

Guía metodológica.

Programa dirigido

a mejorar

la participación social y laboral

de **mujeres**

inmigrantes, gitanas, mayores de 45 años

programa



Guía metodológica.

Programa dirigido

a mejorar

la participación social y laboral

de **mujeres**

inmigrantes, gitanas, mayores de 45 años

Elaborado por: Dinamia S. Coop.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
www.inmujer.es

NIPO: 685-16-029-7

Depósito Legal: M-33492-2016

Diseña y realiza: Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado

Índice

1. Presentación	5
2. Introducción general	7
2.1. Contenidos y estructura de la guía	7
2.2. Fines y objetivos de la guía	8
2.3. ¿A quién se dirige?	9
2.4. Criterios metodológicos básicos	10
3. Marco teórico y contextual	15
3.1. Sistema sexo género. División sexual del trabajo	15
3.2. Concepto de trabajo productivo y de sostenimiento de la vida	17
3.2.1. Trabajo productivo y de sostenimiento de la vida	17
3.2.2. Invisibilización del trabajo de cuidados no remunerado	19
3.2.3. Visibilización del trabajo de cuidados no remunerado	21
3.2.4. Valoración del trabajo de cuidados no remunerado: una estrategia clave	23
3.3. Usos del tiempo	25
3.4. Empoderamiento	26
3.4.1. Participación y toma de decisiones	27
3.4.2. Empleabilidad: autonomía económica	28
3.5. Las mujeres y el mercado de trabajo en la actualidad: aspectos clave	30
3.6. Competencias y conocimientos: el reconocimiento de la experiencia	35
3.6.1. Acreditación de competencias	35
3.6.2. Marco europeo y estatal de acreditación de competencias	37
3.6.3. Proceso para la acreditación de competencias	41

4. Caracterización del modelo	45
4.1. La necesidad de un modelo de itinerario de inserción social y laboral con enfoque de género	45
4.2. Bases metodológicas del modelo propuesto	47
4.3. Itinerario sociolaboral con enfoque de género	50
4.4. Evaluación del proceso de itinerario. Una aproximación	55
4.4.1. Orientaciones metodológicas a la hora de evaluar	56
5. Varios	59
5.1. Glosario	59
5.2. Bibliografía	64
5.3. Otro material de referencia	67

1. Presentación

Uno de los objetivos fundamentales del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades es promover el acceso de las mujeres a los derechos sociales y económicos, especialmente, para aquéllas que, por su situación socio-económica, tienen mayores dificultades. A este objetivo responde la elaboración de la presente Guía metodológica para el desarrollo de programas dirigidos a mejorar la participación social y laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Presentamos un material de apoyo para el desarrollo de procesos de trabajo con mujeres orientado a favorecer su inserción laboral, a través de la mejora de su empleabilidad y del fortalecimiento de sus capacidades para desenvolverse en la sociedad y en el mercado de trabajo. Este conjunto pretende sobre todo facilita el acercamiento a la realidad de algunas de aquellas mujeres con mayores dificultades de inserción: mujeres de etnia gitana, inmigrantes y mayores de 45 años.

Estos materiales son resultado del trabajo continuado del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades a lo largo de más de dos décadas, que ha sido desarrollado en las distintas guías publicadas anteriormente¹. En este sentido, esta nueva guía es sobre todo un trabajo de sistematización, ordenación y actualización –incluyendo para ello nuevas propuestas– del rico conjunto elaborado anteriormente.

En las últimas décadas se ha producido una incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, esto es ya un hecho irreversible, sin embargo la situación de mujeres y hombres en el mismo dista todavía mucho de poder calificarse como de igualdad efectiva.

En la actualidad casi todas las tendencias generales sobre la situación laboral de las mujeres (mayor tasa de actividad, mayor tasa de empleo a tiempo parcial, segregaciones horizontal y vertical...) se han venido manteniendo, sin que hasta el momento se hayan producido modificaciones sustanciales en el panorama descrito. Muy al contrario, se tiende a invisibilizar determinados factores estructurales que operaban, y lo continúan haciendo, en la situación diferencial de mujeres y hombres y que pueden abocar en mayores desigualdades en el empleo.

Asimismo, no hay que olvidar que en nuestro sistema social, el empleo se articula como núcleo generador de autonomía económica, de derechos sociales y de identidad. El empleo es una de las principales vías para la obtención de ingresos, es un generador de derechos sociales, articulados en nuestra sociedad por vía contributiva –el derecho a bajas por enfermedad o incapacidad, las

¹ Ver bibliografía.

prestaciones por desempleo, las prestaciones por jubilación, los permisos y vacaciones retribuidos— y, además, es un elemento que otorga identidad, ya que vivimos en un sistema social que sólo concede valor a lo público.

Por todas estas razones, se hace imprescindible acometer estrategias para favorecer la inserción laboral de las mujeres que tienen más dificultades para acceder al empleo. En definitiva, el acceso al empleo es una herramienta para el empoderamiento de las mujeres, estrategia fundamental para abordar procesos de mejora de la posición de las mujeres que contribuyan a la consecución de la igualdad real.

En consonancia con este planteamiento, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha elaborado diferentes materiales orientados a la mejora de la empleabilidad y del empoderamiento de las mujeres. En el marco de estos desarrollos se ubica la presente Guía que consta de herramientas específicas para ser utilizados como soporte metodológico y práctico en los procesos de participación social y laboral dirigidos a mujeres con especiales dificultades a través de dos vías fundamentales:

- Fomentando la autoestima y la confianza necesaria para que las mujeres se conviertan en protagonistas activas de su propio proceso de inserción social y laboral.
- Facilitando el autoconocimiento personal, a partir de la exploración de sus capacidades y competencias personales, sus preferencias y gustos, su motivación, diferenciando sus barreras internas y externas (del mercado laboral).
- Reforzando su autoestima a partir del reconocimiento del valor económico y social de sus competencias adquiridas a lo largo de la vida.
- Facilitando la incorporación y promoción en el empleo estable, mediante información, motivación y asesoramiento, técnicas de búsqueda de empleo y formación acorde a las necesidades del mercado en cada zona.

Se ha procurado elaborar una Guía comprensible y fácil de utilizar. Incluye por un lado los planteamientos teóricos que sustentan cualquier itinerario de inserción social y laboral, que se presentan en el presente volumen, y por otro lado, los aspectos operativos, más prácticos, sustentados en el ensayo y la experiencia contrastada, desarrollados a partir de una serie de dinámicas, principalmente grupales, que dirigen toda una estrategia orientada a lograr el cambio de actitudes y la mejora de cualificación que precisa cada mujer participante.

2. Introducción general

2.1 Contenidos y estructura de la Guía

Esta Guía metodológica para el desarrollo de programas dirigidos a mejorar la participación social y laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad, está concebida como una herramienta de trabajo, a partir de la cual, se tratan de manera personalizada diferentes aspectos del **itinerario de integración social y laboral**.

Su finalidad es facilitar herramientas que posibiliten una mejora en la participación de las mujeres en la sociedad —y en el mercado laboral—, a partir de sus capacidades y potencialidades, y estableciendo además recursos que identifiquen las dificultades propias y las del entorno, con el aliento en su superación.

La Guía consta de **4 volúmenes o cuadernos de trabajo**, 3 de ellos dobles. Un primer volumen introductorio donde se expone el enfoque teórico y metodológico de la propuesta de trabajo, y los otros tres que se corresponde cada uno de ellos con la guía metodológica de la dinamizadora y de la participante de tres grupos diferentes de mujeres en situación de vulnerabilidad: **mujeres de etnia gitana, inmigrantes y mayores de 45 años**.

- El **primer volumen introductorio** se da a conocer la finalidad, estructura, destinatarias, de la Guía; se establece el marco teórico y contextual del modelo de itinerario propuesto, se caracteriza el modelo de itinerario para el desarrollo social y profesional de las mujeres participantes propuesto y, por último, se da a conocer los conceptos elementales de evaluación de un proceso de estas características.
- El **segundo, tercer y cuarto volumen** se estructura como una propuesta **modular doble**:
 - a. Una primera parte que se corresponde a la **Guía Didáctica** dirigida a la dinamizadora encargada del programa/proyecto dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad y que consta de la siguientes contenidos:
 - ▶ Situación actual del colectivo específico de mujeres que corresponda en su caso (etnia gitana, inmigrantes o mayores de 45 años).
 - ▶ Módulos didácticos que pretende ser un soporte práctico para el desarrollo de las sesiones grupales dirigidas a las mujeres participantes.

La propuesta de trabajo en la que se enmarca esta guía es la realización de un itinerario de inserción social y laboral que se realiza de forma grupal, con formato de curso, pero con técnicas y actividades participativas y de análisis.

El contenido que se explica es la metodología a llevar a cabo, las técnicas y herramientas y la relación de fichas de apoyo que acompañan el proceso de mejora de competencias para la búsqueda de empleo.

La Guía Didáctica se complementa con los contenidos que ofrece la Guía de la participante.

- b. Una segunda parte, **Guía para la participante**, dirigida a las mujeres participantes en cualquier programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad. Cada una de las sesiones de trabajo de la Guía Didáctica tiene sus correspondientes técnicas y fichas de trabajo en la Guía de la Participante, fichas a realizar por cada usuaria.

La mayoría de las actividades que se proponen de esta edición se han elaborado a partir de las diseñadas en otros manuales por el Instituto de la Mujer² y para la Igualdad de Oportunidades, otros son de creación propia, o bien recopilados de otras guías y test estandarizados.

A continuación recogemos brevemente los objetivos de este material, las claves metodológicas y algunos aspectos para su aplicación para posteriormente exponer el marco teórico y contextual en el que se enmarca el mercado de trabajo y la situación de las mujeres en el mismo en la actualidad, así como el itinerario de inserción propuesto para la mejora del empoderamiento y de la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad.

2.2 Fines y Objetivos de la guía

Finalidad

Potenciar la calidad de vida de las mujeres participantes a través de la mejora de sus competencias, capacidades y habilidades tanto laborales como personales para que consigan finalmente una autonomía personal y económica.

Para ello se potenciará que las mujeres participantes consigan conocimientos más completos sobre sí mismas y el contexto en el que van a actuar, favoreciendo la adquisición de una **visión crítica sobre el reparto de papeles sociales asignado a hombres y mujeres**, que facilite el análisis realista del entorno y del mercado laboral, de las barreras que impone a las mujeres, así como la identificación de los recursos propios y capacidades para superar los obstáculos.

Los objetivos operativos que se plantean son:

- Incluir el **enfoque de género** en los procesos de itinerarios de inserción a través del llamado «mainstreaming» (transversalidad u horizontalidad).
- Facilitar el **cambio de actitud hacia el empleo** y hacia el mercado laboral, en varios sentidos: perder el miedo ante un mundo que las mujeres perciben como competitivo, masculinizado y

² Ver bibliografía en el volumen 1. Marco teórico.

muy alejado de sus competencias adquiridas; recolocar el empleo dentro de su proyecto personal, desplazando otros aspectos, rescatando tiempo, recursos propios y dándole un lugar prioritario en el proyecto personal.

- Facilitar el **auto-conocimiento personal**, a partir de la exploración de sus capacidades y competencias personales, sus preferencias y gustos, su motivación, diferenciando las barreras internas y las barreras externas (del mercado laboral).
- **Reforzar su autoestima** a partir del reconocimiento del valor económico y social del trabajo no remunerado desarrollado por las mujeres.
- **Extraer** de forma consciente sus experiencias del ámbito de trabajo no remunerado y desarrollarlas como **competencias útiles** en el mercado de trabajo.
- **Ofrecer los recursos** necesarios para la elaboración de un plan de búsqueda de empleo acorde a los intereses personales de cada participante y a las alternativas que ofrece el mercado de trabajo. Se trata de potenciar los recursos personales para la elección y proporcionarlos instrumentos **para una búsqueda de empleo eficaz y sistemática**.
- Ofrecer claves para la **búsqueda de información sobre su perfil ocupacional**, el entorno, el ajuste entre las demandas del mercado y su perfil competencial. Introducir o reforzar el **uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)** en este proceso de búsqueda de información y como herramienta de búsqueda de empleo.

Se trata por tanto de facilitar los instrumentos necesarios para que las mujeres elaboren su propio itinerario personal hacia su inserción social y laboral y por tanto para su consecución de autonomía personal y económica. Esta herramienta persigue **atender aspectos actitudinales, cognitivos, competenciales y emocionales**. Ha de permitir a las mujeres participantes identificar el proceso de cambio necesario para facilitar la inserción laboral (de responsabilidades, de disponibilidad, de redistribución de tareas familiares, de relaciones) de modo que sepan y puedan integrarlo en sus vidas. En definitiva, quiere ofrecer un espacio y un tiempo que permita a las participantes imaginarse en otros horizontes ocupacionales y de vida.

2.3 ¿A quién se dirige?

Esta guía está dirigida a profesionales que trabajan aspectos relacionados con la información, orientación, formación, dinamización y motivación laboral con mujeres que tienen especiales dificultades para la inserción laboral:

- Mujeres de etnia gitana.
- Mujeres inmigrantes.
- Mujeres mayores de 45 años.

Esta Guía es igualmente útil para trabajar con otros colectivos y grupos de mujeres con otras características pero con niveles de vulnerabilidad similares a los colectivos específicos señalados anteriormente:

- Mujeres que asumen en exclusividad la responsabilidad del núcleo familiar.
- Jóvenes.
- Desempleadas sin titulación.
- Mujeres que se quieren reincorporar al mercado laboral después de un periodo de inactividad laboral por cuidado de hijas e hijos y/o personas dependientes.
- Mujeres con discapacidad.
- Otras.

2.4 Criterios metodológicos básicos

Formación teórico-práctica

Todo el proceso de trabajo de la Guía se apoya en el trabajo con herramientas teóricas, ofrecidas por la persona dinamizadora, y trabajos prácticos. Los contenidos teóricos serán el soporte para propiciar el análisis tanto de las condiciones internas (de las propias participantes) para la definición de su plan de inserción laboral, como del entorno y del mercado laboral. El trabajo práctico tiene como objetivo que las mujeres utilicen los contenidos teóricos ofrecidos por la dinamizadora, en el análisis de su propia situación.

Ambas formas de trabajo son complementarias, es imprescindible ofrecer datos y bases teóricas para que las participantes las utilicen en el análisis de su propia historia personal y laboral y el trabajo práctico garantiza la apropiación de la teoría y de la información ofrecida.

El análisis de la realidad parte de un abordaje crítico desde la perspectiva de género, que facilite la deconstrucción de valores y de modelos socialmente establecidos que impiden o entorpecen las prácticas de la igualdad.

La Guía procura utilizar técnicas experimentales de aprendizaje, a través de dinámicas de trabajo participativas. Asimismo introduce una herramienta práctica de búsqueda de empleo a través de Internet, procurando que las participantes adquieran las herramientas básicas de búsqueda de empleo a través de la Red.

Dinámicas de trabajo que combinan el trabajo individual y grupal:

Todo el proceso formativo se propone combinando la realización de trabajo individual con dinámicas grupales. Es necesario en muchas de las actividades propuestas un momento de análisis individual, de forma que las participantes tengan un espacio de reflexión propio. Pero es muy útil que puedan contrastar el análisis individual con otras participantes y con las conclusiones de éstas.

El trabajo de grupo permite contrastar las propias percepciones y su adecuación o no a la realidad, comparar las vivencias y experiencias personales con las de otras mujeres, rescatar los elementos

comunes y los elementos o características propias, reconocer las causas estructurales de la subordinación de género, aprender de las experiencias ajenas, contrastar diferentes modelos y modos de intervención en la realidad, probar y experimentar nuevas formas de comunicación, fortalecer las redes sociales, reconocer los saberes de las otras, reconocer los propios saberes y expresarlos, obtener el reconocimiento del grupo, crear **autoridad** entre las mujeres.

- El trabajo grupal tendría dos objetivos principales: favorecer la toma de conciencia sobre la propia situación y potenciar un proceso de transformación personal dirigido hacia la mejora de su empleabilidad, y apuntalar y promover espacios de participación que sirvan fundamentalmente como complemento al proceso de análisis individual que va a realizar cada mujer en el proceso de auto-conocimiento, de toma de decisiones, de información y de planificación de su propio itinerario de inserción social y laboral.

Además, el trabajo grupal genera otras sinergias favorables al proceso de atención integral que se propone, como son:

- La creación de vínculos interpersonales.
- La mejora de las habilidades sociales.
- La ampliación de la red social.
- El habilitar espacios donde las mujeres puedan «pararse» mínimamente a reflexionar sobre lo que están sintiendo, lo que puede suponer una acción contenedora a nivel emocional.
- Ir estableciendo estructuras de apoyo a través de las redes informales que se generan en la acción grupal.

Hablamos de perspectiva de género

La perspectiva de género busca examinar el impacto del género en las oportunidades de las personas, sus roles sociales y las interacciones que llevan a cabo con otros. Pretende así desnaturalizar, desde el punto de vista teórico y desde las intervenciones sociales, el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros y mostrando los modelos inequitativos atribuidos tradicionalmente a hombres y mujeres.

La perspectiva de género debe estar presente en todo momento, como un eje que atraviese todas las dimensiones de la intervención. Analizar las causas de por qué a las mujeres nos cuesta valorarnos en el ámbito laboral o el tipo de elecciones que hacemos, la formación que tenemos, el tipo de empleo que buscamos, etc., están marcados por el proceso de socialización. Conociendo las diferentes formas de discriminación en la vida en general y en el mercado laboral en particular, podemos adquirir una mayor conciencia de la realidad que nos permita elegir libremente.

Los hombres y las mujeres se posicionan de forma distinta en la realidad social como consecuencia de las desigualdades estructurales del sistema patriarcal, que con su visión androcéntrica de la realidad, coloca a los hombres en situación de superioridad y dominación frente a las mujeres; es preciso analizar y visualizar estas situaciones injustas (violencia hacia las mujeres, salarios menores, etc.), para desde la toma de conciencia poder modificarlas. En España actualmente, contamos con una **igualdad formal**, es decir existe un reconocimiento igualitario de derechos, reconocidos

por ley, si bien existen carencias en la **igualdad real**, que se manifiestan en la desigualdad de salarios, en las dificultades para acceder a puestos de poder, en el reparto desigual de las horas de trabajo doméstico, etc...

La concepción constructivista del aprendizaje

Podemos decir que la teoría constructivista se basa en la idea de que el aprendizaje debe ser un proceso activo en el que la participante es protagonista de su propio aprendizaje y en el que la dinamizadora adquiere el papel de guía o facilitadora del mismo. La enseñanza se entiende así como el proceso que permite las participantes adquirir nuevos conocimientos y a la vez desarrollar sus habilidades de pensamiento a través del aprendizaje de estrategias.

El empoderamiento como clave de intervención

Entendemos una estrategia de empoderamiento como aquella que, gracias a la movilización de recursos psicológicos, sociales, materiales, promueve un proceso de transformación en las mujeres que logra incrementar sus niveles de autoestima y de autonomía. Cuando hablamos de empoderamiento nos referimos a la toma de conciencia de las propias capacidades y potencial de influir en nuestro entorno.

La fuerza interior de una persona se convierte en poder cuando otras personas la toman en cuenta, y le otorgan esa capacidad de influencia social. De ahí que cuando hablamos de empoderamiento nos refiramos a la toma de conciencia de las propias capacidades y potencial de influir en nuestro entorno.

El empoderamiento de las mujeres es algo más que el acceso de las mujeres a la toma de decisiones; es un proceso que necesita de la auto-percepción, auto-reconocimiento y auto-valorización de las capacidades, pero también del derecho a tener derechos, a iniciar cambios. Esto significa que es un proceso que necesita de condiciones subjetivas (cambios internos que realiza la propia usuaria), pero también de condiciones objetivas, materiales (la certeza de que el entorno le puede ofrecer algo). En este sentido, es especialmente relevante dotar a las mujeres de recursos para obtener y mantener un empleo, que es la base para la autonomía económica y para el acceso a los derechos sociales.

En este sentido, se propone un modelo de tres dimensiones para su análisis: la personal, la colectiva y la dimensión de las relaciones cercanas.

La dimensión personal consiste en desarrollar la confianza en sí misma y las capacidades individuales para superar la opresión internalizada por las mujeres. Ello tiene que ver con las acciones, tanto individuales como grupales, que permiten a las mujeres participantes el acceso a su propio yo y el análisis desde sí mismas de las situaciones propias y las del entorno para su mejora.

La dimensión colectiva se refiere a sumar esfuerzos individuales, con el objetivo de lograr un mayor impacto en un fin perseguido, remplazando un modelo competitivo por uno cooperativo, que se desarrolla en el marco de una organización y puede abarcar desde el ámbito local hasta el global. Esta dimensión se fundamenta en la acción colectiva y tiene que ver con las experiencias de relación grupal –clave fundamental del itinerario de inserción– y que permiten a las mujeres par-

participantes la visión colectiva de su realidad, sobre todo en lo correspondiente al mercado laboral, y su desarrollo para actuar.

En el núcleo de la dimensión de las relaciones cercanas se encuentran las habilidades de negociación, comunicación, obtención de apoyo y defensa de derechos y la dignidad. Igualmente esto se articula –y así se materializa en el itinerario– en lo que tiene que ver con las acciones tanto individuales como grupales ligadas a la adquisición de nuevas herramientas de socialización y relación entre mujeres.

Cada dimensión se articula con una o diferentes formas de poder: el poder desde dentro, el poder con, el poder sobre, el poder para.

La dimensión personal del empoderamiento se vincula estrechamente con el **poder desde dentro**. El proceso para conseguir éste se produce al reconocer que una misma no es fuente de todos los problemas sino que se encuentra restringido por estructuras externas (Townsend, 2002). Sólo cuando las mujeres pueden «conocer» otras maneras de ser y de participar en un proceso analítico con miras al reconocimiento de sus intereses estructurales como grupo subordinado, puede construirse el poder desde dentro, pero éste tiene que surgir desde el propio ser (Kabeer, 1997). Se genera a escala individual y, aunque pueda parecer inefectivo por tener bases individuales, tiene enormes potencialidades, pues lleva a la movilización de las mujeres para cambiar su situación de género.

La dimensión colectiva del empoderamiento se relaciona con el **poder con**. Es el poder de grupo, la fuerza de la suma de poderes individuales (Rowlands); lo cual permite alcanzar logros colectivos y solidarios. El poder con puede ser expresado en la búsqueda de una identidad compartida, la oportunidad para negociar como grupo, compartir el poder, buscar apoyo de otras. Cuando esto se consigue, se constituye un poder creativo con estructuras horizontales y participación real. El itinerario, a través de sus acciones grupales, contribuye especialmente a ello.

El **poder sobre** consiste en la habilidad de una persona o grupo para hacer que otra persona o grupo realice algo en contra de sus deseos. El poder en este caso se localiza en los procesos de toma de decisiones y en el conflicto. Las decisiones se toman en los niveles de lo familiar (uso y distribución de los recursos, conciliación, etc.), lo laboral, etcétera. Este poder puede asumir la forma de violencia física o psicológica, quitar recursos o amenazar con hacerlo. La coerción, manipulación e información falsa son otras formas del ejercicio del poder sobre. El conflicto no siempre se manifiesta públicamente y las decisiones no son «fácilmente visibles». El itinerario puede servir para desnudarlo y hacerlo evidente.

El **poder para** se refiere a la capacidad interpersonal en la toma de decisiones; poder para es un poder generativo, uno de sus aspectos es el liderazgo que surge cuando se ve la posibilidad para que un grupo alcance algo que produce un impacto o efecto.

En especial, desde el itinerario se vinculan acciones que permiten el desarrollo del empoderamiento ligado al poder desde dentro y al poder con, es decir, aquellas formas de poder que facilitan y transforman las vidas de las mujeres que acceden al Servicio. Se trata de desarrollar la creatividad, dirigiendo ésta, en este caso, hacia la empleabilidad, de manera que las mujeres adquieran

nuevos instrumentos con los que afrontar el mercado de trabajo y, por ende, su vida económica. A sabiendas, no obstante, de las dificultades y limitaciones que su vida personal y comunitaria puede ejercer sobre ello.

Para emprender un proceso de empoderamiento, además de conocer sus derechos legales, las mujeres deben entender las dimensiones sociales, políticas, culturales y psicológicas de la desigualdad de género y, a la vez, deben vislumbrar posibilidades reales de lograr una transformación.

3. Marco teórico y contextual

«Solo en sociedades donde los trabajos de cuidados no estén determinados por sexo, género, raza, o cualquier otra categoría social, entonces puede tener sentido el ideal de igualdad o justicia social... Toda sociedad ofrece y requiere cuidados y, por tanto, debe organizarlos de tal manera que pueda dar respuesta a las dependencias y necesidades humanas manteniendo el respeto por las personas que lo necesitan y sin explotar a las que están actuando de cuidadoras».

(Martha Nussbaum)

3.1 Sistema sexo género. División sexual del trabajo

Un elemento clave para la comprensión histórica de las relaciones entre mujeres y empleo es el concepto de **división sexual del trabajo**. Concepto que hace referencia *«al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género. Este reparto varía según las sociedades y las épocas históricas, pero existe en todas las sociedades que se conocen. El reparto de “actividades” no sería tan significativo si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida»* (Gómez Bueno, 2001).

Si bien es verdad que las mujeres tienen cada vez una mayor participación en el trabajo remunerado, esta, como argumenta Elsa Gómez Gómez (Organización Panamericana de la Salud, 2008), no ha conllevado una redistribución significativa del trabajo no remunerado, por lo que, su mayor dedicación al mismo, limita su tiempo y sus oportunidades para participar en el mercado laboral y, por tanto, para acceder a los beneficios económicos y de protección social ligados a esta participación. Consecuentemente, esto restringe las posibilidades de independencia económica, disponibilidad de ingresos propios y de recursos de protección social para la satisfacción autónoma de las necesidades.

Por lo que respecta a la concreción de la división sexual del trabajo, en las parejas heterosexuales tradicionales, la relación entre el tiempo dedicado por cada integrante de la pareja al trabajo de cuidados no remunerado se ha considerado fundamentalmente sobre tres variables: los **recursos de la pareja, la disponibilidad temporal y la ideología de género**.

A continuación se detalla brevemente cómo se ha planteado la influencia de cada variable.

- **Los recursos de la pareja.** La desigual distribución de este trabajo se explica tomando como base, en primer lugar, los recursos económicos: el cónyuge que aporta más dinero al sostenimiento del núcleo familiar dedica menos tiempo al trabajo de cuidados no remunerado. Otro recurso que se ha considerado es la cualificación de las mujeres: a mayor cualificación, disminuye el tiempo que dedica a las tareas reproductivas y aumenta el de su pareja. Por último, se ha considerado la posible relación entre el prestigio social de la ocupación desempeñada por cada integrante de la pareja y el tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado: a mayor prestigio de la ocupación de la mujer o de la de la pareja, menor tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado; otras investigaciones han establecido que la relación entre ambas variables está modulada por el número de horas que la mujer trabaja fuera del hogar.
- **Disponibilidad temporal.** Diferentes autores/as plantean que aquellas personas que dedican más tiempo al trabajo remunerado dedican menos tiempo al trabajo de cuidados no remunerado. Sin embargo, se ha señalado que no existen diferencias estadísticamente significativas que permitan soportar una correlación positiva entre horas invertidas por la mujer en el trabajo remunerado y participación masculina en el trabajo de cuidados. Se constata que el trabajo extradoméstico masculino está asociado negativa y consistentemente con su participación en el trabajo de cuidados.
- **Ideología de género.** Hombres y mujeres con una ideología de género tradicional se acomodarán a un reparto más desequilibrado de las tareas de cuidados, siendo las actitudes de género masculinas las que mayor determinan el desigual reparto de las tareas reproductivas o de cuidados. El patriarcado es, en este sentido, un elemento clave en la elaboración del discurso.

No obstante, existen otras variables que pueden ser también significativas en la explicación de la división sexual del trabajo en la pareja: la edad, el estatus marital, la presencia de niños/as en el hogar, el grupo étnico, la nacionalidad o la clase social. Por ello, de cara al trabajo de inserción social y laboral, es básico realizar un análisis integral de las circunstancias que inciden en cada persona, **análisis** que denominamos ***interseccional***.

En resumen:

- División sexual del trabajo, en tanto que "reparto social de tareas o actividades según el sexo-género (...) acompañado de una valoración diferencial", es un elemento clave para la comprensión histórica de las relaciones entre mujer y empleo.
- La creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado no ha conllevado una redistribución significativa del no remunerado, por lo que quedan limitados su tiempo y sus oportunidades para participar en el mercado laboral y para acceder a los beneficios económicos y de protección social que se derivan, restringiéndose las posibilidades de independencia económica, de disponibilidad de ingresos propios y de recursos de protección social para la satisfacción autónoma de las necesidades.
- Hay diferencias significativas en la cantidad de tiempo destinado al trabajo por hombres y por mujeres. En España, la jornada real de trabajo, sumando remunerado y no remunerado, es significativamente mayor para las mujeres.
- Para explicar la relación entre el tiempo dedicado por cada integrante (de la pareja heterosexual) al trabajo de cuidados no remunerado es necesario considerar no solo las variables clásicas (recursos de la pareja, disponibilidad temporal e ideología de género), sino otras que pueden ser igualmente significativas (edad, estatus marital, presencia de hijos/as, el grupo étnico, la nacionalidad o la clase social).

3.2 Concepto de trabajo productivo y de sostenimiento de la vida

3.2.1 Trabajo productivo y de sostenimiento de la vida

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye un proceso constante desde hace décadas que ha generado modificaciones y retos en el análisis económico y en la propia realidad social.

Esta inserción laboral ha puesto de manifiesto una serie de particularidades en la situación de las mujeres, que, en buena parte, son reflejo de las diferentes concepciones presentes en la sociedad en torno al papel de varones y de mujeres, así como en relación con los conceptos de empleo y de trabajo y con la finalidad del sistema económico.

Trabajo versus empleo

De entrada, cabe señalar las diferencias que existen entre el concepto de trabajo y el de empleo, ya que no son sinónimos.

Para ello conviene remontarse a finales del siglo XIX, momento en el que tienen lugar importantes transformaciones socioeconómicas derivadas de la expansión del capitalismo, y en el que se produce una nueva interpretación y conceptualización de trabajo.

A diferencia de lo que ocurría previamente, el trabajo pasa a estar totalmente vinculado a su remuneración, convirtiéndose progresivamente, con este nuevo perfil –como trabajo remunerado–, en la categoría central de la sociedad; de hecho, la asalarización constituye el elemento fundamental de configuración de la relación clásica capital-trabajo.

Entre otros factores, pero de manera destacada, por la extensión de la contestación protagonizada por el movimiento obrero, los poderes públicos fueron progresivamente regulando el trabajo –ya solo remunerado–.

Proceso que propició la transición del concepto trabajo al de empleo. Este último concepto (en los denominados *países desarrollados*) está vinculado a la regulación política del acceso, permanencia y salida del trabajo (modalidades de contratación laboral, modalidades de despido, regulación de la jornada laboral, regulación de la incapacidad, etc.), de forma que solo cabe con la intervención del Estado. Por tanto, el empleo solo existe como norma social y no inicia su recorrido histórico hasta el momento en que el trabajo remunerado comienza a ser regulado políticamente.

De esta forma, el trabajo, en el sentido de empleo, es el concepto central para la ciudadanía asalariada o industrial asociada al Estado de Bienestar, siendo esta ciudadanía asalariada la principal beneficiaria de los derechos sociales. De ahí que, como señala Carlos Prieto Rodríguez: «(...) *no habrá otra forma de alcanzar una existencia social legítima que a través del mismo: quien no tenga un empleo (definido normativamente), lo haya tenido o lo busque activamente si no lo tiene, no existe*» (Prieto Rodríguez, 2000).

Al trabajo que se realiza en el mercado laboral, al trabajo remunerado, se le ha denominado **trabajo productivo** o de mercado y al trabajo que han realizado tradicionalmente las mujeres, de forma gratuita, en el hogar y con sus familias, además de las actividades de índole comunitaria, se le ha denominado **trabajo reproductivo** y que en adelante utilizaremos preferentemente para referirnos a este concepto la expresión **trabajo de cuidados no remunerado**.

El trabajo de cuidados no remunerado, tal y como lo definen Shelton & John³, hace alusión a *«aquel trabajo no remunerado que contribuye al bienestar de los miembros del grupo familiar y al mantenimiento del hogar»*.

En el trabajo de cuidados no remunerado pueden diferenciarse tres categorías fundamentales (Rodríguez Menéndez, 2008).

- **Tareas del hogar.** Incluye aquellas labores relativas a la administración de recursos y consumo familiar, la limpieza de la casa, la preparación de alimentos, el transporte, la representación y relaciones en el exterior, así como las tareas de reparación y mantenimiento de la vivienda.
- **Cuidado de hijos e hijas y de otras personas dependientes.** Incluye todas las actividades implicadas en la atención a estas personas, tales como, por ejemplo, dar de comer, vestir, comprar su ropa, llevarlos a el/ la médico/a, darles las medicinas, transporte y acompañamiento, etcétera.

³ Citado por Rodríguez Menéndez C. *La distribución sexual del trabajo reproductivo*. Shelton & John, 1996, 300. Traducción de la autora.

- **Trabajo emocional.** Hace referencia a aquellas actividades que permiten mejorar el bienestar emocional y proveer *soporte* emocional a otras personas; incluye actividades como dar apoyo, escuchar atentamente, ayudar en la búsqueda de soluciones a los problemas, expresar empatía, saber hacer ver a quienes forman la familia que se les aprecia y se siente cariño, etcétera.

En resumen:

- A finales del siglo XIX se produjo una nueva conceptualización de trabajo: pasó a identificarse con trabajo remunerado. Posteriormente, abundando en esta línea, se identificó con empleo, en tanto que trabajo remunerado regulado por el Estado, convirtiéndose en el concepto central de la ciudadanía propia del Estado de Bienestar: disponer de un empleo es lo que permite acceder a buena parte de derechos sociales.
- Al trabajo realizado en el mercado laboral, al trabajo remunerado, se le ha denominado trabajo productivo o de mercado y al trabajo que han realizado tradicionalmente las mujeres, de forma gratuita, en el hogar y con sus familias, además de las actividades de índole comunitaria, se le ha denominado trabajo reproductivo.
- Para referirnos al trabajo reproductivo utilizaremos la expresión *trabajo de cuidados no remunerado*.
- El trabajo de cuidados no remunerado ha sido definido como «aquél trabajo no remunerado que contribuye al bienestar de los miembros del grupo familiar y al mantenimiento del hogar». De él se han diferenciado tres categorías fundamentales de tareas: tareas del hogar; cuidado de hijos e hijas y de otras personas dependientes; trabajo emocional.

3.2.2 Invisibilización del trabajo de cuidados no remunerado

Con anterioridad a la reconceptualización del trabajo que se produjo a finales del siglo XIX –identificación de trabajo con trabajo remunerado– señalada en el punto anterior, el interés de los análisis económicos progresivamente se había ido centrando en el ámbito de las relaciones monetizadas y, especialmente, en el mercado, en tanto que eje de las mismas.

Con este desplazamiento del foco de interés se fue consagrando una división fundamental de esferas: la reproductiva –no mercantil– y la productiva –mercantil–, organizadas claramente en función de los sexos, conceptual y analíticamente separadas y aparentemente sin interrelaciones.

De forma que la economía pone únicamente atención en la segunda de ellas, el ámbito productivo, donde se ubican tradicionalmente los hombres y donde se desarrolla el trabajo remunerado, mientras la esfera reproductiva, en la que se sitúan habitualmente las mujeres, se invisibiliza, no teniéndose en cuenta que el mantenimiento de la esfera productiva se produce también gracias a que el ámbito doméstico genera las condiciones para su desarrollo y crecimiento. En palabras de Cristina Carrasco Bengoa: «desde los pensadores clásicos, las distintas escuelas de economía –aunque con diferencias importantes entre ellas– se han caracterizado siempre por excluir de sus

cuadros analíticos los procesos de reproducción social, centrándose exclusivamente en el estudio de la producción de mercado» (Carrasco Bengoa, 2009)

A pesar de ello –de obviar y excluir de su categorización económica todo el trabajo que se desarrolla en el seno de los hogares y en sus «aledaños»–, se mantiene que se pretende reflejar el conjunto de la realidad económica.

Es en este marco, en el que el concepto de trabajo queda vinculado al mercado –equiparándose a trabajo remunerado, especialmente como empleo–, quedando, por tanto, fuera del análisis económico todo aquel trabajo que no se ajustara a dicho perfil.

Así, con la asignación del *salario familiar* se va a consolidar la figura del *ama de casa* y se establecerán las bases para una división espacio temporal con una clara asignación de género (Legarreta Iza, 2006). Como se ha señalado en el punto anterior, el trabajo remunerado –y, muy destacadamente, el empleo, entendido como trabajo remunerado regulado– pasa a ser central como eje de integración social: genera un sentido de la existencia, vehicula la participación social y el progreso material. De forma que, a partir de los derechos que se derivan del empleo (pensiones de viudedad o jubilación), se generan desigualdades significativas entre mujeres y hombres (Martín Palomo, 2008).

Por tanto, en el análisis de la relación entre mujer y trabajo se parte de dos concepciones distintas (Prieto Rodríguez, 2000): una primera, parte de las relaciones de producción para explicar las relaciones reproductivas o de cuidados; una segunda concepción entiende que la producción y la reproducción constituyen un mismo campo social. Esta segunda concepción plantea la imposibilidad de pensar un orden sin pensar al mismo tiempo el otro.

Desde esta perspectiva, algunas autoras, y en concreto María Ángeles Durán Heras, han utilizado **la metáfora del iceberg** para el análisis del sistema económico. El iceberg se encuentra dividido en dos partes, aquella que se encuentra visible y que constituye lo que conocemos como la economía monetizada, que se sitúa en el ámbito de lo público, organizada en sector público estatal y privado mercantil. Hay otra parte, invisible, que se basa en lo no monetizado, se ubica en el ámbito privado y donde reside el denominado trabajo doméstico, junto con otras actividades como el trabajo voluntario y comunitario, participación ciudadana, entre otras. El mundo de lo público, donde se sitúa el prestigio social, el poder y la toma de decisiones, en el que operan los sujetos racionales y libres, está construido por y para los varones frente a un contexto de lo privado, en el que el afecto y el altruismo son la base de las relaciones (Pérez Orozco, 2006b).

Con esta metáfora se trata de poner de manifiesto la necesidad de considerar el sistema económico como un todo en el que los procesos de trabajo que se encuentran fuera del mercado son los que garantizan su mantenimiento y sostenimiento.

Profundizando, dicha metáfora permite resaltar tres cuestiones esenciales:

- La (in)visibilidad como la principal delimitación entre ambas esferas.
- La ocultación de la base para que la estructura perviva.
- La estructura es una unidad en sí; es decir: las dos facciones no pueden entenderse por separado, sino como un conjunto.

Es desde este enfoque integral, del que parte la propuesta de modelo de itinerario recogido en esta Guía y que posteriormente desarrollaremos.

En resumen:

- Previamente a la identificación de trabajo con trabajo remunerado, el interés de los análisis económicos se había progresivamente centrado en el ámbito de las relaciones monetizadas y, especialmente, en el mercado.
- De forma que se fue consagrando una división fundamental de esferas: la reproductiva –no mercantil– y la productiva –mercantil–, organizadas claramente en función de los sexos, conceptual y analíticamente separadas y aparentemente sin interrelaciones. En este marco, la economía ha puesto la atención únicamente en la segunda de ellas, donde se ubica tradicionalmente el varón y donde se desarrolla el trabajo remunerado, mientras la esfera reproductiva, en la que se sitúan habitualmente las mujeres, ha quedado invisibilizada.
- Frente a esta lógica, diferentes autoras han utilizado en el análisis del sistema económico la metáfora del iceberg. Metáfora que permite resaltar cuatro cuestiones esenciales: (1) la escisión de la estructura en dos partes diferenciadas; (2) la (in)visibilidad como la principal delimitación entre ambas esferas; (3) la ocultación de la base para que la estructura perviva; (4) la estructura es una unidad en sí: las dos facciones no pueden entenderse por separado, sino como un conjunto.
- Es desde el enfoque integral que refleja la metáfora del iceberg, del que parte la propuesta de modelo de orientación recogida en la Guía.

3.2.3 Visibilización del trabajo de cuidados no remunerado

Como se ha apuntado, a partir de los años sesenta la economía feminista –en particular– ha ido planteando críticas y aportaciones dirigidas a superar el reduccionismo de las concepciones dominantes del sistema económico y del trabajo.

Criticas y aportaciones que tratan de hacer emerger la contribución de las mujeres al sistema económico: «necesidad de trascender los modelos económicos tradicionales centrados (casi exclusivamente) en el mercado y desarrollar nuevos marcos de análisis más fértiles y realistas que consideren las interrelaciones entre las esferas mercantil, pública y familiar, teniendo en cuenta las relaciones de poder y las desigualdades sociales (de clase, sexo y raza) que estratifican las distintas instituciones. (...) Las relaciones entre trabajo de mercado, trabajo familiar doméstico y bienestar condicionan formas y calidad de vida distinta diferenciadas según el sexo» (Carrasco Bengoa y Mayordomo Rico, 2000).

Desde esta perspectiva se han elaborado diferentes propuestas concretas, de las que a continuación se describen brevemente tres de ellas.

- **Cuentas Satélite de los Hogares.** Pretenden traducir a términos monetarios el conjunto de actividades no remuneradas realizadas en los hogares, con el fin de conocer su peso en el sistema económico y, de esta forma, contribuir a acabar con su invisibilización.
- **Las Encuestas de los Usos del Tiempo.** El objetivo principal de estas encuestas es obtener información para conocer la dimensión del trabajo de cuidados no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades de las personas que integran la unidad de convivencia, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, personas desempleadas, personas ancianas...); información que es útil para la formulación de políticas familiares y de igualdad de género, para estimar las cuentas satélites de los hogares...
- **La Encuesta de Población Activa (EPA) - no androcéntrica.** Su elaboración responde a la constatación de las limitaciones de la EPA para abordar los trabajos que quedan fuera del ámbito del empleo. Entre estas limitaciones, el equipo de investigación de la Universitat de Barcelona que realizó la propuesta destaca las siguientes: (1) no permite un abordaje completo del conjunto de actividades que las personas desarrollan cotidianamente; (2) impide comprender que el tiempo de trabajo, tanto individual como social, se encuentra repartido entre el empleo y el trabajo doméstico-familiar y que el reparto de este tiempo se organiza en función del género y condiciona las opciones de mujeres y hombres en su vida cotidiana; (3) no permite conocer los mecanismos a través de los cuales el trabajo de mercado descansa, en última instancia, en la actividad doméstica.

Esta EPA alternativa introduce algunas modificaciones orientadas a corregir el sesgo androcéntrico de la encuesta oficial y supone un cambio esencial en la manera de entender y analizar el trabajo; giro que, para el equipo investigador, se basa en los siguientes planteamientos: «a) es en la esfera de la reproducción desde donde se organiza la vida; b) los ámbitos mercantil y familiar son inseparables y es su consideración conjunta la que nos permite el análisis de las necesidades globales de trabajo para la reproducción familiar, de las interrelaciones entre las diversas actividades realizadas por los miembros de las familias y de las necesidades de trabajos de cuidados; y c) ambos trabajos (mercantil y familiar doméstico) se estructuran a través de relaciones jerárquicas de género» (Carrasco Bengoa, 2001c).

Se trata de tres propuestas orientadas a contribuir al desplazamiento del núcleo analítico desde el mercado a las personas, desde la lógica de la producción de mercancías para la maximización del beneficio a la de la **satisfacción de las necesidades humanas**.

En conclusión, particularmente desde la economía feminista, en las últimas décadas se han venido realizando múltiples esfuerzos por superar los enfoques sesgados y androcéntricos que conciben el sistema económico únicamente como aquellas relaciones ligadas al mercado.

Situar en el marco de análisis las realidades del **trabajo de cuidados no remunerado**, permite captar que las decisiones de las personas sobre su presencia en el mercado de trabajo están condicionadas por circunstancias ajenas a su relación, estricta, con él y que estas circunstancias todavía hoy están estructuradas en función del género.

En resumen:

- Desde la perspectiva de hacer emerger la contribución de las mujeres al sistema económico, facilitando el desplazamiento hacia la lógica de la satisfacción de las necesidades humanas, se han elaborado diferentes propuestas concretas: (1) Cuentas Satélite de los Hogares –tratan de traducir el conjunto de actividades de los hogares a términos monetarios con el objetivo de conocer su peso dentro del sistema económico y acabar con la invisibilización–; (2) Encuestas de los Usos del Tiempo –permiten conocer la dimensión del trabajo de cuidados no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades... con el fin de facilitar la formulación de políticas–; (3) EPA-no androcéntrica –introduce modificaciones para corregir el sesgo androcéntrico de la encuesta oficial y supone un cambio esencial en la manera de entender y analizar el trabajo–.
- Situar en el marco de análisis las realidades del trabajo de cuidados no remunerado, permite captar que las decisiones de las personas sobre su presencia en el mercado de trabajo están condicionadas por circunstancias ajenas a su relación, estricta, con él y que estas circunstancias todavía hoy están estructuradas en función del género.

3.2.4 Valoración del trabajo de cuidados no remunerado: una estrategia clave

¿Por qué es importante medir y valorar el trabajo de cuidados no remunerado? Entre otros motivos, por los siguientes.

- En el plano macroeconómico, contribuye al crecimiento económico –vinculado al bienestar– de largo plazo, al congregarse el mayor número de horas de trabajo, de manera que podrían representar más de la mitad del Producto Interior Bruto (PIB).
- Respecto al desarrollo de las capacidades humanas, el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado favorece su desarrollo, la expansión de opciones y, de manera crucial, la creación y cultivo de las relaciones humanas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1999).
- En relación a la prestación de servicios de salud, el trabajo no remunerado de promoción y cuidado de la salud realizado en el hogar constituye la base que sustenta el desarrollo sanitario: los «ahorros» de gasto público no son otra cosa que costos que el Estado traslada a la comunidad y los hogares; es decir: a las mujeres. La invisibilidad económica del trabajo no remunerado ha impedido un análisis realista de la sostenibilidad de un sistema de atención que se apoya de manera fundamental en los roles de género y el trabajo gratuito de las mujeres.
- Y, especialmente, porque el trabajo de cuidados, en términos generales, se centra en aquellas tareas y actividades que resultan fundamentales para el desarrollo y la continuidad de las vidas, para la sostenibilidad de la vida. El espacio del bienestar humano no solo es clave por la

inmensa cantidad de actividad que produce, sino porque ahí es donde los diversos recursos –transformados, adaptados, etc.– generan bienestar. Esta responsabilidad es asumida por los hogares y, en su seno, por las mujeres. Por ello, desde nuestro punto de vista la unidad básica de la economía son los hogares.

- La no inclusión de estas esferas económicas ocultas invisibiliza el trabajo de las mujeres, en su especificidad. El camino habitual de la igualdad (la mera incorporación de mujeres al mercado laboral) no la garantiza.

Además de estos motivos, valorar los cuidados proporciona argumentos para promover políticas que concilien las responsabilidades de ambos sexos en las esferas pública y privada, garanticen el derecho ciudadano a protección social y aseguren una adecuada disponibilidad de servicios de cuidado que no se financie fundamentalmente con el aporte de este trabajo.

La corresponsabilidad de género depende, en buena parte, del grado en que las políticas consideren de manera integrada el ámbito del mercado laboral y el del cuidado (infancia, personas mayores, personas enfermas,...). Por su parte, la consideración del trabajo de cuidados no remunerado en las políticas económicas y sociales debería implicar que la redistribución y la solidaridad se coloquen en el centro de su formulación y diseño.

En resumen:

- Entre los motivos por los que es importante medir y valorar el trabajo de cuidados no remunerado cabe señalar: (1) contribuye al crecimiento económico –vinculado al bienestar–; (2) favorece el desarrollo de las capacidades humanas, la expansión de opciones y la creación y cultivo de las relaciones humanas; (3) su invisibilidad, en la medida que constituye la base que sustenta el desarrollo sanitario, ha impedido un análisis realista de la sostenibilidad del sistema; (4) proporciona argumentos para promover políticas que concilien las responsabilidades de ambos sexos en las esferas pública y privada, garanticen el derecho ciudadano a protección social y aseguren una adecuada disponibilidad de servicios de cuidado que no se financie fundamentalmente con este trabajo; (5) visibiliza el trabajo de las mujeres, en su especificidad. Pero, principalmente, porque se centra en las tareas fundamentales para el desarrollo y la continuidad de las vidas, para la sostenibilidad de la vida.
- La corresponsabilidad de género depende, en buena parte, del grado en que las políticas consideren de manera integrada el ámbito del mercado laboral y el del cuidado. Por su parte, la consideración del trabajo de cuidados no remunerado en las políticas económicas y sociales debería implicar que la redistribución y la solidaridad se coloquen en el centro de su formulación y diseño.

3.3 Usos del tiempo

En la actualidad hay diferencias significativas en la cantidad de tiempo que destinan al trabajo hombres y mujeres. En España en concreto, la disparidad de la carga global de trabajo de hombres y de mujeres es muy relevante.

Los datos de la Encuesta sobre usos del tiempo 2009-2010 del Instituto Nacional de Estadística (INE) revelan que aunque la participación de las mujeres en el trabajo remunerado respecto del anterior periodo analizado (2003-2004) ha aumentado tres puntos y el de los hombres ha disminuido cuatro, aún hay más de 10 puntos de diferencia entre la participación masculina y la femenina en esta actividad (38,7% y 28,2%, respectivamente). Además el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado por los hombres supera en más de una hora al de las mujeres.

Por el contrario, aunque la participación masculina en las tareas domésticas ha aumentado en los últimos siete años en casi cinco puntos y el porcentaje de mujeres dedicadas a las tareas del hogar ha disminuido menos de un punto, sigue habiendo una diferencia de participación en el trabajo no remunerado de 17 puntos porcentuales a cargo de las mujeres (74,7% los hombres y 91,9% las mujeres). De forma que tal y como comentaba María Ángeles Durán «(...) *Por eso puede decirse que la economía española es como un iceberg, porque flota gracias a los dos tercios del esfuerzo colectivo que permanece invisible*» (Durán Heras, 2000).

Por lo que respecta específicamente al trabajo de cuidados no remunerado, los hombres, por ejemplo, dedican menos tiempo que las mujeres a atender al padre y a la madre y a hijos/as; a su vez, las mujeres dedican más tiempo al cuidado de el/ la suegro/a que el que dedican sus propios hijos/as.

Las investigaciones también concluyen, de forma unánime, que las mujeres continúan siendo las principales organizadoras y supervisoras de este trabajo. Las mujeres están más dispuestas que los hombres a decidir cuándo necesitan hacerse las cosas y a asegurarse de que estas se hagan correctamente. Son ellas las que planean, organizan y dirigen el trabajo.

Finalmente, también se producen diferencias con respecto al uso y disfrute del ocio y tiempo libre, reforzándose la desigualdad entre hombres y mujeres. Entre otras diferencias, el tiempo libre de las mujeres se ve constantemente obstaculizado por las exigencias y necesidades familiares, mientras que el de los varones se disfruta con muchas menos interrupciones.

En resumen:

- Hay diferencias significativas en la cantidad de tiempo destinado al trabajo por hombres y por mujeres. En España, la jornada real de trabajo, sumando remunerado y no remunerado, sigue siendo significativamente mayor para las mujeres.
- Por lo que respecta al trabajo de cuidados no remunerado, las mujeres no solo dedican más tiempo, sino que son quienes principalmente lo organizan y supervisan.

3.4 Empoderamiento

La perspectiva, anteriormente caracterizada, que se sintetiza en el reconocimiento y la centralidad del trabajo de cuidados, está directamente vinculada con la idea de focalizar la atención en la satisfacción de las necesidades humanas y en la puesta en valor de las capacidades que operan en el bienestar de las personas.

Planteamiento este último estrechamente ligado al «enfoque de capacidades» –desarrollado por Martha Nussbaum–, que valoriza, junto al bienestar de las personas, su «empoderamiento» como base para la mejora de la posición social y su autoestima personal. Con el énfasis en el empoderamiento se buscan rutas estratégicas para facilitar el acceso de las personas a la participación y a la toma de decisiones.

Aunque el concepto de empoderamiento es aplicable a todos los grupos vulnerables, su desarrollo teórico está unido al análisis de género. Su aplicación fue propuesta por primera vez a mediados de la década de los ochenta por una red de grupos de mujeres e investigadoras, para referirse al proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan sus capacidades y protagonismo en todos los ámbitos. Desde una perspectiva feminista, el empoderamiento de las mujeres incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, tal como hemos visto, e implica la alteración radical de los procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género.

En la IV Conferencia de Acción de Beijing (1995) se consolida la idea de trabajar por el empoderamiento de las mujeres como algo necesario para lograr la igualdad. El concepto de empoderamiento se relaciona con el poder entendido, no como dominación sobre los/as demás, sino como capacidad de las mujeres de aumentar su auto-confianza e influir en los cambios. En Beijing +15 (2010), entre otros acuerdos, se aprobó trabajar por el empoderamiento económico de las mujeres.

Desde entonces, el término empoderamiento ha ampliado su campo de aplicación. Por un lado, de su inicial utilización exclusivamente en los análisis de género, ha pasado a aplicarse al conjunto de colectivos en situación de vulnerabilidad, habiendo adquirido una amplia utilización en los estudios sobre el desarrollo, el trabajo comunitario y social, o la cooperación para el desarrollo. Por otro lado, si originariamente el concepto era patrimonio de los movimientos de mujeres, después ha comenzado a ser utilizado también por las agencias de desarrollo, las Naciones Unidas, el Banco Mundial o incluso en campos tan diversos como la gestión empresarial y el desarrollo de personas.

El empoderamiento puede considerarse una estrategia que propicia que las mujeres incrementen su poder. Lo que requiere un proceso por el que las mujeres tomen conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo estos se relacionan con los intereses de otras personas, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas.

Por tanto, el empoderamiento consiste en que las mujeres adquieran «poder de decidir»: tener mayor control sobre sus vidas y que estas decisiones sean tomadas por la propia persona como

«agente responsable». Esto significa entender que las mujeres deben ser tomadas en cuenta no solamente por su demanda concreta de bienestar, sino también desde el reconocimiento de su participación e implicación activa en su propio proceso.

3.4.1 Participación y toma de decisiones

Para hacer operativa esta visión se hace necesario desarrollar y aplicar metodologías como las que representan la Educación Popular y la Investigación Acción Participativa.

La Educación Popular, nacida a partir de los trabajos teórico-prácticos de Paulo Freire⁴, plantea el proceso de orientación-formación-aprendizaje como una práctica pedagógica liberadora dirigida a que las personas tomen conciencia de su situación y den respuestas propias ante la misma. La educación se convierte así en un vehículo que permite a las personas y a los grupos avanzar y desarrollarse.

Se basa en el diálogo y la comunicación, plantea un método pedagógico activo, dialogante y participativo, que debe partir de la experiencia real de cada persona, es decir, estar contextualizado.

Los contenidos a abordar deben estar siempre al servicio de las personas que aprenden, y deben estar conectados a la realidad práctica que viven.

El trabajo de el/la educador/a consiste básicamente en dinamizar, en tanto que facilitar, el proceso personal de toma de conciencia de la situación y de planteamiento de respuestas. Por todo ello, en este modelo pedagógico, teoría y práctica están estrechamente unidas.

En definitiva, se trata de propiciar que las mujeres analicen su situación para, a partir de ahí, determinar qué respuestas consideran más adecuadas.

En la misma línea se encuentra la Investigación Acción Participativa, enfoque que rompe frontalmente con el concepto tradicional de investigación.

Frente al investigador/a experto/a que se sitúa en un plano de distancia respecto al objeto de intervención, la Investigación Acción Participativa apuesta por una relación de equidad y, sobre todo, por la implicación directa del objeto (sujeto) observado en el propio devenir de la investigación. Desde este enfoque se considera que no es posible el análisis de la realidad social y la articulación de propuestas para incidir en ella si el propio grupo destinatario no se incorpora al proceso de análisis y se apropia de él, como una parte más de sus objetivos y sus capacidades.

De igual modo, se persigue una apropiación por parte de los agentes sociales de las estrategias y las herramientas para la transformación de la realidad.

Este enfoque posibilita atender las diferentes necesidades de los agentes sociales presentes en el proceso, porque permite adaptar en todo momento las metodologías, partiendo de criterios metodológicos que buscan favorecer simultáneamente que las personas que participan de la investi-

⁴ Paulo Freire (1921-1997) Pedagogo y teórico brasileño. Obras principales: *Educación como práctica de la libertad* y *La pedagogía del oprimido*.

gación tengan otra mirada sobre lo que ocurre en su entorno y sobre su rol específico. Con ello nos referimos especialmente a la introducción de enfoques que nos permitan deconstruir modelos y estereotipos de género impuestos y avanzar hacia propuestas más igualitarias.

En resumen:

- La propuesta de modelo de orientación entronca también con el enfoque del empoderamiento, que parte del planteamiento de que las personas –en este caso, las mujeres– deben ser tomadas en cuenta no solamente por su demanda concreta de bienestar, sino también desde el reconocimiento de su participación e implicación activa.
- El empoderamiento es el proceso por el cual las mujeres acceden al control de los recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan sus capacidades y su protagonismo en todos los ámbitos. Incluye tanto el cambio individual como la acción colectiva, e implica la alteración radical de los procesos y las estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres como género.
- Para hacerlo operativo, cabe aplicar metodologías como la Educación Popular –dirigida a que las personas (en este caso, las mujeres participantes) tomen conciencia de su situación y den respuestas propias ante la misma- y la Investigación Acción Participativa –que incorpora al grupo destinatario (en este caso, de la orientación) al análisis de su realidad social y al planteamiento de propuestas para incidir en ella–.

3.4.2 Empleabilidad: autonomía económica

La empleabilidad es un término que hace referencia a las posibilidades que tiene una persona de encontrar empleo, o, en su caso, de mantenerlo.

Con frecuencia se ha señalado que entre los factores que condicionan dichas posibilidades se encuentran la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales. Así, diferentes estudios establecen que hay seis conceptos básicos que interactúan en la empleabilidad: adecuación vocacional; competencia profesional; idoneidad; salud física y mental; recursos alternativos y relaciones interpersonales.

En esta lógica, si cada trabajador/a valora cada uno de ellos, aplicándolos a su situación y a sus conocimientos, podrá conocer si es apto para un determinado puesto de trabajo.

Profundizando en dicha lógica, se considera que son las personas las primeras interesadas en su empleabilidad, y para trabajar sobre ella ha de cuidar tres cosas: conocerse, formarse y venderse. Cualquiera de estos tres factores sin los otros dos implica una empleabilidad defectuosa de partida.

Lógica, que, del lado de las empresas, lleva a que se planteen cuestiones como las siguientes: ¿Cómo podemos incorporar a las mejores personas en nuestra empresa para que continúen y

aporten solidez a nuestro proyecto de futuro? ¿Cómo podemos identificarles y, más concretamente, sus características, para que de esa forma podamos buscar en el mercado laboral, a quienes cumplen las características de éxito que demanda nuestra compañía?

Al abordar la empleabilidad es preciso considerar dos cuestiones.

- Este concepto, y, de manera destacada, la centralidad que, junto a las reformas del mercado de trabajo, ha adquirido en los últimos años en las políticas de empleo, forma parte de uno de los desplazamientos en el diagnóstico del paro y, coherentemente, de las políticas para hacerle frente: trasladar la responsabilidad a las personas –si una persona está en paro es, al menos en buena parte, porque no es empleable, porque su empleabilidad es baja–.
- Junto a los factores que condicionan la empleabilidad anteriormente recogidos, hay otros, en ocasiones con una influencia igual o más decisiva: sexo, edad, origen geográfico y/o étnico, responsabilidades familiares, adecuación a los requisitos empresariales (disponibilidad de informes, posibilidad de bonificaciones...)...

No obstante, sin dejar de tener presentes las dos cuestiones apuntadas, cabe una concepción de empleabilidad interesante, en la medida que pone el acento en la ampliación de las oportunidades de los/as trabajadores. En palabras de Pedro Weinberg, en su ponencia *Formación profesional, empleo y empleabilidad*, presentada en el Foro Mundial de Educación (Porto Alegre, 2004): «*La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida*» (Weinberg, 2004).

Por tanto, entendemos que la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo de la persona, es decir, a que la persona asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable –en su caso, dentro o fuera de la empresa en la que trabaja–. Para lo que es preciso que la actuación sobre la empleabilidad integre no solo cuestiones que respondan a las demanda del mercado de trabajo sino también el propio desarrollo de las personas.

En resumen:

- Al abordar la empleabilidad es preciso considerar dos cuestiones: (1) el actual énfasis en ella forma parte de uno de los desplazamientos en el diagnóstico del paro: trasladar la responsabilidad a las personas –si una persona está parada es, al menos en buena parte, porque no es empleable, porque su empleabilidad es baja–; (2) junto a los factores condicionantes que habitualmente se contemplan (formación, experiencia...) hay otros, que en ocasiones tienen una influencia igual o más decisiva (sexo, edad, origen geográfico y/o étnico, responsabilidades familiares, adecuación a los requisitos empresariales...).
- Cabe una concepción de empleabilidad interesante, en la medida que pone el acento en la ampliación de las oportunidades de los/as trabajadores. Concepción que está estrechamente vinculada al autodesarrollo de la persona: a que la persona asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable.
- Para lo que es preciso que la actuación sobre la empleabilidad integre no solo cuestiones que respondan a las demandas del mercado de trabajo sino también el propio desarrollo de las personas.

3.5 Las mujeres y el mercado de trabajo en la actualidad: aspectos clave

En España en las últimas décadas se ha producido una incorporación relevante de mujeres al mercado laboral, de forma que la tasa de actividad, aunque de manera lenta, no han dejado de aumentar. Si en 1992 la tasa de actividad de las mujeres españolas (población de 15 a 64 años, intervalo que utiliza Eurostat) era del 39,9% –frente a una media de la UE-15 del 55,6%–, en 2013 la tasa de actividad femenina de nuestro país (53,89%) inferior a la media de la UE-15 (65,8%). En estos 20 años, la tasa ha aumentado 14 puntos.

No obstante, todavía persisten diferencias entre la tasa de hombres y la de mujeres, lo que debe ponerse en relación con otros factores que están afectando a la inserción laboral de las mujeres, como las políticas laborales y familiares, la dinámica familiar...

Sin embargo, la tendencia positiva de la participación en el mercado laboral no puede ocultar un conjunto de aspectos que han venido marcando las condiciones concretas de inserción de las mujeres en España en el mercado laboral. A continuación se recogen los más relevantes.

En primer lugar, cabe señalar la incidencia del empleo a tiempo parcial en la población femenina, sustancialmente más elevada que en el caso de los hombres.

Como consecuencia de la sobrecarga de trabajo no remunerado en el ámbito privado, con frecuencia las mujeres se ven forzadas a estar menor tiempo en el mercado laboral, trabajando en empleos a tiempo parcial o acogiéndose a una reducción de la jornada laboral.

En España en concreto, el hogar sigue siendo el principal eje de bienestar y de cuidados –fundamentalmente, por el déficit de recursos públicos de atención a personas dependientes y por el alto coste de los centros privados–, responsabilidad que, a pesar de la paulatina reducción del tiempo dedicado por las mujeres y del aumento del empleado por los hombres, continúa recayendo fundamentalmente en las mujeres, dando lugar a una sobrecarga de trabajo (doble jornada).

La, significativa, mayor tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres es un hecho importante por diferentes motivos; entre ellos, porque implica un menor salario, lo que repercute en las posibilidades de autonomía económica para las mujeres. De forma que este tipo de empleo, que en un primer momento se consideró positivo para la inserción laboral de las mujeres, ha terminado por generar un conjunto de desigualdades laborales, que se acompañan de consideraciones de tipo ideológico, *«en la medida en que se presupone una determinada concepción del lugar de la mujer en el mercado laboral y de su estatus social, puesto que al permitir simultanear el papel tradicional de la mujer como responsable de la vida familiar con la vida profesional, la división sexual del trabajo y los estereotipos de género permanecen inalterables»* (Gómez Bueno, 2001).

Además, el empleo a tiempo parcial puede acarrear la disminución o la pérdida de derechos previamente adquiridos como resultado de la negociación colectiva, así como otros ligados a la permanencia o la mejora en el empleo, como veremos a continuación. Si bien en sentido estricto ello no tendría que afectar específicamente a las mujeres, lo hace en realidad al ser las mismas las principales afectadas en este tipo de contratación.

En segundo lugar, cabe destacar la existencia de una clara **segregación ocupacional horizontal**: uno y otro sexo están representados de manera diferenciada en los distintos puestos de trabajo, de forma que los hay masculinizados y los hay feminizados.

Condicionado por diferentes factores, las mujeres, siguen trabajando fundamentalmente en determinadas ramas de actividad (básicamente relacionadas con el sector servicios: comercio, servicios sociales, enseñanza...) y en ocupaciones distintas a los hombres.

Entre los factores que lo explican, cabe señalar dos: (1) la compatibilización de trabajo y familia, en la medida que favorece itinerarios laborales más precarios; (2) y la, cada vez más sutil, socialización de género, que orienta a las mujeres hacia trabajos que se suponen más próximos o adecuados por «características intrínsecas por el hecho de ser mujer» o por la creencia –fundada o no– de que hay una mayor facilidad para lograr un trabajo en los sectores más feminizados. En palabras de Carmuca Gómez Bueno (2001): *«se trata de trabajos ideológicamente asociados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de este: la confección textil, la enseñanza y la enfermería son fiel reflejo de ello. Los trabajos se definen socialmente como masculinos y femeninos y la construcción ideológica de espacios y características diferenciales (cualificaciones, equipos, formación, etc.) contribuye al mantenimiento de esa estructura diferencial»*.

En tercer lugar, cabe hacer referencia a **la segregación vertical** o desigual distribución de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional, ocupando normalmente las mujeres los puestos más bajos del escalafón. Ello aparece de forma evidente en muchos casos, y viene condicionado por las dificultades de las mujeres para el abordaje del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados, al escasear las medidas efectivas para la conciliación y la corresponsabilidad. Pero además, la segregación vertical se ejerce también de manera sutil, lo que da lugar a la limitación velada para que las mujeres accedan a cargos de mayor rango o responsabilidad; esto es lo que se ha denominado **techo de cristal**. En consonancia con éste, es también importante señalar el **suelo pegajoso**, es decir, las fuerzas que mantienen a muchas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

En cuarto lugar, cabe señalar la **brecha salarial** entre hombre y mujeres. Condicionada, entre otros factores, por la alta tasa de empleo a tiempo parcial y por la segregación vertical, la diferencia salarial entre mujeres y hombres es una constante en nuestro mercado de trabajo, denunciada tanto desde el ámbito interno como desde la Unión Europea.

Igualmente preocupante, por sus repercusiones en el empleo, es la **brecha digital de género**: la desigualdad de acceso y uso de las tecnologías de la información entre hombres y mujeres. En términos muy generales, y en relación con el mercado laboral, se constata que existe una relación directa entre la variable género y el retraso en la incorporación al mundo de las nuevas tecnologías y al uso de Internet. Ello es especialmente relevante para las mujeres mayores de 45 años (y sobre todo mayores de 55), pero no sólo. Estudios de ONU Mujer de 2012 introducen una relación directa al respecto no sólo con edad, sino también con segmento socioeconómico, etnia de origen y ubicación rural o urbana. Además, aparece, a partir de estos elementos interseccionales otro interesante fenómeno: la banalización digital. Es decir, el acceso solo a herramientas digitales de poco valor real, o exclusivamente ligadas al denominado «consumo femenino».

Este acercamiento a la situación de las mujeres en el mercado laboral quedaría incompleto sin hacer referencia a las mujeres inmigrantes. Entre otros motivos, porque los flujos migratorios se están feminizando: progresivamente aumentan las mujeres que se desplazan no solo para reagruparse con su pareja o familia, sino también de forma autónoma e independiente, para iniciar un proyecto de vida, insertándose en el mercado laboral de la sociedad de acogida, intentando cumplir con las expectativas de vida que ellas mismas diseñan.

En el análisis del efecto combinado de la variable género con la condición inmigrante y sus efectos en el empleo, destacan los siguientes aspectos: se constata que, si bien toda la población inmigrada se ve abocada a las ocupaciones de menor estatus social y menor remuneración, son las mujeres inmigrantes las que ocupan el último escalafón, el servicio doméstico. De modo que asistimos a una doble estratificación del mercado de trabajo, en base a la etnia y al género.

Por lo tanto, aun partiendo del hecho de que ambos colectivos, hombres y mujeres inmigrantes, se sitúan en una situación de clara subordinación laboral respecto a la población autóctona, las mujeres inmigrantes se ubican en posiciones inferiores a las de sus homólogos masculinos, puesto que a su condición de «inmigrante económico» hay que añadir el hecho de ser «mujer», de lo que se deriva una doble discriminación: como mujeres y como inmigrantes. Ambas dimensiones constituyen ejes de estratificación en el mercado de trabajo que interactúan y se refuerzan mutuamente.

Por lo que respecta a la relación de las mujeres con el sistema de protección social, algunos/as autores/as destacan que «la menor incorporación de la mujer al mercado legal de trabajo, y su demostrada presencia en la economía sumergida, hace que quede mayoritariamente fuera del nivel contributivo de la seguridad social, o bien que acceda al mismo solo a través de “derechos derivados” como en el caso de la viudedad, teniendo como última posibilidad de acceso al nivel no contributivo [con prestaciones mucho más bajas]» (Gómez Bueno, 2001). A esto se une que la discriminación salarial repercute en la cuantía de las bases reguladoras de las prestaciones. Circunstancias que están provocando una progresiva **feminización de la pobreza**, en tanto que tendencia de fondo que está alcanzando un carácter estructural.

Respecto a las perspectivas futuras de la situación de las mujeres en el mercado laboral, la Comisión Europea, tras constatar la desigual situación laboral de mujeres y hombres a pesar de los avances logrados, muestra preocupación por que la actual crisis económica contribuya a un agravamiento de la situación (Comisión Europea, 2009). En nuestro país, el inicio de la crisis pareció enfocarse especialmente con hombres asalariados, y no con las mujeres. Sin embargo, esos primeros signos tenían que ver con que el primer sector afectado por la crisis ha sido el de la construcción. A medida que la crisis se ha mantenido por años y se ha profundizado, los datos sin embargo permiten otros análisis:

- La tasa de actividad femenina ha seguido creciendo durante la crisis, mientras la tasa de actividad masculina ha decrecido. Ello tiene que ver con que cada vez hay más mujeres en edad de ser empleadas que quieren incorporarse, y ello viene agudizado por las necesidades de los hogares con el incremento de paro de los hombres.
- En este sentido, la brecha de género respecto a la tasa de actividad se ha estrechado, aunque aun es mayor que la media europea.
- La tasa de desempleo en mujeres se ha incrementado a niveles parecidos a las de los hombres, y se mantienen aún más de 12 puntos por encima de la UE.
- Un rasgo fundamental agudizado por la crisis es el uso del contrato a tiempo parcial, que se ha convertido en un «contrato para mujeres»: según datos de la UE para 2014, el 32,1% de las mujeres europeas que trabajan lo hacen a tiempo parcial, frente al 9,0% de los hombres que trabajan con esta modalidad de contratación. Lo que supone que se utiliza este contrato un 356,6% más, para mujeres que para hombres.
- Respecto a prácticas de corresponsabilidad, los permisos de paternidad han disminuido con la crisis, en tanto los de maternidad se mantienen estables, y ello pese a que la edad media de maternidad sigue aumentando (y se sitúa por encima de 32 años).
- Los datos de corresponsabilidad arrojan un panorama desolador. Por ejemplo, alrededor del 94% de las excedencias por cuidado de hijos siguen siendo ejercidas por mujeres (datos de 2013) con lo que ello influye en la realidad de las mujeres en el ámbito de empleo remunerado.
- La brecha salarial en España se situó en 2012 en el 23,93%, la más alta de los últimos cinco años. Las trabajadoras en España cobraron 6.144,72 euros menos que los varones por el mismo trabajo y horario: para recibir el mismo salario, las mujeres tendrían que trabajar 79 días más al año. Es decir, para alcanzar retribuciones equivalentes a las que reciben los hombres

en 35 años, las mujeres deberían trabajar 46 años y medio. Esta cifra se aleja de la media de la Unión Europea y se sitúa en los niveles de 2002.

Entre las amenazas la Comisión destaca los dos siguientes: (1) la posibilidad –como parece ocurrir– de que la desaceleración del crecimiento provoque una reducción o eliminación de las medidas de igualdad entre hombres y mujeres, riesgo que confirma con el análisis de los planes nacionales para afrontar la crisis; (2) una recuperación más rápida del empleo masculino que del femenino, que aumente el riesgo de que las mujeres no encuentren otro empleo. Ante ello, la Comisión considera imprescindible atender, no solo la evolución de la tasa de desempleo, sino también la sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas no activas o entre las personas desempleadas a tiempo parcial que no están necesariamente registradas como desempleadas. No hacerlo, plantea la Comisión, puede poner en riesgo, tanto la igualdad de género, como el sostenimiento a largo plazo de la economía, los sistemas de protección social, la inclusión social y la demografía.

Para finalizar este punto, cabe señalar, tal y como hemos visto en apartados anteriores, que la participación de los hombres en las tareas de cuidado, ha cambiado más lentamente que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y la contribución de estas a los ingresos familiares.

De modo que las familias *postmodernas* continúan dependiendo de la división del trabajo de cuidados no remunerado a partir de los roles de género, y que en términos generales, y a pesar de la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral remunerado, no es posible olvidar que esta se está produciendo sobre una serie de discriminaciones que, por sí mismas, no van a desaparecer.

En resumen:

- En España en las últimas décadas se ha producido una incorporación relevante de mujeres al mercado laboral, aunque no ha alcanzado el nivel de los varones.
- Esta tendencia positiva no puede ocultar diferentes características de esta inserción: (1) mayor incidencia del empleo a tiempo parcial –implica un menor salario y prestaciones, repercutiendo en las posibilidades de autonomía económica–; (2) segregación ocupacional horizontal –uno y otro sexo están representados de manera diferenciada en los distintos puestos de trabajo: hay masculinizados y hay feminizados–; (3) segregación vertical –desigual distribución de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional, ocupando normalmente las mujeres los puestos más bajos del escalafón–; (4) brecha salarial –la diferencia salarial entre mujeres y hombres es una constante–.
- Situación particular es la de las mujeres inmigrantes, quienes habitualmente trabajan en el segmento más precario del mercado laboral. De modo que se produce una doble estratificación del mercado de trabajo, en base a la etnia y al género, interactuando ambas dimensiones y reforzándose mutuamente.

En resumen:

- Respecto al futuro, la Comisión Europea, ha mostrado preocupación por que la actual crisis agrave la desigualdad en el mercado laboral: (1) posibilidad una reducción o eliminación de las medidas de igualdad; (2) posibilidad de una recuperación más rápida del empleo masculino que del femenino, que aumente el riesgo de que las mujeres no encuentren empleo. Ante ello, la Comisión considera imprescindible atender, no solo la tasa de desempleo, sino también la sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas no activas o entre las personas desempleadas a tiempo parcial que no están necesariamente registradas como desempleadas. No hacerlo, puede poner en riesgo, tanto la igualdad de género, como el sostenimiento a largo plazo de la economía, de los sistemas de protección social, la inclusión social y la demografía.
- Las familias postmodernas continúan dependiendo de la división del trabajo de cuidados no remunerado a partir de los roles de género, y en términos generales, y a pesar de la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral, no es posible olvidar que se está produciendo sobre una serie de discriminaciones que, por sí mismas, no van a desaparecer.

3.6 Competencias y conocimientos: el reconocimiento de la experiencia

Las profundas transformaciones socioeconómicas de las últimas décadas (globalización económica, cambios tecnológicos y de los procesos productivos...) han modificado sustancialmente las exigencias a la población activa respecto a las competencias profesionales necesarias para su inserción laboral. En este marco, los países occidentales han puesto en marcha sistemas de cualificaciones profesionales. Esto ha conllevado el desarrollo de un conjunto de normas, procedimientos y dispositivos ordenados relativos a la identificación, adquisición, reconocimiento, certificación y registro de las competencias profesionales adquiridas en diferentes ámbitos.

El reconocimiento y la acreditación de las competencias adquiridas en la práctica profesional y en aquellos espacios sin certificación reconocida tiene una importancia crucial para las estrategias y las perspectivas de desarrollo en España, ya que constituye un punto de partida para que estos/as trabajadores/as puedan desarrollar su cualificación profesional en el contexto de las estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida.

3.6.1 Acreditación de competencias

Para comprender mejor el alcance de los sistemas o modelos de acreditación es imprescindible, en primer lugar, acudir a los conceptos tradicionales de educación formal, no formal e informal.

La *educación formal* se refiere a un tipo de educación intencionalmente educativa y sistemática, que además es regulada legalmente por las autoridades educativas, de modo que finalmente se sanciona con un título oficial.

Sin embargo, cuando estamos ante actividades intencionalmente educativas y sistemáticas, pero que se desarrollan fuera del marco legalmente establecido por las autoridades educativas, nos referimos a la *educación no formal*.

Finalmente, hablamos de *educación informal* cuando se producen cambios educativos a través de actividades que se han podido realizar sin una intencionalidad educativa expresa y de forma asistemática; en tales casos, lo educativo acontece de forma indiferenciada y subordinada, como subproducto de unas actividades que tenían otras finalidades.

En la práctica, y debido a la naturaleza misma del fenómeno educativo, las fronteras entre categorías se difuminan fácilmente, sobre todo entre la educación no formal y la informal. Esta distinción pasó a asociarse además a un nuevo concepto que surgió también por entonces en el ámbito de la política educativa: el del aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida.

El concepto de aprendizaje permanente ocupa hoy en día un lugar destacado en el ámbito de la educación, y la UE le presta una especial atención. Así, la Comisión Europea subrayó recientemente la complementariedad de los aprendizajes formal, no formal e informal (2000c), y ofrece las siguientes definiciones, que siguen el modelo clásico:

- Aprendizaje formal (*Formal Learning*): aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del alumnado.
- Aprendizaje informal (*Informal Learning*): aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación.
- Aprendizaje no formal (*Nonformal Learning*): aprendizaje que no es ofrecido por un centro de educación o formación y normalmente no conduce a una certificación. No obstante, tiene carácter estructurado (en objetivos didácticos, duración o soporte). El aprendizaje no formal es intencional desde la perspectiva del alumnado.

Las instancias que permiten adquirir aprendizajes que sean acreditados son el Sistema de Formación Inicial (formal), el Sistema de Formación Ocupacional (no formal) y el Sistema de Formación Continua (no formal). Además, fuera de estos sistemas también se pueden adquirir aprendizajes objeto de acreditación; nos referimos a los sistemas de carácter más informal, como la experiencia laboral, los procesos de autoformación, etc.

Considerando el sistema (formación inicial, ocupacional o continua) y la finalidad (acceso, titulación...), cabe distinguir cuatro tipos de acreditación.

- *Acreditación para el acceso a las enseñanzas del sistema educativo formal*. Se trata de acreditar con la finalidad de ofrecer un título o estudios previos para seguir determinadas enseñanzas.
- *Acreditación para un título de las enseñanzas del sistema educativo formal*. Se trata de acreditar con la finalidad de otorgar un título oficial, o un nivel del mismo, del sistema educativo formal.

- *Acreditación para un certificado de profesionalidad (o un nivel del mismo) del sistema de formación ocupacional y/o continua (enseñanza no formal) mediante la valoración de las competencias adquiridas a lo largo de la experiencia laboral.*
- *Acreditación de competencias de carácter general. En estos casos se acredita una competencia de carácter general que la persona interesada puede hacer valer en su currículo, independientemente de que se asocie o no a una titulación o certificado, como por ejemplo acreditar que se posee una determinada competencia lingüística en un idioma extranjero.*

Por tanto, podemos concluir que el concepto de acreditación remite a la evaluación de los aprendizajes, así como su reconocimiento y certificación en el sistema educativo formal o no formal, independientemente de que se hayan adquirido de manera formal, no formal o informal. Desde este punto de vista, acreditar hace referencia a un juicio o valoración acerca del potencial formativo que una persona ha podido acumular en su vida, independientemente del modo cómo se ha adquirido. Dicho de otro modo, acreditar significará evaluar los aprendizajes que se hayan podido acumular a lo largo de la vida, sean obtenidos bien mediante enseñanzas formales, bien mediante enseñanzas no formales, o a través de sistemas más informales como la experiencia, la autoformación, etc. Obviamente, ello se hace especialmente relevante a la hora de reconocer los conocimientos adquiridos y desarrollados por las mujeres.

En resumen:

- El concepto de acreditación remite a la evaluación de los aprendizajes, así como a su reconocimiento y su certificación en el sistema educativo formal o no formal, independientemente de que se hayan adquirido de manera formal, no formal o informal.

3.6.2 Marco europeo y estatal de acreditación de competencias

El proceso de resignificación de competencias con enfoque de género, por el que apostamos en el modelo de trabajo propuesto en la presente Guía, debe situarse en el marco normativo actual de acreditación de competencias –estatal y europeo (UE)–.

Por ello, a continuación se recogen los principales rasgos del marco europeo y del estatal de acreditación de competencias.

Principios comunes europeos: El Marco Europeo de Acreditación

Como se ha señalado, tradicionalmente la competencia profesional de una persona solo ha podido ser acreditada oficialmente cuando la adquisición de dicha competencia se ha producido dentro de un sistema formal, principalmente del ámbito educativo, de manera que los títulos otorgados por este sistema han sido el instrumento de reconocimiento formal de la competencia aceptado universalmente.

Sin embargo, los países de la UE –entre otros–, progresivamente han reconocido que los aprendizajes no solo se adquieren en entornos formales, sino también en las actividades formativas no

regladas, mediante la experiencia adquirida en la práctica profesional o a través de las actividades de la vida cotidiana.

Durante las dos últimas décadas, y de manera especial en los últimos años, diferentes países de la UE han desarrollado disposiciones legales y metodologías encaminadas al establecimiento de sistemas que permitan la acreditación de la competencia profesional adquirida a través de la práctica profesional y de otras vías no formales. Para ello, estos países han ido diseñando y poniendo en práctica procesos específicos de evaluación y reconocimiento de los aprendizajes.

La diversidad de modelos y prácticas de acreditación de competencias entre los países miembros de la UE llevó a la elaboración de unos principios comunes relativos a la validación de los aprendizajes no formales, y al reconocimiento mutuo de las cualificaciones, mediante un sistema de transferencia de créditos.

Iniciativa que inició su recorrido con la Declaración de Copenhague⁵, que perseguía, fundamentalmente «crear una cooperación voluntaria en la formación y en la enseñanza profesional, con el objeto de promover una confianza mutua, la transparencia y el reconocimiento de competencias y cualificaciones, estableciendo una base para incrementar la movilidad y facilitar el acceso al aprendizaje continuo».

Además, se consideraba que debía concederse especial prioridad al desarrollo de una serie de principios comunes relativos a la convalidación de la educación no formal e informal, con objeto de asegurar una mayor posibilidad de comparación entre los enfoques de los distintos países y los distintos niveles.

Planteamiento que se concretó en los llamados Principios Europeos Comunes⁶, que pretenden fomentar y guiar el desarrollo de enfoques y sistemas fiables y de alta calidad para determinar y convalidar la educación no formal e informal.

En esta declaración de principios se recalca que *«el objetivo último de la validación es hacer visible la cualificación y las competencias que posee una persona, independientemente de la forma en que han sido adquiridas. La validación puede tener un propósito formativo –como parte de un proceso de aprendizaje– o sumativo –como procedimiento dirigido al logro de una certificación»*.

Estos principios⁷ tienen carácter voluntario, pero paulatinamente han sido asumidos por todos los modelos y sistemas de acreditación del aprendizaje permanente.

⁵ Declaración de los Ministros/as de Formación y Enseñanza Profesional y de la Comisión Europea, reunidos en Copenhague los días 29 y 30 de noviembre de 2002, sobre Una mejor cooperación europea en materia de formación y enseñanza profesional.

⁶ Proyecto de Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre los Principios europeos comunes para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal. 9175/04 EDUC 101 SOC 220.

⁷ Estos principios quedaron plasmados definitivamente en la directiva del Parlamento y Consejo Europeo de 7 de septiembre de 2005, en la que se da uniformidad a los principios establecidos en anteriores directivas, tanto de carácter general como sectorial, sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales adquiridas en un Estado por parte de otro de los Estados miembros.

Para que realmente sea posible la existencia de un marco común en la UE para la acreditación, conviene que exista un cierto grado de semejanza entre los marcos de acreditación de los distintos países. Es necesario que los aspectos contemplados en la evaluación sean comparables; por ese motivo se desarrolló, al amparo de los principios comunes, un Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (EQF en sus siglas en inglés, en adelante MEC), que relaciona los sistemas de cualificaciones de los países y sirve de mecanismo de conversión para mejorar la interpretación y comprensión de las cualificaciones de diferentes países y sistemas de Europa.

Aunque se trata de un marco voluntario y la acreditación de las cualificaciones seguirá correspondiendo a las instancias competentes de cada país, se acordó que el año 2010 fuera la fecha límite para que los países relacionaran los niveles de cualificación de sus sistemas nacionales con el MEC y que durante 2012 todos los certificados de cualificación incluyeran una referencia al nivel correspondiente del MEC.

En resumen:

- Los Principios Europeos Comunes pretenden fomentar y guiar el desarrollo de enfoques y sistemas fiables y de alta calidad para determinar y convalidar la educación no formal e informal. Aunque de carácter voluntario, paulatinamente asumidos.
- Para un marco común para la acreditación, conviene una cierta semejanza de los marcos de acreditación de los países. Por lo que, al amparo de los principios comunes, se desarrolló un Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MEC), que relaciona los sistemas de cualificaciones de los países y sirve de mecanismo de conversión para mejorar la interpretación y comprensión de las cualificaciones de diferentes países y sistemas de Europa.
- El MEC vincula los diferentes sistemas mediante una referencia europea común: sus ocho niveles. Tiene en cuenta todos los niveles de cualificación de la enseñanza general, la formación profesional, la educación académica y otros tipos de formación. Asimismo, abarca las cualificaciones obtenidas en la educación inicial y en la formación continua. Se centra en los resultados de aprendizaje

Desarrollo normativo en España

Considerando las prioridades y principios de la UE, en el marco normativo de la *Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y su articulación en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional* y tras un largo proceso de análisis y de experimentación, se publicó el *Real Decreto 1224/2009 de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral*. Norma que constituye la regulación nacional de carácter básico de los procesos de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales, desarrollando el procedimiento común a seguir para la realización de los procesos de evaluación y acreditación de competencias.

Entre los principales rasgos de la norma destacan los siguientes:

- Los referentes de evaluación y acreditación son las *unidades de competencia de las cualificaciones* recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).
- El sistema es capitalizable, de manera que es posible obtener una acreditación parcial acumulable de competencias, y completar después la formación necesaria para la obtención de un certificado de profesionalidad (expedido por la administración laboral) o un título de formación profesional.
- El procedimiento se lleva a cabo mediante convocatorias públicas, que dependen de cada comunidad autónoma, aunque la norma contempla la posibilidad de que en algunos casos la administración central realice convocatorias generales. En cada convocatoria se establece un número de plazas determinado para cada cualificación a acreditar.
- Esta norma supone un paso relevante para favorecer la progresión personal y profesional de trabajadores/as a lo largo de la vida, la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo.

Se utilizan como referentes de evaluación y acreditación las *unidades de competencia de las cualificaciones* recogidas en el CNCP –reguladas por la *Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*–, de manera que es la unidad mínima de acreditación.

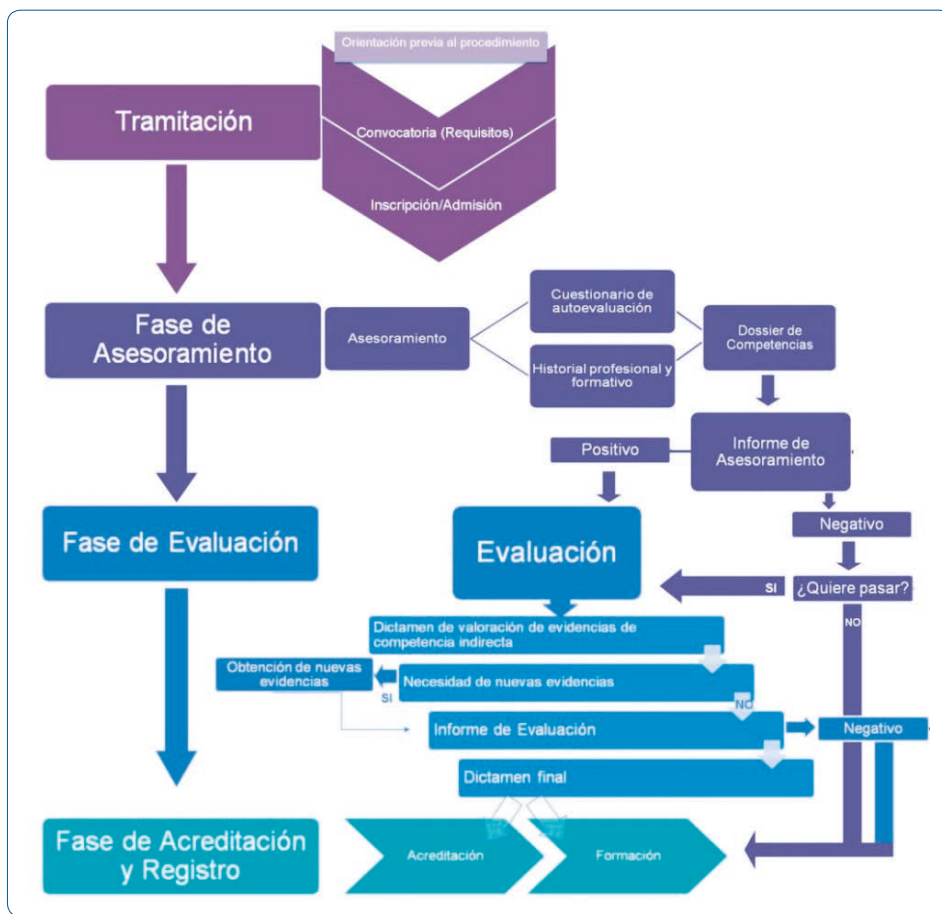
En resumen:

- En España mencionar el *Real Decreto 1224/2009 de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral*, **regulación nacional** de carácter básico de los procesos de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales, desarrollando el procedimiento común a seguir para la realización de los procesos de evaluación y acreditación de competencias.
- Principales rasgos: (1) los referentes de evaluación y acreditación son las *unidades de competencia de las cualificaciones* recogidas en el CNCP; (2) el sistema es capitalizable (es posible obtener una acreditación parcial acumulable de competencias, y completar después la formación para obtener un certificado de profesionalidad o un Título de Formación Profesional); y (3) el procedimiento se lleva a cabo mediante convocatorias públicas, competencia principalmente de las CC AA, en las que se establece el número de plazas para cada cualificación a acreditar.
- Supone un paso relevante para favorecer la progresión personal y profesional de trabajadores/as a lo largo de la vida, la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo. Entre sus aspectos concretos: el valor que da al aprendizaje en el trabajo; la apuesta por una evaluación de competencias rigurosa y flexible; el facilitar la identificación de las competencias todavía no adquiridas...

3.6.3 Proceso para la acreditación de competencias

A pesar de que hay diferentes modelos de acreditación de competencias, constan fundamentalmente de dos fases: información y asesoramiento y evaluación.

Fases del procedimiento para el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en España



Elaboración propia a partir del Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral (2010). M. Educación.

La primera fase del procedimiento de acreditación tiene una importancia capital, pues su objetivo primordial es proporcionar a la persona candidata, a partir de un análisis detallado de sus aprendizajes y de sus experiencias, la información y el asesoramiento necesarios para afrontar la evaluación con las máximas probabilidades de éxito.

En los sistemas basados en competencias, la evaluación es la base para la certificación de las competencias. En la fase de evaluación se desarrolla un procedimiento sistemático de obtención de pruebas o evidencias de la competencia profesional de el/ la trabajador/a, de las que se infiere lo que es capaz de realizar respecto a los estándares establecidos.

La fase de evaluación –y, por tanto, la acreditación– de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación debe desarrollarse siguiendo criterios que garanticen su validez y fiabilidad. Se entiende por *validez* el grado en que las puntuaciones u otras mediciones de una evaluación se atienen a un criterio práctico; supone, en consecuencia, una calidad del proceso evaluador. Por otra parte, la *fiabilidad* refleja la coherencia de las puntuaciones que obtendrían las personas candidatas si se valorasen en diversas ocasiones por diferentes individuos.

En términos generales, los procedimientos de evaluación y validación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otras vías no formales e informales de adquisición, emplean diferentes instrumentos⁸.

En todo caso, la evaluación es un proceso totalmente individualizado para cada persona y, en consecuencia, los instrumentos de evaluación disponibles se emplearán en cada caso de manera que faciliten, en la mayor medida posible, la manifestación de las competencias de la persona.

En resumen:

- A pesar de que existen diferentes modelos de acreditación, constan fundamentalmente de dos fases: información y asesoramiento (a partir de un análisis detallado de los aprendizajes y de las experiencias de la persona candidata, para que afronte la evaluación con las máximas probabilidades de éxito) y evaluación (procedimiento sistemático de obtención de pruebas o evidencias de la competencia profesional de el/la trabajador/a, de las que se infiere lo que es capaz de realizar respecto a los estándares establecidos; debe realizarse respetando los siguientes criterios: validez, fiabilidad, aceptabilidad y credibilidad).

Una acreditación y una orientación sesgadas

Nos parece interesante remarcar la escasa incorporación de la perspectiva de género tanto en el diseño y el enfoque adoptado, así como en la estructura organizativa del itinerario de inserción basado en competencias. El proceso de *feminización del trabajo*, entendido como la precarización

⁸ Ver *Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral: Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales. Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia*. Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional. Dirección General de Formación Profesional. Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).

de las condiciones laborales a medida que se produce la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, viene dándose en los últimos años. Este hecho no ha sido tenido en cuenta en ninguno de los modelos europeos de acreditación y de reconocimiento de las competencias, a pesar de que gran parte de los modelos han incorporado y priorizado la validación y reconocimiento de competencias adquiridas en sectores «tradicionalmente» feminizados como son las actividades relacionados con servicios sociales, docencia o sanidad. Sin embargo este hecho no está relacionado directamente con la mejora de la situación de las mujeres y su necesidad real de que se reconozcan las competencias adquiridas en otros contextos, sino que básicamente nace de la necesidad perentoria del sistema económico de cada país de acreditar a estas profesionales en las actividades que realizan.

En concreto, el MEC, de nuevo, apenas ha contado con una visión de género, tendiendo, sobre todo, a acomodar a las personas, en tanto que mano de obra tradicional, a las nuevas necesidades del mercado laboral. Esta visión *funcionalista* choca abiertamente con la visión de este modelo.

Es importante, por tanto, que la orientación por competencias incorpore, de forma transversal, en toda la estructura y diseño de sus acciones de reconocimiento de competencias, la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, y más aún, que contemple, visibilizándolas, las competencias adquiridas en la vida de las personas. Ello también se ejemplifica en la necesidad de establecer itinerarios de inserción que atiendan a las necesidades y características de las mujeres en su cotidianeidad. Nos referimos a la duración de las acciones formativas, sus horarios, los mecanismos que faciliten la conciliación etc. En definitiva se trata, aun teniendo en cuenta la realidad socioeconómica actual, de poner en marcha modelos de itinerarios de inserción para mujeres que se acompañen de una adecuada evaluación e inclusión de una perspectiva de género. Desde nuestra visión, si no se sigue esta vía, solo se conseguirá provocar una profundización de las tendencias discriminatorias existentes en la actualidad.

En resumen:

- Ha habido una escasa incorporación de la perspectiva de género tanto en el diseño y el enfoque adoptado, como en la estructura organizativa de la orientación por competencias.
- Es importante que la orientación por competencias incorpore, de forma transversal, en toda la estructura y diseño de sus acciones de reconocimiento de competencias, la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, y más aún, que contemple, visibilizándolas, las competencias adquiridas en la vida de las personas.
- En definitiva, se trata de poner en marcha modelos de orientación por competencias que se acompañen de una adecuada evaluación e inclusión de una perspectiva de género. Si no, solo se conseguirá provocar una profundización de las tendencias discriminatorias existentes en la actualidad.

4. Caracterización del modelo

4.1 La necesidad de un modelo de itinerario de inserción social y laboral con enfoque de género

En una sociedad que plantea la absoluta necesidad de aprender permanentemente, la orientación no puede reducirse al momento particular de la vida en que se produce la transición de la formación a la vida profesional –entre otros motivos, y en lo relacionado con la orientación profesional, porque las posibilidades de transición se han multiplicado y la persona debe tener la posibilidad de orientarse profesionalmente en todo momento.

De entrada, conviene precisar qué entendemos por orientación. Para ello, tras recoger algunas de las caracterizaciones de referencia, se expone la caracterización en la que se basa el modelo que se propone.

La OCDE, en una definición ampliamente aceptada que incluye aspectos esenciales, considera que la orientación profesional *«se refiere a las actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades, en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión y a gestionar su trayectoria profesional. La orientación profesional ayuda a los individuos a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses, su cualificación y sus capacidades»* (OCDE, 2001).

Y la propia OCDE añade otros rasgos que completan la caracterización: *«incluye programas que ayudan al alumnado a aclarar sus objetivos profesionales y a entender el mundo laboral; ayuda personal, o en grupo, para decidir sobre cursos iniciales de estudio, cursos de formación profesional, educación y formación posterior, primera elección de trabajo, cambio de ocupación o reentrada al mundo laboral; servicios informatizados o en línea que informan sobre trabajos y carreras o que ayudan a decidirse profesionalmente y, por último, servicios que generan y distribuyen información sobre puestos de trabajo, cursos y formación profesional. Abarca los servicios dirigidos a los que todavía no han entrado en el mundo laboral, a personas en busca de empleo y a aquellos que ya lo tienen»* (OCDE, 2004).

El Tratado de Maastricht (1992) de la Unión Europea (UE) define la orientación profesional en los siguientes términos: *«La información y la orientación profesional constituyen elementos estructurales y funcionales del sistema educativo y de la formación profesional, con el objetivo claro: el logro de la inserción profesional y social satisfactoria de la persona. (...). La información y la orientación profesional abarca aspectos fundamentales como son: el conocimiento de la persona y el conocimiento del entorno. La información académica y profesional es un elemento imprescindible*

para la orientación, sin llegar nunca a suplantarla. La orientación profesional debe dirigirse a trabajar el procesamiento de esta información por parte del individuo».

Finalmente, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) considera que la orientación «*se refiere principalmente a un conjunto de actividades relacionadas entre sí, cuyo propósito es proporcionar, de manera estructurada e integral, asistencia individual o colectiva a ciudadanos de todas las edades y en todas las etapas de sus vidas, a fin de que puedan tomar decisiones en materia de educación, formación y sobre su profesión y para gestionar eficazmente su trayectoria personal*» (CEDEFOP, 2010).

Todas estas definiciones, aunque resultan interesantes, restringen los itinerarios ligados a la inserción laboral y, en particular, se centran en cualificar el perfil profesional.

Si, tal como se plantea, vinculamos el trabajo especialmente al sostenimiento de la vida humana, es preciso un abordaje más amplio de la orientación (multidimensional, polivalente...). Asimismo, conviene ir configurando ámbitos de inserción ligados al desarrollo del conocimiento —a las competencias, de acuerdo al término más habitual—, en la medida que permite trascender los oficios, pasando a visiones más integradoras de las capacidades humanas. Y en el caso que nos ocupa, permite introducir las competencias adquiridas por las mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado como un elemento de relevancia y significación especial.

Por tanto, el itinerario de inserción social y laboral se ha de entender como un **proceso (1) en el que la persona toma decisiones de carácter vivencial, de aprendizaje, laboral y profesional, (2) dirigido tanto a personas con empleo como sin él, (3) jalonado de acciones individuales y grupales y (4) en el que se tienen en cuenta tanto los intereses de la persona como la realidad en la que se mueve (situación del mercado laboral, oferta formativa, etc.)**.

Como se indicó al principio del punto, esta caracterización de la orientación está en la base del modelo que se propone.

En resumen:

- Las caracterizaciones de referencia restringen los itinerarios de inserción al ámbito del trabajo remunerado y, en particular, se centran en cualificar el perfil profesional.
- Consideramos los itinerarios de inserción como un proceso (1) en el que la persona toma decisiones de carácter vivencial, de aprendizaje, laboral y profesional, (2) dirigido tanto a personas con empleo como sin él, (3) jalonado de acciones individuales y grupales y (4) en el que se tienen en cuenta tanto los intereses de la persona como la realidad en la que se mueve (mercado laboral, oferta formativa, etc.).

Itinerarios de inserción social y laboral con enfoque de género

El enfoque de género en los itinerarios de inserción pretende básicamente (1) promover una mayor conciencia y equidad de género a través del llamado «empoderamiento» y (2) integrar esta perspectiva en todos los itinerarios de inserción a través del llamado «mainstreaming» (transversalidad u horizontalidad).

Para ello, la herramienta básica del enfoque de género es el análisis de género. Se utiliza para conocer y comprender las realidades de hombres y de mujeres, cuyas vidas están afectadas por la relación con el mercado laboral y con el trabajo de cuidados no remunerado.

En concreto, el análisis de género identifica: (1) las diferencias en la participación de hombres y mujeres en el hogar, en la economía y en la sociedad y (2) las estructuras y los procesos (legislación, instituciones políticas y sociales, prácticas de socialización, políticas y prácticas de empleo, etc.) que perpetúan los patrones de distribución desigual de oportunidades entre hombres y mujeres o contribuyen a su erradicación.

Para la implementación del análisis de género, los servicios públicos y privados de empleo y, en general, todos aquellos ligados a la realidad socioeconómica deben incorporar sistemas de medición específicos que permitan disponer de **información desagregada por sexo**, herramienta imprescindible para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

No obstante, en la medida en que el género no es la única fuente de desigualdad social, es preciso contemplar la **interseccionalidad**. Esto es: entender y responder a las maneras cómo el género se articula con otras fuentes de desigualdad –y de identidad– y cómo estos cruces dan lugar a experiencias únicas de opresión y de privilegio. La interseccionalidad parte de asumir que las personas vivimos identidades múltiples, interrelacionadas, que se derivan de las relaciones sociales, de nuestra historia y la de nuestra comunidad, de las estructuras de poder...

Así, el análisis de género desde la interseccionalidad tiene como objetivo desvelar las distintas identidades y revelar los distintos tipos de discriminación o de desventaja –y las potencialidades– que se dan como consecuencia de la interrelación entre ellas.

En el contexto de la inserción social y laboral es particularmente interesante revelar la interrelación entre género, ámbito sociocultural y clase. En los procesos grupales o comunitarios, el análisis interseccional permite profundizar en la observación y establecer ligazones que nos permiten abordajes complejos y más completos.

4.2 Bases metodológicas del modelo propuesto

Objetivo del proceso de itinerario

El objetivo global del proceso de itinerario estriba en que las mujeres, en base al desarrollo de sus capacidades, adquieran autonomía personal, se empoderen y mejoren su empleabilidad.

Rasgos básicos del proceso de itinerario

- La educación formal y no formal y la experiencia vital (profesional, política, trayectoria de vida...) constituyen factores que orientan a las mujeres independientemente de que esta no sea su finalidad explícita. Es especialmente relevante resaltar la necesidad de hacer emerger y resignificar desde una propuesta de valor los conocimientos adquiridos por las mujeres en el trabajo de cuidados, en la medida en que constituyen un ámbito sobre el que plantear nuevos conocimientos, pero también desde que el recuperar esa mirada de género que ya hemos mencionado.

- El itinerario, desde lo anterior, posee un carácter eminentemente educativo, en el sentido de que se integra como un elemento más del proceso de aprendizaje de cada persona a lo largo de la vida. Para las mujeres supone además un elemento tractor, al dotar de reconocimiento las distintas formas de aprendizaje.
- El itinerario es más que un proceso lineal, un proceso modular con distintos niveles de aprendizaje, de manera que posee una gran capacidad adaptativa, de acuerdo tanto a una visión de género como interseccional, al abordar tanto características propias de cada colectivo, como de cada mujer participante. Esto convierte a cada una de ellas en la verdadera protagonista de su hoja de ruta.
- El itinerario ofrece herramientas, puntos de vista y abre caminos a la propia reflexión. Para ello, es clave situar una información rigurosa sobre el entorno en el que se sitúan las mujeres participantes, proporcionando métodos para el análisis de la realidad. En cuanto a esto, es importante que el proceso contribuya a entender la realidad desde la propia mirada de las mujeres, y no sólo desde la mirada de los discursos dominantes; ello supone acercar la realidad desde múltiples focos.
- El nivel del conocimiento de sí misma, en el que se facilitan esquemas de trabajo que permiten profundizar en la propia identidad, en la clarificación de los valores, la calibración de capacidades y el desarrollo del propio potencial, a partir del reconocimiento de su propia identidad de género y la valoración de sus rasgos. Aquí es clave, como mencionábamos, el nivel de reconocimiento y resignificación de las propias competencias.
- El nivel de toma de decisiones, que constituye el punto de inflexión que articula lo externo y lo interno, entre lo que existe en el contexto y la propia mujer que se plantea la elección entre alternativas viables de acción.
- El nivel de incorporación de una perspectiva social, de red, de identificación y posicionamiento frente a problemas colectivos.
- La mujer ha de ser capaz de realizar en diferentes grados la autoorientación, es decir, de observarse a sí misma y observar la realidad desde diferentes perspectivas. Ha de ser a la vez actriz y personaje. En este sentido resulta especialmente importante el aprendizaje de estrategias ligadas al reconocimiento de las propias competencias y a la adquisición de nuevas.

Criterios generales del proceso de itinerario

- Un enfoque central de género. Es decir, de acuerdo a todo lo anteriormente expresado, establecer miradas que permitan el reconocimiento de la posición de las mujeres en el entorno, en clave de establecer mecanismos que contribuyan a la igualdad de oportunidades de una manera efectiva.
- La flexibilidad y la adaptación del proceso de itinerario a las necesidades personales y laborales de la participante. La secuencia que detallaremos al referirnos al itinerario no constituye una «línea recta» con una entrada y una salida prefigurada. Se concibe más bien como un mapa abierto en el que, en función de las necesidades y las características de las participan-

tes, debe haber posibilidades y actuaciones diferentes, todas ellas interrelacionadas e insertas en un horizonte común.

- La generación de itinerarios y/o trayectorias de mejora. El reto del itinerario es contribuir a que cada mujer participante se trace su propio itinerario. La mejora de su autopercepción y de su situación respecto a los conocimientos (competencias) es el desafío, en lo que respecta al mercado laboral, para la mejora de la empleabilidad; proceso que debe sostenerse en el tiempo. No existen las «recetas mágicas» de cara al empleo y, por otro lado, el empleo debe visualizarse como una esfera más de la vida y no como el único fin.
- El fortalecimiento de las redes sociales de las mujeres participantes para afrontar de manera colectiva la vigorización de sus competencias y la situación laboral. Muchas mujeres han vivido el trabajo de cuidados no remunerado como una reclusión en la esfera *privada* que las ha desplazado de la esfera *pública*. Abordar colectivamente tanto el trabajo mercantil como el trabajo de cuidados no remunerado es un claro eje facilitador del proceso. Se requiere contribuir a rescatar espacios colectivos, permite tejer nuevas redes de ayuda mutua, y mecanismos de apoyo entre mujeres frente a un mercado laboral que las sanciona y discrimina (peores salarios, techo de cristal, etc.).
- El *apoyo bidireccional* continuado durante el proceso de itinerario. Una de las claves de éxito de cualquier estrategia de itinerario de inserción pasa por generar mecanismos de apoyo y tutoría sensibles a la realidad de las personas con las que trabajan.. Esta tutoría facilita (1) una cadencia adecuada de las acciones –partiendo del reconocimiento de la diversidad de las mujeres participantes–, y (2) dotar al conjunto de acciones de una visión integral, basada en el planteamiento de que la usuaria, a la par que trabajadora, es mujer, ciudadana, actora social, promotora familiar y comunitaria, etc. –es decir: se trata de realizar desde el principio un abordaje global, que favorezca que las respuestas trasciendan, aun pudiendo ser el foco principal, el hecho del empleo–.
- La autonomía de la participante en la definición de objetivos, responsabilidades y tareas. Uno de los principales retos, ya mencionado, a los que se enfrenta un proceso de itinerario de inserción es apoyar a las mujeres participantes a que definan sus necesidades y establezca los mecanismos adecuados para darles respuesta.

Principios de reconocimiento de las mujeres

De estos planteamientos se desprenden los siguientes principios de reconocimiento de las mujeres participantes.

- Una persona individual, una en sí misma, legítima y distinta de las otras; singular, única e irrepetible y por lo tanto, original y creativa.
- Con capacidad de dar respuestas libres y responsables.
- Social, abierta a los y las demás, a la comunicación, al diálogo, a la participación y a la trascendencia.
- Con potencialidades para explorar, cambiar y transformar el mundo.
- En relación constante con su entorno.

En resumen:

- Puntos de partida para el itinerario de inserción: (1) La educación formal y no formal y la experiencia vital constituyen factores que orientan a las mujeres independientemente de que no sea su finalidad explícita; (2) el proceso posee también un carácter educativo; (3) el instrumento explícito para incidir en el proceso de itinerario es el asesoramiento/apoyo, que se desarrolla en diferentes niveles complementarios (nivel de información y de interpretación de la realidad externa a la persona; de conocimiento de sí misma; de toma de decisiones; de incorporación de una perspectiva de género y social); y (4) la mujer participante ha de ser capaz de autoorientarse, para lo que resulta clave el aprendizaje de estrategias ligadas al reconocimiento de las propias competencias y a la adquisición de nuevas.
- Criterios generales del itinerario: (1) enfoque central de género; (2) flexibilidad y adaptación a las necesidades personales y laborales de la participante; (3) generación de itinerarios y/o trayectorias de mejora; (4) fortalecimiento de las redes sociales de las mujeres participantes, para afrontar de manera colectiva la vigorización de sus competencias y la situación laboral; (5) apoyo continuado durante la orientación; y (6) autonomía de la participante en la definición de objetivos, responsabilidades y tareas.
- De las bases metodológicas se desprenden cinco principios de reconocimiento de las mujeres: (1) una persona individual (una en sí misma), original y creativa; (2) con capacidad de dar respuestas libres y responsables; (3) social, abierta a los y las demás, a la comunicación, al diálogo, a la participación y a la trascendencia; (4) con potencialidades para explorar, cambiar y transformar el mundo; (5) en relación constante con su entorno.

4.3 Itinerario Sociolaboral con enfoque de género

El itinerario construye un proceso encaminado a producir un cambio desde la situación personal actual a otra deseada. Así, cabe definir el itinerario de de inserción como el diseño, la realización y el seguimiento de un conjunto no encadenado de acciones destinado a **potenciar en la participante sus propios recursos e integrar nuevas herramientas** –mejora de sus competencias, cambio en la percepción de sí misma (autoconcepto), cambio en la valoración de sí misma (autoestima)...–, de manera que le permitan gestionar, de forma autónoma, su **proceso de empoderamiento y empleabilidad**, facilitándole afrontar sus expectativas.

O, con otras palabras, se trata de construir un **mapa** de la situación de cada participante. Mapa en el que figure no solo el punto de partida, sino también lugares de llegada, rutas, itinerarios alternativos..., lo que requiere definir distintas escalas –mayor o menor atención sobre un ámbito, cuestión...–, primando la decisión autónoma de las mujeres. Esta concepción del itinerario como construcción de una cartografía permite, además de que cada mujer se sitúe, ubicar también a

otras personas. Por ello, puede contribuir a vencer las dificultades para entender las escalas de otros y otras; esto es: el modo según el cual otras y otros establecen relaciones de semejanza, distancia o proximidad.

Por otro lado, para facilitar que cada mujer pueda diseñar y desarrollar su propio itinerario, lo más adecuado es que disponga de un abanico amplio de posibilidades formativas. Para ello, las propuestas de aprendizaje deben provenir del conjunto de la sociedad, aprovechando las potencialidades de cada sector y/o agentes, y fortaleciendo la cooperación intersectorial y la interdisciplinariedad.

En todo caso, el itinerario conlleva la elaboración de **un plan de actuación**; en él se definen los objetivos y las actividades, que permitirán a la persona orientada, entre otras, las siguientes posibilidades.

- Plantear su identidad social, profesional, etc.
- Reconocer sus competencias, definir sus potencialidades, plantearse los cambios y la necesidad de adquirir nuevos conocimientos.
- Valorar su posición desde la resignificación de sus propias competencias de género.
- Situarse con fortaleza ante la empleabilidad.
- Estimular su posición ciudadana, el afrontamiento de los derechos y de las responsabilidades y la gestión de los mismos.

Una de las claves del plan individualizado es **la tutoría personalizada**, que marca el ritmo de las intervenciones (individuales y grupales), y ofrece una visión integral del proceso, desarrollando recursos y conocimientos que permitan identificar opciones, tomar decisiones, planificar actuaciones y evaluar resultados. Las dinamizadoras son fundamentalmente facilitadoras: **favorecen la realización de actividades para que las mujeres encuentren sus propias respuestas y den soluciones a sus problemas**—esto es: fundamentalmente, para que cada una de ellas elabore y desarrolle su propio plan de actuación—.

Fases generales del itinerario

Entendemos que el itinerario tiene una estructura no lineal, con distintos momentos de entrada y de salida y capitalizable en cualquiera de sus fases. Sus fases principales son las siguientes:

A. Acogida

Se trata de una fase relevante ya que se establece el primer contacto con la mujer y toma sus primeras decisiones.

Objetivos

- Identificar necesidades y expectativas, especialmente en aquellos contenidos ligados a la experiencia en el trabajo de cuidados.
- Establecer un ajuste de expectativas acorde a la realidad personal y laboral.

- Informar y sensibilizar sobre los conocimientos desde un punto de vista de género, dando valor a los mismos.
- Informar de las características, requisitos y compromisos del proceso.
- Evaluar su motivación para permanecer en el proceso.

Contenidos básicos

- Circunstancias personales.
- Formación.
- Entorno.
- Disponibilidad y movilidad.
- Actitudes y expectativas ante el empleo.
- Objetivos vitales, socio profesionales, etc.
- Conocimiento del mercado laboral.
- Recursos de la persona: competencias, en especial aquellas ligadas al trabajo de cuidados.
- Recursos hacia el empoderamiento: identificación de los valores propios y resignificación.

El trabajo de los contenidos previstos posibilita una primera caracterización de la situación de las mujeres participantes—conocimientos (formación y experiencia) y su apropiación, situación socioeconómica, contextual, étnica o de origen, laboral, relacional, expectativas, necesidades, etc.—, que, devuelta de forma sistematizada, facilita que decida los siguientes pasos.

La técnica principal de esta fase es la entrevista individual (en una o varias sesiones), pero no es la única: en particular, diferentes herramientas grupales aportan también información relevante.

B. Diagnóstico

Esta fase es, propiamente, el punto de partida del proceso, y sienta las bases para construir un mapa de situación.

El objetivo general de la fase es recoger información, valorar y evaluar su empleabilidad sobre la base de sus intereses profesionales, expectativas y necesidades. Pero también es el inicio para la ubicación respecto al empoderamiento, y en relación con éste establecer las pautas que relacionan la autonomía económica con la independencia en sí misma. Es también el momento para la *localización espacial*: dónde estoy y dónde quiero situarme.

En esta fase se valoran conjuntamente tanto cuestiones relacionadas con la persona (deseos, expectativas, necesidades, recursos, potencialidades, obstáculos, carencias, etc.) como con el proceso (objetivo profesional, metas, estrategias...) y se establecen compromisos por ambas partes.

En este marco, tiene especial relevancia la evaluación de los conocimientos de cada mujer, siendo clave el enfoque de género en la detección, puesta en valor y resignificación de las competencias adquiridas y desarrolladas por cada mujer (especialmente, la generación de significado para aquellas competencias que parecen «ocultas»).

En esta fase, son particularmente relevantes –sin voluntad de exhaustividad– las siguientes categorías de conocimientos.

- **De visión cognitiva** (diagnóstico y gestión del conocimiento): conocimiento de una misma, autoestima, disposición de aprendizaje, diagnóstico de competencias, diagnóstico de problemas.
- **De afrontamiento:** iniciativa, toma de decisiones, autonomía, responsabilidad, resolución de conflictos, organización de tareas, autoaprendizaje.
- **De relación:** trabajo en equipo, habilidad interpersonal, comunicación, argumentación.

C. Diseño del plan individualizado

Esta fase comprende la definición del conjunto de actividades secuenciadas que cada mujer se propone emprender, gestionando su proceso con autonomía.

En concreto, el trabajo de esta fase busca que las mujeres puedan precisar las respuestas, entre otras, a las siguientes cuestiones.

- **Objetivos y metas** (ya definidos): refuerzo o modificación de actitudes para reconducir los deseos a objetivos con una estrecha relación con la realidad. Nuevo ajuste de expectativas, considerando la realidad del mercado laboral.
- **Situación personal:** capacidad para relacionar las situaciones personales con el entorno, comprensión social de los problemas individuales, búsqueda de respuestas para transformar su situación. Ello debe entrar en estrecha relación con el enfoque de género, de manera que cada mujer participante defina su situación personal en tanto que tal.
- **(Re)Cualificación:** necesidades técnicas formativas y resignificación de competencias transversales.

Igualmente, en esta fase se ha de establecer conjuntamente (mujer participante y dinamizadoras) un marco de indicadores que permitan conocer los cambios en la visión de la realidad, los resultados de las acciones, los avances, los retrocesos, las dificultades, etc.

Es una fase en la que, tal como se desarrolla en el capítulo siguiente, las herramientas colectivas son especialmente relevantes, produciéndose el aprendizaje colectivo y el meramente personal.

D. Desarrollo del plan de actuación

Las principales actividades conducentes a los objetivos establecidos en las fases anteriormente descritas se llevarán a cabo ahora. Requiere de un importante nivel de diseño y de una constante evaluación. Puede necesitar, además, la *derivación*, es decir, la incorporación de diferentes elementos procedentes de ámbitos diferentes. Es habitual que pueda necesitarse aprendizajes nuevos, a través de distintas acciones formativas.

En esta fase, las actividades y las herramientas pueden ser individuales, pero, una vez más, las grupales tienen especial interés, en la medida que aportan el valor añadido de la reflexión conjunta. Tal como luego aparece en la Guía Didáctica, son las claves del trabajo de aprendizaje grupal las que más nos ayudarán a definir los itinerarios. Los procesos grupales permiten no solo el estable-

cimiento de un proceso autónomo ligado a la mejora en cuanto a autoestima, empleabilidad y disposición de afrontamiento, sino que establece herramientas concretas para analizar la realidad y actuar en ella. Y por ello potencia el proceso colectivo de aprendizaje, que permite con otras mujeres el contraste y la búsqueda común de respuestas.

E. Evaluación

La evaluación del itinerario debe ser un elemento presente a lo largo de todo el proceso. Sin embargo, dadas las dificultades y la escasez de recursos habituales, es importante que en la fase C (*Diseño del plan individualizado*) se fijen conjuntamente los momentos concretos en los que valorar la marcha del proceso.

Entre los aspectos a valorar, cabe destacar los siguientes.

- La cualificación y disponibilidad de la mujer participante.
- Su nueva situación, si existe, en términos de *localización*, tanto laboral como vital.
- El grado de empleabilidad: conocimiento del entorno laboral, capacidades para lograr un empleo, conocimiento de derechos y de responsabilidades, etc.
- El grado de avance en términos de empoderamiento y respecto al ejercicio de la autonomía personal y colectiva.

La evaluación permite valorar la eficacia y la pertinencia del itinerario y la posibilidad y la conveniencia de continuar con él.

En resumen:

- El concepto de itinerario empleado responde al enfoque de la **orientación –centrada en la persona–: itinerario individualizado**, entendido como el diseño, la realización y el seguimiento de un conjunto no encadenando de acciones destinado a potenciar los propios recursos de la participante, de manera que le permitan gestionar su proceso de empoderamiento y empleabilidad, facilitándole afrontar sus expectativas. En otras palabras: se trata de construir un mapa de cada participante que incluya posibles trayectorias.
- El itinerario conlleva la elaboración de un plan de actuación individualizado en el que se definen, principalmente, los objetivos y las actividades a realizar. Tanto en su elaboración como en su desarrollo es clave la tutoría personalizada.
- En el modelo de orientación propuesto, los/as profesionales son fundamentalmente facilitadoras/es: favorecen la realización de actividades para que las mujeres encuentren sus propias respuestas y den soluciones a sus problemas.
- En el itinerario de orientación cabe diferenciar cinco fases generales: acogida; diagnóstico; diseño del plan individualizado; desarrollo del plan de actuación individualizado; evaluación.

4.4 Evaluación del proceso de itinerario. Una aproximación

En este apartado, se plantean, de manera muy introductoria, elementos (objetivos, dimensiones, criterios...) para la evaluación, no sólo del itinerario personalizado –tratada en el punto anterior– sino del conjunto del proceso.

Se hace con conciencia de las dificultades existentes para evaluar. Por una parte, la cultura de la evaluación no está muy arraigada, especialmente en el ámbito de la intervención social (en concreto: la importancia de evaluar; la necesidad de planificarla; la diferencia entre la evaluación y el mero control, o el seguimiento cuantitativo...). Por otra parte, aunque vinculado, los recursos para evaluar (de toda índole: económicos, humanos, etc.) son escasos.

En un primer acercamiento, puede considerarse que **evaluar** consiste en un *proceso sistemático de análisis y recogida de la información que nos permite determinar el valor o el mérito de algo*.

Con la evaluación se trata de dar cuenta (comunicar resultados) y, sobre todo, darse cuenta (producir aprendizajes colectivos desde dentro del proceso de itinerario) de los cambios que se producen y también de identificar potencialidades y limitaciones, con el fin de que el futuro se utilicen los aprendizajes sobre lo hecho (hayan sido acertados o erróneos) para introducir correcciones.

Objetivos

- Favorecer la mejora continua del proceso de itinerario mediante el desarrollo de acciones orientadas a detectar posibles debilidades y fortalezas metodológicas de las acciones planteadas.
- Contribuir a la identificación de buenas prácticas, con el fin último de difundirlas y transferirlas a otras estrategias y dispositivos.
- Fomentar la implicación y la participación de las mujeres participantes en el desarrollo del proceso de inserción social y laboral, mediante la generación de procesos de análisis abiertos y codirigidos por los/as profesionales y por las propias mujeres.
- Propiciar la innovación metodológica mediante la reflexión constante sobre el hacer del proceso, estableciendo estrategias de cambio y flexibilidad en las acciones.
- Identificar durante el desarrollo de las acciones los puntos críticos, con el objetivo de transformarlos en mejoras.
- Contribuir a un uso adecuado de los recursos económicos respecto a los objetivos planteados en el diseño de las acciones.

Dimensiones

Entre las diferentes dimensiones a evaluar, cabe destacar tres: la estructura, el proceso y los resultados del proceso de itinerario.

- La **estructura** es la organización relativamente estable de distintos tipos de recursos para alcanzar los fines del proceso. Para la evaluación de la estructura deben distinguirse los recursos (humanos y materiales) y la organización.

- La **evaluación del proceso** se centra en el desarrollo del dispositivo generado. La finalidad que se busca con este análisis es introducir un proceso formativo para detectar posibles áreas de mejora y ayudar al análisis de los efectos de la intervención.
- Finalmente, la **evaluación de objetivos y resultados** se centra en medir el cumplimiento de los objetivos esperados del proceso de inserción social y laboral, en particular los cambios operados en las mujeres participantes en cuanto a su grado de mejora en la autonomía personal y en los procesos de inserción social y laboral.

En todo caso, a lo largo de la evaluación se valora asimismo la **evolución del contextos socioeconómico**, en la medida que incide de manera directa en el proceso.

Aspectos

En línea con el modelo expuesto, el aspecto en el que centrar la evaluación es la **estrategia que articula empoderamiento de las mujeres y empleabilidad**, que pivota sobre cuatro elementos clave.

- La mejora de la autonomía personal y relacional (empoderamiento).
- La mejora de la autonomía económica y de acceso a los recursos socioeconómicos.
- La mejora de las capacidades socio profesionales y educativas (capital simbólico).
- La mejora de las capacidades de autoorganización (dimensión sociopolítica).

En resumen:

- Funciones básicas de la evaluación: (1) retroalimentación o mejora; (2) control de responsabilidades y rendimiento de cuentas; (3) ilustración para futuras acciones.
- Objetivos de la evaluación del proceso de orientación: (1) favorecer la mejora del proceso, detectando posibles debilidades y fortalezas metodológicas; (2) contribuir a la identificación de buenas prácticas, para difundirlas y transferirlas; (3) fomentar la implicación y la participación de las mujeres mediante procesos de análisis abiertos y codirigidos; (4) propiciar la innovación metodológica; (5) identificar los puntos críticos durante el desarrollo de las acciones, para incidir en ellos; (6) contribuir a un uso adecuado de los recursos.
- Dimensiones de la evaluación: Estructura; proceso; resultados del proceso de orientación. También, con otro carácter, evolución del contexto socioeconómico, ya que incide directamente en el proceso.

4.4.1 Orientaciones metodológicas a la hora de evaluar

La metodología debe tener un carácter eminentemente cualitativo y participativo. A continuación se recogen cuatro **técnicas o actividades** a las que se puede recurrir –en la medida que, en

mayor o menor medida, coherente con la metodología planteada y siempre que se consideren pertinentes.

1. Una primera técnica de evaluación, casi siempre adecuada, es la **revisión y análisis documental**, que conviene emplear a lo largo de todas las fases del proceso de evaluación, tanto en el estudio inicial como durante el trabajo de campo y posteriormente en el análisis final. Durante la evaluación se recopila toda aquella información y documentación disponible usada en el proceso de itinerario.
2. Una segunda técnica es la **observación directa no participante**. Esta técnica consiste en la observación de los aspectos que permiten acceder al conocimiento de comportamientos, procedimientos institucionales, actividades e interacciones de las diferentes partes implicadas. Lógicamente, la lleva a cabo un equipo no directamente relacionado con el hecho observado.
3. Una tercera técnica es la realización de **entrevistas semiestructuradas en profundidad**. Este tipo de entrevistas se definen como una conversación de carácter profesional orientada a obtener información sobre uno o varios temas previamente determinados. Para facilitar que la entrevista se centre en el tema o temas seleccionados, suele realizarse con una *guía de temas*. Es una técnica que permite obtener una gran cantidad de información de muy diverso tipo, así como profundizar, corroborar o interpretar datos obtenidos por otros medios. Este tipo de entrevistas conviene hacerla a informantes clave del proceso de itinerario, a fin de contrastar y profundizar en aspectos concretos (docentes, personas colaboradoras, mujeres participantes, etc.).
4. Por último, una actividad de evaluación muy interesante es la realización de **talleres participativos** con las mujeres participantes. Consiste en una reunión en la que, con el apoyo de técnicas de dinámica grupal, las participantes fundamentalmente analizan una serie de cuestiones sobre las que acaban elaborando conclusiones –recogiendo también, en su caso, los principales desacuerdos–.

Señas de identidad

Considerando lo que se ha venido planteando, cabe destacar cuatro **señas de identidad de la propuesta para la evaluación** de itinerarios de inserción con mujeres:

- **Integralidad del proceso:** Las actividades de evaluación se plantean para todo el proyecto, de forma que en todo momento las acciones puedan ajustarse a las vicisitudes del mismo. Se busca un permanente ajuste y una adaptación constante a los requerimientos del entorno social y, especialmente, a las necesidades de las mujeres participantes.
- **Protagonismo e implicación de todas las partes actantes:** Desde el inicio se favorece la implicación directa de las dinamizadoras que desarrollen su labor técnica así como la de las propias mujeres participantes. En todo caso, conviene articular la realización de una evaluación participativa (verdadero eje de la propuesta) con una evaluación externa –siquiera parcial–

que sirva de contrapeso y complemento deductivo al proceso eminentemente inductivo que supone la evaluación participativa.

- La orientación de la evaluación es (sobre todo) práctica y metodológica, es decir, trata, por un lado, de generar recomendaciones de ajuste y mejora, y, por otro, de bucear en las disfunciones metodológicas desarrolladas a la luz de los resultados obtenidos. Desde nuestra perspectiva, ambas esferas constituyen la capacidad bifronte de una evaluación para generar «aprendizaje» y «construir conocimiento cualitativo de los procesos sociales».
- Optimización de recursos informativos existentes en relación a la situación de las mujeres en el empleo desde la economía feminista. Ello permite establecer comparaciones con el entorno desde una perspectiva que entronque con el enfoque de género.

En resumen:

- Aspecto en el que centrar la evaluación: estrategia que articula empoderamiento de las mujeres y empleabilidad.
- Metodología: se apuesta por una metodología de carácter cualitativo y participativo.
- Técnicas/ actividades potencialmente útiles: (1) revisión y análisis documental; (2) observación directa no participante; (3) entrevista semiestructurada en profundidad; (4) taller participativo.

5. Varios

5.1 Glosario

Acreditación de competencias

Evaluación de los aprendizajes de una persona, así como su reconocimiento y certificación en el sistema educativo formal o no formal, independientemente de cómo la persona haya adquirido los aprendizajes.

Actividades profesionales

Tareas o realizaciones asociadas a una *unidad de competencia*. Uno de los aspectos, junto a las *unidades de competencia* y los *criterios de realización*, contemplados en la caracterización de un perfil profesional.

Carga global de trabajo

Suma de tiempo dedicado al trabajo remunerado y al no remunerado.

Competencia profesional

Características subyacentes de la persona, relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes o valores, en resumen, en una variedad de capacidades cognoscitivas o de conducta. En definitiva, se trata de cualquier característica individual que se pueda medir de modo fiable y cuya relación con la actuación en el puesto de trabajo sea demostrable.

Competencias

Conjunto de conocimientos y de capacidades de acción adquiridas y observables, de comportamientos estructurados y modificados en función de un fin y dentro de una situación dada. Por ello, forman un conjunto estructurado de elementos que se combinan, se entrelazan, se ordenan según jerarquías a fin de resolver los problemas y realizar las tareas demandadas por el medio en el que se encuentra la persona.

Competencias transversales

Conjunto de conceptos, capacidades, habilidades y actitudes de amplio alcance, necesarias para dar respuesta a situaciones laborales de diversa complejidad. Son competencias con un fuerte

componente de transferencia y aplicación a diferentes contextos y profesiones. Con un elevado componente cognitivo y de acción, tienen que ver fundamentalmente con la particular aprehensión de la realidad y la actuación hacia ella que cada persona hace.

Criterios de realización

Indicaciones relativas a una correcta ejecución de una *actividad profesional*. Uno de los aspectos, junto a las *unidades de competencia* y las *actividades profesionales*, contemplados en la caracterización de un perfil profesional.

Cuidados

Conjunto de necesidades que hay que satisfacer para el sostenimiento de la vida humana.

División sexual del trabajo

Reparto por sexo de los trabajos.

Educación formal

Actividades intencionalmente educativas y sistemáticas, que son reguladas legalmente por las autoridades educativas, de modo que finalmente se sancionan con un título oficial.

Educación informal

Aprendizaje resultado de actividades sin intencionalidad educativa expresa y desarrollada de forma asistemática: lo educativo acontece de forma indiferenciada y subordinada, como subproducto de unas actividades que tenían otras finalidades.

Educación no formal

Actividades intencionalmente educativas y sistemáticas, pero que se desarrollan fuera del marco legalmente establecido por las autoridades educativas.

Empleabilidad

Posibilidades de una persona de encontrar un empleo, o, en su caso, de mantenerlo.

Frente a la concepción que apuesta por mejorar la empleabilidad priorizando la adaptación a los requerimientos de las empresas, cabe una concepción que ponga el acento en la ampliación de las oportunidades de los/as trabajadores/as. Concepción estrechamente vinculada al autodesarrollo de la persona: a que la persona asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que la hagan ser más empleable.

Empleo

Trabajo remunerado regulado políticamente por el Estado.

Concepto central de la ciudadanía característica del Estado del Bienestar. Además de ser, habitualmente, la única fuente de ingresos, a él se vinculan, en mayor o menor medida, buena parte de los derechos sociales propios del Estado del Bienestar.

Empoderamiento

Proceso de reducción de la vulnerabilidad y de incremento de las propias capacidades de los sectores pobres y marginados, basado en el planteamiento de que no solo se ha de tener en cuenta su demanda concreta de bienestar, sino que también se ha de reconocer su participación e implicación activa en la consecución del bienestar.

Interseccionalidad

En la medida que el género no es la única fuente de desigualdad social, es preciso entender cómo el género se articula con otras fuentes de desigualdad (y de identidad) y cómo estos cruces dan lugar a experiencias únicas de opresión y de privilegio, y responder a ello. En el contexto de la orientación es particularmente interesante revelar la interrelación entre género, ámbito sociocultural y clase.

Investigación Acción Participativa (IAP)

Metodología de investigación que apuesta por incorporar al grupo destinatario al análisis de su realidad social y al planteamiento de propuestas para incidir en ella, rompiendo, por ello, con el concepto tradicional de investigación social.

Itinerario de inserción sociolaboral

Con cinco fases generales (acogida, diagnóstico, diseño del plan individualizado, desarrollo y evaluación), se concreta en el diseño, realización y seguimiento de un conjunto no encadenado de acciones destinado a potenciar en la participante sus propios recursos e integrar nuevas herramientas –mejora de sus competencias, cambio en la percepción de sí misma (auto concepto), cambio en la valoración de sí misma (autoestima)–, de manera que le permitan gestionar, de forma autónoma, su proceso de empoderamiento y empleabilidad, facilitándole afrontar sus expectativas.

Orientación

Proceso (1) en el que la persona toma decisiones de carácter vivencial, de aprendizaje, laboral y profesional, (2) dirigido tanto a personas con empleo como sin él, (3) jalonado de acciones individuales y grupales y (4) en el que se tienen en cuenta tanto los intereses de la persona como la realidad en la que se mueve (mercado laboral, oferta formativa, etc.).

Orientación con enfoque de género

El enfoque de género en la orientación pretende básicamente promover una mayor conciencia y equidad de género a través del «empoderamiento» e integrar este enfoque en todos los programas de orientación a través del llamado «mainstreaming» (transversalidad u horizontalidad).

Plan de actuación individualizado

El itinerario de inserción conlleva la elaboración de un plan de actuación individualizado en el que se definen, principalmente, los objetivos y las actividades a realizar. Tanto en su elaboración como en su desarrollo es clave la tutoría personalizada.

Sistema de acreditación

Procesos de evaluación en virtud de los cuales se identifican, se reconoce y se certifica las competencias que posee una persona en relación con una titulación o certificado, sea cual sea la vía por la que han sido adquiridas las competencias.

Sistema de cualificación

Normas o estándares para unificar y clasificar las competencias profesionales: definen los conocimientos (habilidades y actitudes) que identifican un desempeño competente en una determinada función productiva.

Sostenimiento de la vida humana

Reproducción y mantenimiento de la vida humana.

Engloba, con límites imprecisos, los procesos de provisión de alimentación, educación, sanidad, apoyos para la autonomía personal...

Desde la economía feminista se apuesta por situar el sostenimiento de la vida humana como objetivo social prioritario y como centro del análisis económico.

Taller

Tipo específico de proceso grupal que tiene por objeto la elaboración colectiva de uno o varios «productos finales», por tanto, creación propia del grupo de participantes.

Su metodología se basa en la Educación Popular; en particular, en el principio de «aprender a partir del análisis de la práctica». Este principio plantea que las experiencias de las personas son una fuente importante de aprendizaje, que el proceso de aprendizaje debe partir del análisis de aquellas experiencias más relevantes respecto al tema a trabajar y que para propiciar el aprendizaje es conveniente tanto relacionar los contenidos que se aporten durante el proceso formativo con el análisis previamente realizado de la experiencia, como orientar el aprendizaje a incidir en la realidad.

En la realización del proceso descrito se prioriza el trabajo en grupos y la elaboración de conclusiones en plenario.

Técnica o dinámica

Instrumento o herramienta utilizada con un/os objetivo/s concreto/s, en este caso, en el marco del itinerario. Puede conformar una actividad o, junto a otras, formar parte de una actividad.

Trabajo

«Cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás y extiende el conocimiento y el saber humano» (Richard Brown).

Puede ser de mercado o no; puede estar remunerado o no.

Trabajo de cuidados

Trabajo centrado en las necesidades que hay que satisfacer para el sostenimiento de la vida humana.

Puede ser de mercado o no; puede estar remunerado o no.

Trabajo remunerado – Trabajo no remunerado

Trabajo por el que se recibe/ no se recibe una contraprestación monetaria y/o en especie.

Trabajo productivo o de mercado

Monetarizado, mercantil.

Socialmente es valorado y reconocido, por lo que es un trabajo visible. Se ha considerado el trabajo principal.

Queda reflejado en el Sistema de Cuentas Nacionales: se valora en la Renta Nacional; genera la riqueza que contempla el PIB... Habitualmente genera determinados derechos económicos y prestaciones (vacaciones pagadas –si asalariado–, desempleo, jubilación...); en ocasiones, genera derechos sanitarios... Asimismo, se derivan derechos financieros (acceso a créditos, avales, hipotecas, etc.)

Favorece las relaciones sociales.

Trabajo reproductivo

No monetarizado, no mercantil (gratuito).

Socialmente tiene una escasa valoración y reconocimiento, por lo que permanece oculto. Se ha considerado un trabajo secundario, aunque es fundamental para la vida de las personas.

No queda reflejado en el Sistema de Cuentas Nacionales (RN, PIB etc.) Habitualmente no genera derechos, de forma que el acceso a numerosas prestaciones o bien está vedado a quienes únicamente realicen este trabajo o está condicionado a la vinculación, más o menos formal, con una persona que haya generado derechos; si no es así, en numerosos casos solo es posible acceder a prestaciones asistenciales.

Genera relaciones familiares o de otros núcleos o modos de convivencia: afectos y cuidados.

5.2 Bibliografía

CARRASCO, C.

- (2001a): «Tiempos, trabajos y géneros», Barcelona: Universitat de Barcelona.
- (2001b): «La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?» en León t., Magdalena (comp.)
- (2001c): «Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo», Taller Internacional Cuentas Nacionales de Salud y Género 18 y 19 de Octubre de 2001. Santiago de Chile. OPS/OMS-FONASA.
- (2004): «Trabajo con mirada de mujer: propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica». Madrid: Consejo Social.
- (2009): «Mujeres, sostenibilidad y deuda social» (Women, sustainability and social debt), *Revista de Educación*, número extraordinario 2009, pp. 169-191.

CARRASCO, C., y MAYORDOMO, M. (2000): «Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género» en *Política y Sociedad*, Madrid, n.º 34. 2000, pp. 101-112.

CENICEROS, JUAN C., OTEO, E. (2003): «Orientación sociolaboral basada en itinerarios: Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión», Fundación Tomillo. Madrid.

CEDEFOP, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2010): «La orientación social y profesional», *Ágora X CEDEFOP*, mayo de 2010.

Dinamia S. Coop. Mad. (2011). Perfil profesional del/la técnico/a de orientación para el empleo.

DURÁN, M. A.

- (1982): «Liberación y utopía: la mujer ante la ciencia», Ed. AKAL. Madrid.
- (2000): «La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas», Instituto de la Mujer, Madrid.
- (2002): «De puertas adentro», Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer, Serie Estudios 12, 1988.
- (2009): «La contabilidad del tiempo» en Jornada europea usos del tiempo. Barcelona. 4 y 5 febrero 2009. Disponible en web.

GÓMEZ, C. (2001): «Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis». *Revista de sociología*, n.º 63-64 (pp. 123-140).

Fundación Secretariado General Gitano: «50 Mujeres Gitanas en la Sociedad Española». 2003.

MARTÍN PALOMO, M. T. (2008): «Domesticar el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados» en Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 26, núm. 2. 13-44.

MAYORDOMO, M., y CAIRO I CESPEDES, G. (2005): «Por una economía sobre la vida: aportaciones desde un enfoque feminista», ICARIA.

MONTANÉ LÓPEZ, A: «Perspectiva de género: educación, formación y empleabilidad. Pensamientos y políticas». Ponencia presentada en las Jornadas «Contar con ellas». Universitat de Barcelona.

NUSSBAUM, M, (2002): «Las mujeres y el desarrollo humano». Herder Editorial.

LARRAÑAGA, M. (2005): «Mujeres y mercado de trabajo en la CAPV», Departamento de Economía Aplicada I. LAN HARREMANAK/13 (2005-II) (13-34) Universidad del País Vasco/EuskalHerrikoUnibertsitatea.

LE BOTERF, G. (2000): «La gestión por competencias», *Revista Idea*. Octubre de 2000. n.º 110.

LEGARRETA, M., (2006): «Sobre el trabajo y los trabajos (o las polisemias del trabajo) Reflexiones desde una perspectiva feminista», en Laboratorio Feminista, Madrid: Tierra de nadie ediciones (pp. 217-232)

OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2001): «Orientación profesional y políticas públicas. Cómo acortar distancias». Edita Secretaría General Técnica- Subdirección General de Información y Publicaciones Ministerio de Educación y Ciencia de España.

PÉREZ OROZCO, A.

— (2004): «Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía» en Revista Foro Interno n.º 4, 2004, pp. 87-117.

— (2006a): «Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados», Madrid: Consejo Económico y Social.

— (2006b): «La economía: de icebergs, trabajos e (in)visibilidades», en Laboratorio feminista, Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista: producción, reproducción, deseo y consumo, Madrid: Tierra de Nadie, pp. 233-253.

RODRÍGUEZ, M^a. C. (2008): «La distribución sexual del trabajo reproductivo». Acciones e Investigaciones Sociales, pp. 61-90.

Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional Dirección General de Formación Profesional Instituto Nacional de las Cualificaciones, «Manual de Procedimiento para el Reconocimiento de las Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral. Guía del Asesor/a. INSTRUMENTO n.º 2.

INFORMES Y ESTUDIOS DE INTERÉS

PROYECTO HIDAEC_SURT (2010): «La construcción de la competencia, estrategias de orientación y formación para mujeres con baja cualificación». Associació de Dones per a la Inserció Laboral.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA UGT. (2010): «Estudio para la definición de cualificaciones básicas transversales en las trabajadoras y trabajadores de bajo Nivel de cualificación de las actividades económicas agricultura y ganadería, construcción de edificios, servicios de

comidas y bebidas y actividades relacionadas con el empleo en el ámbito territorial de la comunidad autónoma de Andalucía». Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Fondo Social Europeo.

- Tomo I y II. Informe metodológico y de resultados.
- Documento de síntesis de la acción de investigación e innovación.

Unión General de Trabajadores – UGT (2015): Informe «Trabajar igual, cobrar igual». Sobre la brecha salarial en España.

Fundación Secretariado Gitano

- Salud y comunidad gitana. Análisis de propuestas para la actuación. Ministerio de Sanidad y Consumo y la Fundación Secretariado Gitano. 2004.
- Artículo. Mujeres gitanas y mercado laboral: Mecanismos para superar su triple exclusión. Carmen Domínguez; Ainhoa Flecha; Manuela Fernández.

Consejo Económico y Social de España (CES) Informe. La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad. 2014.

Informe Foessa. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. 2014.

GUÍAS Y MANUALES DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO DE REFERENCIA

Guía de intervención social con población gitana desde la perspectiva de género. Fundación Secretariado Gitano. 2011.

Guía de motivación a mujeres gitanas y nuevas tecnologías. Fundación Secretariado Gitano. 2011

Guía de motivación para el desarrollo personal y profesional de las mujeres gitanas. Fundación Secretariado Gitano. 2011.

Guía de motivación para la formación a lo largo de la vida y la participación social de las mujeres gitanas. Fundación Secretariado Gitano .2011.

Guía para la promoción personal de las mujeres gitanas: perspectiva, psico-emocional y desarrollo profesional. Fundación Secretariado Gitano. Madrid 2009. Materiales de Trabajo. Serie Mujeres. n.º 47.

Guía Práctica Sara para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes». Fundación CEPAIM y Cruz Roja Española. 2007.

Guía GIRA. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres». Elaborado por Dinamía S. Coop. Mad. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2011.

Guía Aptiva-t Programa experimental para la adquisición y revalorización de las competencias transversales desde un enfoque de género. Dinamía S. Coop. Mad. (con el apoyo de la Asociación Trabe, Iniciativas para la Economía Social y Solidaria) financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. 2012.

Guía Clara para el Desarrollo Personal. Instituto de la Mujer.

Guía para la Orientación Laboral de las Personas Inmigrantes. Guía para el orientador/a. Cruz Roja Española.

Guía Práctica para la Dinamización de Grupos de Mujeres con Experiencia Migratoria. Cruz Roja Española.

Guía de empleabilidad de Ibercaja. Programa de empleabilidad a mayores de 45 años.

Fundación Luis Vives «Metodología para la Medición del Impacto Cualitativo de los Programas de Inclusión Social». 2011.

5.3 Otro material de referencia

Convocatorias de Acreditación de las competencias profesionales. Página Web del Servicio Público de Empleo estatal. Información de convocatorias y del procedimiento: <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex>

Página Web del Ministerio de Educación. Dirección de Formación Profesional. Información de convocatorias y del procedimiento: <http://todofp.es/>

Audiovisual «Inactiva» (10 min). Silvestre, A. Santiago, B., Dinamia S. Coop. Mad. 2012. <https://www.youtube.com/watch?v=3wYBXkx4Tws>

«El empoderamiento de las mujeres, la llave del cambio». Julio 2011. EITB Koldo Leni. El documental es una muestra de la fuerza de las mujeres en la India como agentes de transformación social: https://www.youtube.com/watch?feature=player_detailpage&v=OwJffvIPsjQ

El País, versión impresa y electrónica del diario del 2 de diciembre de 2011 titulada «El avance de la mujer se frena, un informe del CES constata la persistencia de desigualdades en el acceso al empleo y el salario» - El reparto de tareas en el hogar continúa como en 2002: http://elpais.com/diario/2011/12/02/sociedad/1322780403_850215.html



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro