

PROGRAMA CLARA



Programa de Formación
dirigido a promover la
inserción laboral de las
mujeres

Aproximación práctica a la orientación e intermediación laboral: Metodología y herramientas

Raquel Jiménez Manzano
jimenezmanzanoraquel@gmail.com



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

PROGRAMA CLARA



Programa de Formación
dirigido a promover la
inserción laboral de las
mujeres

CONTENIDOS

- ¿Dónde nos encontramos?
- **Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo**
 - Bases de la nueva relación.
 - Facilitadora
 - Participante
- **Fase transversal: Intermediación empresarial.**



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



“Yo no deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino que sobre ellas mismas”.

**Mary Wollstonecraft, (1759-1797),
autora de “Vindicación de los derechos de la mujer”**



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



"El respeto de la dignidad de las personas comienza por reconocer su existencia, su individualidad"

Laura Gúzman Stein. Catedrática de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

El programa CLARA tiene como finalidad:



"incrementar la **empleabilidad** y la **participación social** de las mujeres en situación o riesgo de exclusión con el objetivo de que las participantes logren una **autonomía e independencia**, mejorando sus **expectativas y su calidad de vida**. “





Difusión del programa CLARA



Chiclana contará en 2017 con el programa de formación a mujeres 'Clara'



28 desempleadas en situación de vulnerabilidad inician el programa CLARA en Tomelloso

02 Mayo 2017
Francisco Navarro / TOMELLOSO



Noticias relacionadas



Provincia
Repunta ligeramente la tasa de criminalidad en la provincia
PerCam
FERIA NACIONAL DEL CAMPO



Haz clic para habilitar Adobe Flash Player

Está en: Inicio > Áreas Municipales > Consumo > Comercio Ambulante y Mercadillo

El Ayuntamiento presenta el programa 'CLARA' dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad para facilitar su inserción laboral

Volver

Imprimir



La teniente de alcalde, portavoz del Equipo de Gobierno y concejala de Asuntos Sociales e Igualdad, Reyes Chamorro, ha presentado el programa "CLARA" dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad y con dificultad de inserción laboral cuyo objetivo es incrementar la empleabilidad de estas mujeres y mejorar sus expectativas y su calidad de vida, a través de su desarrollo personal y una mejor cualificación para el empleo.

Reyes Chamorro ha explicado que el Ayuntamiento ha sido elegido entre 12 entidades locales para que a través

Merida Martes, 14 marzo 2017

Última actualización 17:49

El Programa Clara ofrecerá itinerarios de búsqueda de empleo a mujeres desempleadas

Me gusta 0 Twitter Facebook G+ 0

La delegada de Igualdad de Género Ana Argonones, ha presentado el Programa Clara, un programa de formación dirigido a promover la inserción laboral de mujeres con especiales dificultades para la inserción laboral.



PUERTO REAL SE BENEFICIARA DEL PROGRAMA "CLARA" DE INSERCIÓN LABORAL

REDACCIÓN — 11 ENERO 2017

COMPARTIR EN f t g+ e in



EL AYUNTAMIENTO DE GRANADA IMPULSA UN PROGRAMA PARA QUE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD CONSIGAN UN TRABAJO

El Programa Clara proporciona a 25 mujeres adquirir hasta final de año la formación profesional necesaria para afrontar su incorporación al mercado laboral



El Ayuntamiento de Granada pone en marcha el programa Clara por el que 25 mujeres en situación de vulnerabilidad recibirán desde marzo hasta el próximo mes de noviembre formación dirigida a facilitar su inserción en el mercado laboral.

El alcalde de Granada, Francisco Cuenca, ha mostrado durante la presentación del curso el compromiso del Ayuntamiento de Granada con la puesta en marcha de políticas dirigidas a acabar con la "gran brecha" que existe en materia de igualdad de género.

"Lamentablemente" —ha dicho— "la realidad en nuestro país es que la mujer sigue teniendo menos oportunidades, se ha visto más afectada por las consecuencias de la crisis y, además, continúa sufriendo diferencias tremendas tanto en el acceso al mercado laboral como en la remuneración de sueldos dignos".

