitarlo), si conoce los trámites, detectar resistencias a proporcionar información sobre sí misma, cuál es su estado civil, si utiliza servicios de apoyo al cuidado o servicios escolares, sus horarios (condicionarán sus disponibilidad), etc.

Se puede profundizar sobre el grado de conocimiento de los recursos de los que puede disponer, como la “tarjeta de servicios previos al empleo”, si alguna vez la ha solicitado, si conoce los beneficios que puede obtener si la solicita. En este punto, es necesario indagar sobre su actitud hacia el empleo y, concretamente, hacia el empleo regular y cómo reaccionaría si consiguiera un empleo que pudiera facilitar la solicitud de su permiso de trabajo. Del mismo modo, hay que saber si conoce estos procedimientos administrativos y si es así, hasta qué punto.

También sería fundamental conocer su nivel formativo, titulación obtenida, conocimiento de algún otro idioma (francés, etc.), cualificación y grado de experiencia profesional formal o informal, demostrable o no, de su país de origen,... Es importante indagar sobre qué saberes informales se reconoce (adquiridos en los distintos ámbitos y a partir de su proceso migratorio) y el valor que les da. En esta línea, se debería continuar indagando sobre cuáles son sus preferencias profesionales, sobre el grado de claridad de su objetivo profesional y, si lo tuviera, analizar hasta qué punto es realista teniendo en cuenta su situación de partida y los condicionantes del mercado de trabajo local.

Por otra parte, se necesitaría desvelar el grado de prioridad que concede al empleo en su vida o “centralidad del empleo”, con independencia de la situación de urgencia económica, con la intención de mejorar gradualmente sus condiciones laborales y su estabilidad laboral futura, así como diversificar sus opciones profesionales. Del mismo modo, habría que profundizar en su grado de disponibilidad subjetiva y objetiva y hasta qué punto cuenta con alguna red de apoyo en la localidad. Así mismo, es necesario profundizar sobre su conocimiento y relación con redes migratorias.

Es importante conocer los significados atribuidos por la usuaria a conceptos como orientación, empleo, trabajo, autoestima, disponibilidad, etc. Solo así podremos entender y, posteriormente, explicar qué se trabajará en el Itinerario de inserción, unificando significados con la usuaria.

Por otra parte, es necesario conocer los recursos de la zona en materia de inmigración y, concretamente, relacionada con la procedencia de la usuaria, como recursos con los que establecer colaboraciones.

3. ¿Qué actividades propondrías para iniciar el itinerario de inserción y en qué factor de empleabilidad incidirías?

Las actividades propuestas deben ser coherentes con los principales obstáculos detectados en el diagnóstico y abordar los contenidos de orientación que, por un lado, favorezcan la mejora de su empleabilidad y faciliten su rápido acceso al empleo (urgencia económica) y, por otro, aborden aquellos otros aspectos que perpetúan las desigualdades de género y limitan el crecimiento de las mujeres como profesionales. Estos contenidos están muy relacionados con su grado de empleabilidad. En este caso, hemos situado a la usuaria en el perfil “quiere trabajar pero no puede”, aunque sería conveniente abordar contenidos de la orientación que corresponderían metodológicamente al perfil “no sabe si quiere emplearse”. Por otra parte, es una mujer inmigrante marroquí, procedente de una cultura donde los roles de género están muy marcados y la sumisión de las mujeres es más acusada.

En un primer momento, habría que derivar a la usuaria a algún servicio que ofreciera cursos de español, con el objeto de que aumentara su dominio del idioma. Si en el diagnóstico descubrimos que no sabe leer ni escribir en su país de origen, habría que buscar también cursos de alfabetización. Estas primeras acciones pueden además permitir a la usuaria ampliar sus redes de relación. Es importante coordinarse con la persona responsable de ese servicio para fomentar la participación de la usuaria y la ampliación de sus redes.

Paralelamente a esto, puede contactarse con el CIM local para estudiar la situación administrativa y familiar de esta mujer y analizar posibles salidas, al igual que con los servicios sociales. Se evitará hacer la gestión desde la UNEM e incitar a la usuaria para que ella misma la realice, incentivando su iniciativa y el conocimiento en primera persona de los procesos administrativos y los servicios.

Aunque la usuaria se sitúa desde la certeza de que quiere emplearse, es posible que sea necesario trabajar el factor centralidad en el empleo, por lo que habrá que desarrollar actividades individuales o grupales en esta línea. Si se cuenta con más usuarias con su misma necesidad, pueden ser muy útiles las actividades grupales que permiten la interrelación y el enriquecimiento a partir de las experiencias de las otras. Mediante técnicas grupales pueden trabajarse factores como desvelar los saberes informales y poner en valor los aprendidos a lo largo del proceso migratorio, o el conocimiento del entorno, no solo laboral, sino también cultural. Este último factor puede trabajarse con actividades grupales mixtas, con mujeres inmigrantes y mujeres locales. Es importante nombrar estos saberes en el lenguaje del mercado laboral y empezar a tomar conciencia de su imagen como profesional.

Trabajar alguna actividad que facilite que esta usuaria defina su objetivo profesional partiendo de sus saberes formales e informales, y poder así establecer una serie de derivaciones a acciones formativas que le sean de utilidad. La participación en acciones formativas requiere cierta disponibilidad de la usuaria, por lo que de forma paralela a la definición del objetivo profesional, debería abordarse este factor a partir de sus posibilidades reales, orientando hacia la búsqueda de recursos de apoyo o bien, trabajando las habilidades de negociación con la usuaria si cuenta con una red de apoyo en la localidad, etc.

Una vez avancemos en el trabajo con la usuaria y en función de la información obtenida en el diagnóstico, podríamos apuntar a otras actividades que permitirían completar su Itinerario de Inserción Profesional.

Proponemos en este anexo un juego de transparencias, bien para que sean utilizadas por la persona docente tal cual, o para que sirvan de apoyo a la elaboración de materiales propios.

OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- Garantizar el conocimiento homogéneo sobre los recursos básicos que el programa UNEM pone a disposición de los territorios
- Tomar conciencia de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo andaluz
- Consensuar los significados que se otorgan a los conceptos que hay que manejar
- Incidir sobre los elementos clave que darán contenido al trabajo orientador del equipo de las UNEM

CONTENIDOS

- Guía metodológica y de trabajo: Estructura y contenidos
- Igualdad y mercado de trabajo
- Conceptos básicos para el análisis de género del empleo/desempleo
- Integración de la perspectiva de género en la metodología de trabajo: El análisis de género de los factores de empleabilidad
- Fases del I.P.I.
- Análisis del grado de empleabilidad desde la perspectiva de género
- Organización trabajo no presencial
- Evaluación sesión de presentación

GUÍA METODOLÓGICA Y DE TRABAJO

¿QUÉ ES?



Un recurso de apoyo para el equipo técnico del Programa UNEM

¿QUÉ PRETENDE?



Proponer un material único que establezca homogeneidad en el procedimiento de trabajo

CARACTERÍSTICAS

Pensado como referente de consulta

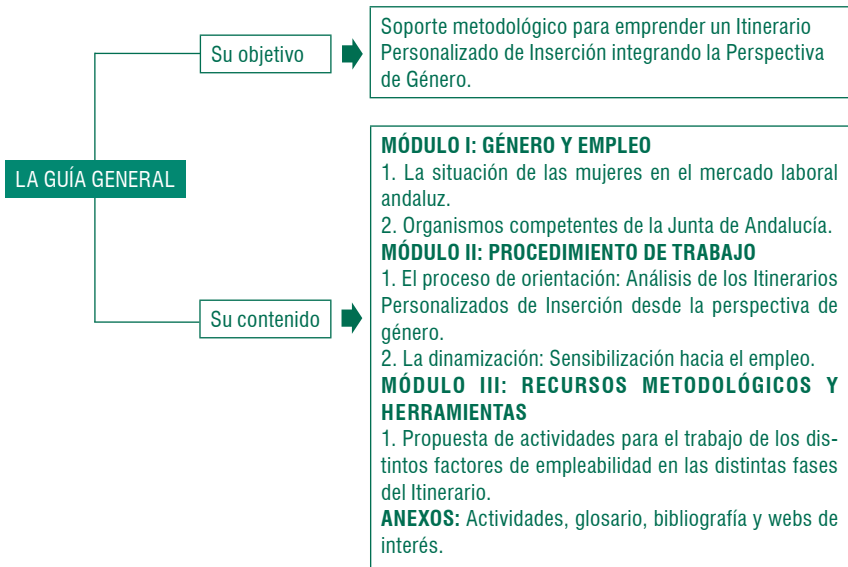
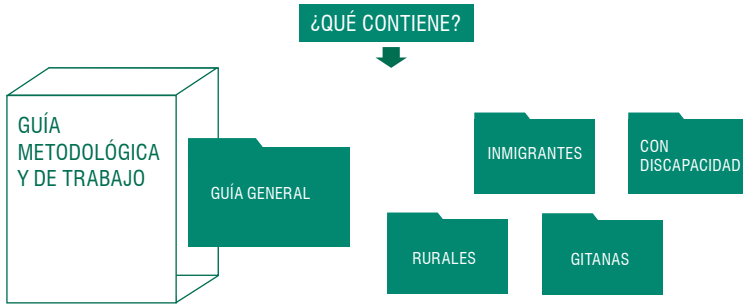


No ofrece un procedimiento cerrado y rígido

Desarrollo estandarizado



Facilita la localización de la información



MUJERES CON DISCAPACIDAD

MUJERES DEL ÁMBITO RURAL

MUJERES DE ETNIA GITANA

MUJERES INMIGRANTES

Su objetivo

Su contenido

Profundizar en las situaciones específicas que afrontan los distintos colectivos de mujeres en su acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

MÓDULO I: MUJERES (Con discapacidad, inmigrantes, gitanas o del medio rural) **Y EMPLEO**

1. Interrelación de los estereotipos de género con los ligados a cada colectivo.
2. Breve análisis de las políticas de empleo, igualdad y de las que afectan a cada grupo.

MÓDULO II: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

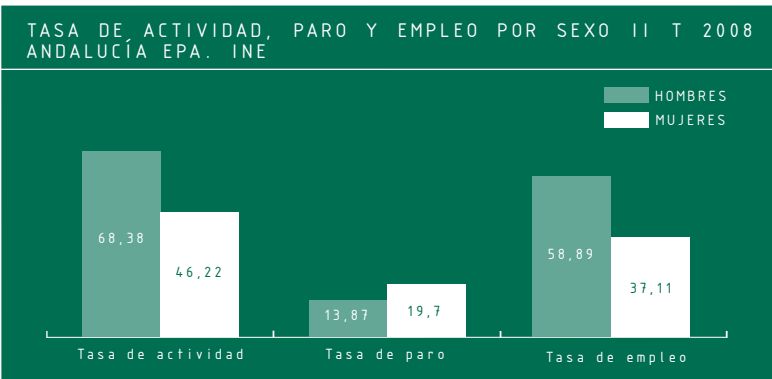
1. Situación de las mujeres de los distintos colectivos frente al empleo.
2. Principales barreras de acceso al empleo.
3. Claves para la mejora de empleabilidad.

MÓDULO III: RECURSOS Y HERRAMIENTAS

1. Recursos específicos para cada colectivo en materia de empleo.
2. Propuesta de actividades.

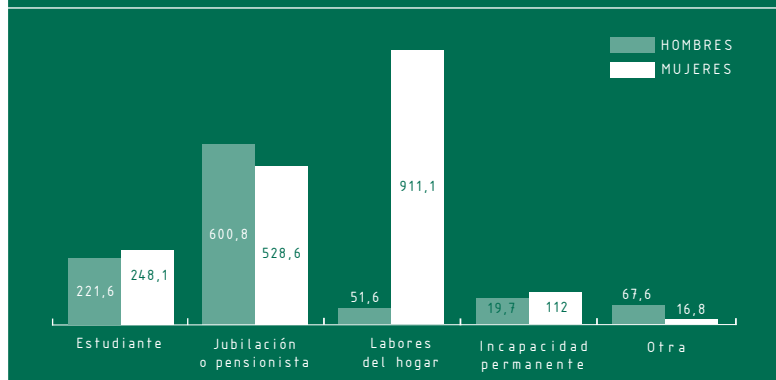
ANEXOS: Actividades, glosario, bibliografía y webs de interés.

LA REALIDAD: ALGUNOS DATOS



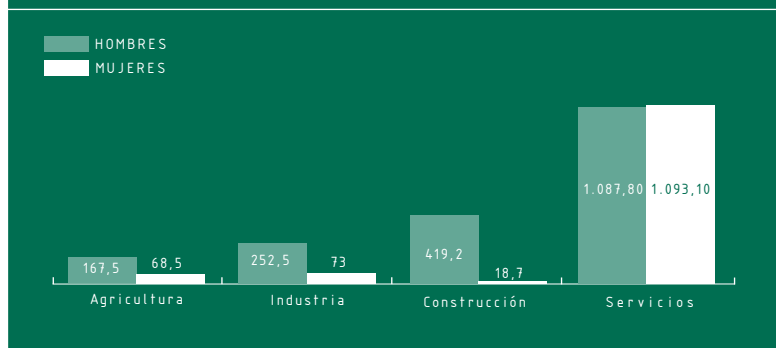
LA REALIDAD: ALGUNOS DATOS

POBLACIÓN INACTIVA POR SEXO Y SITUACIÓN DE INACTIVIDAD (MILES) II T 2008 EPA. INE. ANDALUCÍA



LA REALIDAD: ALGUNOS DATOS

POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS Y SEXO (MILES) II T 2008 EPA. INE. ANDALUCÍA



MUJERES EN PRESIDENCIA Y EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EMPRESAS IBEX-35

		2004	2005	2006	2007
AMBOS SEXOS	TOTAL CONSEJO	503	478	463	497
	Presidentes/as	37	37	35	35
	Vicepresidentes/as	39	40	41	53
	Consejeros/as	417	388	379	413
	Consejeros/as secretarios/as	10	13	8	5
% MUJERES	TOTAL CONSEJO	2,58	2,09	3,46	6,43
	Presidentas	5,41	0	2,86	2,86
	Vicepresidentas	2,56	2,50	2,44	3,77
	Consejeras	2,88	2,32	3,69	7,51
	Consejeras secretarias	0	0	0	0

<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W779.XLS>

DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO, ANDALUCÍA. AÑO 2005.
ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL, INE



<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W849.XLS>

IGUALDAD Y MERCADO DE TRABAJO

PERSISTENCIA SITUACIONES DE DESIGUALDAD

< TASA ACTIVIDAD MUJERES	> TASA INACTIVIDAD MUJERES
> TASA DESEMPLEO MUJERES	< TASA EMPLEO MUJERES
SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL Y VERTICAL	PEORES CONDICIONES LABORALES MUJERES
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	ECONOMÍA SUMERGIDA

CONCEPTOS BÁSICOS “ANÁLISIS GÉNERO DEL EMPLEO/DESEMPLEO”

SEXO-GÉNERO

ANDROCENTRISMO

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

ESTEREOTIPOS Y ROL DE GÉNERO

CONCEPTOS BÁSICOS “ANÁLISIS GÉNERO DEL EMPLEO/DESEMPLEO”

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL (Horizontal y Vertical, “Techo de Cristal”)

DISPONIBILIDAD

DISCRIMINACIÓN DIRECTA/INDIRECTA

ACCIÓN POSITIVA

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Metodología de
trabajo UNEM



ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

Valor añadido del programa



INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CADA FASE

¿CÓMO?



ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO



Distinta posición de las mujeres ante el empleo

¿QUÉ ENTENDEMOS POR EMPLEABILIDAD?

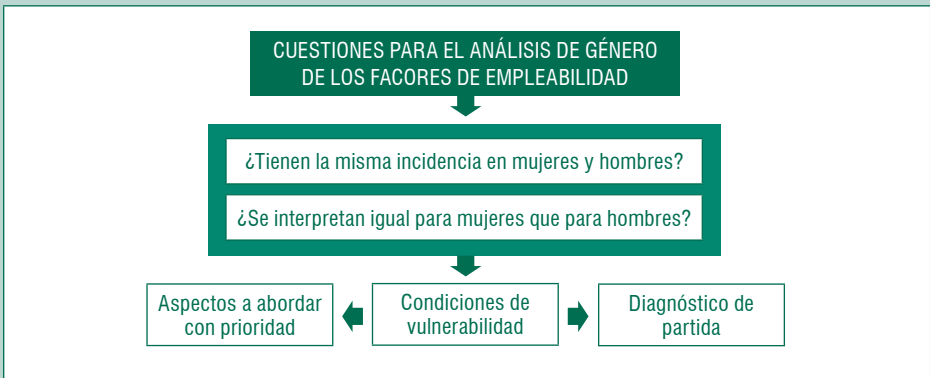
Se define como **la capacidad que una persona tiene para lograr un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de la vida.**

La capacidad de una persona para obtener un empleo viene dada por **una adecuada gestión de los factores que inciden en las ofertas (servicios de empleo)**, así como **la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente ante el mercado laboral (servicios de orientación).**

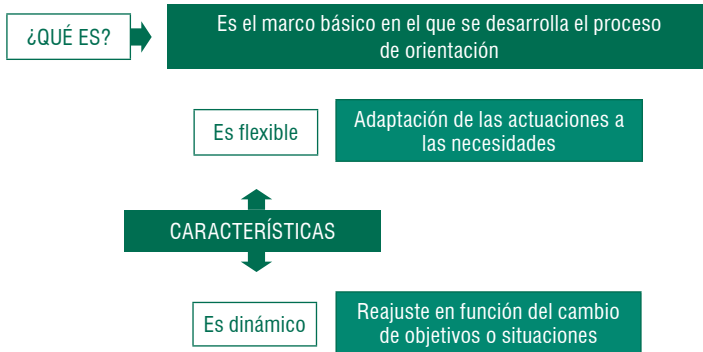
El concepto de empleabilidad nos permite **una visión global e integrada de los factores** que inciden en **la relación entre la persona y el empleo**, superando visiones sesgadas o parciales de tipo determinista (no se puede hacer nada bajo el peso de los factores socioeconómicos) o de tipo voluntarista (todo depende del individuo).

FACTORES QUE INCIDEN EN LA EMPLEABILIDAD

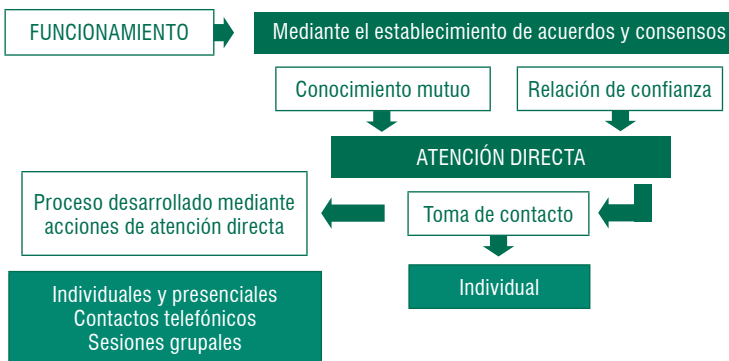
EXTERNOS: Contextuales y objetivos	INTERNOS: Psicosociales
<p>Situación del mercado de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Nuevo modelo de empleo: Globalización y las tecnologías introducen cambios en la actividad profesional, en las organizaciones y en las condiciones laborales.• Incorporación de las mujeres al empleo: cambio en el mundo de las relaciones y en los usos sociales que han generado la monetarización de ciertas actividades domésticas.• Ofertas de empleo existentes, concurrencia.	<ul style="list-style-type: none">• Edad/sexo• Competencia/currículum• Obsolescencia• Valor atribuido al trabajo o centralidad del empleo• Autoimagen personal y profesional• Disponibilidad (objetiva y subjetiva)• Atribución causal• Conocimiento del mundo del empleo• Estilo y método de búsqueda• Motivación (económica y psicológica)• Objetivo profesional• Equilibrio en la relación coste/beneficio



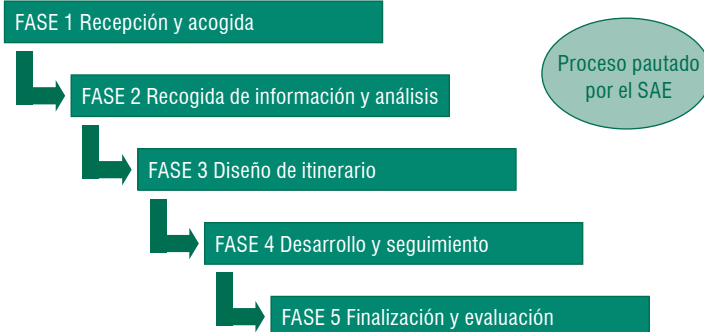
METODOLOGÍA DE TRABAJO UNEM: LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN



LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN



LOS ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN



¿Cómo integrar en un IPI la perspectiva de género?

Reducción de un desequilibrio concreto

SOBRE LOS OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

Determinar los resultados a corto plazo en materia de igualdad (más allá del cómputo de acciones)

SOBRE LOS CONTENIDOS DE LA INTERVENCIÓN

Análisis de los factores de empleabilidad teniendo en cuenta la situación de las mujeres y los hombres

SOBRE LA METODOLOGÍA

Criterios de circulación por el programa, relacionados con el punto de partida (de cercanía o lejanía) en que se encuentran las mujeres en relación con el empleo

SOBRE LAS HERRAMIENTAS

Reflejando la incorporación del principio de igualdad en el desarrollo de los contenidos

PROPUESTA DE PERFILES SEGÚN EL GRADO DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

Mujeres que:

No saben si quieren

Quieren pero no pueden

Quieren, pueden pero no saben

Quieren, pueden, saben pero...

MERCADO LABORAL

UBICAR UN CONTENIDO DE ORIENTACIÓN EN UN PERFIL NO SIGNIFICA QUE ESE CONTENIDO DEBA TRABAJARSE ÚNICAMENTE EN ESE PERFIL

EL DESARROLLO DE LAS FASES SIGUIENTES DEL IPI ESTARÁ CONDICIONADA POR LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO Y LOS CONTENIDOS A TRABAJAR EN CADA CASO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS SESIONES

Este cuestionario es un instrumento para recoger las opiniones de las personas participantes. La información que se solicita permitirá mejorar la calidad de futuras acciones. Es anónimo, por lo que se ruega responder con sinceridad y objetividad.

Por favor, cumplimente el cuestionario cuando se le indique, dedicando algunos minutos a reflexionar sobre las preguntas que se le proponen.

Gracias por su colaboración.

Valore de 1 a 4 su satisfacción con los diversos aspectos que se le proponen, siendo el 1 el valor más negativo y el 4 el más positivo:

1= Muy negativo 2= Negativo 3= Positivo 4= Muy positivo

I. Objetivos

Se han alcanzado los objetivos previstos para la sesión 1 2 3 4

Se aclararon adecuadamente los objetivos de la sesión al inicio de ésta 1 2 3 4

Los objetivos de la sesión responden a mis expectativas 1 2 3 4

II. Contenidos

Los contenidos impartidos me resultan útiles en el trabajo diario 1 2 3 4

El nivel de profundidad de los temas ha sido adecuado 1 2 3 4

El interés de los contenidos ha sido adecuado 1 2 3 4

La duración ha sido adecuada para estos contenidos 1 2 3 4

¿Eliminaría algún contenido? No Sí ¿Cuál o cuáles?

¿Se ha dejado atrás algún contenido que debiera haberse tratado en esta sesión?

No Sí ¿Cuál o cuáles?

¿Qué contenidos sugiere para la siguiente sesión teniendo en cuenta tus necesidades y tu función como profesional de la orientación?

III. Metodología

Ha facilitado alcanzar los objetivos 1 2 3 4

El ritmo de trabajo ha sido adecuado 1 2 3 4

El clima de trabajo ha sido adecuado 1 2 3 4

Se ha favorecido la participación activa 1 2 3 4

Las actividades planteadas se adecuaron a los objetivos y contenidos 1 2 3 4

Las actividades planteadas han sido suficientes 1 2 3 4

IV. Docente

Adecuación de su papel a los objetivos previstos 1 2 3 4

Conocimientos teóricos 1 2 3 4

Capacidad motivadora 1 2 3 4

Amenidad en sus intervenciones 1 2 3 4

Resolución de dudas 1 2 3 4

Accesibilidad 1 2 3 4

V. Recursos didácticos y aula

Los recursos didácticos empleados han contribuido al logro de los objetivos de la sesión 1 2 3 4

Los recursos didácticos se han adecuado a la dinámica de la formación 1 2 3 4

Las condiciones del aula han sido adecuadas 1 2 3 4

VI. Observaciones

Anote cualquier comentario o sugerencia que nos permita responder mejor a sus necesidades y mejorar futuras ediciones de esta formación:

