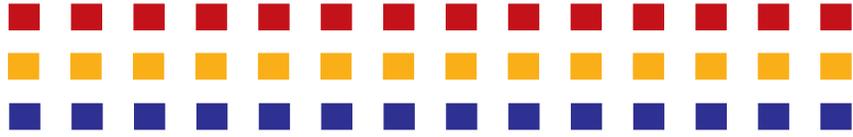


Módulo de aprendizaje
para la búsqueda de empleo
m a b e m

Manual para la dinamizadora





Módulo de aprendizaje
para la búsqueda de empleo
m a b e m

Manual para la dinamizadora



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

© Instituto de la Mujer

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)
C/ Condesa de Venadito,34. 28027 Madrid
Elaborado por: LIKaDI
Actualización y elaboración de contenidos DINAMIA S. COOP.
Equipo de trabajo: Ana Delso Atalaya y Sandra Fernández

Diseña y maqueta: PardeDÓS
NIPO: 867-11-075-9
Depósito Legal: M-46143-2011
Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.

Impreso en papel reciclado

Índice

	pág
Presentación.....	5
Objetivos.....	6
Estructura y contenidos.....	7
Marco de referencia.....	8
1. Perspectiva de género.....	8
2. Mujeres y mercado laboral.....	9
Principios de la intervención.....	13
Bloque 1. Expectativas sobre el empleo y sobre el proceso de búsqueda.....	15
Bloque 2. Perfil profesional y personal.....	35
Bloque 3. Análisis del mercado laboral.....	47
Bloque 4. Alternativas ocupacionales y empleabilidad.....	57
Bloque 5. Planificación de estrategias.....	65
Bloque 6. Técnicas de candidatura y proceso de selección.....	75
Bloque 7. Revisión de mis expectativas y empleabilidad.....	89
Bloque 8. Autoempleo.....	95
Anexos generales.....	105
Anexo 1. Páginas web de referencia.....	116
Anexo 2. Recursos y direcciones para la búsqueda de empleo.....	119
Anexo 3. Recursos y servicios para la creación de empresas.....	126
Anexos de apoyo a los bloques de actividades.....	131
Anexos bloque 1.....	133
Anexos bloque 2.....	135
Anexos bloque 3.....	137
Anexos bloque 4.....	139
Anexos bloque 5.....	141
Anexos bloque 6.....	146
Anexos bloque 8.....	153

Presentación

El Instituto de la Mujer, durante el periodo de 1993/1994, elaboró y editó diversos instrumentos técnicos de apoyo para cubrir cada una de las diferentes necesidades que podían tener las mujeres a la hora de su inserción laboral, teniendo en cuenta sus distintas posiciones de partida, de forma que cada acción-programa respondía a las necesidades que las mujeres planteaban a la hora de buscar un empleo. El último escalón o fase de este proceso es la búsqueda de empleo. Existe un Manual de Acción para la Búsqueda de Empleo con Mujeres de uso individual, que cada mujer en proceso de búsqueda activa puede consultar, cuya última edición es de 2007; y el Módulo de Aprendizaje para la Búsqueda de Empleo (MABEM) que presentamos: que guía y orienta un proceso de trabajo en grupo. Esta es la cuarta edición de este material, en la que se recogen avances y contenidos imprescindibles para orientarse y tener éxito en el acceso al mercado laboral actual: el conocimiento de las tecnologías de la información y la comunicación, los sectores económicos emergentes y los sectores en declive y las nuevas formas de organización y gestión del trabajo.

El MABEM se plantea, por tanto, dinamizar un proceso de trabajo en grupo que ayude a las participantes a buscar el ajuste entre su perfil profesional/personal con las demandas del mercado laboral, ayudándose de las técnicas de planificación, búsqueda y auto-candidatura necesarias para desempeñarse con éxito en la búsqueda de empleo y superando los procesos de selección de personal.

El Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo se estructura en dos partes:

- El Manual para las Participantes (MP), que es un cuaderno de trabajo dirigido a las mujeres participantes, para el desarrollo de las sesiones de trabajo en grupo. El MP consta de:
 - Fichas de trabajo, con ejercicios propuestos
 - Anexos de información relevante
 - Glosario de términos
 - Bibliografía de interés

- El Manual para la Dinamizadora (MD), que pretende ser un apoyo para la persona que guía y conduce al grupo a través de los contenidos y actividades necesarias para alcanzar los objetivos perseguidos. El MD consta de:
 - Una introducción teórica, que desarrolla objetivos, marco teórico y principios de intervención.
 - Bloques de actividades. Cada uno de estos consta de:

- Introducción
- Actividades: a su vez, cada ficha de actividades contiene secciones que van guiando el desarrollo de las mismas.
- Glosario de términos: se recogen los términos imprescindibles para aplicar la perspectiva de género en el desarrollo de las actividades.
- Bibliografía recomendada, con referencias legislativas sobre igualdad, libros y sitios web de interés.
- Anexos de apoyo a los bloques de actividades (en algún bloque no se ofrecen, pues no se consideran necesarias)
- Anexos generales.

Objetivos

Objetivo general

Contribuir a la inserción laboral de las mujeres participantes a partir de la mejora de su empleabilidad, entendida como un proceso de empoderamiento personal a través del cual adquieran las herramientas para encontrar empleo o pasar de un empleo a otro en un proceso de mejora continua.

Objetivos específicos

Favorecer el auto-conocimiento personal, a partir de la exploración de sus competencias personales y profesionales. En el caso de las mujeres con poca cualificación formal se tratará de explicitar sus experiencias del ámbito de trabajo no remunerado y desarrollarlas como competencias útiles en el mercado de trabajo.

- Facilitar el encaje entre sus competencias personales/profesionales, sus preferencias, sus gustos y las opciones laborales existentes.
- Incrementar su conocimiento sobre el mercado laboral y los mecanismos de acceso al mismo.
- Incorporar el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación como una herramienta imprescindible tanto para la búsqueda como para el desempeño laboral.

Estructura y contenidos

El Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo propone una metodología de trabajo en grupo conducida por una dinamizadora, que actúa como mediadora del proceso de aprendizaje y de planificación que van a acometer las participantes. Para ello el Módulo consta de un material de trabajo para la dinamizadora y un material de trabajo para las participantes.

El Manual para la Dinamizadora se estructura en 4 grandes apartados:

- Una primera parte de información sobre los objetivos del material, el perfil de las participantes potenciales, el marco en el que se desarrolla el proceso de trabajo (el contexto del mercado laboral y la situación de las mujeres frente al mismo), la metodología a utilizar y los principios que orientan esta intervención.
- Un segundo bloque, que se estructura en siete bloques de contenidos para el desarrollo de las sesiones de trabajo en grupo.
 - ❑ BLOQUE 1: Expectativas sobre el empleo y sobre el proceso de búsqueda
 - ❑ BLOQUE 2: Perfil profesionales y empleabilidad
 - ❑ BLOQUE 3: Análisis del mercado laboral
 - ❑ BLOQUE 4: Alternativas ocupacionales y empleabilidad
 - ❑ BLOQUE 5: Planificación de estrategias
 - ❑ BLOQUE 6: Técnicas de candidatura y proceso de selección
 - ❑ BLOQUE 7: Autoempleo

Cada bloque de contenido a su vez consta de:

- Fichas de trabajo que describen pormenorizadamente el desarrollo de las sesiones de trabajo.
- Fichas de apoyo a la actividad, que la dinamizadora podrá utilizar para el desarrollo de los contenidos de las sesiones.
- Anexo de contenidos con información específica sobre contenidos de determinados módulos que pueden ofrecer apoyo a la dinamizadora para el desarrollo de las sesiones de trabajo. Los bloques en los que se han incluido anexos son:
 - ❑ Bloque 2: Anexo sobre gestión por competencias en la empresa
 - ❑ Bloque 6 : Anexo sobre el currículum vitae

- ❑ Bloque 6: Anexo sobre la entrevista de selección
- ❑ Bloque 7: Anexo sobre opciones de autoempleo

Tanto las actividades que se recogen, como los materiales de apoyo, son propuestas que pueden ser adaptadas por la dinamizadora según las características del grupo y del proceso. No obstante, los contenidos son los que se consideran mínimos para desarrollar un proceso de búsqueda activa de empleo con mujeres.

Marco de referencia

1. Perspectiva de género

El objetivo de este material es promover un proceso de ajuste entre las participantes y los requerimientos demandados por el mercado laboral, pero este proceso de ajuste se debe realizar, para ser eficaz, tomando la variable género como elemento de análisis y explicativo de las dificultades de las mujeres para acceder y mejorar su posición en el mercado laboral. Es decir, este material promueve una mirada crítica sobre cómo se estructura el mercado laboral, da pautas en cómo se construyen las identidades masculinas y femeninas y cómo esta construcción determina el acceso y control a recursos y beneficios sociales para hombres y mujeres, generando la desigualdad de género.

Las capacidades de mujeres y hombres que observamos en la vida adulta son el resultado de un complejo proceso de socialización que adquiere continuidad a lo largo de todo el ciclo vital. Desde la perspectiva de género, hablamos de proceso de socialización para referirnos a los modos en que aprendemos y adquirimos las categorías de hombre y mujer, socialmente construidas. El diferente valor y contenido que mujeres y hombres han adquirido a lo largo de un proceso de socialización, permea los modelos de educación, potenciando dos modelos diferentes de subjetivación según el sexo, que -más tarde y a otro nivel- se traducirán en distintos modelos de capacitación.

Tanto los modelos hegemónicos de socialización (como conjunto de normas bajo las cuales se reproducen valores y significado aplicados al ser hombre o mujer) como la estructura social y, en particular, la familiar, continúan asentándose sobre la división sexual del trabajo. En virtud de ésta, se establece una brecha entre el mundo de los cuidados y la reproducción y el mundo del empleo remunerado. Este último es tradicionalmente catalogado como “público” o “productivo” y asociado a los hombres mientras que las capacidades de las mujeres se identifican con el ámbito reproductivo, también conocido como “doméstico” o “privado”. El mercado de trabajo, aun habiendo absorbido a las mujeres como trabajadoras, continúa asentándose sobre la división sexual del trabajo remunerado y del trabajo doméstico. Como hemos señalado, esta división ya no se traduce en la exclusión de las mujeres del mercado laboral sino en una

inclusión que, al no ir acompañada de una transformación de las relaciones de género en el ámbito personal y familiar, debe absorber las demandas procedentes de los dos espacios: el desarrollo profesional y el acceso al puesto de trabajo continua produciéndose en un contexto que da por sentado que las responsabilidades domésticas y las labores relacionadas con los cuidados presentan como titulares a las mujeres.

No hay que obviar que las experiencias de las mujeres son fundamentalmente diversas si atendemos a su realidad personal, laboral, etc. Es necesario no perder de vista que todas ellas se despliegan, se viven, se disputan en un contexto de desigualdad estructural. Las posiciones (subjetivas y estructurales) que continúan proponiéndose para unas y otros a la hora de tomar un lugar en el espacio social difieren tanto en el valor como en la forma. Algo que es necesario considerar de cara a la elaboración de cualquier propuesta de intervención a la hora de trabajar en la inserción laboral desde una perspectiva de género.

Cabe terminar recogiendo que en los contextos de discriminación los sujetos no pierden su potencial para articular estrategias que les permitan salir de ellos, si bien este puede quedarse aletargado. Es por esta razón que en la intervención siempre será adecuado el acompañamiento y nunca la sustitución. Un acompañamiento que cumpla el papel de impulsar, activar y reforzar la capacidad de los sujetos para transformar las realidades en las que sus vidas se hallan inmersas.

Integrar la perspectiva de género, por tanto, no sólo es un elemento que transforma la comprensión de la realidad, también debe dar coherencia a la intervención, en el sentido de tener confianza en las capacidades transformadoras de las mujeres y en que las raíces de los problemas que enfrentan son estructurales y están provocadas por un sistema que perpetúa la discriminación, y no por sus incapacidades personales. Integrar la perspectiva de género supone creer en las mujeres con las que se va a trabajar y en sus posibilidades de recuperación y de transformación de sus condiciones de vida.

2. Mujeres y mercado laboral

El contexto en el que se van a mover las participantes es el de un mercado laboral de complejidad creciente. A los desafíos de una economía cada vez más globalizada e interdependiente, en el que a la interdependencia entre economías se añaden las mayores y progresivas exigencias a las trabajadoras y trabajadores para que se reciclen y actualicen de manera permanente (bajo el riesgo de quedarse fuera del mercado por descualificación), las barreras específicas que el mercado sigue presentando a las mujeres –prejuicios del empresariado sobre su desempeño, asignación de unos sectores de actividad y profesiones segmentados ya desde la escuela y la formación secundaria, discriminación salarial, dificultades para promocionar a los puestos más altos de la escala laboral– y las dificultades de compaginar las responsabilidades laborales con las que la sociedad les sigue asignando, casi en exclusiva, del cuidado de las personas dependientes.

Es muy importante que las participantes sean conscientes de estas barreras de género para que sepan colocar en qué punto exacto la responsabilidad de las dificultades para encontrar empleo es suya y en qué medida es un problema estructural que sufren todas las mujeres, aunque en algunos casos concurren más factores que dificulten el acceso al empleo que en otros.

Situación laboral de las mujeres en el mundo

En pleno siglo XXI arrastramos una carencia democrática básica a nivel mundial: la discriminación de género. Lamentablemente, esta desigualdad tiene un importante componente económico que determina negativamente la autonomía y la independencia de las mujeres.

Es por ello, que el espacio del trabajo remunerado constituye un marco estratégico para la búsqueda de soluciones a la desigualdad de género y para la mejora de la posición social de las mujeres. Paralelamente, el mercado de trabajo tiene el reto de incorporar a un importante capital humano que puede contribuir al progreso económico de toda la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un Informe reciente señala que el número de mujeres que participan en los mercados laborales del mundo es el más alto en la historia, pero no ha sido suficiente como para disminuir de forma sustancial la brecha de género: estas trabajadoras están más expuestas que los hombres a tener empleos de baja productividad, mal pagados y vulnerables, sin protección social ni derechos.

“El número de mujeres con empleo aumentó en 200 millones durante la última década hasta alcanzar los 1.200 millones en 2007, frente a 1.800 millones de hombres. Pero en el mismo lapso también aumentó el número de mujeres desempleadas, de 70,2 a 81,6 millones”.

Este mismo informe también destaca los siguientes datos a nivel mundial:

“Por cada 100 hombres, hay menos de 70 mujeres económicamente activas. Con frecuencia, la decisión de no integrarse a la fuerza laboral no es una opción, sino una imposición cultural. Seguramente, si estas mujeres pudieran escoger, buscarían un trabajo remunerado fuera de sus casas.

En 2007, la relación empleo-población de las mujeres fue de 49,1%, frente a 74,3% de los hombres.

Durante la última década el sector servicios superó al de agricultura como principal proveedor de empleo para las mujeres.

Hay más mujeres con acceso a la educación, pero sólo en una reducida parte del mundo. En amplias zonas geográficas el acceso de las mujeres a la educación sigue siendo una aspiración”.

Debemos recordar que, aunque el acceso al empleo de las mujeres no garantiza por sí solo la autonomía y la solución a todas las posibles situaciones de desigualdad, para muchas de ellas puede representar un paso importante para su independencia económica y la autodeterminación.

Marco Europeo

El Consejo Europeo de Lisboa, celebrado en marzo de 2000, insistiendo en un esfuerzo de cara a reducir el elevado número de personas en situación de desempleo, definió el pleno empleo como objetivo prioritario a largo plazo, con objetivos ambiciosos en materia de empleo para el 2010, conseguir el 70% de ocupación para el conjunto de la población y el 60% de ocupación de mujeres. Estos objetivos ya reflejan la existencia de la discriminación por razón de género, siendo más humildes los objetivos de creación de empleo para mujeres que para hombres, amparándose en que las tasas de actividad de mujeres son más bajas en toda la Unión Europea.

Las propuestas concretas de las directrices políticas comunitarias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no sólo pretenden aumentar la tasa de empleo y descender la tasa de paro, sino que afectan de manera directa a la mejora de la calidad en el empleo. Los objetivos concretos en materia de igualdad, están también dirigidos a reducir a la mitad las diferencias salariales entre mujeres y hombres antes del 2010 y se deben eliminar los factores que producen esta discriminación, especialmente la segregación sectorial y profesional, la clasificación profesional y los sistemas de retribuciones salariales.

El número total de empleos ha aumentado en 10 millones (6,5%) de los cuales 6 millones han sido ocupados por mujeres. El paro ha bajado más de 4 millones y la participación en el mercado de trabajo, ha aumentado gracias a las mujeres. La bonanza económica durante los primeros 7 años del nuevo milenio se han traducido en aumento de empleo, pero ha jugado un papel fundamental la moderación salarial para posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Teniendo en cuenta que, si bien hay un análisis positivo en la evolución de la creación de empleo, existen problemas estructurales y desafíos importantes a enfrentar. Más aún en el caso de España, donde las diferencias entre hombres y mujeres son enormes, y la distancia de la situación de las mujeres españolas y las europeas exigen acciones específicas y una mayor vigilancia de las políticas a emprender.

El empleo de las mujeres españolas no alcanza los objetivos planteados en los sucesivos Consejos Europeos, la tasa de empleo es muy baja en comparación con la media de la Unión Europea, la tasa de paro casi dobla la media europea, y la calidad del trabajo de las mujeres es muy deficitaria.

En épocas precedentes, la economía se sostenía sobre la preponderancia del sector industrial, con grandes empresas que empleaban a gran número de trabajadores durante toda la vida. Actualmente, asistimos a un crecimiento espectacular del sector servicios, aumento de la temporalidad en la contratación, mayor movilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores.

Todas estas nuevas condiciones tienen su reflejo en la definición de los perfiles que se demandan en el mercado laboral, tanto en los sectores de actividad como en lo referente a la configuración de los puestos de trabajo y del desempeño.

Perfiles potenciales de las participantes

El Módulo de Aprendizaje para la Búsqueda de Empleo puede ser útil para animar un proceso de trabajo grupal con mujeres de distintos perfiles y con distintos bagajes y posibilidades laborales.

MABEM puede ser útil para apoyar el proceso de búsqueda de empleo a:

- Mujeres con baja cualificación, o con escasa cualificación formal y sin títulos con los que demostrar las competencias. MABEM les puede ayudar a explicitar sus competencias y a englobarlas en un perfil profesional desde el cual guiar o reorientar su carrera profesional.
- Mujeres re-entrantes. Se denomina así a las mujeres que salieron del mercado laboral durante un periodo prolongado de tiempo (normalmente para ocuparse de la crianza de los hijos e hijas) y que quieren reincorporarse a la actividad laboral. Frecuentemente necesitan un proceso de reciclaje profesional y ponerse al día en cuanto a los nuevos requerimientos del empleo (incorporación de herramientas tecnológicas, nuevas formas de organización del trabajo).
- Mujeres que intentan por primera vez acceder al mercado laboral y lo hacen con edades avanzadas, teniendo pocas claves para la búsqueda de empleo.
- Mujeres con niveles de cualificación medios y altos que sólo requieren un poco de orientación y rápidamente encontrarán un empleo.
- También a mujeres que, teniendo experiencia en el mercado laboral, necesitan reciclarse o retomar su trayectoria y reorientarla.

Esta diversidad de perfiles debe ser tenida en cuenta por la dinamizadora a la hora de manejar las distintas actividades que se proponen en este manual y, sobre todo, a la hora de conformar los grupos de trabajo. En algunas ocasiones será útil que la dinamizadora con-

forme grupos heterogéneos en cuanto al perfil de partida –niveles formativos, experiencias previas, conocimiento del mercado laboral- de forma que el intercambio de experiencias favorezca el aprendizaje y para otras actividades será necesario que las integrantes de un grupo tengan perfiles semejantes, de forma que las conclusiones del trabajo de grupo sirvan para ir nutriendo su “radiografía profesional”.

Principios de la intervención

Ya hemos hecho referencia a la perspectiva de género como principio clave que debe guiar el desarrollo de todas las actividades propuestas. Veamos ahora otros.

Empleabilidad frente a inserción laboral

Las transformaciones que se han producido en los últimos 10 años en la organización del trabajo (alta movilidad laboral, flexibilidad, precarización, informalidad) obligan a revisar constantemente el perfil profesional y la capacitación, motivando el aprendizaje permanente, no tanto de contenidos, sino de competencias en un sentido amplio. Además de formar en contenidos técnicos es necesario contemplar la adquisición de competencias generales relacionadas con la gestión, el trabajo en equipo, las innovaciones en el desempeño, la tolerancia a la incertidumbre.

Se requiere de un proceso de orientación para la empleabilidad, más que de un proceso de orientación para la inserción laboral, dado que la inserción laboral estará sometida siempre a evaluación tanto por parte de la propia trabajadora como por parte del mercado laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la empleabilidad como el "conjunto de competencias y cualificaciones transferibles de una persona para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional". La OIT habla de enriquecer un trabajo, de pasar de uno a otro, es decir: de promoción profesional, de mejora constante y de cambio y movilidad, reconociendo así los retos que plantea el mercado de trabajo actual.

Para enfrentar esta movilidad del mercado laboral, las personas necesitan tener presente la necesidad de mejora y la adquisición de competencias, pero, sobre todo, necesitan de un nuevo tipo de aprendizaje que oriente hacia trayectorias ocupacionales móviles antes que para el empleo predecible y estable.

Aprendizaje a lo largo de la vida

En este contexto, cobra sentido la edición de materiales como MABEM, dado que, en base a los retos que plantea la inserción laboral actualmente, no se debe concebir la orientación laboral como un proceso que se da al inicio de la vida laboral y del que ya no se requiere en épocas posteriores. La adquisición de las habilidades para la mejora constante de la empleabilidad ya no puede circunscribirse a una etapa en el inicio de la vida profesional sino que se trata de una formación a lo largo de la vida, de un aprendizaje permanente. No se trata simplemente de mejorar la formación o de reciclarse, sino que es necesario que la persona desarrolle la capacidad de relacionar lo aprendido, de transferirlo a otras situaciones, de adaptarse a nuevos contextos sociales y laborales.

La problemática de la empleabilidad supone, por tanto, analizar y articular:

- El contexto productivo y laboral
- Las características de las participantes
- Los condicionantes de género
- Las "marcas de género" presentes en los contenidos y modalidad de las ofertas formativas

Análisis de competencias profesionales

Las competencias requeridas tienen que ver con los contextos de vida de cada persona y por tanto, se deben complementar y articular con las necesarias para insertarse y participar socialmente. Como nunca antes, la formación del trabajador y de la trabajadora converge con la formación del ciudadano y la ciudadana. En ambos casos, se debe actuar en las tres dimensiones fundamentales del desarrollo de la vida: las relaciones consigo misma; las relaciones con los demás (vida en familia y participación en el espacio social más amplio) y las relaciones con el entorno. En todos los casos se requiere de capacidad de expresarse y comunicar, de tomar decisiones, de optar, de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad, abordaje sistémico de la realidad, trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de otras personas, etc.

Bloque 1

**Expectativas
sobre el empleo
y sobre el proceso
de búsqueda**

1. Finalidad del bloque

Este primer bloque te servirá para abordar dos aspectos cruciales para el buen desarrollo del mismo:

- El conocimiento entre el grupo y tú.
- El primer paso en el proceso de auto-conocimiento de las participantes.

Ambos procesos son claves para los pasos que se plantean en los bloques subsiguientes. Sólo a partir de un buen auto-conocimiento por parte de cada una de las integrantes del grupo y de un buen encaje entre el perfil del grupo y las técnicas didácticas que propongamos, será posible llevar a buen puerto los objetivos que persigue este manual.

Al mismo tiempo, en este bloque debes comenzar a transmitir al grupo la necesidad de autonomía personal, para que las participantes entiendan la búsqueda de empleo como un proceso en el que ellas van a ser las protagonistas y en el que, para lograr el fin propuesto (un puesto de trabajo), deben tomar la iniciativa e ir corrigiendo y contrastando sus informaciones y percepciones sobre el mercado de trabajo, así como sus actitudes y sus actuaciones.

Abordaremos este proceso trabajando desde la perspectiva de género. Como hemos visto en la introducción de este manual, por *"perspectiva de género"* entendemos la adquisición de un marco de interpretación y análisis de la realidad que nos permite ver y explicar la diferente situación social de mujeres y hombres, atendiendo a las relaciones de poder existentes y que son consecuencia de un proceso social, histórico, cultural y político.

Aplicado al proceso que vas a comenzar, la perspectiva de género te servirá para evidenciar los modos en que la construcción de lo femenino y lo masculino modela la percepción que cada cual tiene sobre sí misma. Para ello, es importante que tú misma cuentes con algunas nociones precisas que te proporcionarán un marco para trabajar las técnicas. No obstante, como advertirás, adquirir una mirada de género te permitirá ver con otros ojos cada situación que acontece en el aula, ya sea dentro o fuera de los ejercicios propuestos.

Para introducir la perspectiva de género en tu trabajo es necesario en primer lugar que comprendas las diferencias entre sexo y género. Sexo "hombre" y sexo "mujer" se refiere a las categorías que tradicionalmente ha utilizado la medicina para clasificar los cuerpos en función de criterios anatómicos y fisiológicos. Es decir, sexo atiende a las diferencias biológicas. Por el contrario, el "género" se refiere al conjunto de atributos, comportamientos y actitudes que cada sociedad, en un momento concreto, hace corresponder a hombres y mujeres. El género se inscribe en la esfera de lo cultural y ha variado a lo largo del tiempo. Además, el significado del género está atravesado por cada uno de los

condicionantes sociales, como son la etnia, la clase social, la orientación sexual o la edad. Y esto es cierto en ambas direcciones. No es lo mismo ser mujer de clase media que de clase baja, pero tampoco es lo mismo pertenecer a la clase baja siendo mujer que siendo hombre.

Una vez hemos incorporado el concepto de género podemos comprender la realidad y la complejidad de la discriminación. Hablamos de *discriminación de género* para nombrar la reproducción de un diferencial de poder de los hombres sobre las mujeres. Esa diferencia hay que buscarla en el tipo de organización social y no en las características biológicas. “La mujer no nace, se hace” es la célebre cita de Simone de Beauvoir que, a mediados del siglo pasado, sentenciaba y resumía la construcción social de las identidades de género.

La formación de la subjetividad de las mujeres va a ser el telón de fondo con el que tendrás que manejarte durante el desarrollo de este primer bloque. Será también la oportunidad para establecer una base sólida con las participantes.

Para hacerlo posible, deberías plantearte dos objetivos:

- Identificar el nivel de conocimiento acerca de las relaciones de género que presenta el grupo (si lo desconocen por completo, si han tenido formación previa, si han interiorizado la perspectiva de género...).
- Proporcionar las herramientas necesarias para incorporar el análisis de género en el desarrollo del proceso de autoconocimiento de las participantes.

En el apartado siguiente te presentamos dos técnicas, una para analizar las expectativas de las participantes y otra, la percepción que tienen sobre sí mismas en el momento de la búsqueda de empleo. Ambas están planteadas para que trabajes desde el significado que presenta para ellas verse como mujeres. No obstante, no dudes en reforzar el análisis de género utilizando alguna o varias de las dinámicas propuestas que te ofrecemos en el apartado de “otras técnicas”. Lo normal es que si las participantes no han trabajado previamente, la revisión de sus propias construcciones de género mantengan estereotipos sobre sí mismas y sobre el empleo que van a dificultar posteriormente el proceso. Este es el momento para trabajarlo y revertirlo. Recuerda que se trata de un módulo de inicio y que el tiempo y el trabajo que le dediques sentarán las bases de todo el proceso posterior que desarrolles con el grupo.

2. Actividades

▶ Actividad 1: Análisis de mis expectativas

1. Objetivo de la actividad

La finalidad de esta actividad es que consigas una idea lo más clara posible de qué esperan las participantes de la realización del Módulo, qué creen que les puede ofrecer y cómo va a cambiar su perfil laboral con el mismo. Esto te permitirá ajustar bien los objetivos y los contenidos programados en las sesiones, adaptando estos a las necesidades del grupo y, en su caso, de cada participante.

Si la utilizas como primera actividad, deberá servirte para obtener una valoración inicial sobre cuál es el nivel de conocimientos del grupo acerca de las relaciones de género y el papel que juegan en el proceso de búsqueda de empleo.

2. Idea a transmitir

Cuando se comienza un proceso de búsqueda de empleo pueden existir ideas erróneas o equivocadas sobre el mercado laboral y su funcionamiento. Es muy importante realizar un correcto ajuste de expectativas entre lo que las participantes quieren y lo que van a encontrar para que el proceso de búsqueda de empleo no genere frustración. Para ello, es imprescindible que las participantes sepan en primer lugar lo que quieren para partir de esta idea y ajustarla a la realidad del mercado. Junto con lo que quieren, ser capaces de concebirse como agentes de cambio, con un proyecto vital propio y en condiciones de igual reconocimiento con las personas que comparten su entorno.

3. Conceptos o contenidos a transmitir

- Definición de expectativas de manera comprensible para el grupo.
- Proceso de socialización.
- Concepto de discriminación de género.
- División sexual del trabajo.
- Subjetividad y disposiciones subjetivas.

4. Técnica propuesta

Análisis de mis expectativas.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el contenido de la ficha 1, haciendo especial hincapié en que cada una debe analizar con realismo sus expectativas ante el empleo y ante el proceso de aprendizaje que comienzan con este módulo.
2. Apoyándose en la ficha 1, cada participante debe realizar una reflexión individual sobre qué espera conseguir con este curso que le ayude en el objetivo de encontrar un empleo.
3. A continuación forma grupos de 4/5 participantes. Cada una expondrá sus expectativas al grupo y este deberá señalar si creen que son ajustadas a la realidad o debe reconsiderarlas. Es muy importante que esta devolución se realice con respeto y cuidado.
4. Para finalizar, se realizará una discusión en plenario sobre las respuestas al cuestionario de expectativas. Tu papel es facilitar la discusión y favorecer que sea el grupo el que logre extraer conclusiones, potenciando sus capacidades.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 1 del Manual de la Participante.
- ✓ Anexo del Bloque 1 de contenidos de este Manual.

7. Análisis y devolución

Las afirmaciones que plantea el test del Manual de la Participante te permiten hacer un análisis, no sólo de las expectativas que presentan, sino también de la percepción que tienen sobre sí mismas cuando se piensan en relación con el empleo. Así, una escucha desde la perspectiva de género te aportará un primer acercamiento a diversas cuestiones:

- La percepción de las participantes sobre sus propias capacidades. Ten en cuenta que afirmaciones presentes en el Test como “he llegado a la conclusión de que hoy en día es imposible encontrar trabajo”, parecen reflejar una opinión sobre el mercado laboral y, sin embargo, funcionan como un juicio de valor sobre las capacidades que se conceden; de modo que bien podría traducirse por: “he llegado a la conclusión de que yo soy incapaz (no valgo) para idear estrategias que me permitan crear oportunidades de trabajo en las condiciones actuales”. Fijate como se trata de una conclusión que ratifica las convenciones sociales sobre la falta de habilidades de las mujeres para el empleo. Muy posiblemente la conclusión a la que la participante dice llegar existía antes de su contacto con el mundo laboral.
- El valor que otorgan a sus conocimientos y aprendizajes. En el Test, la frase “ya no escribo a los anuncios de prensa, la mayoría ofrecen ventas, y total, para ser una de las quinientas que se presenta”, refleja la desvalorización de sus aptitudes y capacidades. Además, puede expresar el desconocimiento de que los trabajos que ellas realizan habitualmente, lo

que por supuesto incluye el trabajo doméstico y de cuidados, representa también un valor en el mercado de trabajo.

- El lugar que se dan a sí mismas en sus vidas y, en concreto, si se conciben o no como agentes de cambio. Si “con la crisis o el paro” se tienen que conformar con el lugar que tradicionalmente se ha dado a las mujeres y esperar pasivamente un cambio que vendrá dado de fuera, o bien son capaces de construir una representación de sí mismas que refleja su posición de agente activo: por ejemplo, contar con autonomía económica y tomar sus propias decisiones. Este aspecto es fundamental para trabajar la subjetividad de las mujeres: el cambio hacia el reconocimiento propio que les convertirá en sujetos para sí mismas y para quiénes les rodean.
- El valor que conceden a su proyecto vital, aspecto estrechamente ligado al anterior. Aquí nos referimos a un proyecto vital que otorga un lugar central a la persona y que tiene sentido más allá del “ser para otros/as”. De este modo, el proyecto vital puede estar prácticamente sin definir como se refleja en la siguiente afirmación del test: “mis obligaciones familiares son lo primero para mí, por eso necesito sólo de unas horas para ayudar en la economía doméstica”. La participante se concibe a sí misma a través de su papel en el ámbito familiar y su aportación en la economía es una “ayuda”, que no presenta valor en sí sino más bien valor ocasional ante la carencia de recursos en un momento dado. En otras ocasiones se alude al proyecto vital, el cual se asocia con el empleo: “necesito tener mi propia vida y un empleo me garantiza tener relaciones propias y salir de casa”.
- Las necesidades que presentan más allá de las relativas al mercado laboral y que ayudan a justificar su presencia en el curso. La alusión a la realización del curso por criterios de sociabilidad, debe relacionarse con la ausencia de redes de apoyo para las mujeres más allá del ámbito familiar. Ello puede crear confusión a la hora de ubicarse en el curso, ya que los objetivos explícitos no coinciden con la demanda implícita de la participante. No obstante, tomar conciencia de ello te servirá para trabajar la reformulación de la demanda como una oportunidad y no como un obstáculo, aprovechando la búsqueda de relaciones y espacios de sociabilidad que motiva a la participante. No se trata de que porque llegó con otras motivaciones será difícil trabajar los objetivos del curso, sino de que gracias a esta motivación llegó al curso y, con ello, a un primer comienzo para transformarse y afrontar la búsqueda de empleo.

Por consiguiente, será necesario que, tras el análisis de cada una de las participantes sobre sus propias respuestas, trates de reforzar cuatro aspectos centrales:

- La motivación por el empleo. Para ello deberás presentar el empleo como una clave esencial para la autonomía económica y, por tanto, para la autonomía personal de las mujeres.
- La motivación por el aprendizaje, clave que será necesaria en la futura trayectoria laboral de las participantes.

- La necesidad de definir o centrar el lugar que ocupa el empleo dentro del proyecto vital de cada participante, lo que será útil para trabajar el ajuste de las expectativas laborales y la conciencia de las participantes sobre el alcance y las implicaciones de sus decisiones laborales y personales.
- La oportunidad que representa MABEM para comenzar su proceso de autoconocimiento personal, que lleve a cada participante a definir sus opciones ocupacionales.

Las expectativas laborales variarán entre las propias mujeres dependiendo de la distancia que presenten con el mercado laboral. Aunque este aspecto se verá con más detalle en el módulo correspondiente al análisis del mercado laboral, es importante adelantar que para las mujeres que han estado ausentes durante mucho tiempo del mercado laboral o para las que no han tenido empleo nunca, es difícil conocer qué exigencias tiene el empleo.

Por ello, en muchos casos en el debate grupal, las participantes pueden expresar deseos que no se ajusten mucho a la realidad del mercado (trabajar en lo que me gusta, trabajar 3 horitas al día, trabajar cuando los niños/as están en el colegio por la mañana, no comenzar un empleo durante las vacaciones de verano). Es conveniente que comiences ya a mostrar la dificultad de muchos de estos deseos dada la realidad del mercado laboral, de forma que las participantes puedan ajustar sus expectativas a lo que se van a encontrar cuando busquen empleo.

En el caso de este grupo de mujeres existe una fuerte tendencia a encontrar situaciones de división sexual del trabajo, donde ellas se han hecho cargo del ámbito doméstico y del cuidado de los y las familiares mientras, si tienen pareja, es la otra persona quien concentra los recursos laborales y económicos.

8. Observaciones

Es necesario que en este primer bloque el ajuste de expectativas se realice con cuidado, no se trata de frustrar a las participantes, señalando una distancia excesiva entre sus expectativas y la realidad del mercado de trabajo. El proceso de ajuste se puede realizar de forma progresiva durante las siguientes sesiones de trabajo.

Del mismo modo, conviene que tengas especial sensibilidad a la hora de trabajar la situación de desigualdad en sus vidas y, en particular, en lo que se refiere a la división sexual del trabajo. Por una parte, no podemos olvidar que se trata de una separación (trabajo doméstico / trabajo remunerado) que ha dado sentido a sus vidas, otorgándoles un lugar en la unidad familiar (el polo doméstico), por lo que cualquier propuesta puede ser recibida como un cuestionamiento personal aunque tú intención esté lejos de ser esa. Por otro lado, es un obstáculo que es indispensable trabajar para la búsqueda de empleo, tanto para abordar barreras materiales (por ejemplo, el tiempo de disposición

para la búsqueda) como subjetivas (los modos de concebirse y presentarse que dificultan su candidatura). De cara al trabajo en aula, te ayudará a manejar la tensión entre estos dos polos considerar que lo que transforma sus vidas no es lo que tu puedas decirles, sino lo que ellas logren articular, en el contexto de trabajo personal que tu propones. Tu intervención es, ante todo, metodológica, lo que sólo podrás hacer conociendo las claves teóricas.

▶▶▶ **Actividad 2: El árbol del empleo**

1. Objetivo de la actividad

Esta técnica pretende explorar cómo cada participante se percibe a sí misma en este primer momento de iniciar el proceso de búsqueda de empleo. Esta información es muy importante para ti porque a partir de ella podrás identificar qué aspectos debes fortalecer en cada participante y cuáles debes sustituir o reformular.

2. Idea a transmitir

La idea que las participantes tienen de sí es crucial a la hora de posicionarse como candidatas al empleo. La auto-percepción va a condicionar cómo se enfrentarán al proceso de búsqueda: con seguridad, con confianza o, por el contrario, con miedo, con inseguridad, con reserva. Es importante que explores con el grupo esta auto-imagen para poder combatir los aspectos que dificultan la búsqueda y fortalecer aquellos que pueden ayudar a encontrar empleo. Así mismo, habremos de identificar la manera en que esta autoimagen está modelada por el género.

3. Conceptos a manejar por la dinamizadora

- Auto-percepción, auto-imagen, **auto-estima**.
- Sentimientos ante el proceso de búsqueda de empleo (ilusión, inseguridad, confianza, preocupación, en soledad, con apoyo, asustada, esforzada).
- Teoría sexo / género.
- Construcción social de las identidades de género.
- Roles y estereotipos.

4. Técnica propuesta

El árbol del empleo.

5. Desarrollo de la técnica

1. Cada participante deberá escoger un personaje entre todos los que se reflejan en el árbol del empleo, eligiendo aquel que mejor refleja su posición, su actitud o el momento en el que se encuentra respecto a su proyecto profesional.
2. Una vez que se ha elegido el personaje, se formarán grupos de 4/5 personas. En ellos, cada participante explicará a las demás las razones de su elección. A la hora de centrar el análisis de grupo debes pedir explícitamente a las participantes que expliquen por qué han elegido esa opción. Esto es muy importante, dado que cada cual puede hacer una interpretación totalmente diferente de un mismo personaje y lugar, en función de su historia personal y su experiencia previa. La posición de estar en lo alto del árbol para una puede significar estar llegando al objetivo y para otra estar desorientada o sin los pies en el suelo.
3. A continuación, solicita a las participantes que elijan el lugar o posición en el que desearían encontrarse en el futuro y el significado que para cada una de ellas tiene la nueva elección de personaje.
4. Por último cada participante debe reflexionar sobre qué aspectos debe fortalecer para poder llegar desde su posición inicial a la posición que quiere alcanzar en el futuro. Este camino será una parte de lo que debe trabajar durante el curso. No se trata de trazar un itinerario exhaustivo sino de empezar a pensar que el proceso de búsqueda tiene una parte de cambio personal.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 1.2 del manual de la participante.
- ✓ Papel.
- ✓ Rotuladores.

7. Análisis y devolución

La elección del personaje es una excusa para que las participantes expresen sus sentimientos a la hora de enfrentarse a la búsqueda de empleo.

Para el análisis debes tener en cuenta:

- Que los sentimientos que aparecen ante la búsqueda de empleo tienen que ver con la vivencia de la autonomía personal.
- Que, tal y como expresan diferentes personajes del árbol, la participante puede sentir de diversas maneras la influencia de las personas de su entorno. Quienes rodean a la persona en este momento vital pueden actuar de apoyo, de freno, tener una función desaprobativa, etc. La información que te llega al respecto deberás leerla teniendo en cuenta

que el efecto del entorno dependerá del reconocimiento que la participante otorgue a los juicios que recibe, lo que a su vez es función de su capacidad de autoreconocimiento. Bajo el mismo entorno de desaprobación, una participante puede relegar la búsqueda de empleo a un lugar secundario y otra tomar cierta distancia psíquica respecto a los/as otros/as, afirmando el valor de sus decisiones. El entorno podrá jugar a favor o en contra (algo que es necesario identificar) pero la capacidad de tomar el lugar de sujeto activo será el aspecto decisorio que habrá que reforzar.

- Que hallar un empleo siempre representa algo más que, sencillamente, encontrar un trabajo, si bien el significado concreto dependerá de cada participante. Para algunas puede ir ligado a cierto imaginario sobre la mujer independiente y ser muy estimulante y para otras, la misma representación, puede generar dudas o temores sobre las resistencias que puede levantar en su entorno aquello en lo que imaginan se convertirán y sobre las transformaciones personales que pueden derivarse del cambio de situación laboral y, por ende, familiar (dudas sobre si continuarán deseando lo mismo...). Esta dimensión del problema no es tan evidente pero actúa de trasfondo. Si no se tiene en cuenta es fácil que se generen problemas de entendimiento: las participantes expresan malestares en un registro que corresponde con su idea del curso (el de la búsqueda de empleo) que no acaban de resolverse trabajando en dicho registro. Hay que atender a las causas que están detrás de los malestares.

Tras el análisis, insiste en dos aspectos clave en la devolución:

- Que las mujeres no han sido socializadas y educadas para desempeñarse en el mercado laboral como primera opción vital (al contrario de lo que sucede con los varones). Por esta razón, en ocasiones aparecen dificultades para autoperibirse como personas preparadas para enfrentarse al mercado laboral y esto influye en la auto-imagen y en la auto-estima. El proceso de trabajo en este grupo puede ayudar a revertir estas imágenes negativas y lograr que las participantes se sientan más seguras a la hora de enfrentarse al mercado laboral.
- Que cada participante sea realista en cuanto a la definición del lugar en el que se sitúan inicialmente y el lugar al que quieren llegar, pues es la definición del itinerario personal a trabajar en el curso.

8. Observaciones

Anota la posición inicial en la que se sitúa cada participante. Esta información es crucial para tu trabajo con cada una de ellas. La posición elegida por cada participante será utilizada para trabajar con ellas la situación inicial en la que se colocan frente a su búsqueda de empleo, que servirá de base para posteriores reflexiones individuales que surgirán a lo largo de las sesiones.

Es muy importante que en las indicaciones para la realización del ejercicio en el paso 1 insistas en que definan la posición en la que están, no en la que les gustaría estar –que es el segundo paso-.

3. Otras técnicas

A continuación te proponemos otras técnicas que te permitirán reforzar el trabajo con el grupo e incidir sobre el análisis de las construcciones de género.

Actividad 1: Juana y Juan

1. Objetivo de la actividad

Esta técnica te servirá para trabajar con las participantes las diferentes concepciones que presentan en torno a hombres y mujeres. Con ella podrás indagar en los roles y estereotipos integrados a través del proceso de socialización.

2. Idea a transmitir

Las expectativas sobre las vidas de mujeres y hombres son diferentes y desiguales. Estas ideas se encuentran en el imaginario social, siendo incorporadas a través del proceso de socialización. A través de ellas el mundo es filtrado, construyendo la percepción que cada persona tiene de sí misma y de quiénes le rodean.

3. Conceptos a manejar por la dinamizadora

- Sexo y género.
- Jerarquía y desvalorización de lo femenino.
- Socialización.
- Discriminación.

4. Técnica propuesta

Juana y Juan.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica que vais a construir un cuento colectivo entre todas. Para ello, utilizaréis una pelota que marcará el turno de palabra. La pelota comienza estando en tus manos, que iniciarás el juego aportando el nombre del personaje: Juan.

2. A continuación pasa la pelota a una de las participantes preguntándole quién es Juan. La participante aporta un dato sobre la vida de Juan y pasa la pelota a otra.
3. La pelota rueda por la clase de participante en participante hasta que se nombren de 7 a 10 características de su vida.
4. Recoge la pelota y aporta un segundo nombre para comenzar otra historia diferente: Juana.
5. Repite el proceso entre las participantes hasta que tengas entre 7 y 10 características de la vida de Juana.
6. Con la ayuda de las participantes, recoge en la pizarra las características que han aparecido durante el juego. Puedes hacer dos columnas, una para Juan y otra para Juana.
7. Finalmente, el grupo compara las dos listas atendiendo a las diferencias entre ellas, que se comentan y debaten.

6. Recursos necesarios

- ✓ Pelota.
- ✓ Pizarra.
- ✓ Tizas.

7. Análisis y devolución

La técnica aquí propuesta trabaja a partir de la espontaneidad. A través de la pelota, impones un ritmo rápido de respuesta a las participantes, ya que se trata de que la persona que recibe el turno conteste a la mayor inmediatez posible. Deberás saber que esto nos sirve para evitar la racionalización de las respuestas. Lo que irás buscando con este ejercicio no es conocer qué piensan conscientemente las participantes (algo que está modelado por lo que consideran correcto decir y lo que no en un curso como este), sino las ideas más profundamente interiorizadas y arraigadas que presentan sobre los conceptos de mujer y hombre. En otras palabras, aquello de lo que se “tira” cuando no hay tiempo para pensar y racionalizar coincide con que ha sedimentado a nivel inconsciente.

Las claves que debes tener en cuenta para la devolución son las siguientes:

- Cuando las participantes comienzan a aportar datos sobre la vida de cada personaje, la única información que tienen acerca de ellos/as es sobre el sexo (lo único que saben de Juan es que es hombre y no mujer y viceversa para Juana). Por consiguiente, las vidas que se construyen sobre cada cual deben interpretarse en función de este dato. Los estereotipos que aparecen son estereotipos de género. Si lo primero que se dice de Juan es que es abogado y de Juana que tiene dos hijas, podrás destacar la

relevancia del perfil profesional en la concepción de los hombres y del ámbito familiar en el caso de las mujeres. Juana sustituye al genérico "mujeres" y Juan representa el genérico "hombres".

- Socialmente existen ideas diferentes sobre hombres y mujeres. Las diferencias biológicas (sexo) no justifican las diferencias culturales (género). La cultura marca diferentes patrones de comportamiento y actitudes para unas y otros (roles de género) y otorga un valor superior a lo masculino, en detrimento de lo femenino. Hay un funcionamiento jerárquico donde lo asociado a las mujeres queda desvalorizado.
- Las ideas acerca del género son aprendidas a través de diferentes instancias de socialización. Entre ellas se encuentran la familia, los medios de comunicación, la Iglesia o el Estado.

Durante el debate, invita a comparar las ideas sobre Juan y Juana pero fíjate también en el orden en que aparecen, en la carga de valor de los adjetivos que se utilizan y en los aspectos de la vida de cada cual que se omiten (por ejemplo, si con Juan no aparecen responsabilidades familiares y con Juana no se menciona nada acerca de sus aficiones y tiempo libre).

8. Observaciones

Cuando comiences el ejercicio procura no aportar más datos. A veces es bueno sostener unos minutos de desinformación para no condicionar las respuestas del grupo. No hace falta explicar que después de la historia de Juan viene la de Juana y que el objetivo es indagar los roles y estereotipos. Toma la pelota y comienza.

Durante la técnica, si lo prefieres, puedes ir apuntando lo que el grupo va diciendo sobre Juan y Juana. Pero no pierdas de vista que esto fijará más su preocupación en el contenido de lo que dicen y te restará contacto visual con el grupo.

Es normal que suceda que cuando el grupo analice las contestaciones afirmen que se trata de clichés y que lo que aparece en la pizarra no refleja lo que realmente piensan. Esta reacción es una buena oportunidad para ayudarte a situar el problema del sexismo. Devuelve que, efectivamente, lo que aparece en el ejercicio tiene que ver con las ideas que la sociedad mantiene sobre mujeres y hombres. Pero haz ver también que, siendo así, esas ideas aparecen en este grupo, en este momento y en el espacio de esta clase. Es importante que lo expongas con naturalidad como algo que nos sucede a todas y todos y que tenemos la capacidad de cambiar, porque de lo contrario puede vivirse como una acusación que recae sobre las participantes. Este ejercicio te servirá para activar un primer paso positivo de toma de conciencia orientado hacia el cambio.

► Actividad 2: Una visualización “Mi juguete preferido”

1. Objetivo de la actividad

Esta actividad te permitirá facilitar la comprensión de los modos a través de los cuáles los mensajes de género son interiorizados. Un dispositivo privilegiado para la transmisión de mensajes es el juego y los juguetes. Analizarlo, te servirá para concretar los contenidos trabajados en la técnica anterior en la dimensión personal de las participantes.

2. Idea a transmitir

La interiorización de los mensajes de género presenta una dimensión cognitiva, afectiva y práctica, es decir, se constituye a través del pensar, el sentir y el actuar. Dado que las formas de “ser mujer” y “ser hombre” no proceden de lo natural sino de lo aprendido, es posible rastrear dicho aprendizaje en la historia vital de las participantes. Con ello podrás identificar qué es lo que se reproduce en sus relaciones actuales que necesitan transformar.

3. Conceptos a manejar por la dinamizadora

- Identidades individuales y relacionales.
- Patrones de género.

4. Técnica propuesta

Una visualización: “Mi juguete preferido”.

5. Desarrollo de la técnica

1. Apaga la luz del aula y pide a las participantes que cierren los ojos.
2. Comienza con una relajación corporal, dando algunas consignas para que las participantes tomen contacto consigo mismas, con su respiración y relajen tensiones.
3. A continuación abre la visualización. Para ello, di que van a imaginar que tienen en las manos un reloj de su vida que les permite ir dando marcha atrás en el tiempo. Conforme la aguja del reloj va descendiendo ellas irán yendo hacia atrás, hasta alcanzar la edad de 5 ó 6 años. Cada participante recordará el juguete que, a dicha edad, más le gustaba. A partir de aquí, tú darás algunas claves para ayudarles a visualizar el uso que daban a ese juguete:
 - ¿Cómo es físicamente el juguete?, ¿qué color tiene...?
 - ¿Cómo se juega con él?, ¿qué hay que hacer?
 - ¿Con qué partes del cuerpo me pone en contacto?, ¿cómo lo cojo?

- ¿Cómo me siento jugando con él?, ¿es un juguete para jugar sola o acompañada?

Mientras tú proporcionas las preguntas cada participante, con los ojos cerrados, imagina las respuestas mientras se visualiza a sí misma jugando.

4. [Opcional] Si estás trabajando con un grupo pequeño puedes introducir el siguiente paso: pide a las participantes que imaginen que reciben un segundo juguete. Se trata de un "superhéroe". Repite las mismas preguntas que en el paso anterior.
5. Cierra la visualización. Para ello pide que se despidan del juguete y retoma el relato del reloj. La aguja va recuperando lentamente la posición inicial y, al mismo ritmo, las participantes van recobrando su edad actual y regresando al espacio del aula. Poco a poco irán tomando contacto de nuevo con la respiración y despertando las distintas partes del cuerpo. Finalmente, enciende la luz del aula para anunciar el final del ejercicio.
6. Recoge en la pizarra las impresiones de las participantes: qué juguete se han imaginado, cómo jugaban, cómo les hacía sentir...
7. Finalmente, anima a que debatan sobre las conclusiones que ellas han extraído.

6. Recursos necesarios

- ✓ Pizarra.
- ✓ Tizas.

7. Análisis y devolución

Se trata de una técnica que trata de indagar en los mensajes recibidos, que informan del contenido del género (nivel cognitivo); que fueron interiorizados a través del disfrute y la relación con el dolor y el placer, (nivel afectivo), e incorporados en la forma de actuar (nivel práctico).

Las claves que debes manejar para la devolución son:

- El tipo de juguete y la finalidad de su uso nos enseña quiénes debemos ser (qué lugar se espera de las mujeres). Por ejemplo, si el juguete es un bebé entonces la niña juega a ser "mamá". Su tarea consiste en aprender a reconocer las necesidades de los/as otros/as para responder ante ellas. Así, habrá de fijarse en si el bebé llora o está mojado y decidir qué hacer para calmarlo. Se trata de un juguete que potencia la dimensión de los cuidados y el ser importante a través de las/os otras/os.

Por el contrario, el superhéroe invita a la identificación con él. Si se trata de un niño, jugará a que él es importante, un/a superhéroe con un proyecto propio a través del que realizarse, por ejemplo, salvar el mundo. Se trata de un juguete que potencia la dimensión individual del "yo".

- Tanto la dimensión de los/as otros/as y su cuidado (dimensión relacional) como la dimensión del “yo” (dimensión individual) son importantes e indispensables para todas las personas. Sin embargo, se potencian dimensiones diferentes en mujeres y hombres. En las mujeres se refuerzan las habilidades relacionadas con el cuidado de las/os otras/os en detrimento del reconocimiento de los deseos, necesidades y proyectos propios. Se establece así una identidad basada en el ser para los/as demás: identidad relacional. La realización se busca a través de la satisfacción de las necesidades ajenas y la renuncia al proyecto vital propio.

En el caso de los hombres, se refuerza el reconocimiento del yo y se obvia el aprendizaje del afecto y los cuidados. Se establece una identidad basada en el ser para sí: identidad individualizada. En ambos casos se trata de modelos sociales que cada cual incorporará en mayor o menor medida, pero con los que siempre se establece una relación ya sea para actuarlos, rechazarlos o cambiarlos.

- Los aspectos relacionados con cómo se juega y qué partes del cuerpo entran en contacto son importantes en relación con el tipo de sentimientos y afectos que inducen. Para poner un ejemplo diferente: no es lo mismo jugar a competir con coches de mando a distancia que jugar a peinar o adornar nuestro cuerpo. En el primer caso se refuerzan capacidades de control y de mando y la idea del dominio sobre los/as otros/as. En el segundo caso, se aprende a dotar de importancia a un modelo de belleza y a vernos y valorarnos a través de él. En los dos casos, se está construyendo una imagen de sí en relación con la imagen y el lugar que se otorga a los y las demás. En el caso de los coches, las niñas no aparecen excepto como espectadoras de la hazaña del niño. En el caso de los juegos de belleza, es interesante ver hasta qué punto se propone a las niñas que jueguen a gustarles a ellos, que tienen el lugar de observadores activos. Las representaciones de niños y niñas en los juegos y juguetes son todavía muy dispares y aún estamos lejos de propuestas de juegos compartidas que valoren todos los aprendizajes y no diferencien según el sexo de las personas. Los patrones del juego se repiten posteriormente en las relaciones adultas.

8. Observaciones

Si estás trabajando con un grupo grande te ayudará durante la devolución formar grupos pequeños de debate. Puedes utilizar como criterio el tipo de juguetes. Por ejemplo: un grupo con las que hayan escogidos objetos de movimiento, otro para las que han escogido muñecas... La visualización de las participantes jugando con el “superhéroe” o “superheroína” (paso optativo) puede alargar demasiado el ejercicio y dificultarte la devolución si se trata de un grupo numeroso. En este caso, puedes obviarlo en la visualización y utilizarlo como ejemplo durante la devolución. El objetivo de mostrar un juguete típicamente masculino es proporcionar a las participantes la oportunidad de comparar, facilitando que adquieran perspectiva sobre la transmisión de mensajes de género a través del juego.

Es interesante que previamente hayas realizado el ejercicio contigo misma. Esto te facilitará relatar la visualización, haciéndola tuya, así como las habilidades de observación y empatía con el grupo.

Actividad 3: El reloj de los cuatro ámbitos

1. Objetivo de la actividad

Mediante esta actividad podrás reforzar la toma de conciencia de las participantes sobre la distribución de su tiempo y los condicionantes de género que en él influyen. Te servirá también para revalorizar la importancia del terreno laboral en sus vidas, compatibilizándolo con el desarrollo en otras áreas personales y sociales. Así mismo para detectar obstáculos a la búsqueda de empleo relacionados con el género.

2. Idea a transmitir

En todas las personas existe el derecho a desarrollarse al menos en torno a cuatro ámbitos de nuestra vida: trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidados, ocio y tiempo libre y participación social y política. La conciliación pasa por un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidados.

3. Conceptos a manejar por la dinamizadora

- Cuatro ámbitos: trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidados, ocio y tiempo libre y participación social y política.
- División sexual del trabajo.
- Conciliación de la vida personal, familiar, profesional y social.

4. Técnica propuesta

El reloj de los cuatro ámbitos.

5. Desarrollo de la técnica

1. Solicita a las participantes que realicen un listado en un folio que recoja las actividades que han realizado a lo largo de la semana pasada.
2. A continuación, dibuja en la pizarra un reloj y divídelo en cuatro partes, explicando cada uno de los ámbitos.
3. Cada participante dibujará en su folio el reloj con los cuatro ámbitos y asignará a cada uno de ellos las actividades de la lista anterior según correspondan. Todas las actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, incluyendo la realización de este curso, se incluirán en la categoría de "Trabajo remunerado".

4. Forma grupos pequeños de debate
5. Devolución en grupo grande.

6. Recursos necesarios

- ✓ Folios.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Pizarra.
- ✓ Tizas.

7. Análisis y devolución

Esta actividad permite realizar un análisis de las expectativas laborales en relación con el desarrollo en otras áreas de la vida. Pero es importante que puedas proporcionarles recursos para interpretarla desde una perspectiva de género.

Las claves que debes manejar para la devolución son:

- El trabajo remunerado es un ámbito de importancia esencial para el desarrollo de la autonomía personal y la autoestima de las mujeres. Permite un acceso directo a los recursos que revierte en la capacidad para la toma de decisiones.
- El trabajo doméstico y de cuidados no es responsabilidad única de las mujeres. La distribución del tiempo semanal en el reloj reflejará la carga de responsabilidades familiares, cuando las haya, que sostiene cada participante. La falta de reparto y negociación impacta fundamentalmente a dos niveles: con repercusiones directas sobre la disponibilidad y las expectativas de empleo (y de búsqueda de empleo) y sobre la autopercepción de las participantes (con o sin derecho y valía para el desarrollo de un proyecto vital que no se circunscribe solamente a la esfera de las/os otras/os).
- Históricamente el ámbito doméstico y de cuidados se ha asociado a las mujeres y el remunerado a los hombres. A esta separación se le conoce como “división sexual del trabajo”. Aunque en el curso de las últimas décadas ha existido una evolución hacia la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, no se ha producido un cambio social en los hombres tendente a asumir como propias las responsabilidades domésticas y familiares. Por ello, la división sexual del trabajo todavía hoy continúa siendo una realidad en la sociedad española.
- El ocio y tiempo libre es un espacio necesario que en ocasiones hay que revalorizar en el trabajo con mujeres, ya que se tiende a considerar como algo secundario o carente de importancia en sus vidas.

- ❑ La participación social y política habla de la vinculación a espacios y redes comunitarias. Se trata de espacios de relación y también, frecuentemente, de toma de decisiones sobre aspectos colectivos. Las mujeres han estado presentes mayoritariamente en el caso del trabajo voluntario de corte asistencial pero encuentran obstáculos para participar en condiciones de igualdad en los puestos de poder y la representación pública. A la infrarrepresentación de la participación de las mujeres en determinados ámbitos de la vida asociativa y pública se le denomina “presencia de obstáculos” y no “ausencia natural de capacidad o interés”.
- ❑ La posibilidad de compatibilizar (conciliar) los cuatro ámbitos depende en gran medida, en el caso de las mujeres, del reparto responsabilidades en el ámbito doméstico y la relevancia que se otorgue al desarrollo de un proyecto vital propio. Esto significará que hay una dimensión de cambio personal que las participantes deben identificar.

8. Observaciones

Como ya ha sido señalado, el trabajo a partir de los cuatro ámbitos pretende aportar un marco de referencia para pensar la esfera laboral, en relación con lo que está sucediendo en las otras esferas de la vida de las participantes. Convendrá que les hagas notar que se trata de un modelo y, como tal, siempre guardará un mínimo de distancia con la realidad. Es decir, puede ser que, precisamente, para desarrollar el proyecto vital sea necesario renunciar durante los primeros meses al tiempo de ocio que cada cual puede considerar apropiado o que, si el empleo no está bien remunerado, tengan que aceptarse más horas de trabajo de las que se querría. La cuestión es conocer qué es lo que se quiere y lo que se necesita y por qué y hasta dónde puede flexibilizarse. Es posible renunciar a una parte del tiempo de ocio si así se ha decidido, pero habrá que replantear la situación si la renuncia se debe a un reparto injusto de las responsabilidades domésticas o a la priorización y sobrevaloración del proyecto personal del compañero/a con respecto al propio.

Bloque 2

Perfil
profesional
y personal

1. Finalidad del bloque

La finalidad de este bloque es comenzar el proceso de auto-conocimiento de cada una de las participantes para definirse como candidatas a un empleo (o unos empleos). Para apoyar este proceso de exploración podrás tomar como referencia la definición de gestión por competencias que aparece en el Glosario de Términos de este Manual, visión que guiará la definición del perfil personal/profesional. Se tratará de que cada participante sea capaz de extraer –a través de la realización de las fichas de trabajo de su Manual– una radiografía de sí misma, considerando sus conocimientos, habilidades, actitudes, motivaciones y rasgos de personalidad. Todos estos aspectos conformarán su “radiografía personal/profesional”.

La definición de lo que cada participante quiere encontrar en el mercado laboral debe estar en función de la suma de todos los elementos anteriores. Esto no arrojará un resultado o preferencia única, sino probablemente un grupo o conjunto de tendencias o posibilidades de empleo.

2. Actividades

▶ **Actividad 1: Saber mis conocimientos: inventario de conocimientos**

1. Objetivo de la actividad

Abordar los elementos necesarios para definir el perfil personal/profesional. Centrar la dimensión de los conocimientos.

2. Idea a transmitir

El autoconocimiento es esencial para que la búsqueda de empleo tenga éxito. Sin un conocimiento definido de las propias capacidades y posibilidades, es imposible orientar bien la búsqueda de empleo y reunir la seguridad necesaria para presentarse a ofertas. Replantear el análisis de las capacidades y posibilidades implica abordar cinco dimensiones dentro del proceso: saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer. El saber se refiere a la incorporación de los conocimientos teóricos y prácticos pertinentes.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Gestión de recursos humanos por competencias.
- Concepto de competencias profesionales (ver glosario).

- Componentes de la competencia profesional:
 - ❑ SABER: Conocimientos teóricos y prácticos.
 - ❑ SABER HACER: Habilidades para desempeñar actividades, profesiones u oficios.
 - ❑ SABER ESTAR: Actitudes ante el empleo y ante el desempeño en un puesto de trabajo.
 - ❑ QUERER HACER: Valores y creencias. En este caso los valores, creencias y actividades sobre el empleo y el peso dentro del proyecto personal de cada participante.
 - ❑ PODER HACER: Hace referencia a nuestra motivación y nuestros rasgos de personalidad, sumado a las posibilidades reales de desarrollar nuestras competencias que ofrece el entorno o contexto.

4. Técnica propuesta

Radiografía personal: esta técnica se compone de 5 pasos (actividades) que requieren el uso de 5 fichas del Manual de la Participante:

- ❑ Análisis de mis conocimientos –reglados y no reglados, formales e informales– para el empleo y el autoempleo. Ficha 2.1
- ❑ Análisis de mis habilidades. Ficha 2.2
- ❑ Análisis de mis actitudes ante el empleo y el desempeño en el empleo. Ficha 2.3
- ❑ Revisión de mis valores y cómo influyen en el empleo. Ficha 2.4
- ❑ Análisis de mis características de personalidad. Ficha 2.5

En este paso comenzaremos con la actividad de “Análisis de mis conocimientos”.

5. Desarrollo de la técnica

1. En primer lugar comienza proporcionando una visión global del trabajo que vais a realizar. Presenta los objetivos de la radiografía personal, de modo que a cada participante le quede claro para qué le servirá realizar la suya propia.
2. Explica brevemente las cinco dimensiones para trabajar la radiografía: saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer. Indica que las abordareis por pasos y a continuación centra a las participantes en la dimensión del “saber”.
3. Pide que rellenen de forma individual el ejercicio propuesto en la ficha 2.1.
4. Proporciona una cartulina a cada participante, que deberá utilizar para reflejar sus conclusiones personales de manera individual. Estas conclusiones serán el inicio de la radiografía personal que irán completando en las actividades siguientes en la car-

tulina. Posteriormente, las participantes formarán pequeños grupos de 4 ó 5 para contrastar en grupo el inventario de conocimientos de su radiografía personal. Si tras el trabajo en grupo pequeño alguna desea modificar algo anima a que lo haga.

5. En grupo grande, pide que expresen impresiones personales que les hayan surgido a la hora de realizar el ejercicio (por ejemplo aquello de lo que se han sorprendido, lo que no esperaban, lo que les ha resultado más difícil...).

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 2.1 del Manual de la participante.
- ✓ Anexo del Bloque 2.
- ✓ Cartulinas.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Aula con posibilidad de formar grupos de trabajo.

7. Análisis y devolución

La puesta en común en grupo grande, el análisis y la devolución de esta actividad se realizará cuando las participantes hayan completado su radiografía personal a través de las actividades siguientes (3, 4, 5 y 6).

Actividad 2: La radiografía personal: saber hacer: Mis habilidades

1. Objetivo de la actividad

Centrar las habilidades necesarias para definir el perfil personal/profesional en el nivel del Saber Hacer.

2. Idea a transmitir

Las habilidades que las participantes presentan forman una parte de su radiografía personal. Es necesario aprender a reconocerlas para poder construir nuestro perfil profesional. También servirá para relacionar con el mundo del empleo y revalorizar habilidades que puedan estar practicando en otros terrenos de sus vidas.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Habilidades personales, capacidades.

4. Técnica propuesta

Análisis de mis habilidades. Ficha 2.2.

5. Desarrollo de la técnica

1. Pide que rellenen de forma individual la ficha 2.2.
2. Cada participante extraerá sus propias conclusiones a partir del cuestionario de habilidades, que escribirá en la cartulina de su radiografía personal.
3. Posteriormente, las participantes formarán pequeños grupos de 4 ó 5 para contrastar en grupo el análisis de habilidades de su radiografía personal.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 2.2 del Manual de la participante.
- ✓ Anexo del Bloque 2 de este Manual.
- ✓ Cartulina de la radiografía personal.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Aula con posibilidad de formar grupos de trabajo.

7. Análisis y devolución

La puesta en común en grupo grande, el análisis y la devolución de esta actividad se realizará cuando las participantes hayan completado su radiografía personal a través de las actividades siguientes (3, 4, 5 y 6).

Actividad 3: La radiografía personal: saber estar: actitudes

1. Objetivo de la actividad

Centrar las actitudes necesarias para definir el perfil personal/profesional en el nivel del Saber Estar.

2. Idea a transmitir

Las actitudes que mantenemos pueden jugar el papel de bloquear la trayectoria de búsqueda de empleo, aún cuando estemos en posesión de los conocimientos y las habilidades competentes para un determinado perfil. Inversamente, el reconocimiento de las que mejoran la trayectoria personal de búsqueda puede permitir a las participantes potenciarlas .

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

Concepto de actitudes personales.

4. Técnica propuesta

Análisis de mis actitudes ante el empleo y el desempeño en el empleo. Ficha 2.3.

5. Desarrollo de la técnica

1. Pide que rellenen de forma individual la ficha 2.3.
2. Cada participante extraerá sus propias conclusiones a partir del cuestionario de actitudes ante el empleo, que añadirá a la cartulina de su radiografía personal.
3. Posteriormente, las participantes formarán pequeños grupos de 4 ó 5 para contrastar en grupo las conclusiones extraídas acerca de la valoración de actitudes que han incorporado a su radiografía personal.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 2.3 del Manual de la participante.
- ✓ Anexos de los bloques de contenidos.
- ✓ Cartulina de la radiografía personal.
- ✓ Rotuladores.

7. Análisis y devolución

La puesta en común en grupo grande, el análisis y la devolución de esta actividad se realizará cuando las participantes hayan completado su radiografía personal a través de las actividades siguientes (4, 5 y 6).

Actividad 4: Querer hacer: valores y motivaciones

1. Objetivo de la actividad

Centrar los valores y motivaciones que definen el perfil personal/profesional en el nivel del Querer Hacer.

2. Idea a transmitir

Los valores y motivaciones se encuentran en la base del lugar que cada quien otorga al empleo dentro de su vida. Por otro lado, están directamente relacionados con los sentimientos que acompañarán durante todo el proceso.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Valores morales éticos.
- Motivación.

4. Técnica propuesta

Revisión de mis valores y cómo influyen en el empleo. Ficha 2.4.

5. Desarrollo de la técnica

1. Pide que rellenen de forma individual la ficha 2.4.
2. Cada participante extraerá sus propias conclusiones a partir del cuestionario de valores, añadiendo dichas conclusiones a la cartulina de su radiografía personal. Pide que después seleccionen tres y los prioricen.
3. Posteriormente, las participantes formarán pequeños grupos de 4 ó 5 para compartir los valores que han seleccionado.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 2.4 del Manual de la participante.
- ✓ Anexo del Bloque 2 de este Manual.
- ✓ Cartulina de la radiografía personal.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Aula con posibilidad de formar grupos de trabajo.

7. Análisis y devolución

La puesta en común en grupo grande, el análisis y la devolución de esta actividad se realizará cuando las participantes hayan completado su radiografía personal a través de la actividad 6.

Actividad 5: Poder hacer

1. Objetivo de la actividad

Centrar los rasgos de personalidad que definen el perfil personal/profesional en el nivel del Poder Hacer.

2. Idea a transmitir

Los empleos que imaginamos están directamente relacionados con los rasgos de nuestra personalidad. El análisis de estos últimos sirve para comenzar a perfilar el contorno del perfil profesional de cada participante.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Concepto de personalidad, y rasgos de personalidad.

4. Técnica propuesta

Análisis de mis características de personalidad. Ficha 2.5.

5. Desarrollo de la técnica

1. Pide que rellenen de forma individual la ficha 2.5.
2. Cada participante extraerá sus propias conclusiones a partir del cuestionario de personalidad. Para ello deberán consultar el glosario del Manual de la Dinamizadora y tomarse el tiempo que necesiten para contestar.
3. Individualmente, identificarán la personalidad con la que actualmente más se identifican y los rasgos que consideran que más les definen. Será esta información la que añadan a la cartulina de su radiografía personal.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 2.5 del Manual de la participante.
- ✓ Anexo del Bloque 2.
- ✓ Cartulina de la radiografía personal.
- ✓ Rotuladores.

7. Análisis y devolución

Esta técnica se propone analizar el perfil profesional, entendiendo que el desempeño laboral depende de un conjunto de competencias. Es decir, se basa en la teoría de la “gestión por competencias” frente a la visión de los “rasgos de personalidad”. Es muy importante que las participantes entiendan esta visión que permite tomar su radiografía personal/profesional como un perfil dinámico que se desempeñará mejor o peor en función del contexto, no como algo cerrado que no se puede modificar. La gestión por competencias entiende que las competencias se pueden aprender y adquirir y que es tan importante el nivel de los conocimientos como el de las motivaciones o los valores.

Puedes centrar el análisis y la devolución de la técnica completa a partir de los siguientes aspectos:

- **SABER (conocimientos):** da importancia a identificar conocimientos en las cuatro áreas propuestas (por formación, por experiencia laboral, por experiencia extra-laboral y por observación / proximidad.). Resalta que el aprendizaje permanente se configura hoy como una clave para el empleo, por lo que será necesario estar en permanente transformación y revisión de la radiografía personal a nivel del SABER.
- **SABER HACER (habilidades):** destaca que las habilidades se relacionan con la práctica y que no necesitamos tenerlas todas sino mejorar aquellas que se ajustan a las competencias del perfil profesional que buscamos construir. Resalta el sesgo de género que se produce en el desarrollo de habilidades. El proceso de socialización potencia habilidades relacionadas con el liderazgo o la persuasión en los hombres mientras que en las mujeres las habilidades verbales o sociales son las que prioritariamente se refuerzan. Esto influirá en la percepción de las participantes sobre sus propias habilidades y sobre las razones del sobredesarrollo o la ausencia de algunas de ellas.
- **SABER ESTAR (actitudes):** el cuestionario del MP pone en juego actitudes relacionadas con el mando, las relaciones sociales, las motivaciones y expectativas laborales, las necesidades económicas y la disponibilidad horaria. La radiografía personal a nivel del saber hacer puede reflejar no sólo actitudes sino también qué componentes de la vida laboral serán más fáciles o más dificultosos para cada participante.
- **QUERER ESTAR (valores y motivaciones):** los valores y motivaciones actúan de trasfondo en la búsqueda de empleo y deberían comportarse como motor. A la hora de analizarlos puedes pedir a las participantes que retomen el árbol del empleo, ya que la posición que escogieron en aquel momento se sostiene sobre los valores y motivaciones.
- **PODER ESTAR (rasgos de personalidad):** al analizar los rasgos de personalidad insisten que no hay perfiles “puros”, no existe la personalidad emprendedora o investigadora

como personalidades perfectas o acabadas. Deben tomarlas como personalidades destacadas o tendencias. Esto es positivo dado que muchos puestos de trabajo requieren a veces perfiles polivalentes.

Actividad 6: La radiografía personal: Mis intereses y disponibilidad

1. Objetivo de la actividad

Explorar los intereses y disponibilidad de cada participante, acercándose un paso a la definición de preferencias ocupacionales.

2. Idea a transmitir

Además de conocer cuáles son nuestras competencias para el empleo, es necesario perfilar nuestros intereses, qué es lo que nos gusta y qué no y nuestra disponibilidad de tiempo y de recursos para desempeñarnos en un puesto de trabajo.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Intereses: se refiere a nuestras preferencias por unas actividades u otras.
- Disponibilidad: este factor explora bajo qué condiciones nos gustaría emplearnos (horario, dedicación diaria, tipo de empleo) y bajo qué condiciones no aceptaríamos en ningún caso un empleo.

4. Técnica propuesta

Radiografía personal:

- Análisis de mis intereses por el empleo y el autoempleo. Ficha 2.6.
- Análisis de mi disponibilidad para el empleo. Ficha 2.7.

5. Desarrollo de la técnica

1. La dinamizadora explicará el concepto de intereses desarrollando el contenido de la transparencia 2 y el concepto de disponibilidad.
2. Actividad individual: Cada participante realizará de forma individual los ejercicios propuestos en las fichas 2.6 y 2.7.
3. Como cierre de este bloque cada participante reflejará las conclusiones de las actividades 1 y 2 en una cartulina siguiendo el cuadro de la ficha 2.8. Este cuadro servirá como radiografía personal y se podrá retomar en otros momentos del proceso de trabajo.

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 2.8 del Manual de la participante.
- ✓ Cartulinas.
- ✓ Rotuladores.
- ✓ Aula con posibilidad de formar grupos de trabajo.

7. Análisis y devolución

El análisis se debe centrar en que la radiografía personal, sumando todos los elementos trabajados, nos acerca ya a una foto de las ocupaciones que podemos realizar, aunque la foto se vea todavía borrosa. Asimismo insistirá en la utilidad de recurrir a esta radiografía en otros momentos del proceso de definición del perfil profesional, ya que podremos cambiar cosas, añadir otras o eliminar las que no se ajustaban a las posibilidades reales.

Bloque 3

Análisis
del mercado
laboral

1. Finalidad del bloque

La finalidad de este bloque es doble:

- Contribuir a que las participantes tengan una adecuada información sobre el mercado laboral, las actividades emergentes, los empleos más demandados en función de la cualificación, el funcionamiento del mercado laboral y los requerimientos del empleo (en términos de dedicación, horarios, cualificaciones, reciclaje continuo, conciliación de vida laboral, familiar y personal). Para ello es importante que las participantes utilicen con soltura las herramientas que ofrece Internet en la búsqueda de información sobre el mercado de trabajo.
- Comenzar el proceso de encaje entre el perfil personal/profesional (radiografía personal) y las actividades o empleos más demandados en el mercado laboral actual.

2. Actividades

▶▶▶ Actividad 1: Análisis del mercado laboral

1. Objetivo de la actividad

El objetivo de esta actividad es que las participantes se familiaricen con el mercado laboral de sus zonas de referencia y que conozcan cuáles son los sectores de actividad y empresas que crean más empleos y cómo son estos empleos. Ofrecer a las participantes información relevante sobre las opciones que les ofrece el mercado laboral actual y, si las condiciones lo permiten, enseñarles a manejar la búsqueda por Internet como forma de obtener información sobre el mercado laboral.

2. Idea a transmitir

El mercado laboral presenta particularidades según las Comunidades Autónomas y los municipios en los que se trabaje con las participantes. En algunas zonas los sectores de actividad predominantes serán la industria, en otras el turismo, en otros los servicios a empresas, en otras zonas puede que los servicios a personas. Además, el mercado laboral tiene una complejidad creciente. Fenómenos como la rapidísima implantación de las tecnologías de la información y la comunicación en casi todos los sectores productivos, la masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, los flujos de población desde los países del Sur a los países desarrollados, la diversificación de la actividad productiva, la extensión de la pequeña empresa y la microempresa, la expansión del sector servicios, han transformado enormemente las formas de producción, las competencias que se demandan de trabajadores y trabajadoras y las relaciones laborales.

Es muy importante que en este bloque las participantes se hagan una idea real de la complejidad del mercado laboral actual, teniendo en cuenta principalmente cuatro aspectos:

- la importancia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la necesidad de manejar estas herramientas.
- el crecimiento del sector servicios y de los servicios de proximidad.
- la necesidad de formación y reciclaje continuo.
- la demanda de polivalencia y versatilidad en muchas actividades del sector servicios.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

Es necesario que cuentes con información actualizada sobre:

- Las principales tendencias del mercado laboral actual en España, con especial referencia a la situación del empleo en la zona o región en la que se realice este programa.
- El peso específico que tiene cada sector de actividad en el conjunto de la actividad productiva de una zona. Sectores de actividad más dinámicos y empleos que se demandan.
- Información sobre el tejido empresarial, los perfiles profesionales más demandados por las empresas, las condiciones laborales más habituales, la cultura empresarial más extendida. (Esta información se puede obtener en las memorias y departamentos de estadística de los Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, en los estudios macroeconómicos publicados sobre la zona, en las bases de datos de las Cámaras de Comercio e Industria, en el Observatorio del Mercado de Trabajo del INEM).
- Estadísticas desagregadas por sexo sobre empleo y desempleo en la zona o región en la que se desarrolla el programa (ver transparencia 3)
- Conceptos de polivalencia, versatilidad, flexibilidad en el mercado laboral (ver glosario).

4. Técnica propuesta

Investigación práctica sobre el mercado laboral de la zona.

Se trata de que, a través del trabajo en grupo, las participantes realicen una primera aproximación a la realidad del mercado de trabajo, buscando ellas mismas las ofertas de empleo que se publican, utilizando dos medios: prensa e Internet (si los recursos utilizados lo permiten). Para ello, tendrán que buscar información en portales WEB de empleo sobre: puestos de trabajo que se ofertan, las condiciones de los puestos de trabajo, los sectores de activi-

dad, las remuneraciones, los horarios y la dedicación que se pide. Se propone la realización de esta actividad en grupo como forma de facilitar a las participantes esta primera toma de contacto con el mercado laboral, dado que se pueden apoyar unas en otras.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el objetivo de la investigación (conocer de primera mano las ofertas de empleo de la zona y realizar un análisis del mercado a partir de las mismas) y las herramientas que se van a emplear (anuncios en prensa, buscadores de empleo de Internet, llamadas a bolsas de empleo de entidades o asociaciones, consulta a la oficina de empleo local).
2. Se conformarán grupos de trabajo de 4/5 participantes. Cada grupo contará con periódicos especializados sobre empleo o que tengan sección laboral, teléfonos de bolsas de empleo u oficinas de empleo, direcciones Web de portales de empleo en Internet.
3. Con estos recursos cada grupo debe hacer un plan de investigación que les permita conocer de primera mano cuáles son los empleos más demandados.
4. Cada grupo reflejará en una transparencia las conclusiones de su trabajo y lo expondrá en el plenario.
5. Con la información obtenida del trabajo en grupo, cada participante deberá contrastar la información obtenida con su perfil profesional (radiografía profesional) respondiendo a las preguntas de la ficha 3.1 del Manual de la Participante.
6. Discusión en plenario y devolución.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 3.1 del Manual de la Participante.
- ✓ Anexo 3.1 de este Manual.
- ✓ Transparencia 4 del Manual de la Dinamizadora.
- ✓ Proyector de transparencias.
- ✓ Rotuladores de transparencias.

7. Análisis y devolución

Es muy importante que refuerces los logros conseguidos por cada grupo, dado que es la primera actividad de "búsqueda" que las participantes realizan. Aunque haya habido dificultades para la búsqueda de información y se extraigan los aspectos a mejorar, debes reconocer cualquier avance o logro que cada grupo haya conseguido. Asimismo, será necesario que insistas en que las conclusiones que los grupos han encontrado son muy importantes

porque es su primera experiencia de búsqueda, pero que no deben tomar las conclusiones como definitivas y que esta información se puede ir revisando a lo largo del curso.

Como conclusión, sistematiza toda la información recabada por los grupos y con la ayuda de transparencias realiza una devolución ordenada de la situación del mercado laboral.

Es importante que transmitas de forma clara la necesidad de mantener actualizada la información y adelantarse a los cambios en la medida de lo posible, lo cual les va a obligar a realizar de forma continua una labor de prospectiva.

8. Observaciones

Esta actividad requiere que, previamente, el grupo de participantes haya aprendido a manejar un ordenador y acceder a Internet. (En el Anexo se pueden seguir los pasos para guiar la búsqueda de información por Internet). Insistiremos a lo largo de los bloques posteriores en la importancia de manejo de las competencias informáticas para la búsqueda de empleo.

Al realizar el trabajo en grupo se permite que las participantes que tienen menos destreza en el manejo de ordenadores se apoyen en las que más conocen este recurso y aprendan de ellas.

Actividad 2: Barreras de acceso al empleo para las mujeres

1. Objetivo de la actividad

Identificar las barreras que el mercado laboral puede presentar para la inserción laboral de las mujeres. La segregación horizontal del mercado de trabajo es una de las principales barreras, dado que dificulta la entrada de las mujeres a determinadas profesiones y oficios.

2. Idea a transmitir

El mercado laboral discrimina, todavía hoy, a las mujeres por el hecho de ser mujeres, limitándoles el acceso a determinadas profesiones u oficios. El mercado laboral está segregado por sexos, esto quiere decir que se considera que determinados empleos son “más femeninos” y otros son masculinos, siendo difícil que una mujer acceda a ser mecánica de coches, soldadora o piloto de avión. A esta segregación por ocupaciones se le llama “segregación horizontal”. Además, esta segregación configura sectores de actividad feminizados y sectores de actividad masculinizados, ocurriendo, además, que las ocupaciones feminizadas tienen en su mayoría peores condiciones laborales y menor retribución salarial. Es muy importante que las participantes conozcan esta realidad y la relacionen con el análisis del

mercado realizado en la actividad anterior, de manera que puedan observar el grado de segregación horizontal del mercado laboral de su zona.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

Es necesario que manejes los siguientes conceptos y su realidad en el mercado de trabajo de su zona:

- **Segregación horizontal:** división del mercado laboral en función del sexo. La consecuencia es la aparición de profesiones feminizadas (desarrolladas mayoritariamente por mujeres) y masculinizadas (desarrolladas mayoritariamente por hombres).
- **Segregación vertical:** dentro de un mismo empleo, diferenciación de los puestos o categorías por sexo. La consecuencia es la concentración de los hombres en los puestos de mayor responsabilidad y poder para la toma de decisiones, de modo que, si analizamos verticalmente la organización en cuestión, el porcentaje de mujeres aumenta según disminuyen los niveles de responsabilidad.
- **Techo de cristal:** es la barrera “invisible” que obstaculiza el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.
- **Discriminación salarial:** diferencia en la retribución debida al sexo. La consecuencia es menor salario para las mujeres que para los hombres desempeñando puestos de trabajo de igual valor.

Asimismo, debe poder diferenciar entre discriminación directa e indirecta;

- **Discriminación directa:** “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Un ejemplo de discriminación directa es solicitar sólo hombres para un determinado puesto de trabajo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres).
- **Discriminación indirecta:** “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres). Un ejemplo de discriminación indirecta puede ser valorar la antigüedad en el empleo como requisito para la promoción profesional en un sector masculinizado de la economía, en el que las mujeres es casi seguro que tienen menos antigüedad que los hombres.

4. Técnica propuesta

Investigación práctica sobre el mercado laboral de la zona, explorando la información del mercado laboral en función de las preguntas que se realizan en la ficha 3.2 de este bloque.

Se trata de que a través del trabajo en grupo las participantes realicen una primera aproximación a las barreras que, como mujeres, pueden encontrar en el acceso al mercado laboral y en la promoción profesional en el mismo. Para ello tendrán que analizar las ofertas de empleo, tratando de obtener información de las empresas a través de llamadas telefónicas o visitas, si es posible.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el objetivo de la investigación (conocer las barreras del mercado laboral para las mujeres) y las herramientas que se van a emplear (anuncios de empleo), explorando las condiciones que ofrecen (horarios, remuneraciones).
2. Forma grupos de trabajo de 4/5 participantes. Cada grupo contará con medios para consultar ofertas de empleo y sus condiciones. Los grupos pueden rescatar información de la actividad 2.1.
3. Con la información recabada, cada grupo debe responder a las preguntas que se plantean en la ficha 3.2 del Manual de la Participante.
4. Debate en plenario sobre la situación del empleo femenino en la zona y haz la devolución.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 3.2 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

La segregación horizontal es un problema que comienza en la escuela, en la que se orienta a chicas y a chicos hacia profesiones diferenciadas. Esta realidad hay que combatirla desde los poderes públicos y desde otras instancias, pero a la hora de iniciar un proceso de búsqueda de empleo es muy importante detectar cómo está incidiendo la segregación horizontal en el mercado laboral de referencia. La finalidad será tomar conciencia de las dificultades que pueden existir en el acceso a determinadas profesiones, conocer de dónde provienen y, en su caso, generar estrategias para confrontarlas.

Para mujeres que están en búsqueda de empleo puede parecer que otras situaciones de discriminación como la segregación vertical, el techo de cristal o el acoso sexual les queden por el momento lejos. No obstante, posiblemente las ideas previas que presenten sobre el

mercado de trabajo incluyan nociones sobre qué profesiones son más aptas para las mujeres o qué conocimientos, capacidades y aptitudes desarrollan mejor o peor los hombres. También tendrán concepciones que convendría revisar, sobre por qué las mujeres están mayoritariamente ausentes en algunas profesiones. La normalización de un mercado de trabajo que se presenta ante los ojos de la sociedad como una realidad diferenciada por sexo, puede dificultar el análisis de los procesos sociales que han conducido a esta situación.

Partir de una panorámica global de la situación de las mujeres en el empleo puede ayudarte a facilitar que las participantes reflexionen sobre la relación entre situación en el mercado de trabajo y socialización diferenciada.

Por último, es importante que resaltes la dimensión de discriminación que define los procesos ya comentados de segregación, techo de cristal y otros que puedan aparecer en el análisis grupal. Si hablamos, por ejemplo, de segregación vertical no se trata únicamente de describir la diferenciación de los puestos sino de visibilizar las raíces sociales de tal división y el perjuicio que representa para las mujeres.

8. Observaciones

La segregación vertical es una barrera para la promoción profesional de las mujeres, sobre todo a los puestos de mayor responsabilidad. Aunque no sea una realidad cercana a las mujeres participantes en este proceso, es importante que conozcan esta barrera y la entiendan como una discriminación de género.

Actividad 3: Conclusiones sobre el mercado laboral

1. Objetivo de la actividad

El objetivo de esta actividad es facilitar el aprendizaje activo y la apropiación de los contenidos trabajados por parte de las participantes. Para ello se les facilitarán documentos, informes y noticias sobre el mercado laboral y la participación de mujeres y hombres en el mismo.

2. Idea a transmitir

Es muy importante adquirir una mirada sobre la realidad que incorpore la perspectiva de género. El análisis del mercado laboral no debe escapar a esta visión crítica, ya que el empleo es un ámbito crucial para la autonomía personal.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Perspectiva de género en el análisis de la realidad.
- Los conceptos manejados en la actividad anterior.

4. Técnica propuesta

Análisis en grupo de noticias de prensa u otros materiales sobre el mercado laboral.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el objetivo de esta actividad, remarcando la necesidad de buscar evidencias de las situaciones de discriminación revisadas en la actividad anterior.
2. Forma grupos de trabajo de 4/5 participantes. Cada grupo contará con materiales (noticias, informes) sobre mercado de trabajo y género.
3. Tras el debate, cada grupo deberá redactar, utilizando la ficha 3.3. del Manual de la Participante, un documento de conclusiones sobre la realidad del mercado laboral.
4. Debate en plenario

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 3.3 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

Debes orientar la devolución de esta actividad a reforzar en las participantes la necesidad de incorporar una nueva mirada (la perspectiva de género) al analizar la realidad. Esta nueva mirada les permitirá identificar correctamente cuál es su nivel de responsabilidad a la hora de encontrar empleo y cuáles son las dificultades estructurales que el mercado laboral presenta para las mujeres. Además, debes insistir en que esta nueva mirada permitirá a las participantes analizar otros aspectos de su vida.

Bloque 4

Alternativas
ocupacionales
y empleabilidad

1. Finalidad del bloque

Una vez que las participantes han revisado sus expectativas sobre el empleo en general, sus sentimientos y preocupaciones ante la búsqueda de empleo y su perfil profesional/competencial, podemos entrar en la primera elección de opciones ocupacionales basándonos en la situación real (formación, cualificación, experiencia, habilidades, competencias) de las participantes. Esta es la fase de concretar objetivos para poder planificar adecuadamente la búsqueda del empleo. La finalidad de este bloque es que las participantes definan con realismo sus opciones profesionales.

Este bloque debe servir como trabajo de conclusión de todo lo realizado hasta el momento. Con toda la información interna (sobre ellas mismas) y toda la información externa (sobre el mercado laboral, las ocupaciones y los puestos de trabajo), las participantes pueden realizar un balance sobre su empleabilidad y tomarlo como línea base sobre la que trabajar en el curso.

2. Actividades

▶ Actividad 1. Mis preferencias ocupacionales

1. Objetivo de la actividad

Esta actividad persigue que las participantes realicen un análisis pormenorizado de las ocupaciones que les gustaría desempeñar y que concreten si cumplen las condiciones para su desempeño.

2. Idea a transmitir

Las participantes deben buscar sus opciones laborales dentro de sectores de actividad que les gusten, pero tratando de contrastar qué requerimientos tienen esos empleos y hasta qué punto los cumplen.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Preferencias ocupacionales: qué me gusta hacer.
- Concepto de competencias profesionales: qué puedo/podría hacer.

4. Técnica propuesta

Mis preferencias ocupacionales.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el desarrollo de la técnica y sus objetivos.
2. Cada participante realizará un proceso de reflexión personal a partir de la ficha 4.1 del Manual de la Participante, concretando las ocupaciones que le gustan y las que, aunque no le gusten, puede desempeñar.
3. Como segundo paso, cada participante completará la ficha 4.2 del Manual de la Participante para definir, dentro de cada ocupación elegida, si cuenta con las competencias, la formación, la información, los contactos y los lugares a los que dirigirse para encontrar un empleo en la misma. Este trabajo se realizará tanto para las ocupaciones que le gustan como para las que no le gustan.
4. El tercer paso será analizar, a partir del cuadro anterior si pueden compensar las carencias de formación, experiencia, información y contactos que tienen sobre las ocupaciones elegidas o si no es posible hacerlo. Para ello las participantes se apoyarán en ficha 4.3 del Manual de la Participante.

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 4.1, 4.2, 4.3 y 4.4 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

La devolución al grupo se debe centrar en cerrar de la forma más realista posible las ocupaciones elegidas por las participantes, tratando de que se centren en 3-4 ocupaciones como máximo. En algunos casos, es posible que las participantes valoren la necesidad de ampliar su formación o realizar voluntariado o prácticas antes de acometer la búsqueda de empleo. En esos casos deberás retomar estos objetivos en el plan de búsqueda de estas participantes.

Actividad 2: Mis alternativas ocupacionales

1. Objetivo de la actividad

Esta actividad persigue que las participantes vayan definiendo sus alternativas ocupacionales como opciones reales de empleo, a partir de la definición de puestos de trabajo concretos en las ocupaciones elegidas en la actividad anterior.

2. Idea a transmitir

En esta fase se trata de dar un salto desde las ocupaciones elegidas a la elección o definición de puestos de trabajo concretos. A partir de la información que ofrecerás sobre puestos de

trabajo en las diferentes ocupaciones elegidas, las participantes podrán definir a qué puestos de trabajo quieren/pueden optar.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Sectores de actividad.
- Ocupaciones.
- Puestos de trabajo.

4. Técnica propuesta

Mis alternativas ocupacionales.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica al grupo los conceptos de sector de actividad, ocupación y puesto de trabajo. A continuación, tomando todas las ocupaciones que las participantes han elegido anteriormente, expón, con ayuda de transparencias o materiales de apoyo contruidos al efecto, los puestos de trabajo que existen en cada sector y ocupación.
2. Cada participante realizará un proceso de reflexión personal a partir de las fichas 4.3 y 4.4 del Manual de la Participante, concretando los puestos de trabajo a los que puede optar en función de lo analizado en la actividad anterior.
3. A continuación se formarán grupos de 4 a 5 personas y se contrastarán los resultados obtenidos en las actividades 1 y 2 de este bloque. La discusión del grupo se debe centrar en si las elecciones de cada participante son realistas y se ajustan a su perfil o si, por el contrario, tiene que revisar sus opciones.

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 4.3 y 4.4 del Manual de la Participante.
- ✓ Anexos 4.1 y 4.2 de este Manual.

7. Análisis y devolución

Es importante que las participantes traten de concretar los puestos de trabajo, que no definan sólo ocupaciones generales (poder concretar “auxiliar de geriatría” es mejor que “cuidado de personas mayores”), pues las ocupaciones generales no concretan las funciones y tareas y se dificulta por tanto el proceso de ajuste entre el perfil personal/profesional y el puesto y se dificulta también el ajuste realista de expectativas.

En segundo lugar, debes insistir en que, cuanto más ajustados al perfil personal/profesional sean los puestos de trabajo elegidos por cada participante, más fácil será el proceso de búsqueda de empleo y sobre todo el éxito del mismo.

Asimismo, haz ver a las participantes que no poder optar a algunos puestos por carecer de algunas competencias o conocimientos no es un fracaso, sino que puede ser interpretado como un reto en la carrera profesional y que se deben concentrar ahora en los primeros escalones de la búsqueda de empleo, pero sin olvidar que pueden plantearse un plan de carrera con varios escalones o fases, en las que el reciclaje permanente y la mejora de la cualificación debe ser un elemento siempre presente. Es necesario que esta devolución se haga en positivo y tratando de motivar a las participantes con las elecciones que han realizado.

8. Observaciones

Deberás construir las transparencias sobre sectores y puestos de trabajo basándote en las ocupaciones que han elegido las participantes en el bloque anterior. En la transparencia 3 de este Manual se ofrecen algunos ejemplos sobre cómo hacerlo.

Actividad 3: Mi empleabilidad. Termómetro de empleabilidad

1. Objetivo de la actividad

El fin de esta actividad es que las participantes evalúen su grado de empleabilidad en función de los puestos de trabajo que han seleccionado en el bloque anterior.

2. Idea a transmitir

El grado de empleabilidad tiene que ver, por un lado, con el perfil personal/profesional y, por otro, con las demandas del mercado laboral, pero sobre todo tiene que ver con la coincidencia entre estas dos variables. Por ejemplo, ser mujer puede ser una ventaja y puede puntuar muy alto en el termómetro de empleabilidad en determinados empleos (por ejemplo cuidado de niños y niñas pequeños), y puede ser una desventaja para otros puestos de trabajo (soldadora), dado que el mercado laboral está muy segregado en función del sexo para muchas profesiones. En algunos casos la condición exigida por el mercado puede ser un impedimento claro para la empleabilidad y en otros puede dificultar, pero no impedir su acceso (las exigencias salariales pueden ser un factor más flexible que la edad).

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

Concepto de empleabilidad (ver glosario).

4. Técnica propuesta.

Termómetro de empleabilidad

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el concepto de empleabilidad y los factores de los cuáles depende la empleabilidad en general, poniendo ejemplos para puestos de trabajo concretos.
2. A continuación cada participante reflejará su grado de empleabilidad utilizando la ficha 4.6 del Manual de la Participante. Tras el análisis de cada indicador de empleabilidad, se pondrá una nota final sobre su empleabilidad (ficha 4.5).
3. Cada participante evaluará qué factores de empleabilidad puede cambiar en función de los puestos de trabajo que eligió y cuáles no se pueden cambiar (ficha 4.6).
4. Para finalizar, realizará un debate en plenario en el que traten de extraer todos los elementos de las actividades desarrolladas hasta el momento.

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 4.4, 4.5 y 4.6 del Manual de la Participante.
- ✓ Folios en blanco.
- ✓ Bolígrafos.
- ✓ Pizarra o papelógrafo.

7. Análisis y devolución

El resultado de esta actividad puede condensar toda la información que se ha ido trabajando en los bloques anteriores. Ahora las participantes tienen opciones ocupacionales seleccionadas, han evaluado su perfil personal/profesional y también las limitaciones del mercado de trabajo, recogiendo todo ello en una nota conjunta que refleja el grado de "empleabilidad". Lo importante no es esta nota y sobre ello se debe insistir a las participantes. Lo importante es que este análisis ha servido para que se conozcan mejor a sí mismas y al mercado laboral, es decir, para que conozcan mejor la oferta (ellas mismas) y la demanda (el mercado) y evalúen el grado de coincidencia o de ajuste entre ambas. La "nota de empleabilidad" que han extraído la deben tomar como una base sobre la que trabajar a lo largo del programa y a lo largo de toda su vida laboral.

Los indicadores que aparecen en el termómetro de empleabilidad (ficha 4.5) pueden dar una orientación a las participantes sobre las áreas a mejorar. Es importante el indicador “por como me valoro a mí misma tengo” ya que nos puede ayudar a hacer una lectura más comprensiva de las puntuaciones que las participantes han establecido para otros indicadores. Si la persona considera que no se valora suficientemente (o indica que lo hace pero escoge para el resto puntuaciones muy bajas) habrás de inducir a reflexionar acerca de cómo el autoconcepto que la participante presenta puede jugar el papel de minusvalorar sus conocimientos, capacidades o actitudes. Algo que no le ayudará a identificar las fortalezas en su búsqueda de empleo. Además de trabajar los indicadores de la tabla por separado, puede preguntar al grupo cuáles les parecen más importantes. Fíjate si se le da o no suficiente relevancia a la necesidad de los contactos personales (último indicador) y resáltala si fuese necesario.

Los contactos personales se hallan en las redes sociales formales e informales de las que participamos, por lo que mujeres con vínculos reducidos más allá del ámbito familiar carecerán de una parte importante de los apoyos a la hora de buscar empleo. Rescata de nuevo aquí cómo las estrategias de búsqueda de empleo están directamente influidas por cuál es la distribución del tiempo en nuestras vidas y cómo podemos mejorarlas incidiendo sobre aquél.

Bloque 5

**Planificación
de estrategias**

1. Finalidad del bloque

La finalidad de este bloque es que las participantes, una vez que conozcan todas las técnicas y estrategias para la búsqueda de empleo, diseñen su propia “hoja de ruta” que contemple qué hacer, a quién dirigirse -los contactos, los lugares, las formas de acceso, las técnicas- y los tiempos; en definitiva: “el qué, el cómo, el cuándo, el a quién”.

En bloques anteriores las participantes han explorado cuál es la situación del mercado laboral, qué sectores demandan más empleo, cuáles están en recesión. En este bloque se trata de diseñar un plan de acceso al empleo personalizado. Para ello el bloque trata de abordar tres aspectos:

- La elaboración de un mapa del mercado laboral, que contemple: el empleo público, el empleo en empresas, el empleo en el tercer sector; el autoempleo. Esta información se debe cruzar con la obtenida en bloques anteriores sobre sectores de actividad emergentes y dinámicos y sectores de actividad en recesión o estancados.
- La sistematización de las estrategias y técnicas para acceder al empleo, es decir: qué técnicas tienen que emplear para que su candidatura sea considerada a la hora de cubrir las vacantes que surgen en empresas, entidades públicas o entidades privadas.
- La elaboración de una agenda de búsqueda de empleo, que contemple: objetivos (a qué empleos optamos y en qué tipo de empresas), metas (realizar entrevistas, enviar cartas, conseguir contactos), contactos, actividades a desarrollar, recursos necesarios.

Para ello el bloque se estructura en tres actividades que tratan de abordar cada uno de estos aspectos.

2. Actividades

▶▶▶▶▶ Actividad 1: El mapa del mercado laboral

1. Objetivo de la actividad

El objetivo es que las participantes tengan una idea lo más clara posible sobre la realidad del mercado laboral.

2. Idea a transmitir

Las participantes ya conocen la situación del mercado laboral, los sectores en los que hay más demanda de empleo y los han comparado con sus propias posibilidades ocupaciona-

les. Ahora se trata de conocer los mecanismos de acceso a los puestos de trabajo, los agentes que intervienen en el mercado, las técnicas para presentarse a un puesto de trabajo y los mecanismos de selección. Con toda esta información se trata de que realicen un mapa del mercado de trabajo.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Empleo público. Concursos. Oposiciones. Sitios Web o direcciones Web de interés.
- Empleo en el sector privado.
- Tercer sector (ver glosario).

4. Técnica propuesta

El mapa del mercado laboral.

5. Desarrollo de la técnica

1. Realiza una explicación sobre formas de acceso al empleo según los ámbitos: empleo público, empleo privado, empleo en el tercer sector y autoempleo. Para ello puedes ayudarte de la transparencia 2 de este Manual.
2. Forma grupos de 4/5 personas que intenten, con ayuda de la ficha 5.1 del Manual de la Participante, especificar las vías de acceso a los puestos de trabajo según el sector de actividad y según el ámbito (público, privado o tercer sector). El grupo puede eliminar algún sector de actividad si no es de interés para ninguna de sus integrantes. Asimismo, puedes añadir algún sector de actividad que falte y sea útil para alguna de ellas. Para este paso tendrás que apoyar a los grupos en la definición de algunos puestos.
3. Pide que expongan los resultados del trabajo de cada grupo en plenario. Será útil que los grupos reproduzcan la ficha 5.1 completándola con la información en una transparencia usando rotuladores para transparencias, de forma que puedan exponer la información que han logrado en el plenario, facilitando el aprendizaje mutuo.
4. Realiza la devolución.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ordenadores con acceso a Internet.
- ✓ Proyector de transparencias.
- ✓ Rotuladores para transparencias.
- ✓ Ficha 5.1 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

La devolución al grupo debe centrarse en contrastar que las participantes hayan perfilado bien el mapa del mercado laboral y los distintos mecanismos de acceso al empleo. Insiste en que conozcan los detalles de todas las vías de acceso al empleo, aunque a priori algunas no sean de su interés.

Utiliza esta técnica para poner en práctica lo aprendido anteriormente sobre las barreras de acceso al empleo para las mujeres. Algunas de las profesiones que aparecen en el cuadro de la ficha 5.1 presentan una fuerte segregación horizontal en el mercado laboral. Ten en cuenta que esas barreras se modifican (aunque no necesariamente se eliminan) según el sector en el que ubiquemos la actividad. Por ejemplo, si una participante ha escogido como empleo “educación” pensando en ser “profesora de secundaria” las barreras al acceso a un puesto serán mayores en el sector privado que en el público, ya que en este rige el sistema de oposición. Si escogió “construcción” y en lugar de hablar de barreras al acceso hablamos de obstáculos al desempeño del puesto, una vez dentro, éstas serán menores si se trata de autoempleo y mayores si son empleo privado, al tratarse de una profesión altamente masculinizada.

Además de la lectura individual que puede realizar cada participante, esta técnica te brindará la oportunidad de realizar una lectura grupal sobre la orientación del empleo en las mujeres. Observa si en general se proyectan sobre actividades feminizadas, masculinizadas u otras menos sesgadas por sexo.

8. Observaciones

Para la realización de esta actividad puedes rescatar parte de la información obtenida en el módulo 3 sobre análisis del mercado laboral.

Además, puedes utilizar el del Anexo 5.1 que se ofrece en el apartado de Anexos de apoyo a las actividades sobre estructura del mercado laboral.

Actividad 2: Tareas para la búsqueda de empleo

1. Objetivo de la actividad

Se trata de profundizar en el conocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo, de forma que las participantes puedan valorar cuáles pueden ser más útiles.

2. Idea a transmitir

Cada técnica presenta ventajas e inconvenientes. Es importante ser capaz de analizar las potencialidades de cada técnica ante las diferentes ofertas de empleo.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

Red Eures: (*European Employment Services*, Servicios Europeos de Empleo) red europea constituida por los servicios públicos de empleo, organizaciones patronales y sindicatos que está dirigida a las personas solicitantes de empleo en países y a empresas que desean contratar trabajadores/as de otros países. Tanto a solicitantes de empleo como a empresas la Red cumple la triple función de informar, orientar y colocar.

4. Técnica propuesta

Ventajas e inconvenientes de cada técnica de búsqueda.

5. Desarrollo de la técnica

1. Presenta la técnica.
2. Conformar grupos de 4/5 personas que, con ayuda de la ficha 5.2 del Manual de la Participante, explorarán las ventajas e inconvenientes de cada técnica de búsqueda.
3. En base a lo anterior, cada participante completará la ficha 5.3 seleccionando las técnicas que le resultan más adecuadas para los puestos que ha elegido y para su perfil personal/profesional.

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 5.2 y 5.3 del Manual de la Participante.
- ✓ Anexo 5.3 de los anexos de bloques de contenido de este Manual.
- ✓ Folios en blanco.
- ✓ Bolígrafos.

7. Análisis y devolución

Debes insistir en que la presentación de técnicas que se realiza en el Anexo 5.3 (autocandidatura, Red Eures, oficinas de empleo local...) sirve para contribuir a ampliar la visión de las participantes sobre las técnicas de búsqueda y que no deben leerse ni como hojas de ruta ni como exigencias. Las técnicas son recursos y no respuestas o soluciones. Cada participante habrá de valorar cuál es la que más les conviene según sus objetivos en la búsqueda y los recursos con los que cuenta.

Por otra parte, la selección final de técnicas por parte de cada participante no se debe tomar como definitiva, sino como una primera base sobre la que empezar a trabajar, pero revisando constantemente su eficacia y la posibilidad de recurrir a técnicas no contempladas inicialmente. Anima a las participantes a que exploren nuevos caminos, acordes a la finali-

dad de su búsqueda, cuando cuenten o se sientan capacitadas para desarrollar las técnicas básicas que el uso del recurso pueda requerir.

8. Observaciones

La experiencia de las participantes a la hora de interactuar y utilizar recursos digitales y más en concreto Internet va a influir de manera importante en los recursos que se puedan explotar.

▶ **Actividad 3: La agenda de búsqueda de empleo**

1. Objetivo de la actividad

Mejorar la capacidad de las participantes de organizar su proceso de búsqueda de trabajo, logrando una rutina en el control de sus tareas de búsqueda a través de una agenda.

2. Idea a transmitir

Debemos tomar la búsqueda de empleo como un trabajo en sí mismo, por lo tanto, como en cualquier trabajo, hay que organizar una agenda y planificar los pasos a seguir. Buscar empleo requiere preparación, continuidad y claridad de ideas respecto a qué se va a hacer, cómo se va a hacer, cuándo se van a realizar las diferentes tareas y cuánto tiempo se va a dedicar.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Conceptos básicos sobre planificación: objetivos, resultados, acciones, indicadores de resultado.

4. Técnica propuesta

Listado de tareas. Confección de una agenda.

5. Desarrollo de la técnica

1. Realiza una exposición de todas las acciones que se pueden realizar en un plan de búsqueda de empleo.
2. Forma grupos de 3 o 4 personas. Cada grupo deberá (utilizando la ficha 5.4 del Manual de la Participante) confeccionar un listado de las tareas que se pueden realizar en un plan de búsqueda de empleo, tratando de especificar los recursos a utilizar en cada paso (por ejemplo: búsqueda de ofertas, a través de distintos recursos como prensa, Internet, contactos personales, BOE, etc.).
3. A continuación, se pondrán en común los resultados del trabajo grupal. Con ayuda de las fichas 4 y 5, sistematiza toda la información que han extraído los grupos, completando lo que no hayan mencionado.

4. Como último paso, cada participante, con ayuda de la ficha 5.4, confeccionará una agenda semanal de búsqueda de empleo, especificando las tareas, los recursos a utilizar y los tiempos a dedicar a cada tarea.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 5.3 del Manual de la Participante.
- ✓ Anexo 5.4 y 5.5 de este Manual.

7. Análisis y devolución

El proceso de búsqueda de empleo puede dilatarse en el tiempo, por lo que es necesario ser muy constantes con las tareas a realizar y con el seguimiento de las mismas. Esto ayuda a no caer en el desánimo y a poder evaluar los logros que se van alcanzando.

Atender a la columna de “seguimiento y evaluación” es una herramienta eficaz ya que permite ir incorporando los nuevos aprendizajes a la definición del proceso de búsqueda. Por ejemplo, si la participante registró que una determinada visita a un recurso le permitió una lista útil de contactos de bolsas de empleo, puede reestructurar la planificación para programar una nueva tarea que le permita pautar cómo accederá al uso de esta herramienta.

Si en los módulos anteriores no se concretó demasiado el perfil personal/profesional o no se tiene clara la empleabilidad, es posible que cueste más definir tareas para acometer la búsqueda (puede suceder que se tienda a la sobrecarga de tareas pensando, por ejemplo, que se debe acudir a más lugares cuando lo que sería necesario es redefinir qué es exactamente lo que se está buscando).

Por último, es necesario hacer una revisión “realista” de las tareas que podemos acometer en función del tiempo, los recursos y los contactos con los que la participante cuente. El trabajo de priorización de las tareas es una oportunidad doble: por un lado, sirve para optimizar los esfuerzos y, por el otro, para revisar los obstáculos.

8. Observaciones

Es importante que los grupos trabajen las posibles tareas a realizar y técnicas a utilizar antes de que expongas los contenidos de la ficha 4, dado que así crearán los propios contenidos de la agenda y les será más fácil fijar esta información y comprender la importancia de la misma (aprendizaje activo) que si escuchan una información elaborada directamente por tí (aprendizaje pasivo).

Las participantes pueden tener en cuenta el Anexo “Entidades y contactos de Interés” del Manual de la Participante para planificar su búsqueda.

Además, puedes utilizar las fichas de ese Manual para construir tus propios materiales para este bloque: transparencias u otros.

Bloque 6

Técnicas

de candidatura y
proceso de
selección

1. Finalidad del bloque

En el bloque anterior las participantes han evaluado las ventajas e inconvenientes de cada técnica de búsqueda, han seleccionado las más idóneas para su perfil y han elaborado una agenda de búsqueda. Es el momento de enfrentarse al mercado laboral, manejando con “soltura” dos aspectos centrales:

- Las técnicas y procedimientos de auto-candidatura, para darse a conocer y acercarse a las empresas, a entidades y a quienes intermedian en el ámbito laboral que pueden valorar su perfil.
- Conocer las fases de un proceso de selección y las principales técnicas de selección de personal, con los diferentes tipos de pruebas que existen y las estrategias para poderlas afrontar con mayores garantías de éxito. Para ello, este bloque de contenidos se estructura en dos grandes líneas de acción.

Digamos que en una primera fase la candidata se dirige al mercado, se presenta y se da a conocer, para en una segunda, responder a los requerimientos de selección estructurados de una convocatoria de puesto de trabajo. Para cada una de estas líneas se plantean actividades específicas.

Línea 1. Las técnicas sobre las que se va a profundizar son: presentación por Internet, carta de presentación, llamadas de teléfono, visitas a empresas o entidades. Las técnicas que se proponen en este módulo son básicas en cualquier proceso de búsqueda de empleo. Es necesario conocerlas bien y saber utilizarlas.

Línea 2. Se darán a conocer las principales pruebas psicológicas y test de selección de personal y la entrevista de selección.

2. Actividades

2.1 Procesos de auto-candidatura

▣▣▣▣▶ **Actividad 1: El Currículum Vitae (CV)**

1. Objetivo de la actividad

El fin de este bloque es que las participantes aprendan a plasmar sus conocimientos y experiencia en un currículum y que conozcan el modelo de currículum europeo, aunque no lo utilicen en todos los casos en los que presenten una candidatura.

2. Idea a transmitir

El currículum vitae (CV) es un resumen escrito y ordenado de las principales experiencias formativas y de trabajo, que se utiliza sobre todo en la primera fase de la selección. Con el objetivo de facilitar la movilidad de las trabajadoras y trabajadores por el mercado europeo, se ha formalizado recientemente un modelo de CV validado para toda la Unión Europea. Es muy importante familiarizarse con la estructura y el orden de contenidos del CV europeo. También puedes descargarlo directamente de las siguientes páginas WEB:

<http://www.mec.es/europass/>

<http://europass.cedefop.europa.eu/europass>

<http://www.es-ue.org/Default.asp?section=801&lg=2>

En este Manual se utiliza este modelo, aunque también se ofrece un modelo de CV más resumido, dado que no será necesario para algunos puestos utilizar el CV europeo.

3. Conceptos o contenidos básicos

- Modelo de CV europeo.
- Lenguaje no sexista.

4. Técnica propuesta

El currículum vitae (CV).

5. Desarrollo de la técnica

1. Expón, a través del Anexo 6.1, las partes de un CV, los tipos de CV y las recomendaciones que se deben seguir a la hora de elaborarlo.
2. A continuación, cada participante elaborará su CV utilizando la ficha 6.1 del Manual de la Participante, que contiene una plantilla en blanco del modelo de CV Europeo.
3. Las participantes se reunirán en grupos de 4, en los que cada una expondrá su CV a las demás. Debes dar la consigna de que todas las participantes sean muy activas a la hora de realizar preguntas o comentar dudas sobre el CV de las demás. De esta forma, cada participante podrá darse cuenta de las omisiones o errores que ha tenido en la elaboración de su CV.
4. En la ficha 6.2 cada participante recogerá las observaciones que le han realizado o los aspectos que ha dejado sin completar de su CV.
5. En plenario se comentará las dudas y dificultades que han encontrado en el proceso.

6. Recursos necesarios

- ✓ Proyector de transparencias o cañón proyector de diapositivas a través de ordenador.
- ✓ Fichas 6.1 y 6.2 del Manual de la Participante.
- ✓ Anexo 6.1 y 6.2. de este Manual.

7. Análisis y devolución

El modelo utilizado en esta actividad es el más completo. Sin embargo, no todas las demandas de empleo requerirán tal nivel de especificidad. Debemos tratar de adaptar nuestro CV a las ofertas a las que nos presentamos. Para aprender a adaptar el CV es recomendable acceder a muchos, ver la forma en que están ordenados, la información que destacan y la especificidad de detalles.

Además del tipo de CV que escojamos, el contenido del mismo debe mantenerse en permanente actualización. “Actualización” no significa ir sumando lo nuevo que vamos haciendo (de ser así iría aumentando de tamaño aunque no necesariamente de calidad), sino ir reelaborando lo que tenemos en función de lo nuevo que vamos incorporando. Por ejemplo, la formación que vamos añadiendo puede comenzar a dibujar un perfil que previamente no habíamos contemplado, de modo que sería conveniente reestructurar la información para que recoja y transmita esa nueva especialización en la que somos más competentes.

No dejes de remarcar que el objetivo de realizar y enviar un CV no es resumir nuestra vida laboral sino transmitir algo que nos interesa a alguien que nos interesa. Esta es la razón por la que debemos de adecuar el contenido.

Puedes indicar a las participantes qué tipo de datos no es conveniente que aparezcan en el CV y por qué (por ejemplo, suprimir la mención al estado civil, ya que es un dato que cuando se considera pertinente no suele jugar a favor de las mujeres). Haz mención a la importancia de utilizar un lenguaje no sexista, lo que pasa necesariamente por evitar el uso del “genérico masculino” a la hora de nombrar títulos, profesiones y otros.

Aunque habiendo llegado a esta fase del proceso ya deberían identificar los conocimientos, habilidades y actitudes que han adquirido en espacios no formales, es importante que garantices que estos son reconocidos y que han encontrado una vía de expresión en el CV. Insiste también en que el tono de este sea positivo. Lejos de “inflar” el currículum, dotarle de una visión positiva, implica identificar y destacar las competencias que tenemos que nos hacen especialmente recomendables para el desempeño del puesto en cuestión.

8. Observaciones

Si los recursos del curso lo permiten –acceso a ordenadores– es preferible que las participantes completen la plantilla del CV europeo en el ordenador, de forma que adquieran destreza en el uso de esta herramienta. El manejo que presenten del procesador de textos y de los exploradores de internet, mejorarán significativamente el paso por esta fase. Quizás sea necesario que dediques un tiempo a desarrollar algunas destrezas básicas que mejoren notablemente los resultados. Transmíteles la importancia de la presentación en el envío de CVs.

Puedes utilizar el esquema del anexo 6.2 de este Manual para apoyar tu explicación sobre el CV.

■ Evita

- Información “problemática” despidos
- Incluir tu situación personal o responsabilidades familiares

▶▶▶ Actividad 2: La carta de presentación

1. Objetivo de la actividad

Aprender a redactar una carta de presentación para un puesto de trabajo.

2. Idea a transmitir

La carta de presentación es nuestro primer acercamiento a una empresa o entidad en la que queremos trabajar, es, por tanto, la primera imagen que ofrecemos, por lo que se debe cuidar especialmente su redacción y presentación.

La carta de presentación se puede enviar tanto para presentarse a una empresa aunque no hayan ofertado una vacante, como para concurrir a una oferta concreta, difundida a través de un anuncio de la prensa, en una página web o por cualquier otro medio.

3. Conceptos o contenidos básicos

Presentación, auto-imagen, imagen hacia el exterior.

4. Técnica propuesta.

Carta de presentación, auto-imagen, imagen hacia el exterior.

5. Desarrollo de la técnica

1. Con ayuda del anexo correspondiente a este bloque, explica las partes básicas de una carta de presentación y los detalles sobre su redacción.
2. A continuación, cada participante redactará una carta de presentación para una candidatura imaginaria. Para ello podrán consultar el Anexo 7 de su material para recordar las partes de que consta.
3. Las participantes se reunirán por parejas y se leerán su carta mutuamente. Cada una realizará una evaluación de la carta de la compañera y le hará observaciones sobre la misma.
4. En plenario se revisarán los aspectos principales de las cartas de presentación.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 6.3 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

En la devolución al grupo revisa los aspectos más importantes a la hora de elaborar una carta de presentación.

Resalta que la carta de presentación no sustituye al CV, sino que lo introduce e invita a su lectura al personalizarlo y diferenciarlo. Es por ello que sólo podremos resaltar algunas competencias específicas, por lo que resulta de vital importancia que se ajusten al perfil del puesto.

Actividad 3: Envío de candidaturas por Internet

1. Objetivo de la actividad

Lograr que las participantes adquieran los conocimientos y prácticas para enviar su candidatura y CV por Internet.

2. Idea a transmitir

El envío de candidaturas y CV por Internet es una herramienta cada vez más utilizada en la búsqueda de empleo. Por ello, es imprescindible saber cómo utilizar esta técnica.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Qué es Internet.
- El funcionamiento de la red de Internet. El correo electrónico.

4. Técnica propuesta

Enviar candidatura por correo electrónico.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica cómo crear una cuenta de correo y cómo enviar el CV a ofertas por correo electrónico. Las participantes se pueden apoyar para ello en el Anexo 8 del Manual de la Participante.
2. En grupos de dos, las participantes crearán su cuenta y enviarán un correo adjuntando su CV a una cuenta que tú les facilite.
3. En plenario se pondrán en común las dificultades encontradas.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 6.4 del Manual de la Participante

7. Análisis y devolución

Internet se ha convertido en una herramienta de uso indispensable para hacer llegar las candidaturas. Debes transmitir a las participantes que el manejo de competencias informáticas y de navegación básicas, es imprescindible para la búsqueda de empleo. Estas competencias incluyen el uso de buscadores de información para la lectura y selección de las ofertas, el manejo de archivos (edición y conservación) para la elaboración constante del CV y la disponibilidad de una cuenta de correo electrónico para el envío de las candidaturas y la recepción de las comunicaciones. Anima a las participantes que no dispongan de tales competencias a que las adquieran y, si fuese necesario, diseña con ellas una estrategia que incluya los recursos de su localidad donde podrán ser acompañadas en el proceso.

Pide que presten atención al contenido y la presentación del correo electrónico. Este cumple la función de la carta de presentación cuando ésta no se requiere y precede su lectura cuando, siendo necesaria, se envía adjunta.

Es importante replicar esta actividad en otro momento del curso, de forma que las participantes no olviden las habilidades adquiridas con el correo electrónico.

Actividad 4: Llamadas telefónicas

1. Objetivo de la actividad

Que las participantes adquieran las habilidades básicas para realizar llamadas a empresas presentando su candidatura o respondiendo a convocatorias de selección.

2. Idea a transmitir

En muchas ofertas de empleo se solicita que las personas candidatas llamen a la empresa para concertar entrevistas de selección. Esta primera llamada es ya un primer filtro de selección, pues el modo en que la persona que llama se expresa y el contenido de la conversación, pueden ofrecer mucha información sobre la misma a la empresa demandante. Es importante, por tanto, ensayar este aspecto y saber cómo dirigirnos a una empresa para ofrecer nuestra candidatura.

3. Conceptos o contenidos básicos

Conceptos básicos de comunicación: emisor, receptor, mensaje, canal de comunicación, distorsiones o errores de comunicación.

4. Técnica propuesta

Ficha 6.5 del Manual de la Participante

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el objetivo de esta actividad.
2. A continuación forma grupos de 6/7 personas. Dentro de cada grupo se construirá una oferta de trabajo (que contemple: puesto de trabajo, tipo de empresa, horario, remuneración, funciones y tareas). Una de las participantes adoptará el papel de demandante de empleo y otra el de responsable de selección de personal en la empresa. La demandante de empleo debe llamar a la empresa y ofrecer su candidatura tratando de concertar una entrevista de selección u obtener información sobre cómo enviar su CV. El resto del grupo debe observar la adecuación de la demandante en cuanto a: saludo inicial, referencia a la convocatoria del puesto de trabajo, presentación de su candidatura, obtención de información sobre el puesto, logro de una entrevista o contacto para enviar su CV y anotarla en la ficha 6.5 del Manual de la Participante.
3. Tras el “roll playing”, cada grupo expondrá en plenario las observaciones que ha realizado y qué aspectos creen que se deben mejorar.
4. Por último, trata de sistematizar los aspectos más relevantes a tener en cuenta en el contacto telefónico.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 6.5 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

Los aspectos básicos sobre los que se debe detener la dinamizadora a la hora de lograr que el grupo adquiriera las habilidades básicas en este aspecto son:

- El saludo inicial, que sea correcto, claro y conciso.
- La referencia clara a la convocatoria por la que se presenta y dónde se ha encontrado u obtenido la información.
- La descripción de su candidatura –formación y experiencia- de forma breve y concisa.
- La consecución de una entrevista o acceso al proceso de selección.
- La despedida, que debe ser amable aunque no se hayan logrado los objetivos perseguidos.

2.2 Presentación a procesos de selección de personal

▶▶▶▶ Actividad 1: Tests y pruebas escritas

1. Objetivo de la actividad

Mejorar el conocimiento de las participantes sobre los test y pruebas de selección y entrenar sus habilidades para superarlos con eficacia.

2. Idea a transmitir

Una vez que la empresa ha recibido tu carta de presentación y/o tu CV, es probable que te citen para realizar algunos test y/o algunas pruebas de selección. Esto significa que tu perfil se adecua al puesto de trabajo que se ofrece, pero que quieren conocer algo más en profundidad tus capacidades y/o habilidades para el empleo.

Todas las pruebas de selección pretenden comprobar si eres la persona más adecuada para el puesto de trabajo que se ofrece; por tanto, intentan confirmar tanto tus conocimientos y capacidades profesionales como aquellos rasgos de tu personalidad que se consideren más necesarios para este tipo de empleo: agilidad mental, capacidad de toma de decisiones, iniciativa, autocontrol,...

Recientemente se realizan también test de inteligencia emocional para puestos de dirección y de responsabilidad.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Test de inteligencia. Cociente intelectual.
- Test de personalidad.
- Test de inteligencia emocional.

4. Técnica propuesta

Realización de test psicotécnicos

5. Desarrollo de la técnica

1. Comienza facilitando al grupo algunas baterías de test psicotécnicos para realizar como entrenamiento y aprendizaje. Pide que anoten los resultados finales, proporcionando las plantillas de corrección, si fuese necesario.
2. A continuación, proporciona un espacio para que las participantes que lo deseen compartan con el grupo sus dificultades en la realización de las pruebas aplicadas en la sesión, así como las puestas en común de experiencias anteriores con este tipo de pruebas.
3. En tercer lugar las participantes completarán de forma individual un test de personalidad, (por ejemplo, CEP, EPI, 16PF).

6. Recursos necesarios

- ✓ Test psicotécnicos.
- ✓ Test de personalidad.
- ✓ Test proyectivos.

7. Análisis y devolución

Puedes centrar la devolución en los siguientes aspectos:

1. Test de inteligencia:

- Los resultados en los test de inteligencia mejoran con el entrenamiento.
- Claves para un buen desempeño: mantener la calma, comprobar que hemos entendido bien las instrucciones y no quedarnos atascadas en una pregunta o ejercicio, pasar a la siguiente.

2. Test de personalidad:

- Conviene ajustarse a la realidad, no contestar lo que se supone “ideal” o bueno.
- No hay una personalidad ideal, lo que en un puesto de trabajo puede ser deseable (la extraversión en actividades comerciales) en otro puede ser una limitación. No debemos, por tanto, juzgar nuestra personalidad como negativa o positiva en un contexto absoluto, sino comprender que en algunos puestos de trabajo y actividades encajaremos perfectamente y en otros no.

8. Observaciones

Existen páginas WEB en la que las participantes podrán entrenarse en la realización de test de inteligencia (www.todotest.com; www.testinteligenciagratis.com). No obstante deben considerar que algunas de estas páginas sobre test piden el envío de mensajes sms de móvil o el pago de una cantidad on-line para poder realizarlos.

Los test de selección se utilizan en pocas ocasiones como herramientas para la selección de personal. Incluso desde algunas tendencias de la organización y dirección de recursos humanos, se consideran una herramienta demasiado estática que ofrece una foto fija y no permite evaluar el desempeño real. Debes reforzar en las participantes la idea de que hay que perder el miedo a este tipo de pruebas y hay que relativizar su importancia y su capacidad como predictores del desempeño futuro en el puesto de trabajo.

▶ Actividad 2: La entrevista

1. Objetivo de la actividad

Dotar a las participantes de las habilidades necesarias para desarrollar adecuadamente y con profesionalidad una entrevista de trabajo.

2. Idea a transmitir

La entrevista es una de las fases clave del proceso de selección. Sin duda, es un momento importante porque:

- Significa que se ha superado la primera fase, el CV ha resultado eficaz y la empresa muestra interés por el perfil.
- La candidata puede haber superado además alguna prueba de selección.

A través de la entrevista van a intentar conocer más rasgos o características personales; por tanto, es conveniente entrenar las habilidades para desarrollar bien una entrevista y tener las claves para preparar con anterioridad las preguntas y las respuestas.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Tipos de entrevista.
- Fases de la entrevista de selección.

4. Técnica propuesta

La entrevista. *Roll playing*.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica, con el apoyo de la ficha 6, los tipos de entrevista que existen, las fases de la misma y los aspectos principales a tener en cuenta en una entrevista de trabajo.
2. A continuación, forma grupos de 6/7 personas. Dentro de cada grupo dos participantes adoptarán el papel de entrevistadoras y una el papel de entrevistada. Haz entrega a cada grupo del perfil de un puesto de trabajo hipotético que contemple: tipo de empresa, horario, remuneración, funciones y tareas a realizar. La mitad del grupo preparará las preguntas a realizar por “las entrevistadoras” y la otra mitad del grupo ayudará a la “entrevistada” a preparar la defensa de su perfil. Tras el tiempo de preparación, comenzará la entrevista. El resto de las participantes que no “interpretan” ningún papel tomará notas en la ficha 6.6 del Manual de la Participante sobre el desempeño de la entrevistada: la claridad y adecuación de las respuestas, la seguridad, la asertividad a la hora de atajar preguntas sobre su vida privada que no quiere responder, la capacidad para defender sus puntos fuertes, la habilidad para hablar de sus puntos débiles sin que parezcan defectos.
3. Tras la representación de cada grupo, estos expondrán en plenario sus conclusiones, los aspectos que creen que se deben fortalecer y las reflexiones que les ha suscitado la actividad.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 6.6 Manual de la Participante.
- ✓ Fichas 18 y 19 de este Manual.

7. Análisis y devolución

A partir de las conclusiones de los grupos, y con ayuda de la ficha 6, puedes centrarte en los siguientes aspectos:

- **PREPARACIÓN PREVIA:** es la fase en la que delimitamos los objetivos de la entrevista e identificamos nuestras fortalezas y debilidades para el puesto. La preparación previa mejorará la confianza durante la entrevista y facilitará la claridad de

exposición, así como la adaptación a los imprevistos que puedan surgir durante su transcurso.

- **CONFIANZA:** la entrevistada expresará el nivel de confianza en sí misma de diversos modos. Desde el lenguaje corporal, hasta el tono y las palabras escogidas para comunicarse, contribuirán a que la persona entrevistadora se configure una idea de la percepción que la propia entrevistada presenta sobre su ajuste al puesto. Por consiguiente, el autoconcepto con el que trabajamos en módulos anteriores definirá en gran medida los resultados de la etapa de la entrevista. Mostrar confianza no es sinónimo de demostrar que lo sabemos todo y que no contamos con ninguna dificultad para el desarrollo del trabajo. Significa más bien confianza en que a través de nuestras competencias, podremos trabajar con las dificultades, siendo eficaces en el desempeño del puesto.
- **CORDIALIDAD:** implica desarrollar en la interacción con la persona entrevistadora un tono que personaliza la entrevista. Se tratará a un tiempo de que no sea ni demasiado técnico (no hay vocabulario para indicar las percepciones personales o sentires propios), ni tampoco excesivamente personal (sólo hay vocabulario para los sentires o estos se expresan como si la entrevistada se hallase en una situación de mayor confianza).
- **CUIDAR LA PRIMERA IMPRESIÓN:** la primera impresión pone en juego el registro de lo hablado (lo que se dice, cómo nos dirigimos a la persona entrevistada cuando nos recibe, etc.), el sonoro (en qué tono lo hacemos) y el visual (qué transmitimos de lo que somos a través de nuestra imagen). Cuidar la primera impresión no significa cambiar lo que somos, sino ser capaces de expresar una imagen acorde al mensaje que queremos dar en la entrevista.
- **ESTRATEGIA “PAUSA, PIENSA, RESPONDE”:** Es importante que la entrevistada se tome un tiempo para pensar (y no sólo en la respuesta sino en la estrategia para seguir afrontando la entrevista). Esto servirá para comunicar que las respuestas se elaboran en la interacción con la entrevistadora y no son contestaciones mecánicas previamente diseñadas y aprendidas.

Bloque 7

Revisión

de mis expectativas
y empleabilidad

1. Finalidad del bloque

Tras todo el trabajo realizado a través de los seis bloques de actividades anteriores, es el momento de recapitular y contrastar los aprendizajes que se han ido produciendo en el proceso de aprendizaje grupal. Para ello se propone volver sobre dos actividades ya realizadas, una en el bloque 1 y otra en el bloque 4.

2. Actividades

Actividad 1: El árbol del empleo (revisión)

1. Objetivo de la actividad

El objetivo de esta actividad es comparar la actitud y expectativas con que cada participante comenzó el proceso de trabajo en el Manual de la Participante y si éstas han variado al acabar el proceso.

2. Idea a transmitir

Haber completado el proceso de aprendizaje ya es un logro importante. Es necesario fijarse en los avances y reforzarlos y sobre todo, reforzar la capacidad de aprender.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

Actitudes y expectativas ante el mercado laboral.

4. Técnica propuesta

El árbol del empleo.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica que se retoma esta técnica utilizada en el bloque 1 para comparar la posición inicial de cada participante con la que tiene ahora.
2. Las participantes elegirán, de forma individual, su posición en el árbol del empleo. Para ello retomarán la ficha 1.2 del Manual de la Participante.
3. Tras cada elección individual responderán a las preguntas que se formulan en la ficha 7.1 del Manual de la Participante.

4. Por último, en el debate en pequeños grupos, las participantes contrastarán su percepción de cambio.

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 7.1 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

Debes insistir, al realizar la devolución de esta actividad, en destacar si la posición frente al empleo se ha modificado. Esta devolución puede servir para eliminar o reducir los miedos o resquemores que restan a la hora de enfrentarse a la búsqueda de empleo. Debes insistir en reforzar los logros conseguidos por cada participante, tratando de poner ejemplos concretos de avances de cada una de ellas.

8. Observaciones

Antes de comenzar la actividad pide a las participantes que revisen su posición inicial en el árbol del empleo.

Actividad 2: Mi “Nota” de empleabilidad

1. Objetivo de la actividad

Esta actividad refuerza lo trabajado en la anterior pero desde la perspectiva de la empleabilidad. Cada participante deberá contrastar si su empleabilidad ha crecido o no.

2. Idea a transmitir

La empleabilidad es siempre un proceso inacabado. En esta actividad se tratará de explorar si se han logrado unos umbrales mínimos para dirigirse a puestos de trabajo ya definidos.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

Son conceptos ya vistos en el módulo 3. El concepto de empleabilidad y el de competencias profesionales.

4. Técnica propuesta

Mi nota de empleabilidad

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica que se retoma la valoración de la empleabilidad para otorgarle una puntuación al final de este proceso.
2. Las participantes valorarán de 1 a 5, los ítems que se plantean en la ficha 7.2 del Manual de la Participante.
3. A partir de las puntuaciones obtenidas, cada participante se otorgará una puntuación global de empleabilidad.

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 7.2 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

Debes insistir, al realizar la devolución de esta actividad, en dos aspectos: la nota de empleabilidad no es estática, con El Manual de la Participante las participantes han abierto un proceso que debe continuar; en segundo lugar, deberás destacar los avances. Es posible que muchas participantes sean conscientes también, al finalizar el trabajo, que les queda mucho camino por recorrer. Debes normalizar esta percepción señalando que el aprendizaje laboral es permanente y que no se trata de olvidar los retos pendientes, sino que hay que ver el perfil laboral y las propias competencias en un sentido amplio, destacando las fortalezas y apoyándose en ellas y tratando de mejorar poco a poco las debilidades.

Bloque 8

Autoempleo

1. Finalidad del Bloque

La finalidad de este bloque es abrir la opción del autoempleo como vía factible de inserción laboral, ayudar a desterrar mitos sobre las dificultades que entraña la creación de empresas y señalar la necesidad de contar con más cultura empresarial. Las actividades no se destinan, por tanto, a formar a las participantes en los conceptos y herramientas necesarias para que acometan la creación de una iniciativa empresarial -viabilidad empresarial, plan de empresa-, pero sí a que comprendan que la creación de empresas no es una opción que sólo pueden acometer quienes tienen mucha formación y mucho capital, sino que existen iniciativas de todos los tipos, tamaños y ambiciones.

2. Actividades

▶ **Actividad 1: Imaginándome empresaria**

1. Objetivo de la actividad

Lograr que las participantes se pongan por un momento “en los zapatos” de una empresaria, permitiéndoles sopesar las dificultades y las ventajas de crear su propio empleo.

2. Idea a transmitir

Crear empleo por cuenta propia tiene ventajas y desventajas, pero es una excelente opción que muchas veces se descarta porque parece muy complicada. No necesariamente es así. Actualmente existen muchos servicios de orientación para la creación de empresas (Ver Anexo 7.1), que facilitan enormemente la labor de puesta en marcha. Es importante reunir algunas condiciones personales -capacidad emprendedora, gusto por los retos, interés por aprender y asumir responsabilidades, capacidad de riesgo-, y a veces algo de capital inicial, pero, dependiendo del sector de actividad y del tipo de proyecto, este puede ser moderado.

Es necesario considerar las ventajas y los inconvenientes y ser muy realista, crear una empresa es factible, pero hay que tener muy claro qué significa.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Autoempleo
- Claves de idea de negocio

4. Técnica propuesta

Imaginándome empresaria.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el objetivo de esta técnica.
2. Cada participante tomará una de las opciones de empleo que ha seleccionado durante el proceso –la que mejor conozca– y tomando como base la ficha 7.1 del Manual de la Participante tratará de describir cómo crearía una empresa en esa actividad. También se pueden formar grupos si varias participantes han elegido la misma opción de empleo. Hay que insistir en que se trata de un ejercicio creativo, que no se trata de “hacerlo bien” o responder a un examen, sino que sobre todo hay que tratar de aportar muchas ideas al proyecto.
3. Tras el trabajo individual o en grupos, 4 participantes se ofrecerán para contar sus proyectos al resto. Es el momento de que retomes algunos de los conceptos clave para analizar la pre-viabilidad de una idea de negocio con apoyo de la transparencia 11 y para que expliques los tipos de viabilidad básicos –del trabajo, comercial, financiera– con ayuda de la transparencia 12.
4. Discusión en plenario.

6. Recursos necesarios

- ✓ Fichas 8. 1 del Manual de la Participante

7. Análisis y devolución

Crear una empresa requiere, además de algunas cualidades, formación específica, pues hay que conocer cómo lograr que un negocio sea viable y, además, saber gestionarlo. Pero cada vez hay más recursos que apoyan la creación de empresas (Ver Anexo 1 de este Manual).

El análisis de pre-viabilidad servirá para que la participante adelante una idea del éxito que puede tener su proyecto en el mercado de trabajo. Las preguntas qué vendo y qué ofrezco no cuentan con respuestas que se puedan calificar fácilmente como buenas o malas: dependerá del contexto en el que pretendan desarrollarse en forma de proyecto. Ofertas no excesivamente originales en la forma pueden, al no diferenciarse de otras, pasar desapercibidas en el mercado de las grandes ciudades y ser muy eficaces en localidades donde el despliegue de servicios no contempla tal variedad.

A la hora de valorar la viabilidad económico-financiera y la solvencia de la demanda es importante destacar las fórmulas de autoempleo relacionadas con la economía social. Ante los obstáculos para emprender, es interesante que las participantes incorporen fórmulas

cooperativas en su visión acerca de la creación de empleo. La inserción en redes sociales que replantean las problemáticas de manera colectiva y que desarrollan la cooperación, en lugar de la competencia, pueden ser factores que ayuden a las participantes a reconsiderar la elección del autoempleo, al tiempo que abren sus miras sobre la diversidad de propuestas en ese ámbito.

La dinamizadora puede dar la referencia de la Guía de Empleo Mabem (edición 2007) del Instituto de la Mujer para que las participantes amplíen información sobre las posibilidades de crear su propio empleo. Haz especial hincapié en las medidas específicas de promoción del autoempleo para mujeres. Explica que el sentido de estas medidas es remover los obstáculos para la creación de empleo que encuentran las mujeres.

8. Observaciones

Puede ser interesante que traslades al aula alguna experiencia que conozcas de creación de empleo por mujeres, por ejemplo a través de cooperativas, recogiendo, a ser posible, la visión de sus propias protagonistas.

Actividad 2: El perfil emprendedor: Aprender a emprender

1. Objetivo de la actividad

Lograr que las participantes exploren sus propias características de personalidad bajo la luz del autoempleo.

2. Idea a transmitir

Es importante reunir algunas condiciones personales -capacidad emprendedora, gusto por los retos, interés por aprender y asumir responsabilidades, capacidad de riesgo-, pero estas características no son innatas e inamovibles, se pueden aprender y mejorar a lo largo de la vida.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

Perfil emprendedor.

4. Técnica propuesta

Mi radiografía personal y el perfil emprendedor.

5. Desarrollo de la técnica

1. Explica el objetivo de esta técnica y la manera de completar el cuadro de la ficha 7.2 y realiza una breve introducción sobre las características emprendedoras.
2. El siguiente paso será que las participantes, tomando el cuadro de la ficha 7.2 del Manual de la Participante, traten de buscar ejemplos de su vida en los que han tenido que movilizar las características que se recogen en el cuadro.
3. A continuación se formarán grupos de 4/5 participantes en los que pondrán en común qué características de sí mismas han encontrado que pueden definirse como emprendedoras.
5. Discusión en plenario. Intenta reforzar la idea de que muchas personas tienen características que les podrían ayudar a la hora de crear un negocio, pero que permanecen ocultas porque en España la cultura emprendedora es escasa y no se alienta esta opción. A continuación expón, con ayuda de la información que aparece en el Anexo correspondiente a este bloque de contenido, las principales características del perfil emprendedor y anima el debate sobre si creen que estas características se pueden aprender o no.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 8.2 del Manual de la Participante.

7. Análisis y devolución

En la devolución sobre el trabajo de la ficha 8.2, la dinamizadora abordará las características que deben tener las personas emprendedoras, pero siempre evitando hablar de rasgos, dado que estos parecen estables e inamovibles y desde este Manual consideramos que las características que requiere el emprendimiento se pueden aprender y se adquieren por diferentes vías (formación, modelado, observación).

En ocasiones, las características contempladas en el perfil emprendedor no requerirán un aprendizaje de la competencia en sí, sino un cambio en las condiciones de vida en que esa característica puede ser desplegada. Por ejemplo, la implicación puede requerir de transformaciones relacionales con las personas con quienes se comparten responsabilidades domésticas antes que de desarrollar más la capacidad de inmersión en un proyecto concreto. La adaptación a situaciones cambiantes puede implicar la capacidad para tomar decisiones y el bloqueo de esta no deberse a la incapacidad para definir opciones y elegir, sino estar relacionado con la presencia de quienes toman las decisiones de carácter estratégico, económico o financiero. Por tanto, asumir un proyecto de autoempleo puede significar cambios relacionales en el lugar que otras personas toman en la vida de la participante, que ésta deberá tener la oportunidad de valorar. Explica que esto no es negativo que suceda

y que también tiene que ver con que la opción del autoempleo es, de por sí, una apuesta por cambiar el lugar propio dentro del entorno laboral, ayudará a comprender que puede ser una oportunidad que implique decisiones importantes dentro de la vida personal, que además apoyen y refuercen la opción tomada.

La dinamizadora puede dar la referencia de la Guía de Empleo Mabem (edición 2007) del Instituto de la Mujer para que las participantes amplíen información sobre las posibilidades de crear su propio empleo.

8. Observaciones

Puede ser interesante que las participantes recuperen en esta actividad su radiografía personal y que, tomando los datos de la misma, sopesen si sus competencias y sus intereses les podrían orientar a crear su propio empleo.

Actividad 3: Desterrando mitos: aprender a emprender

1. Objetivo de la actividad

Desmitificar la supuesta imposibilidad de crear una empresa o un proyecto de autoempleo individual por las dificultades que entraña.

2. Idea a transmitir

Es importante conocer los riesgos que entraña crear un proyecto de autoempleo. Para ello, es necesario conocer los tipos de empresa que existen y la responsabilidad –limitada o ilimitada- que asumimos con cada una de las fórmulas, así como los requisitos legales necesarios para la creación de cada una.

3. Conceptos o contenidos a manejar por la dinamizadora

- Tipos de sociedad.
- Responsabilidad limitada e ilimitada.
- Régimen fiscal.
- Capital inicial mínimo.

4. Técnica propuesta

El autoempleo como opción.

5. Desarrollo de la técnica

1. Presenta la técnica.
2. Las participantes rellenan individualmente la ficha 8.3 recogiendo los aspectos fáciles, difíciles e imposibles para su opción hipotética concreta de creación de autoempleo.
3. A continuación, formarán grupos de 4-5 personas en los que comuniquen al resto sus conclusiones, debatiendo sobre ellas.
4. Anima el debate en grupo grande.

6. Recursos necesarios

- ✓ Ficha 8.3 del Manual de la Participante.
- ✓ Bolígrafos.
- ✓ Folios en blanco.

7. Análisis y devolución

Debes centrarte en que no hay que descartar la opción del autoempleo de manera absoluta. Aunque no sea la opción primera que contemplan las participantes puede ser una buena alternativa en otro momento de su carrera profesional. Al pensar en autoempleo y empresas no hay que pensar en grandes cadenas de producción o multinacionales, también existe otro tipo de autoempleo que es viable, que permite crear puestos de trabajo y que aporta riqueza.

Incide en que las condiciones personales para la creación de autoempleo son cambiantes, de modo que los aspectos que ahora valoran como difíciles o, incluso imposibles, pueden ser factibles en un futuro más o menos próximo. Resalta que para aquellas participantes que no hayan contemplado anteriormente la opción del autoempleo, existe la dificultad añadida de enfrentarse a algo nuevo y desconocido. La familiarización con la terminología, el conocimiento de recursos y el hecho de sentirse invitadas a imaginar su posibilidad, facilitará vencer el miedo a lo desconocido y les ayudará a normalizar el autoempleo como una posibilidad más a valorar dentro de su proyecto de vida.

Puedes ofrecer la referencia de la Guía de Empleo Mabem (edición 2007) del Instituto de la Mujer para que las participantes amplíen información sobre las posibilidades de crear su propio empleo.

Finalización del proceso

Para finalizar las sesiones, propón retomar la agenda de empleo que las participantes definieron en el bloque 5, añadiendo las nuevas tareas que hayan surgido y completándola. De este modo, las participantes cerrarán el proceso con una agenda definida con la que empezar a trabajar.

Recuerda, asimismo, los documentos y materiales que pueden consultar y que están recogidos en la bibliografía del Manual de la Participante.

Anexos

Glosario

Competencias profesionales

El término de “competencias” designa un conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades orientados a un fin. Cuando nos referimos a “competencias profesionales” atendemos a aquellas que será necesario integrar para el desempeño de un determinado perfil profesional.

Los componentes de la competencia profesional pueden diferenciarse en:

- **SABER:** Conocimientos. Se refiere a los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desarrollar una meta.
- **SABER HACER:** Habilidades. Trata de habilidades para desempeñar actividades, profesiones u oficios.
- **SABER ESTAR:** Actitudes. Implica las actitudes ante el empleo y ante el desempeño en un puesto de trabajo.
- **QUERER HACER:** Valores y creencias. En este caso los valores, creencias y actividades sobre el empleo y el peso dentro del proyecto personal de cada participante.
- **PODER HACER:** Motivación y posibilidades. Hace referencia a nuestra motivación y nuestros rasgos de personalidad, sumado a las posibilidades reales de desarrollar nuestras competencias que ofrece el entorno o contexto.

El desarrollo de las competencias presenta un carácter dinámico: se adquieren mediante la experiencia a lo largo de nuestra vida. Y aunque podamos hablar de competencias profesionales, no se logran únicamente a través del terreno laboral: gran parte de los saberes, conocimientos y prácticas que implican, se encuentran presentes en actividades que realizamos en nuestra vida cotidiana y en momentos anteriores y posteriores a las etapas de actividad.

Conciliación de la vida personal, profesional, familiar y social:

En el contexto al que nos referimos, entendemos por “conciliación” la compatibilización de distintas áreas de la vida. Potencialmente, entre estas áreas se encontrarían al menos cuatro: el terreno profesional, el personal, el trabajo doméstico y de cuidados y la participación social y política (CITA SOLEDAD MURILLO).

En los últimos años se ha dado un fuerte desarrollo en España de las políticas públicas orientadas a la promoción de la “conciliación familiar y laboral”. Se introduce como un tema que tendría que transformar las condiciones de vida de las mujeres y el acceso al mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, como han puesto de manifiesto algunas autoras, la “conciliación” ha terminado por convertirse en un problema de las mujeres que deben resolver las mujeres y cuya conceptualización tiende a reproducir los estereotipos de género vigentes:

“El concepto de la conciliación de vida familiar y laboral hace hincapié en la relación entre el individuo y el mercado laboral, y la familia se convierte en el símbolo de la vida personal [...] la conciliación está interpretada como un problema que implica que se debe ayudar a las mujeres para que puedan combinar el trabajo reproductivo en el hogar con el trabajo productivo en el mercado laboral. Así, se entiende más como un problema localizado en el ámbito del mercado laboral que en el ámbito privado. El fenómeno en sí parece derivado de la voluntad o necesidad de las mujeres de entrar en el mercado del trabajo. En este discurso se acepta implícitamente la jerarquía entre el trabajo productivo en la esfera pública a un nivel superior, y el trabajo reproductivo en la esfera privada a un nivel inferior” (Bustelo, María & Peterson, Elin, 2005).

Por consiguiente, vemos que el planteamiento de la conciliación no resuelve nada si evita atender a la raíz del problema ante el que nos encontramos. Este problema no se deriva de una dificultad *de las mujeres* en acceder al empleo sino de los obstáculos que la división sexual del trabajo, entre otros de carácter sexista, impone al desarrollo de sus vidas en todas las facetas. De este modo, el planteamiento de la conciliación es parejo del de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y en el mundo de los cuidados. En este sentido, hablar de conciliación tendría que interpelar a los hombres al menos en la misma medida que a las mujeres.

Es necesario resaltar una segunda consecuencia. Cuando la conciliación se piensa como un problema de las mujeres se tiende a la búsqueda de soluciones que sólo implican trasladar el problema a otras mujeres:

"[...] el análisis de la investigadora Carol Bacchi (1999) sobre las políticas de conciliación señala que mientras las mujeres de clase media que realizan trabajo remunerado están atrapadas entre la norma de la "buena madre" y el ideal de la auto-realización a través del trabajo remunerado, la conciliación depende en gran medida del trabajo de explotación de otras mujeres, en su mayoría de clase baja e inmigrantes". (Bustelo, María & Peterson, Elin, 2005).

Reconsiderar la conciliación desde un paradigma que integre y promueva las condiciones de igualdad pasará entonces por un cambio en el lugar de las mujeres en el imaginario social (la equiparación de mujer, madre y cuidados) y por la responsabilización de los hombres, de modo que el trabajo al que estos renuncian no se convierta en la fuente de un tipo particular de trabajo para mujeres en situaciones de explotación económica y/o exclusión social; trabajo desvalorizado y precarizado al mismo tiempo.

Discriminación de sexo o sexismo:

El término "sexismo" se refiere a la discriminación por razón de sexo. Se aplica para nombrar la discriminación hacia las mujeres porque en nuestras sociedades la discriminación, como una problemática colectiva, sucede en una sola dirección: socialmente se discrimina a las mujeres, y no a los hombres, por el hecho de serlo. Este matiz es importante: la razón de la discriminación no es otra que el ser reconocidas como mujeres.

Algunas autoras como Marcela Lagarde han tratado de profundizar en el concepto de sexismo, diferenciando en él tres fenómenos: el machismo, la misoginia y la homofobia.

El **machismo** supone la creencia en la superioridad de los hombres. Se apoya en la valoración positiva de estos y lo masculino por encima de las mujeres y lo femenino (androcentrismo):

"Así, el androcentrismo se expresa en el machismo como magnificación de ciertas características de los hombres, de su condición masculina, de la masculinidad y, en particular, de la virilidad: abigarrada mezcla de agresión, fuerza dañina y depredadora, y dominación sexual" ().

La otra cara del androcentrismo es la **misoginia** como infravaloración de las mujeres y lo femenino. Se utiliza para evidenciar un sentimiento de odio, rechazo y aversión.

Por su parte, la **homofobia** se refiere a la discriminación a lesbianas y gays y, en general, hacia quienes expresan una sexualidad diferente a la heterosexual, considerada superior. La homofobia puede pensarse como una consecuencia del sexismo ya que se asienta sobre el mismo modelo que establece una correspondencia entre sexo, género y heterosexualidad. Así, de una mujer biológica se espera que adopte un rol femenino y una orientación del deseo sexual única y exclusiva hacia los hombres. Precisamente una de las caras de la negación de la sexualidad de las mujeres, es la negación de la sexualidad entre las mujeres, del reconocimiento de su sexualidad allí donde el varón no aparece. Por último, a la homofobia cabría añadir la **transfobia**, como discriminación específica hacia quienes su expresión de género se aparta de aquella que la sociedad asignó según su sexo (transsexuales).

Como puede verse, el sexismo es un fenómeno de discriminación hacia las mujeres que presenta diversas expresiones y matices (machismo, androcentrismo, misoginia, homofobia y transfobia) interrelacionados

entre sí. Para comprender las transformaciones que ha ido sufriendo durante su evolución algunas/os autoras/es como Expósito, Moya y Glick (1998) han distinguido dos formas: el “viejo sexismo” o sexismo hostil tradicional y el “nuevo sexismo” o sexismo sutil o benévolo.

El sexismo hostil o viejo sexismo se asienta en la idea de inferioridad de las mujeres, articulándose en torno a los siguientes puntos:

- “1) *Un paternalismo dominador, esto es, entender que las mujeres son más débiles, son inferiores a los hombres y ello da legitimidad a la figura dominante masculina;*
- 2) *Una diferenciación de género competitiva, esto es, considerar que las mujeres son diferentes a los hombres y no poseen las características necesarias para triunfar en el ámbito público, siendo el ámbito privado el medio en el que deben permanecer; y*
- 3) *La hostilidad heterosexual, esto es, considerar que las mujeres tienen un poder sexual que las hace peligrosas y manipuladoras para los hombres” (Glick y Fiske, 1996, cit. en Ferrer, Victoria y Bosch, Esperanza).*

El sexismo benévolo o nuevo sexismo, de tono más cordial y aparentemente menos negativo, consiste en el mantenimiento de ideas estereotipadas sobre los hombres y las mujeres aunque sin aludir a un sustrato de inferioridad / superioridad. Sus componentes son:

- “1) *El paternalismo protector, esto es, considerar que el hombre cuida y protege a la mujer como un padre;*
- 2) *La diferenciación de género complementaria, esto es, considerar que las mujeres tienen por naturaleza muchas características positivas que complementan las características que tienen los hombres;*
- y 3) *La intimidad heterosexual, esto es, considerar la dependencia diádica de los hombres respecto de las mujeres (los miembros del grupo dominante dependen de los miembros del grupo subordinado ya que los hombres dependen de las mujeres para criar a sus hijos/as y satisfacer sus necesidades sexuales)” (Glick y Fiske, 1996, cit. en Ferrer, Victoria y Bosch, Esperanza).*

Hoy en día, el sexismo sigue dando forma a la realidad en la que vivimos. Aunque las formas puedan cambiar y aunque valoremos estos cambios (por ejemplo, la atenuación del sexismo hostil) como importantes y significativos para la sociedad en general, y para las vidas de las mujeres en particular, indudablemente continúa persistiendo y transformándose. En ocasiones, incluso, mediante la recurrencia a los discursos de la excelencia, en los que se asignan capacidades superiores a las mujeres. Casualmente, estas capacidades suelen referirse al ámbito del hogar y de los cuidados, teniendo como objeto reforzar el lugar tradicional de las mujeres al tiempo que preservar los privilegios de los varones como grupo.

División sexual del trabajo:

La división sexual del trabajo se refiere a la separación de dos esferas, pública y privada, asignando cada una de ellas a un sexo. La esfera privada, que se entiende como el mundo de lo reproductivo, queda asociada a las mujeres, mientras que la esfera pública, concebida como el mundo de lo productivo queda asociada a los hombres.

Como efectos de la división sexual del trabajo podemos nombrar:

“La prolongada situación de marginación de las mujeres, la valoración inferior de los trabajos femeninos, su responsabilidad del trabajo doméstico, su constante abandono del mercado de trabajo en años esenciales del ciclo de vida, su insuficiente formación profesional, la introyección de un modelo único de feminidad y el hecho de que, en muchos casos, ellas mismas no reconozcan su estatuto de víctimas de la discriminación” (Lamas, Marta)

Se trata de un modelo que traza una división entre el espacio productivo y reproductivo, sin reconocer que el trabajo doméstico y de cuidados (reproductivo) es en sí mismo un trabajo productivo y que su trato infravalorado no responde a una condición intrínseca de ausencia de valor sino a la mirada androcéntrica, que valora lo asociado a los hombres con un plus que lo sitúa por encima de lo culturalmente asociado a las mujeres.

Existen múltiples evidencias de la forma en que la división sexual del trabajo no sólo persiste sino que continúa estructurando el funcionamiento de la sociedad y del mercado de trabajo a costa de la explotación de las mujeres en el ámbito doméstico. Emilia Gines destaca algunas de las formas de expresión de la actual situación de división sexual del trabajo:

“Como evidencias de esta persistente existencia de procesos de sexualización de la división social y técnica del trabajo merecen destacarse: la segregación de las mujeres al trabajo doméstico no remunerado, su menor tasa de actividad laboral, la existencia de ocupaciones masculinas y femeninas, la distribución diferente de varones y mujeres por ramas y sectores de actividad, por tipo y tamaño de las empresas, y dentro de ellas por determinados procesos de trabajo, por secciones, puestos y calificaciones laborales” (Gines, Emilia).

La división entre el dominio público y privado ha atravesado la vida de una gran parte de las mujeres a lo largo de la historia de manera tal que su importancia ha trascendido la esfera del trabajo. La subjetividad de las mujeres ha estado estrechamente ligada al desarrollo dentro de los límites de campo doméstico. Es por ello que el movimiento feminista artícúla una demanda que todavía hoy resuena sin llegar a perder su sentido: “lo personal es político”. Con ello quiere decirse que las situaciones que acontecen en el llamado ámbito privado, como es la falta de asunción de responsabilidades domésticas por parte de los varones o las relaciones de violencia en el seno del hogar, lejos de ser un problema privado, nombran una problemática política y colectiva cuya formulación debe alcanzar la esfera pública. La división sexual del trabajo, una de cuyas consecuencias es la doble y triple jornada, no es el problema aislado de muchas mujeres y no hay aspiración a la igualdad que no exija transformar las condiciones de vida en la mal-denominada esfera privada.

Empleabilidad:

La empleabilidad designa el nivel de competitividad del trabajador o trabajadora en una organización (empleabilidad interna) o bien directamente en el mercado laboral (empleabilidad externa).

En el nivel interno, la empleabilidad mide el nivel de competencias para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. Estas competencias no son únicamente de carácter técnico sino también relacional, es decir, se refieren no sólo a los conocimientos, habilidades o actitudes que requiere el desarrollo de una determinada función sino también a las habilidades que la persona demuestra para relacionarse con otras en su entorno laboral.

Estereotipos de género:

Los estereotipos son ideas simplificadas de la realidad fuertemente enraizadas. Si hablamos de estereotipos de género nos referimos a las simplificaciones sobre los conceptos de hombre y mujer. Los estereotipos de género juegan un papel muy relevante en la reproducción de la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres:

“El primer mecanismo ideológico, burdo pero muy eficaz, que apunta a la reproducción y reforzamiento de la desigualdad por género es el estereotipo. Este puede definirse como un conjunto de ideas simples, pero fuertemente arraigadas en la conciencia, que escapan al control de la razón” (Rosa Cobo en Amorós, 1995:66)

Dos aspectos de los estereotipos de género caben ser destacados. Por un lado, como simplificaciones que son, no reflejan la realidad sino las ideas que se corresponden con la ideología de género dominante. Todas las afirmaciones del tipo “las mujeres son...” y “los hombres son...” responden a generalizaciones que refuerzan la idea de que el carácter, las preferencias, los roles o los comportamientos de una persona se deben a su sexo. El contenido de los estereotipos de género es siempre sexista en tanto su fin y su efecto es reproducir el orden de discriminación hacia las mujeres.

Por otro lado y tal como indica Rosa Cobo, se trata de ideas integradas en la conciencia que escapan al control racional. Se hallan profundamente interiorizadas porque las aprendemos en el proceso de socialización y se refuerzan constantemente a través de los mensajes de género que recibimos en los medios de comunicación, la publicidad, la escuela, etc... Se instauran en nuestra conciencia incluso a pesar de la experiencia práctica de la vida cotidiana. Si nos paramos a pensarlo, todo el mundo sabemos que existen mujeres en todas las profesiones y, sin embargo, quizás nos suceda que en el contexto de un aula tendamos, sin quererlo, a poner ejemplos como “el trabajador de la obra” y “la ama de casa”.

Este último aspecto tiene una implicación importante: cuando no revisamos de manera consciente nuestras ideas acerca del género, es fácil que aquellas tiendan a reproducir los estereotipos sobre mujeres y hombres, aún cuando no lo pretendamos.

Polivalencia, versatilidad y flexibilidad en el mercado de trabajo:

La flexibilidad en el empleo se define como la capacidad que tiene una organización para enfrentar situaciones de cambio y oscilación de la demanda de producción. Además de aplicarse a las organizaciones, se utiliza frecuentemente para referirse a las y los trabajadores: en este caso alude a la especialización flexible de la persona según la evolución de la demanda, es decir, según el funcionamiento de un mercado cambiante.

La búsqueda de flexibilidad se apoya en la exigencia de polivalencia y versatilidad. Polivalencia se refiere a la capacidad para desempeñar las competencias que serán acordes a las diferentes funciones. Siendo así, podemos decir que la polivalencia mide la capacidad de la trabajadora para desarrollar funciones diversas dentro del mismo puesto de trabajo. Sin embargo, “flexibilidad” puede implicar no sólo realizar distintas funciones en el mismo puesto, sino cambiar de puesto de trabajo. La movilidad dentro de la misma organización, buscando la acomodación a las demandas del mercado, recibe el nombre de “versatilidad”.

El modelo de trabajo flexibilizado ha introducido cambios en la organización del trabajo, tanto a nivel externo (por ejemplo, la incentivación de prácticas de subcontratación) como interno, que conviene revisar desde una perspectiva de género. A nivel de la organización interna, la demanda de especialización flexible se ha traducido en la necesidad de invertir más tiempo y esfuerzos en el aprendizaje y la formación continuas – precisamente para mejorar la polivalencia y versatilidad-. La dependencia que existe entre dedicación del tiempo a formación y reparto de los cuidados y responsabilidades domésticas, ha jugado como obstáculo para las mujeres en el mundo laboral.

Proceso de socialización:

Por “socialización” entendemos el proceso de adquisición de las normas del entorno social en el que las personas se desarrollan. Se tratará de un proceso que, si bien se muestra fundamental durante la estructuración de la persona en los primeros años de la vida (socialización primaria) continúa a lo largo de esta, cada vez que entramos en contacto con un nuevo entorno, cuya adaptación, implica la internalización de nuevas normas.

El aprendizaje de las normas a cerca de las acepciones culturales que confieren significado a mujeres y hombres define la socialización en términos de género:

“El género se interioriza a través de la socialización entendida como un complejo y detallado proceso cultural de incorporación de formas de representarse, valorar y actuar en el mundo”. Como bien señala Carmen Sáez (1990), este proceso no ocurre sólo durante la infancia y la adolescencia sino a lo largo del ciclo de vida.

Roles de género:

Los roles de género se refieren a los papeles que actuamos mediante los cuales expresamos nuestra identidad de género (el sentimiento que tenemos sobre nuestro género). Silvia Tubert lo define como sigue:

“Rol de género es todo lo que una persona hace para mostrar a los otros o a sí misma en qué medida es masculina, femenina o andrógina” (2003:360).

Aunque los roles de género puedan ser actuados por una persona no son de construcción meramente individual. Las ideas que cada cual tenemos sobre el significado personal del género se vinculan con los referentes sociales con los cuales desarrollamos nuestra identidad.

Habitualmente se nos ha enseñado que a las mujeres nos corresponde un rol de género femenino y a los hombres uno masculino. De hecho, el tratamiento social que frecuentemente se da a las personas transsexuales (por ejemplo, mujeres biológicas que viven con un rol masculino con o sin transformación quirúrgica) consiste en el de personas cuyo rol no es el que “naturalmente debiera ser”. Lo que se pierde de vista es que no hay ningún rol de género que naturalmente deba ser. La naturaleza no prescribe el lugar social de las personas.

Aunque vamos observando cambios culturales en los roles de género, todavía se sanciona socialmente a quienes no cumplen con las pautas culturales. Sin embargo sabemos que lo que se considera apropiado para mujeres y hombres ha ido cambiando a lo largo de la historia y a través de las culturas. Los roles no contienen la expresión de ninguna naturaleza fundamental de mujeres y hombres. Todas las personas aprendemos y desaprendemos los roles que en nuestra relación con las otras ejercitamos.

Sistema sexo / género:

Tradicionalmente, el “sexo” se ha entendido como las características biológicas que definen y diferencian a mujeres y hombres. Sin embargo, las diferencias que habitualmente les asignamos no son únicamente del orden de la biología. Solemos atribuir distintos comportamientos, diferentes gustos e incluso, capacidades y habilidades distintas a mujeres y hombres. Todas estas diferencias no pertenecen a la naturaleza y, siendo culturales, decimos que son del orden del “género”.

Aunque la distinción entre sexo y género es fundamental para evitar “esencialismos”, es decir, atribuir a la naturaleza lo que es del orden de las sociedades y de la cultura, necesitamos una lectura más profunda sobre sus implicaciones que nos ayude a entender su complejidad.

En el año 1975, la teórica Gayle Rubin introdujo el “sistema sexo/género” para referirse a *“aquel conjunto de convenciones en que se apoya la sociedad para transformar la sexualidad biológica en productos de la actividad humana”*. Esto quiere decir que en las sociedades se configuran un conjunto de normas sociales bajo las cuales la naturaleza es interpretada al servicio de la cultura. Las características que se asignan a las mujeres tienen que ver con el lugar y la función social que pretenda atribuírsele.

Hay un aspecto fundamental que resaltar que no siempre se toma en cuenta a la hora de pensar las diferencias entre sexo y género. Y es que señalar que cuando hablamos de “diferencias” algunas se deben a la naturaleza y otras a la cultura no resuelve todo acerca de cuál es cuál. Es por ello que, frecuentemente, observamos discusiones en las que se reconoce que las normas de género son culturales pero se defiende alguna de ellas, por ejemplo la habilidad para los cuidados, como perteneciente a las mujeres debido a su naturaleza. La siguiente definición de “género” de Joan Scott quizás pueda ayudarnos a situar el problema:

“el género es la organización social de la diferencia sexual, lo cual no significa que el género refleje o produzca diferencias físicas fijas y naturales entre el hombre y la mujer; el género es una idea que confiere significado a las diferencias corporales (...). Sólo vemos las diferencias sexuales como función de nuestra forma de comprender el cuerpo, pero esa comprensión ni es “pura” ni puede aislarse de sus implicaciones en una gama mucho más amplia de contextos discursivos” (1988:2 cit. por Nicholson, L. en Tubert, S (ed.), 2003:48).

Por consiguiente, la realidad del cuerpo, que aparece ante nuestros ojos con una apariencia “natural”, se presta a interpretaciones que nada tienen de naturales. Regresando al ejemplo de la discusión anterior, vemos cómo las diferencias reproductivas son miradas bajo la idea de que el lugar de las mujeres en la

sociedad es el doméstico y el de los hombres el público. De ese modo, se interpreta “capacidad de parir” como sinónimo de “mejores habilidades para el cuidado”, obviando el hecho de que, tanto para hombres como para mujeres, “cuidar” es una actividad que requiere de un aprendizaje social.

Puede entenderse así que el binomio “sexo/género” nos proporciona una clave para entender la construcción social de las diferencias entre mujeres y hombres verdaderamente útil, siempre y cuando su uso se realice de manera crítica. Afirmar que existan diferencias pertenecientes a la naturaleza (sexo) no significa que los significados de la naturaleza sean sencillos de desentramar, ni que sean tan obvios como inicialmente pudiera parecer. Como señalase Joan Scott, leemos siempre desde nuestros sistemas de comprensión del mundo.

A modo de resumen, podemos señalar dos características sobre la noción de género:

- ✓ En primer lugar, el género indica la construcción social de hombres y mujeres, es decir, todo aquello que es del campo de lo “femenino” y lo “masculino”, como el producto de distintas normas que se aprenden en sociedad. En este sentido *“el género delimita, define y expresa más bien una posición social que tiene la función de constituir a los individuos históricamente en <<hombres>> y en <<mujeres>> por un proceso de apropiación subjetiva de sus normativas y representaciones”* (Molina, Cristina en Tubert, 2003:131).
- ✓ Pero, en segundo lugar, no se trata sólo de normas y representaciones aisladas sino que alude a un “sistema de organización social”, como advirtiese Joan Scott en la cita anterior. Ese sistema de organización social es el “Patriarcado”, que puede definirse como *“el poder de asignar espacios no sólo en su aspecto práctico colocando a las mujeres en lugares de sumisión, sino en su aspecto simbólico, es decir, nombrando y valorando esos espacios de mujeres como <<lo femenino>>”*(Molina, Cristina en Tubert, 2003:124).

Terminaremos nuestra descripción destacando este último aspecto. Las diferencias de género, las distinciones entre lo masculino y lo femenino, se entienden bajo la organización del patriarcado como sistema y, en ese sentido, no son banales. En el seno de dicho sistema, lo femenino y lo masculino es delimitado como tal, definido por oposición y jerarquizado. No sólo se asignan espacios distintos (ya sean estos materiales o simbólicos) sino que además se establece una plusvalía en lo masculino en detrimento del valor de todo lo tradicionalmente considerado como “femenino”. Esa diferencia de valor se traducirá también en una diferencia de reconocimiento social y, en última instancia, de poder.

Tercer sector

El término “tercer sector” aparece por primera vez en el contexto norteamericano como sinónimo de sector no lucrativo (Levitt, 1973). En Europa, sin embargo, “tercer sector” se ha identificado más con el término de “economía solidaria” y designa un sector intermedio entre el público y el capitalista, donde las instituciones que forman parte cumplen los siguientes requisitos (Salamon y Anheier,1992):

1. Son organizaciones formales privadas
2. Sus fines no son lucrativos: el objetivo principal no es generar beneficios ni obtener rentabilidad financiera.
3. Presentan un sistema de autogobierno: se regulan mediante un funcionamiento democrático.
4. La participación en ellas es voluntaria: existe libertad de adhesión.

No obstante, algunos enfoques han ampliado las miras del tercer sector y han reformulado el segundo criterio para incluir también como parte del tercer sector a otras fórmulas como las cooperativas, cuyas ganancias sí pueden ser distribuidas entre los socios y socias.

Bibliografía

Referencias legislativas:

- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de las mujeres en el trabajo. Aspectos a destacar:
 - Descanso por maternidad: aumenta de 14 a 16 semanas
 - Excedencia por cuidado de hijos: reserva del puesto de trabajo al menos durante el primer año
 - Acoso sexual: ampliación de su tutela jurídica
- Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos fiscales y de Seguridad Social a la contratación indefinida y a la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporal. Aspectos a destacar:
 - La Ley mantiene determinadas bonificaciones a favor de mujeres subrepresentadas en determinados sectores
 - La Orden de 16 de septiembre de 1998, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones, describe las profesiones y ocupaciones excluidas de bonificación
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Objetivo: Adopción de medidas de acción positivas: las mujeres como sujetos especialmente vulnerables.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se readoptan medidas para favorecer la igualdad entre sexos.
- Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado
- Ley 3/2007. Nuestra legislación en materia de igualdad de oportunidades culmina con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de 22 de marzo. La Ley propone la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades. Hace un tratamiento transversal e integral de la igualdad para que sea "real y efectiva" en la vida social, económica y política de las personas.

Libros y manuales:

- ❑ Amorós, C. Diez palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino. Estella, 2000.
- ❑ Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C., "Las mujeres y el trabajo". Colección Economía Crítica. Editorial Icaria, Barcelona, 1994.
- ❑ Bustelo, María & Peterson, Elin (2005): "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres" en "SOMOS. Revista de Desarrollo y Educación Popular, Hombres y mujeres: coeducación", Primavera 2005 n. 7, pp. , 32-37
- ❑ Fisas, V. "El sexo de la violencia". Icaria. Barcelona, 1998.
- ❑ Folguera, P. El feminismo en España. Editorial Pablo Iglesias. Madrid, 1988.
- ❑ Lagarde, Marcela: "Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas". Accesible en: http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/marcela_lagarde/construccion_humanas.pdf
- ❑ Lamas, Marta: "La perspectiva de género" en Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE. Accesible en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>
- ❑ Molina, Cristina: "Género y poder desde sus metáforas. Apuntes para una topografía del patriarcado" en Tubert, Silvia (ed.); (2003): "Del sexo al género. Los equívocos de un concepto". Madrid: Ediciones Cátedra.
- ❑ Nicholson, Linda: "La interpretación del concepto de género" en Tubert, Silvia (ed.); (2003): "Del sexo al género. Los equívocos de un concepto". Madrid: Ediciones Cátedra.
- ❑ Sau, Victoria. Diccionario ideológico feminista. Editorial Icaria. Barcelona, 2000
- ❑ Tubert, Silvia: "¿Psicoanálisis y género?" en Tubert, Silvia (ed.); (2003): "Del sexo al género. Los equívocos de un concepto". Madrid: Ediciones Cátedra.
- ❑ Varela, Nuria. Feminismo para principiantes.. Ediciones B. Barcelona, 2005.

Anexo 1.

Páginas web de referencia

Sitios web de interés

- Ciudad de Mujeres. www.ciudaddemujeres.com
- Sin Género de Dudas. www.singenerodedudas.com
- Mujeres en Red. www.nodo50/mujeresred.org
- Unas y otras. www.unasyotras.com
- Lo personal es político. www.lopersonalespolitico.com
- E-mujeres. www.E-mujeres.net
- Duoda. Centro de Investigación de Mujeres Universidad de Barcelona. www.ub.edu/duoda

Páginas web de instituciones públicas:

- Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Información general sobre los servicios que presta el Instituto de la Mujer.
Enlace: <http://www.migualdad.es/MUJER/>
- Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Guía de Recursos y Centro de Interés para Mujeres.
Enlace: http://www.migualdad.es/MUJER/servicios/guia_recursos/index.html
- Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Información sobre todos los niveles de enseñanza.
Enlace: <http://www.mepsyd.es/educacion/ensenanzas.html>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. Información sobre legislación, órdenes y normativas.
Enlace: http://www.mtas.es/es/sec_leyes/index.htm
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. Guía Laboral. Contiene legislación actualizada en materia de empleo, formación, desempleo, contratación, etc.
Enlace: <http://www.mtas.es/es/Guia/entrada.htm>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. Programa de Fomento del Empleo. Información de ámbito estatal en materia de empleo, formación, prestaciones, etc.
Enlace: <http://www.mtas.es/es/infpuntual/incentivos/incentivos.htm>

Portales de empleo

En los últimos 10 años han proliferado páginas Web que prestan servicios de búsqueda de empleo a través de Internet. Se trata de una herramienta útil y de fácil acceso para personas que manejen conocimientos básicos de informática e Internet. La mayor parte de estos portales ofrecen los siguientes servicios:

- Para las empresas que requieren contratar personal:
 - Publicar sus necesidades de contratación, perfiles, requisitos, condiciones laborales,...
 - Consultar los CV de las personas demandantes de empleo que se adecuen a sus intereses.
- Para las personas que buscan empleo:
 - Enviar el CV así como sus intereses laborales y profesionales.
 - Consultar las ofertas laborales que le interesen y contestar a ellas.

A continuación, te ofrecemos un listado de los portales más conocidos:

- **A-JOBS:** Directorio y buscador de recursos de empleo en España y Europa, listados de empresas con ofertas de trabajo, diseñador de CURRÍCULO profesional en PDF, RTF, DOC; Test psicotécnicos Gratuitos. Bolsa de Empleo. <http://a-jobs.com>.
- **BOLSA DE TRABAJO.COM:** Ofrece servicio de intermediación a empresas y profesionales de todo el mundo. Permite publicar ofertas de trabajo y demandas de empleo de todos los niveles y profesiones. <http://www.bolsadetrabajo.com>
- **CANAL TRABAJO.COM:** Portal de búsqueda de empleo, información y orientación laboral, asesoramiento sobre elaboración de currículos, entrevistas, cursos de formación, etc. <http://www.canaltrabajo.com/>
- **CONTACTOS DE TRABAJO:** Portal de empleo en España, publica ofertas de trabajo, y permite registrar las demandas individuales de empleo según perfil, sector y/o ubicación geográfica. <http://www.contactosdetrabajo.com>
- **EDUSO:** Especializado en el sector laboral de Educación Social <http://www.eduso.net>
- **EMPLEO:** Dirigido a personas demandantes de empleo, ofrece información legislativa, asesoramiento tutorial, herramientas didácticas,... para tener éxito en la búsqueda de empleo; incluye un servicio de buscador de empleo. <http://www.empleo.com>
- **EMPLEO 112.** Servicio buscador de ofertas de trabajo en los principales portales y bolsas de empleo. <http://www.empleo112.com/>
- **FACTOR G:** Ofrece un servicio de buscador que permite acceder al mismo tiempo a distintas bases de datos de ofertas de empleo de las empresas y portales más importantes del país con una actualización diaria. <http://www.factorg.com/>
- **INFOEMPLEO:** Portal de empleo y formación; ofrece un punto de encuentro entre candidatos, empresas y centros de formación. <http://www.infoempleo.com/>
- **INFOJOBS:** Buscador de ofertas de trabajo y de personas demandantes de empleo en todo el territorio nacional. En la actualidad es la bolsa de empleo online líder en el mercado español tanto por el volumen de consultas como por el número de de empresas y personas candidatas usuarias. <http://www.infojobs.net>
- **LABORIS:** Bolsa de empleo del grupo Segundamano; pretende ser un servicio de bolsa de empleo y de encuentro entre candidatos y empresas. <http://www.laboris.net>
- **TRABAJOS:** Ofrece información gratuita sobre ofertas de empleo en todo el territorio nacional y permite que las personas demandantes de empleo publiquen sus currículos e intereses laborales. <http://www.trabajos.com>
- **TODO TRABAJO:** Portal dirigido a personas demandantes de empleo, de ámbito nacional, ofrece igualmente información sobre técnicas y herramientas para mejorar la búsqueda de trabajo. <http://www.todotrabajo.com>

También se puede acceder a portales de empleo específicos por sectores de actividad, tales como:

- **ADMIN WEB:** Ofrece información actualizada sobre convocatoria de oposiciones para acceder a empleo público en todo el territorio nacional. <http://www.admiweb.org/oposiciones/>
- **EMPLEO PUBLICO:** Portal dirigido a personas que desean opositar a empleos en la administración pública; ofrece enviar los datos personales a academias especializadas para recibir información gratuita sobre cursos y ofertas de empleo público. Cuenta con un listado actualizado de convocatorias de oposiciones. <http://www.empleopublico.net>
- **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA:** Orientada al mundo universitario. Ofrece información sobre empleo, formación y prácticas profesionales; además, publica anualmente la "Guía de las Empresas que ofrecen Empleo". <http://www.fue.es/>

- **HACESFALTA:** Portal de Voluntariado y Empleo remunerado en Acción Social y ONG's. Ofrece servicio de intermediación laboral entre entidades sociales de acción social y cooperación internacional, y personas interesadas en encontrar empleo en el sector. <http://www.hacesfalta.org>
- **OPOSITOR.COM:** Portal de información gratuita sobre ofertas de empleo público, oposiciones, academias cursos de formación, etc., dirigido a personas que desean insertarse en el mercado de trabajo de la administración pública. <http://www.opositor.com>
- **4TRAVELJOBS:** Bolsa de empleo dedicada al Sector Turístico y Hostelería. <http://www.4traveljobs.es>

Portales de empleo dirigidos específicamente a mujeres

Recientemente, se han puesto en marcha portales de empleo dirigidos específicamente a mujeres; os apuntamos algunos de ellos:

- **EMPRENDEDORAS.** Comunidad virtual ideada, gestionada y llevada a término por mujeres pero dirigida a todas las personas emprendedoras; ofrecen información laboral, empresarial, intercambio de experiencias y enlaces. <http://www.emprendedoras.com>
- **EMPLEO FEMENINO.** Portal de empleo de iniciativa privada, dirigido a mujeres desempleadas, ofrece información sobre ofertas de empleo, documentación, artículos de actualidad, un Chat y un foro abierto a la participación, todo ello de forma gratuita. <http://www.enfemenino.com/ficha/psico/f16494-buscar-trabajo.html>

Portales de empleo que ofrecen asesoramiento

- **AUTOEMPLEOMUJER.COM.** El Banco Mundial de la Mujer ofrece asesoramiento en línea gratuito para la creación de empresas: trámites, formas jurídicas, financiación, ayudas y subvenciones. <http://www.autoempleomujer.com>
- **FUNDACION MUJERES:** Actualmente, los servicios que ofrecen en temas de empleo son: orientación laboral, intermediación laboral, información y asesoría para la creación de empresas y apoyo a mujeres empresarias. <http://www.fundacionmujeres.info/>

Anexo 2.

Recursos y direcciones para la búsqueda de empleo

Las mujeres que deseen recibir apoyo específico y personalizada en su proceso de búsqueda de empleo, puede acudir a los siguientes recursos de carácter público:

- ✓ Servicios Públicos de Empleo; dependen de las comunidades autónomas y tienen sedes en todas las localidades, barrios y/o distritos.
- ✓ Agencias de Desarrollo Local; suelen ser iniciativa municipal y tener sedes en localidades o mancomunidades mayores de 5.000 habitantes.
- ✓ Centros de Información a la Mujer; son un servicio municipal de atención específica a mujeres, y suele haber al menos un centro en localidades superiores a 5.000 habitantes.

Los servicios que ofrecen son los siguientes:

- Orientación y asesoramiento sociolaboral a personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo, valoración de la trayectoria laboral, etc.
- Información sobre cursos de formación profesional o/y ocupacional que se realicen en la zona.
- Orientación sobre los sectores de actividad más activos o aquellos más acordes a las necesidades de la persona demandante.
- Información sobre otros recursos, ayudas económicas y prestaciones sociales que puedan facilitar la conciliación de vida laboral y familiar.

Todos estos recursos están descentralizados, para asegurar la cercanía a la población; se puede solicitar información en las dependencias municipales (Ayuntamiento) sobre su localización y elegir el más adecuado a las necesidades e intereses personales.

A continuación te indicamos el nombre, dirección, teléfonos y correo electrónico de contacto de los más relevantes.

Estatales:

► INSTITUTO DE LA MUJER

Oficinas Centrales, Publicaciones y Biblioteca:

C/ Condesa de Venadito, 34 – 28027 MADRID

Tel.:913 638 000 centralita / 900 191 010 / 902 152 152 (DTS para mujeres sordas)

Correo electrónico: inmujer@migualdad.es

Web: www.migualdad.es/mujer

⇒ FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (FEMP)

Comisión de la Mujer. Área de Desarrollo Económico y Empleo. Organiza actividades formativas dirigidas al fomento del autoempleo y el empresariado.

C/ Nuncio, 8 - 28005 MADRID

Tel.: 913 643 700

Fax: 913 655 482

Correo electrónico: femp@femp.es

Web: www.femp.es/index.php/femp/areas_de_gesti_n/servicios_locales/econom_a_y_hacienda/desarrollo_econ_mico_y_empleo

⇒ Mº DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

Centro de Información Administrativa Información y orientación sobre todas las ofertas de empleo público de la Administración (del Estado, Autonómica y Municipal), oposiciones, bases de datos, becas, subvenciones, etc.

C/ María de Molina, 50 - 28004- MADRID

Tel.: 91 586 14 00 - Fax: 91 586 20 33

Correo electrónico: portal@map.es

Web: www.map.es/servicios/servicios_on_line/empleo_publico.html

⇒ Mº DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.

Presta servicios de asesoramiento, documentación, etc. sobre los diferentes programas que desarrolla (empleo, violencia, publicidad,..)

C/ Agustín de Bethencourt,4 – 28071 MADRID

Tel.: 913 630 000

Web: www.mtas.es/es/sec_trabajo/index.htm

- Instituto de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal. INEM.

Servicios centrales de SPEE:

C/ Condesa de Venadito,9 – 28027 MADRID

Tel.: 915 859 888 - Fax: 913 775 881

Web: www.inem.es

Autonómicos:

⇒ ANDALUCÍA:

■ Instituto Andaluz de la Mujer

C/ Alfonso XII, 52 - 41002 - Sevilla

Tel.: 954 544 910 – Fax: 954 544 911

Correo electrónico: correo.iam@andalucia.es

Web: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

■ Servicio Andaluz de Empleo:

Polígono industrial HYTASA. C/ Seda, 5 - Sevilla

Teléfono Atención a la ciudadanía: 902 50 15 50

Web: www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/

➡ ARAGÓN:

- Instituto Aragonés de la Mujer:
C/ Santa Teresa de Jesús,30-32 - 50071 - Zaragoza
Tel.: 976 716 720 - Fax: 976 716 722
Correo electrónico: iam@aragon.es
Web: <http://portal.aragon.es/portal/page/portal/DGA/Perfiles/Mujer>
- Instituto Aragonés de Empleo:
Av. Ramón Sainz de Varanda 15 - 50009 - Zaragoza
Tel: 976 71 45 52 - Fax: 976 71 53 52
Correo electrónico: inaem@aragon.es
Web: <http://inaem.aragon.es/portal/page/portal/INA>

➡ PRINCIPADO DE ASTURIAS:

- Instituto Asturiano de la Mujer:
C/ Eduardo Herrera "Herrerita" s/n - 33005 - Oviedo
Tel.: 985 962 010 - Fax: 985 962 013
Correo electrónico: insmujer@princast.es
<http://tematico.asturias.es/imujer/>
- Servicio Público de Empleo:
Plaza de España, 1 – 33007 Oviedo
Tel.: 98510 82 01/02 - Fax: 985 10 82 03
Correo electrónico: spempleo@princast.es
Web: <http://trabajastur.com/trabajastur/>

➡ BALEARES:

- Instituto Balear de la Dona
C/ Aragó 26, 1E - 07006 - Palma
Tel.: 971 775 116 - Fax: 971 774 938
Correo electrónico: ibdona@caib.es
Web: www.caib.es/govern/organigrama/area.do?coduo=232
- Server d' Ocupació de les Illes Balears (SOIB):
C/ Gremi de Teixidors 38 (Polígon Son Castelló) – 07009 Palma
Tel.: 971 176 300 - Fax: 971 176 301
Web: www.soib.es

➡ CANARIAS:

- Instituto Canario de la Mujer:
Avda. San Sebastián, 53. Edificio Príncipe Felipe 3ª planta
38003 Santa Cruz de Tenerife
Tel.: 922 474 060 - Fax: 922 474 040
Correo electrónico: icm@gobiernodecanarias.org
Web: <http://www.gobcan.es/icmujer/>

- Servicio Canario de Empleo:
Avda. Príncipes de España, s/n. anta 1ª – 38071 Santa Cruz de Tenerife
Tel.: 922 474 600/ Fax: 922 645 341
C/ Crucita Arbelo Cruz, s/nº. Lomo Apolinario Planta 1ª
35014 Las Palmas de Gran Canaria
Tel.: 928 45 58 58 - Fax: 928 45 59 23
Correo electrónico: sce@gobiernodecanarias.org
Web: <http://www.gobiernodecanarias.org/empleo>

► CANTABRIA:

- Dirección General de la Mujer :
C/ Castilla 2, 1º Izda - 39002 Santander
Tel.: 942 221 433/ 942 222 739 - Fax: 942 225 458
Correo electrónico: dgmujer@gobcantabria.es
Web: www.mujerdecantabria.com
- Servicio Cántabro de Empleo:
C/ Castilla, 13, 3ª planta - 39002 Santander
Tel.: 942 207 090 - Fax: 942 208 353
Correo electrónico: sce@empleacantabria.com
Web: www.empleacantabria.com/

► CASTILLA LA MANCHA:

- Instituto de la Mujer:
Cuesta Colegio Doncellas s/n - 45071 Toledo
Tel.: 925 28 60 10 - Fax 925 28 60 16
Correo electrónico: institutomujer@jccm.es
Web: <http://pagina.jccm.es/imclm>
- Servicio Público de Empleo (SEPECAM):
Avda. Irlanda 14 - 45071 Toledo
Tel.: 925 288 000 - Fax: 925 286 961
Correo electrónico: webmaster-SEPECAM@jccm.es
Web: www.sepecam.jccm.es

► CASTILLA Y LEÓN:

- Dirección General de la Mujer:
C/ Mieses 26 – 47009 Valladolid
Tel.: 983 412 289 / 983 412 280 - Fax: 983 412 293
Correo electrónico: dg-mujer@jcyl.es
Web: www.jcyl.es
- Servicio Público de Empleo (ECyL):
Paseo Arco de Ladrillo 68- 5º. Edificio Ariza – 47008 Valladolid
Tel.: 983 410 190 - Fax: 983 410 720
Correo electrónico: ceiva@jcyl.es
Web: www.jcyl.es

➡ CATALUÑA:

- Institut Català de les Dones
Pl. Pere Coromines, 1 – 08001 Barcelona
Tel.: 934 951 600 - Fax: 933 216 111
Correo electrónico: icd.presidencia@gencat.net
Web: www.gencat.net/icdona/
- Servei d'Ocupació de Catalunya:
C/ Llull 297 – 307 - 08019 Barcelona
Tel.: 935 536 100/ 935 536 101
Web: www.oficinatreball.net

➡ CEUTA:

- Centro Asesor de la Mujer:
Avda. Muelle Cañonero Dato, s/n. Edificio Portuario, 1ª – 51002 Ceuta.
Tel.: 956 522 002 - Fax: 956 522 133
Correo electrónico: cam@ceuta.es
Web: www.Ceuta.es/cam/servicios/empleo.htm
- Servicio público de empleo estatal INEM:
C/ Salud Tejero, 16-18 entreplanta – 51001 Ceuta
Tel.: 956 525 437 / 956 525 455 - Fax: 956 507 811
Web: www.inem.es

➡ EXTREMADURA:

- Instituto de la Mujer de Extremadura:
Plaza de Santa María, 5 - 06800 – Mérida- Badajoz
Tel.: 924 930 512 - Fax: 924 007 407
Correo electrónico: juanjose.parra@juntaextremadura.net
Web: <http://imex.juntaex.es/>
- Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE):
C/ San Salvador, 9 – 06800 Mérida
Tel.: 924 004 433 – Fax: 924 004 468
Correo electrónico: dgsexpe@eco.juntaextremadura.net
Web: www.junta.es/consejeria/igualda-empleo/sexpe/index-ides-idweb.html

➡ GALICIA:

- Secretaría Xeral de Igualdade:
Edificio administrativo San Caetano, s/n
15781 - Santiago de Compostela (A Coruña)
Tel.: 981 957 691 - Fax: 981 957 690
Correo electrónico: igualdade@xunta.es
Web: <http://www.igualdadegalicia.org>
- Servizo Público de Emprego:
Edificio administrativo San Lázaro s/n – 15781 Santiago de Compostela

Tel: 902 125 000

Web: traballo.xunta.es/contenidos/gl/menú.transversal/sgc

►► LA RIOJA:

■ Centro Asesor de la Mujer:

C/ Vara del Rey 42 – 4º - 26071 Logroño

Tel.: 941 271 317 - Fax: 941 271 314

Correo electrónico: buentrat@larioja.org

Web: www.larioja.org/nprioja/default/dafaultpage.jsp?idtab=446887

■ Servicio Riojano de Empleo:

C/ Portales, 46 - 26071 Logroño

Tel: 941 291 618 - Fax: 941 291 642

Web: www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=423403

►► COMUNIDAD DE MADRID:

■ Dirección General de la Mujer:

C/ Alcalá, 253 - 28027 – Madrid

Tel: 917 206 246 - Fax: 917 206 280

Web: www.madrid.org

■ Servicio Regional de Empleo:

C/ Vía Lusitana, 21 – 28025 – Madrid

Tel.: Centralita: 91 580 54 54/ 54 00 - Fax: 91 580 53 88

Correo electrónico: informacion.sre@madrid.org

Web: www.madrid.org

►► MELILLA:

■ Consejería de educación y colectivos sociales

C/ Querol 7, 1º planta. Melilla.

Tel.: 952 699 214 - Fax: 952 699 279

Correo electrónico: mujer@melilla.es / mujermelilla@eresmas.com

Web: www.migualdad.es/mujer/politicas/Melilla.htm

►► REGIÓN DE MURCIA:

■ Instituto de la Mujer:

Avda. Infante D. Juan Manuel, 14 3ª planta Edificio HEFAME

30011 Murcia

Tel.: 968 357 236 / 7 – Fax: 968 357 252

Correo electrónico: contacto@imrm.es

Web: www.imrm.es

■ Servicio Regional de Empleo y Formación:

Avda. Infante D. Juan Manuel, 14 - 30011-Murcia

Tel.: 968 357 563 / 968 357 564

Web: www.sefcarm.es/

►► COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA:

- Instituto Navarro para la Igualdad:
C/ Estella, 7 entreplanta Izq.- 31002 - Pamplona
Tel.: 948 206 604 / 948 206 391- Fax: 948 206 392
Correo electrónico: inigualdad1@cfnavarra.es
Web: www.cfnavarra.es/inam
- Servicio Navarro de Empleo:
C/ Arcadio M^a Larraona 1 – 31008 - Pamplona
Tel.:948 424 400 – Fax: 948 424 470
Correo electrónico: portal.empleo@navarra.es
Web: www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia

►► PAÍS VASCO:

- Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakunde :
C/ Manuel Iradier 36, 3^a planta - 01005 - Vitoria-Gasteiz
Tel.: 945 016700 – Fax: 945 016 701
Correo electrónico: emakunde.@ej-gv.es
Web: www.emakunde.es
- Servicio Vasco de Empleo:
C/ Nieves Cano 29 D – 01006 Vitoria Gastoiz
Tel.: 945 017 750 - Teléfono para demandantes de empleo: 901 222 901
Correo electrónico: info@lanbide.net
Web: www.lanbide.net

►► COMUNIDAD VALENCIANA:

- Dirección General de la Dona:
C/ Náquera nº 9 – 46003 Valencia
Tel.: 961 971 600 – Fax: 961 971 601
Correo electrónico: linminm@gva.es
Web: www.gva.es
- Servici Valencià d'Ocupació y Formació (SERVEF):
C/ Navarro Reverter 2 – 46004 – Valencia
Tel.: 961 971 300/ Fax: 961 971 345/ Teléfono de información: 900 100 785
Correo electrónico: servef@gva.es
Web: www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/inicio

Anexo 3.

Recursos y servicios para la creación de empresas

En este Anexo reflejamos aquellos recursos de carácter estatal, que prestan información y servicios de apoyo y asesoramiento para la creación de empresas. Este listado tiene carácter orientativo, ya que es imposible reflejar todos los que existen; si bien en muchos de los recursos de empleo reflejados en anteriores anexos también existe un departamento o área de asesoría y apoyo al autoempleo, por lo que puedes utilizarlos también para este fin.

1. Administraciones e Instituciones u Organismos Públicos

MINISTERIO DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO

- Instituto de la Mujer
C/ Alcalá, 37
28014 Madrid
Tel.: 91 524 3286/3287
www.migualdad.es/mujer

MINISTERIO DE INDUSTRIA

DGPYME

- Consejo Superior de Cámaras de Comercio
C/ Ribera del Loira, 12
28042 Madrid
Tel.: 902100096
www.camaras.org

2. Asociaciones empresariales y sindicales

- FEDEPE. Federación española de mujeres directivas, ejecutivas, profesionales y empresarias
C/ O'Donnell, 43 - 1º A
28009 Madrid
Tel.: 91 436 18 976 - Fax: 91 576 40 67
Correo electrónico: fedepe@mujeresdirectivas.es
<http://www.mujeresdirectivas.es>

► FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS

C/ Ribera de Curtidores, 3
28005 Madrid
Tel.: 91 539 02 38 - Fax: 91 527 03 02
<http://www.fmujeresprogresistas.org/>

► UATAE. Unión de asociaciones de trabajadoras autónomas y emprendedoras

C/ Ciudad Real, 5 local
28045 Madrid
Tel.: 91 530 07 38 - Fax: 91 101 23 66
Correo electrónico: uatae@upta.es www.uatae.es
<http://www.uatae.es/default.aspx>

► Federación Española de Mujeres Empresarias, Negocios y Profesionales. (FEMENP)

C/ Fortuna, 3 1ºIzqda.
28010 Madrid
Tel.: 913196669 / 913196219
Fax. 913196543
www.femenp.net

► Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa (OMEGA)

C/ Pº San Francisco de Sales, 26 2ºA
28003 Madrid
Tel.: 913992861
Fax. 913995138
www.mujeresempresarias.org

► Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA)

C/ Maudes 51, 8º
28003 Madrid
Tel.: 913956393 / 26
Fax. 915354425
www.upta.es

3. Fundaciones y asociaciones para la creación de empleo

► FIDEM Fundación internacional de la dona emprendedora

<http://www.fidem.net/>

⇒ Banco Mundial de la Mujer.

Apoya a las mujeres en la creación de empresas: asesoramiento, financiación, formación y comercialización.

Fundación laboral www en España

C/ Villanueva, 31-1º dcha.

28001 Madrid

Tel.: 914354703

Fax 915768026

www.bancomujer.org

El Banco Mundial de la Mujer ofrece asesoramiento on-line gratuito para la creación de empresas: trámites, formas jurídicas, financiación, ayudas,

www.autoempleomujer.com

⇒ Fundación Mujeres

C\ Raimundo Lulio, 1,

28010 Madrid,

Tel.: 91 591 24 20

www.fundacionmujeres.es

e-mail: mujeres@fundacionmujeres.es

4. Servicios para crear empresas y constitución de empresas por vía telemática

► Ayudas.net

Subvenciones en la red
www.ayudas.net

► Crearempresas.com

Proyectos para crear empresa
www.crearempresa.com

► Empresarias.net . (Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres)

Servicio que acerca a las emprendedoras y empresarias a las nuevas tecnologías, ofreciéndoles asesoramiento gratuito
www.e-empresarias.net

► E - leusis.net. (La Ciudad de las Mujeres en Red).

Es un portal de conocimiento y negocios en Internet, pensado desde los deseos y necesidades de las mujeres.
www.e-leusis.net

► Emprendedoras en Red. (Comunidad Virtual de Mujeres Emprendedoras)

www.emprendedorasenred.com

► Innovapyme

Herramienta interactiva que permite obtener enlaces y descargarse información relacionada con las pymes y micropymes entorno a la innovación tecnológica
www.innovapyme.com

► Pymes.pyme

Portal de Pymes autónomos/as y emprendedores/as
www.apymes.es

► Createca.com. (Servicios y Recursos de la Red para Emprendedores/as)

Tel.: 902364757
www.createca.com

Anexos

de apoyo a los
bloques
de actividades

Anexos bloque 1

Anexo 1.1 Concepto de expectativa

Expectativas

(Del lat. *expectatum*: mirado, visto)

Esperanza de realizar o conseguir algo.

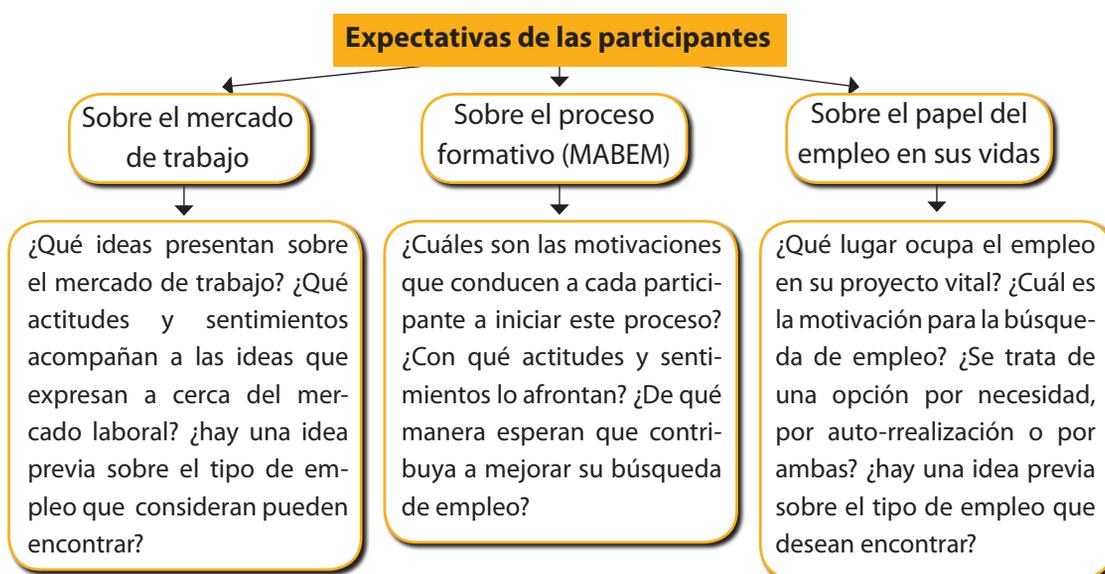
Posibilidad razonable de que algo suceda.

Posibilidad de conseguir un derecho, una herencia, un empleo u otra cosa, al ocurrir un suceso que se prevé.

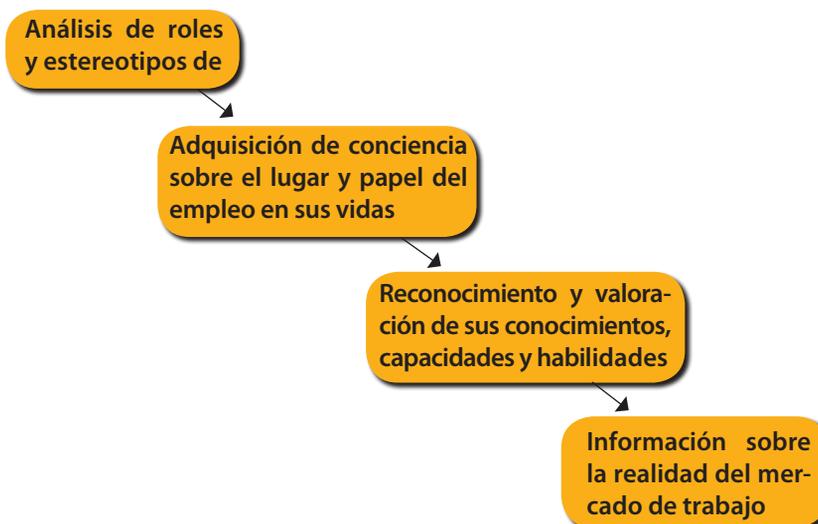
(Real Academia Española de la Lengua)

Anexo 1. 2 Análisis de expectativas

Antes del proceso



Durante el proceso

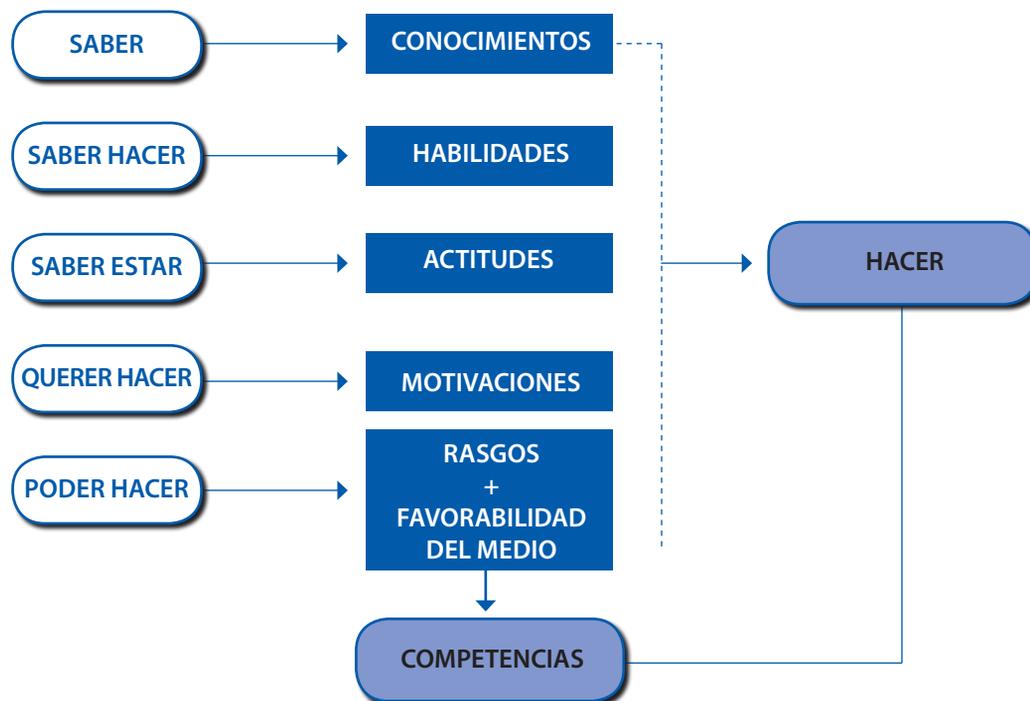


Final del proceso

Reformulación de la demanda
Cambio personal respecto a sí y al entorno
Puesta en marcha de estrategias de búsqueda de empleo

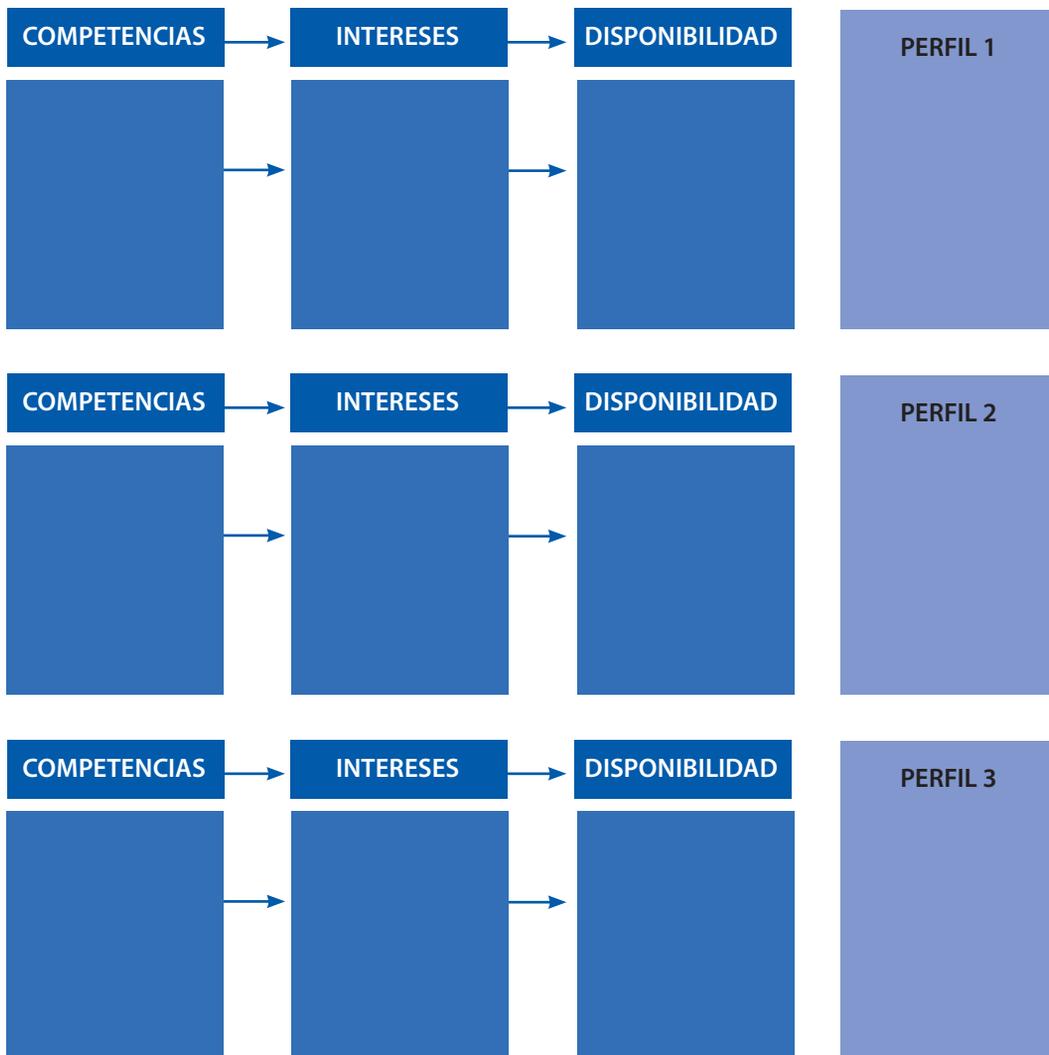
Anexos bloque 2

Anexo 2. 1 Componentes de la competencia profesional



Anexo 2. 2 Perfiles profesionales

Perfiles profesionales



Anexos bloque 3

Anexo 3. 1 Análisis del mercado de trabajo

Actividad económica:

- ▣▣▣▣➔ Sectores emergentes: han creado empleo
- ▣▣▣▣➔ Sectores en recesión: están destruyendo empleo

Empleo:

- ▣▣▣▣➔ Población activa
- ▣▣▣▣➔ Población desempleada
- ▣▣▣▣➔ Tipos de empleo
- ▣▣▣▣➔ Condiciones de trabajo
- ▣▣▣▣➔ Tipos de contrato

Anexo 3. 2

Estadísticas desagregadas por sexo

Tasas de actividad, ocupación y paro

Nueva Metodología: EPA 2005

										2009			
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim
Ambos sexos	Tasa de actividad	53,41	54,63	55,91	56,74	57,72	58,58	59,12	60,13	60,15	60,06	59,81	
	Tasa de ocupación	47,74	48,29	49,56	50,75	52,70	53,72	54,03	51,77	49,70	49,29	49,09	
	Tasa de paro	10,63	11,62	11,37	10,56	8,70	8,30	8,60	13,91	17,36	17,92	17,93	
Mujeres	Tasa de actividad	40,96	42,72	44,47	45,79	46,95	48,56	49,37	51,38	51,51	51,55	51,51	
	Tasa de ocupación	34,71	35,79	37,54	39,13	41,50	43,05	43,94	43,6	42,23	42,11	42,15	
	Tasa de paro	15,25	16,22	15,60	14,55	11,61	11,36	11,00	15,14	18,01	18,31	18,16	
Hombres	Tasa de actividad	66,55	67,16	67,92	68,19	68,95	69,00	69,23	69,21	69,11	68,89	68,44	
	Tasa de ocupación	61,47	61,42	62,17	62,90	64,37	64,81	64,51	60,24	57,46	56,75	56,29	
	Tasa de paro	7,62	8,54	8,46	7,76	6,64	6,06	6,83	12,96	16,86	17,62	17,75	

Fuente: Instituto de la Mujer

Anexos bloque 4

Anexo 4. 1

Ocupaciones y puestos de trabajo



Anexo 4. 2

Ejemplos de sectores, ocupaciones y puestos de trabajo

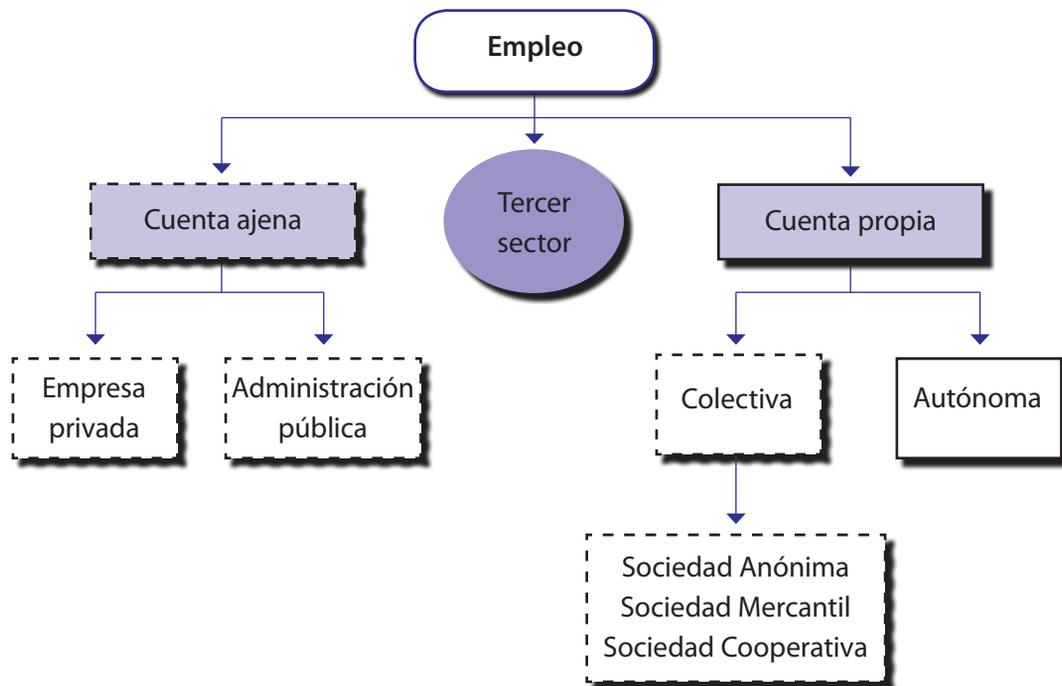
Sector de actividad	Educación (sector educación)
Ocupaciones	Educación infantil
Puestos de trabajo	Directora de Escuela Infantil, Profesora de educación infantil, Psicóloga, Pedagoga, Auxiliar de Cuidado Infantil, Cocinera, Limpieza

Sector de actividad	Construcción
Ocupaciones	Construcción de vivienda
Puestos de trabajo	Arquitecta, Arquitecta técnica, Encargada/Capataz de obra, Albañil, Peona albañil, Electricista, Soldadora, Fontanera, Soladora, Yesadora

Sector de actividad	Industria química
Ocupaciones	Laboratorio farmacéutico
Puestos de trabajo	Bioquímica/Jefa de laboratorio, Ayudante de laboratorio, Operaria de laboratorio

Anexos bloque 5

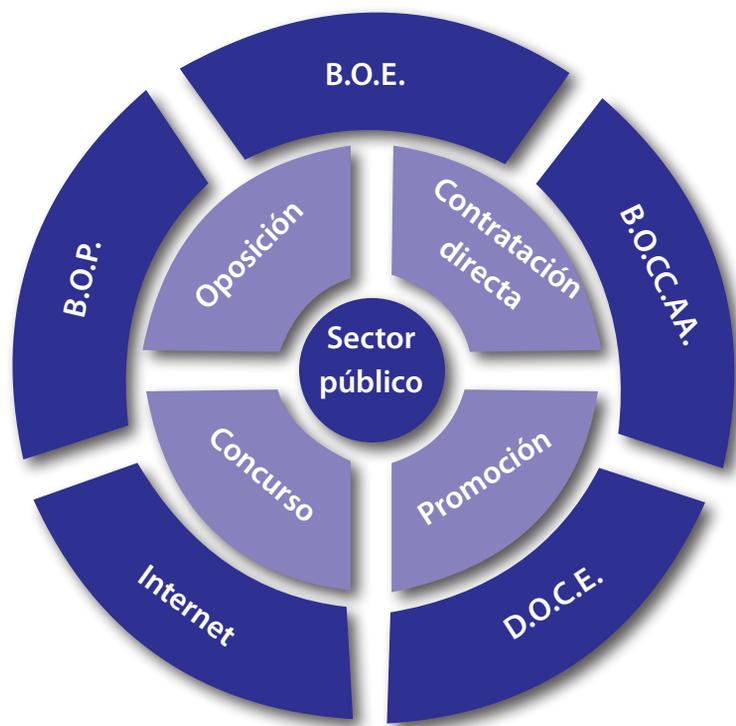
Anexo 5. 1 Mercado laboral



Anexo 5. 2

Empleo público.

Formas de acceso



Anexo 5. 3 Métodos de búsqueda



Anexo 5. 4

Agenda de Empleo. Tareas

Sistematizar contactos y direcciones de interés (a través de prensa, teléfono, personas de contacto, Internet).

Preparar el CV.

Consultar anuncios. Periodicidad (una vez al día, una vez cada dos días, dos veces a la semana). Horario.

Redactar correos electrónicos y cartas de presentación para anuncios concretos.

Visitar centros de empleo.

Anexo 5. 5

Claves para organizar la búsqueda

- ⇒ Elaborar un listado de contactos.
- ⇒ Elaborar un listado de sitios necesarios a los que acudir.
- ⇒ Asegurarse un punto de acceso a Internet, con una cuenta de correo electrónico para recibir ofertas y para enviar el CV.
- ⇒ Organizar el tiempo:
 - Es preferible dedicar dos horas cada día que 16 horas un día a la semana y ninguna el resto.
 - Planificar las tareas y evaluar los resultados.
 - Establecer un orden de prioridad de actividades de cada día dándole un tiempo a cada una.

Anotar cómo y cuándo realizar las diferentes tareas para la búsqueda de empleo: cuántas horas al día o a la semana, cómo darse a conocer, dónde obtener direcciones, cómo y cuándo contactar con las empresas.

Anexos bloque 6

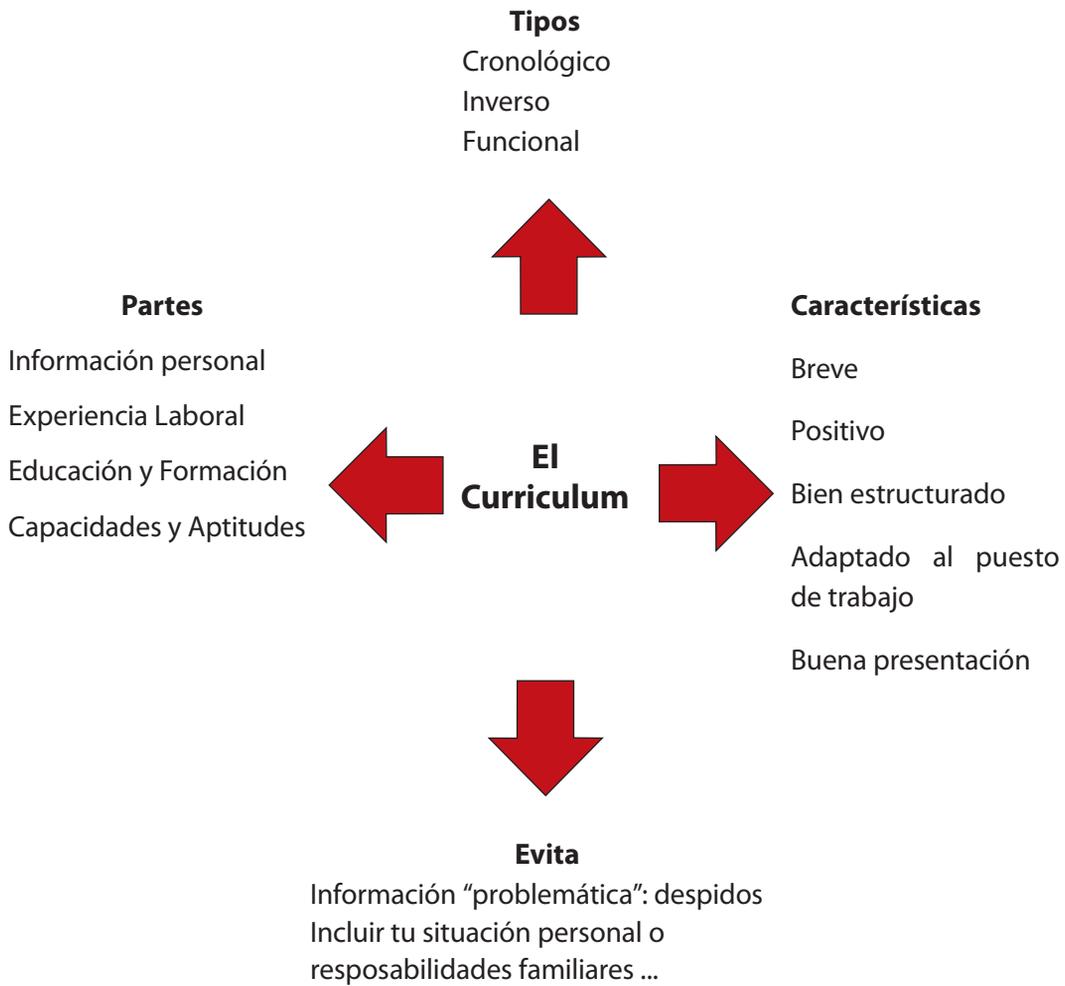
Anexo 6. 1

Partes del curriculum vitae



Anexo 6. 2

EL curriculum vitae



Anexo 6.3

Carta de presentación

Cuándo hay que enviarla

- ⇒ Siempre que tengas que mandar tu CV.
- ⇒ Para presentarte a una empresa que te interesa aunque no hayan ofertado una vacante.
- ⇒ Para concurrir a una oferta concreta, que has conocido a través de un anuncio de la prensa, en una página web o por cualquier otro medio.

La carta SIRVE PARA:

- Introducirte, contar lo que sabes hacer.
- Plantear lo que deseas: ser tenida en cuenta en caso de requerir ampliar su plantilla, participar en un proceso de selección, realizar una entrevista, etc.

Anexo 6. 4

Ejemplo de una carta de presentación

Una carta de presentación consta de las siguientes partes:

Lugar y fecha actual

Referencia del anuncio _____

Datos personales

Datos empresa/Persona de referencia

Estimado/a Sr./a X:

Oferta o convocatoria
a la que te presentas

Resumen del CV:
aspectos relevantes en
relación con el puesto

Tu objetivo:
Acceder a una entrevista
tomar parte en el proceso de selección

Despedida esperando respuesta y saludo

Firma

Nombre completo

Anexo 6. 5**Reglas prácticas para escribir una carta de presentación**

- Utilizar una sola hoja, de tamaño DIN A-4.
- Dejar amplios espacios entre párrafo y párrafo.
- Aplicar al texto unos márgenes de 3 cm. aproximadamente por la izquierda y de 2 cm. por la derecha.
- Escribir en ordenador, si te es posible, excepto si se indica expresamente que lo hagas a mano, utilizando doble espacio.
- Incluir claramente tus señas completas: dirección postal (calle, nº, escalera, piso, código postal...), dirección de correo electrónico y teléfono de contacto.
- Indicar la referencia que suele aparecer en la cabecera o al pie de muchas ofertas de empleo.

Anexo 6. 6

Tipos de entrevista

Según el tipo de preguntas que te planteen:

- ⇒ **DIRECTIVA:** El equipo que entrevista, dirige la conversación y hace las preguntas; responder ajustándose al tema que se plantea en cada pregunta.
- ⇒ **NO DIRECTIVA:** preguntas abiertas y generales, a modo de conversación.
- ⇒ **MIXTA:** Alterna los dos tipos anteriores.

Según el contexto, el clima y el ambiente:

- ⇒ **ENTREVISTA INFORMAL:** Utiliza un tono distendido, mezcla preguntas con comentarios y se desarrolla en espacios poco formales.
- ⇒ **ENTREVISTA "ESTÁNDAR":** Saludo y presentación; Conversación "para romper el hielo"; Introducción al motivo de la entrevista; Preguntas y respuestas tema central; Despedida.
- ⇒ **ENTREVISTA CUALIFICADA:** Puede adoptar formas diversas como: entrevista en grupo, aplicación de dinámicas de grupo.

Anexo 6. 7

Las fases de la entrevista

➤ SALUDO INICIAL Y CHARLA INFORMAL

➤ REGLAS DEL JUEGO

La persona que entrevista define el objetivo de la entrevista y los intereses de la empresa.

➤ PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Las preguntas sobre:

- Estudios y nivel de cualificación.
- Trayectoria profesional.
- Capacidades, aficiones y actividades de ocio y cultura.
- Auto-imagen personal, autoconocimiento.
- Disponibilidad para el trabajo en cuestión.
- Objetivos laborales y salariales.
- Expectativas y motivaciones.

➤ FINAL DE LA ENTREVISTA Y DESPEDIDA

Es la oportunidad de hacer alguna pregunta. La despedida debe ser cordial y amable. Muestra tu disposición para nuevos contactos y agradece su interés por tu CV.

Anexos bloque 8

Anexo 8. 1 Análisis de pre-viabilidad

Análisis de pre-viabilidad

¿Qué vendo?/ ¿Qué ofrezco?	<i>Tengo un producto o servicio definido</i>
¿Se compra lo que vendo?	<i>Análisis de la demanda del mercado</i>
¿Quién me compra lo que vendo?	<i>Definición de la clientela/Segmentación del mercado</i>
¿Me compran el producto/servicio a un precio suficiente como para cubrir costes y generar ganancia?	<i>Solvencia de la demanda, viabilidad de la empresa</i>
¿Dónde vendo mi producto?/ ¿Dónde me lo compran?	<i>Canales de distribución, política de comercialización</i>

Anexo 8. 2

Viabilidad empresarial

Hablamos de:	Capacidad para:	Tipo de viabilidad
La cantidad de trabajo a realizar; y la cantidad de inversión económica necesaria	Producir de forma eficiente, en condiciones de calidad y precio	Productiva o del trabajo
Bienes y servicios que se venden en el mercado	Vender las mercancías o servicios para sostenerse y crecer en el mercado	Comercial
Precio que compense los costos y los esfuerzos (los costos del trabajo y del capital)	Generar retornos superiores a las inversiones	Económico-financiera

Anexo 8. 3

Perfil emprendedor

Hablamos de:	Capacidad para:
Inversión económica	Conseguir financiación, aunque el capital inicial sea reducido.
Capacidad de riesgo	Tomar decisiones aunque no se tenga toda la información necesaria y todas las claves para tomarla.
Autonomía personal y capacidad de organización	No depender de otras personas para desarrollar y hacer crecer su puesto de trabajo. Saber definir su propio puesto de trabajo, sus funciones y tareas y las de otras personas.
Adaptación	Adaptarse a situaciones cambiantes del mercado laboral. Saber adaptar su negocio a los cambios del mercado.
Implicación	Adaptarse a las exigencias de dedicación y horarios que requiere la actividad. No tener horarios.

Anexo 8. 4

Tipos de sociedad

Tipo de empresa	Nº Socias	Capital mínimo	Responsabilidad	Régimen fiscal
Empresaria individual	1	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF. Estimación directiva u objetiva
Comunidad de bienes	2 o más	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF. Estimación objetiva
Sociedad civil	2 o más	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF. Estimación objetiva
Sociedad limitada	1 mín.	3.000 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sociedades
Sociedad anónima	1 mín.	60.101,21 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sociedades
Sociedad limitada laboral	3 mín.	3.000 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sociedades
Sociedad limitada Nueva Empresa	1 mín.	3.012 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sociedades
Sociedad cooperativa	3 mín	1.800 €	Según estatutos	Impuesto sociedades –régimen fiscal especial–



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