De hecho, tal y como ha explicado, más de 350 mujeres han solicitado inscribirse en el programa Clara. puesto en



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



Selección de las beneficiarias

- Víctimas de violencia de género
- Responsables de núcleos familiares
- Mayores de 45 años sin titulación
- Pertenecientes a minorías étnicas
- Inmigrantes
- Con discapacidad
- Reclusas



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Paralelamente...



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



Fase de motivación

SE HA TRABAJADO:

- La **autoestima**,
- La adquisición de habilidades sociales y para el aprendizaje,
- La **autonomía personal** y
- La motivación para el empleo.





Fase de motivación

SE HA TRABAJADO:

- La autoestima,
- La adquisición de habilidades sociales y para el aprendizaje,
- La autonomía personal y
- La motivación para el empleo.

EMPODERAMIENTO - INDIVIDUAL - GRUPAL



Arcos de la Frontera.



Vilagarcía





Fase de motivación

EMPODERAMIENTO

“...el empoderamiento debe consistir en introducir dentro del proceso de la toma de decisiones a las personas que se **encuentran fuera del mismo**. Ello pone un fuerte énfasis en el acceso a las estructuras políticas y a los procesos formalizados de toma de decisiones y, en el ámbito económico, en el acceso a los mercados y a los ingresos que les permitan participar en la toma de decisiones económicas. Todo ello remite a personas capaces de aprovechar al máximo las oportunidades que se les presentan sin o a pesar de las limitaciones de carácter estructural impuestas por el Estado. Dentro de la interpretación generativa del poder (poder para) el empoderamiento **incluye procesos en que las personas toman conciencia de sus propios intereses y de cómo estos se relacionan con los intereses de otros**, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y, de hecho, influir en tales decisiones”.

Jo Rowlands (1997). Geógrafa británica





Fase de motivación

Además, hemos empezado a trabajar:

- Necesidades
- Demandas
- Conocimientos
- Expectativas



Las Palmas de Gran Canaria





"Nuestra investigación demuestra que el **aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha sido el mayor motor de crecimiento global y de competitividad.** Además, un creciente número de estudios están demostrando vínculos positivos entre la participación de las mujeres en los equipos de toma de decisiones y el desarrollo de las empresas", subraya France-Massin.





Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

OBJETIVO:

- Orientar en la formulación de su proyecto profesional.
- Individualizado
- Único
- Intransferible

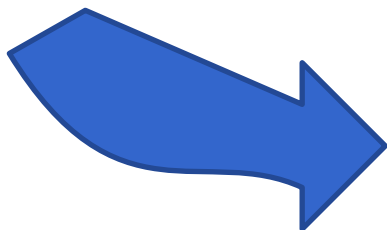




Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

TRABAJAR **INDIVIDUALMENTE** :

- Necesidades
- Demandas
- Conocimientos
- Expectativas



AUTOCONOCIMIENTO

TOMA DE DECISIONES

EMPODERAMIENTO

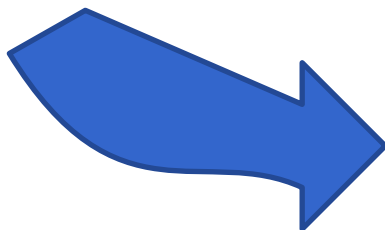




Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

TRABAJAR **INDIVIDUALMENTE** :

- Necesidades
- Demandas
- Conocimientos
- Expectativas

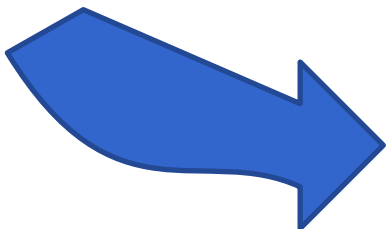


Fuente: Fundación Gaztelan. Transforma, 2011



Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

TRABAJAR INDIVIDUALMENTE :



ACOMPAÑAMOS



1. Informar sobre la fase en la que estamos.
2. Establecer el marco de la nueva relación.
3. Delimitar los objetivos.
4. Definir las dificultades.
5. Análisis de posibilidades y alternativas.
6. Toma de decisiones.

Fuente: Fundación Gaztelan. Transforma, 2011





Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

TRABAJAR INDIVIDUALMENTE :



ACOMPAÑAMOS

- 7. Acciones a realizar y planificación.
- 8. Seguimiento y evaluación.



Fuente: Fundación Gaztelan. Transforma, 2011





Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

Formalización del itinerario.

Redacción de un documento entre las partes (profesional y cliente) donde se recoge el plan de acciones establecido y los compromisos que cada una de las partes asume.





Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

Toma de decisiones

Cambios en el entorno familiar

Negociación

AUTONOMIA
VISIBILIZACIÓN
PARTICIPACIÓN

Compromiso

“...el empoderamiento debe consistir en introducir dentro del proceso de la toma de decisiones a las personas que se encuentran fuera del mismo (...) incluye procesos en que las personas toman conciencia de sus propios intereses y de cómo estos se relacionan con los intereses **de otros**, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y, de hecho, influir en tales decisiones”.

Jo Rowlands (1997). Geógrafa británica





Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

¿Cómo nos situamos?:

Habilidades	Dónde	Cómo
- Motivación. - Capacidad de espera - Capacidad de escucha - Capacidad para motivar y empoderar - Capacidad para destacar habilidades, competencias...		



Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

¿Cómo nos situamos?:

Habilidades	Dónde	Cómo
- Motivación. - Capacidad de espera - Capacidad de escucha - Capacidad para motivar y empoderar - Capacidad para destacar habilidades, competencias...	FACILITADORAS	





Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

+Información profesional para el
empleo sobre:

- mercado de trabajo
- acciones de formación
- servicios y recursos

+Aprendizaje de técnicas e
instrumentos de búsqueda de
empleo

+Motivación y empoderamiento para
proacción.

+Desarrollo de aspectos personales
o de perfil psicosocial para el
empleo:

- comunicación
- disponibilidad
- atribución causal
- autoimagen
- orientación al logro

+Orientación profesional individual
+Orientación vocacional y elección
de ocupación
+Elaboración de planes personales
de inserción
+Elaboración y desarrollo de
itinerarios personalizados de
inserción





Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo

A tener en cuenta

Las tensiones que se crean cuando con la intención de ayudar se proponen ideas y/o se proponen actividades.

Demandas ajenas al proceso de intermediación sociolaboral.

Dificultades y complicaciones que aparecen como consecuencia de la situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión.





Fase de información y orientación para la definición del perfil profesional y búsqueda de empleo





Fase de formación

**Detección de nicho de empleo: Cuidado
de los jardines públicos**

**Propuesta:
Curso con
prácticas sobre
jardinería**

**Empresa ofrece
prácticas a 5
mujeres**

**Durante las
prácticas el
empresario está
satisfecho**

POR.....

**Al finalizar las
prácticas NO
CONTRATA**





Fase de formación

**Detección de nicho de empleo: Cuidado
de los jardines públicos**

**Propuesta:
Curso con
prácticas sobre
jardinería**

POR.....



**Durante las
prácticas el
empresario está
satisfecho**

**prácticas NO
CONTRATA**



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



Fase de formación

Mujeres en mundos de hombres

Pintoras en el sector de la construcción

Ibáñez Pascual, Marta **“Mujeres en mundos de hombres: pintoras en el sector de la construcción”**
(2011)

Fuente: [Social Science Open Access Repository](#)

Marta Ibáñez Pascual es profesora de Sociología de la
Universidad de Oviedo.

Tres grandes grupos de barreras:

1. Los problemas de **conciliación**.
2. Las **propias peculiaridades del sector** (dependencia del ciclo económico, gran porcentaje de microempresas y alta subcontratación, trabajo temporal, intrusismo profesional).
3. **Estereotipos de género**. Más dificultades de ACCESO a este tipos de trabajos
 - Luchar contra la idea de la menor fuerza física.
 - Están transgrediendo una norma social y se le hace ver y sentir dicha transgresión.
 - No son bienvenidas



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



Fase de formación

Mujeres en mundos de hombres

Pintoras en el sector de la construcción

Factores facilitadores:

1. «Ir con la marcha de los tiempos».
2. Socialización previa en el sector (por redes familiares o formación anterior).
3. Estrategias comunes en el proceso de inserción: Comprensión de cierto rechazo previo por parte de algunos compañeros, el esfuerzo por la adaptación o el efecto de demostración.

Ibáñez Pascual, Marta **“Mujeres en mundos de hombres: pintoras en el sector de la construcción”**
(2011)

Fuente: [Social Science Open Access Repository](#)

Marta Ibáñez Pascual es profesora de Sociología de la
Universidad de Oviedo.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



Fase transversal:

Intermediación con el empresariado



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



Fase transversal:

Las percepciones que el empresariado tiene respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral (derivadas de roles y estereotipos de género), inciden sobre las oportunidades que el mercado laboral ofrece a las mujeres y se traducen en prácticas discriminatorias que afectan tanto al acceso al empleo de las mujeres como a su participación y promoción en las empresas

DESAPROVECHANDO





Fase transversal:

ARGUMENTOS PARA UNA CULTURA EMPRESARIAL IGUALITARIA

1.1. UNA EMPRESA IGUALITARIA **CUMPLE LA LEY**

1.2. UNA EMPRESA IGUALITARIA OBTIENE **VENTAJAS ECONÓMICAS**

1.3. UNA EMPRESA IGUALITARIA INTEGRA EN SU PLANTILLA A LAS MUJERES, YA QUE SON CLAVE EN EL **DESARROLLO**

EMPRESARIAL

1.4. UNA EMPRESA IGUALITARIA ES UNA **EMPRESA ÉTICA**

1.5. UNA EMPRESA IGUALITARIA MEJORA SU **IMAGEN**

1.6. UNA EMPRESA IGUALITARIA **OPTIMIZA SUS RECURSOS HUMANOS PARA INCREMENTAR SU**

EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD





Fase transversal:



Recomendaciones para realizar una intermediación en clave de género:

- Realizar un acercamiento a las empresas mostrándoles los beneficios que les puede reportar la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión y las prácticas igualitarias.
- Informar a las empresas sobre las novedades legislativas.
- Asesorar a las empresas sobre el cómo realizar una gestión de los recursos humanos desde una óptica igualitaria.
- Contar con argumentos para rebatir posiciones sexistas entre el empresariado.
- Informar a las empresas sobre los diversos distintivos y reconocimientos en torno a la Responsabilidad Social y la Igualdad.





Fase transversal:



Realizar un acercamiento a las empresas mostrándoles los beneficios que les puede reportar la incorporación de mujeres en riesgo de exclusión y las prácticas igualitarias.

 Medidas de mejora	Estimación de la inversión por parte de la empresa	Estimación de beneficios	Balance costes/beneficios
Horario de entrada/salida flexible para que tanto las mujeres como los hombres puedan compatibilizar sus responsabilidades familiares con las laborales	Gastos de suministros, luz, agua, calefacción, aire acondicionado...	Se mejora el rendimiento. Se mejora el compromiso con la empresa. Se reduce el absentismo laboral.	Positivo para la empresa, supone un ahorro de costes a medio-largo plazo.
Jornada intensiva los viernes (recuperando las horas a lo largo de la semana)	Ninguna	Se mejora la satisfacción y, por tanto, el rendimiento. Se recortan los costes del mantenimiento de las instalaciones de la tarde del viernes.	Positivo para la empresa, no implica coste y se percibe como un beneficio por el personal.
Contratación de mujeres que han sido víctimas de violencia de género	Ninguna	Beneficios económicos de las bonificaciones para la contratación de este colectivo. Se mejora la imagen social de la empresa.	Positivo para la empresa, supone un beneficio económico directo y a la vez indirecto por la mejora de la imagen social ante una sociedad donde los/as consumidores cada vez son más exigentes.





Fase transversal:



Informar a las empresas
sobre las novedades
legislativas.

Si se presentan a concursos públicos, ofrecerles información sobre la Ley 31/2007 de 30 de octubre, ya que se establece que en los criterios de valoración en la contratación pública se tengan en cuenta criterios sociales, y la contratación de mujeres en estas empresas les puede beneficiar a la hora de competir con otras empresas en licitaciones públicas.

Comentar que otras empresas de la zona ya han recibido/o van a recibir la información, posiblemente no querrán desconocer una información que van a recibir otras empresas posiblemente de la competencia





Fase transversal:

Contar con argumentos para rebatir posiciones sexistas entre el empresariado.

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

Las mujeres no tienen capacidades físicas
suficientes

CUÁL ES LA REALIDAD...

Las mujeres llevan realizando trabajos de gran dureza a lo largo de la historia. En las épocas de Guerras, como en la Guerra Civil española las mujeres sustituyen a los hombres, que están en el frente, en sus empleos, incluso en sectores supuestamente con necesidad de fortaleza física como es la metalurgia, la construcción...

Hoy en día muy pocos trabajos necesitan una gran fuerza física, ya que las nuevas tecnologías y el desarrollo de procedimientos nuevos aligeran en buena medida las tareas pesadas. La utilización de soportes que reducen las tareas pesadas ha dignificado muchos trabajos, mejorando las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, especialmente en términos de salud laboral. Prueba de ello es la utilización de:

- medios mecánicos: grúa, carretilla, mesas elevadoras, carros de plataforma elevadora, cajas y estanterías rodantes
- medios que antes no se utilizaban: "carrito de la compra" para el reparto de la correspondencia
- materiales ligeros: carros de los/as barrenderos/as, antes de hierro, ahora de aluminio.





Fase transversal:

Contar con argumentos para rebatir posiciones sexistas entre el empresariado.

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

Las mujeres tienen mayor absentismo que los hombres.

CUÁL ES LA REALIDAD...

El absentismo no está relacionado con la disponibilidad ni la conciliación de la vida familiar y profesional, sino con condiciones laborales desfavorables, de modo que es en los puestos de más baja cualificación con escaso reconocimiento y salarios bajos donde se produce mayor absentismo. El estudio que demuestra estos factores como condicionantes del absentismo, muestra además que el nivel de ausencias de los hombres es cuatro décimas superior al de las mujeres²¹



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

- Contar con argumentos para rebatir posiciones sexistas entre el empresariado.

EL EMPRESARIADO PIENSA QUE.....

La incorporación de mujeres en sectores de actividad masculinos es difícil por la falta de infraestructuras adecuadas para equipos mixtos de empleados y empleadas

CUÁL ES LA REALIDAD...

La legislación pauta las condiciones básicas de infraestructura, adaptados a los diferentes sectores de actividad, ligadas, entre otras, a las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Estas normas son de obligado cumplimiento y tienen en cuenta el nº de trabajadores/as, el sexo y las posibles discapacidades. Según la Guía Técnica³⁴ para la evaluación y la prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo:

- El nº recomendable de locales de aseo y duchas es de uno por cada 10 trabajadores/as
- Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres o deberá preverse una utilización por separado de los mismos
- Se adaptarán alguno de los retretes a las características especiales de trabajadores/as minusválidos/as

Las diferentes administraciones públicas (central y autonómicas) tienen subvenciones a las inversiones que se realicen para la adaptación de centros de trabajo que incorporen a mujeres, personas con discapacidad...en sus empresas.

La apuesta por unas condiciones de trabajo óptimas no sólo se relaciona con una política de prevención de riesgos laborales, sino que además está ligada a una mayor productividad y mejor clima laboral.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

¿Cuándo se ha conseguido el éxito?



¿Cuándo se ha conseguido el éxito?



¿Cuándo se ha conseguido el éxito?



¿Cuándo se ha conseguido el éxito?



APRENDIZAJE

GESTIÓN DE LAS EXPECTATIVAS



**“Yo no deseo que las mujeres
tengan poder sobre los hombres,
sino que sobre ellas mismas”.**

**Mary Wollstonecraft, (1759-1797),
autora de “Vindicación de los derechos de la
mujer”**

**"El respeto de la dignidad de las personas
comienza por reconocer su existencia, su
individualidad"**

**Laura Gúzman Stein. Catedrática de la Escuela de Trabajo
Social de la Universidad de Costa Rica**



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Gracias



jimenezmanzanoraquel@gmail.com



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro