

Claves y recomendaciones  
para la promoción de la  
inserción sociolaboral de  
mujeres en situación de  
vulnerabilidad

**Editan:**

**Asociación Mujeres Opañel**

Plaza de Cantoria, 2 bajo. 28019. Madrid.

[www.amo.org.es](http://www.amo.org.es)

**Federación de Asociaciones de Madres Solteras**

Calle Bravo Murillo, 4 despacho 13. 28015. Madrid.

[www.federacionmadresolteras.org](http://www.federacionmadresolteras.org)

**Fundación Mujeres**

Calle Ponzano, 7, planta 4ª. 28010. Madrid.

[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)

**Subvenciona:**

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

**Cofinancia:**

Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo

**Diseño, maquetación y realización:**

Pardedós Artes Graficas S.L.

# ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>PRESENTACIÓN</b> .....	5
-----------	---------------------------	---

<b>2.</b>	<b>CARACTERÍSTICAS DE LAS USUARIAS</b> .....	8
-----------	--	---

2.1.	Características generales de los grupos de mujeres analizados .....	8
------	---	---

2.1.	Características sociolaborales de las mujeres participantes en los grupos de referencia del proyecto .....	11
------	--	----

<b>3.</b>	<b>CLAVES PARA UN MODELO DE INTERVENCIÓN EFICAZ</b> .....	18
-----------	---	----

3.1.	Factores que inciden en la empleabilidad .....	18
------	--	----

3.2.	Claves metodológicas de la intervención.....	32
------	--	----

<b>4.</b>	<b>RECOMENDACIONES PARA PROMOVER LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS</b> ...	36
-----------	---	----





## 1. PRESENTACIÓN

Este documento pretende aportar una serie de claves metodológicas, así como un listado de recomendaciones, que mejoren y completen las acciones que se están llevando a cabo en el área de la inserción laboral de mujeres y especialmente de aquéllas pertenecientes a grupos más vulnerables.

Está dirigido tanto a las entidades públicas como a las organizaciones no gubernamentales y organismos privados que desarrollan de forma directa o indirecta medidas destinadas a impulsar, promover y favorecer la mejora de la inclusión socio laboral de las mujeres.

En primer lugar, aporta una visión teórica y técnica, poniendo de manifiesto la imperiosa necesidad de incorporar una perspectiva de género en dichas medidas. Además, se especificará cómo ésta puede implementarse de un modo tangible y concreto, no sólo en la elaboración técnica de proyectos y herramientas, sino también en la intervención directa con las mujeres usuarias de los servicios y dispositivos de empleo.

El documento ha sido elaborado en el marco del Proyecto “El Empleo Igual”, subvencionado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo, con objeto de impulsar el empleo femenino, el emprendimiento, la conciliación laboral y la inserción socio laboral de colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Dicho proyecto, así como su producto final, el presente documento, ha sido realizado por tres organizaciones no gubernamentales de amplio recorrido en la intervención con mujeres y la lucha por la igualdad de género. Las entidades somos las siguientes:



- **Asociación Mujeres Opañel.** Nacida a principios de los años noventa, con el objetivo de trabajar en favor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Oportunidades. En la actualidad es un referente profesional en los ámbitos de la Intervención Social, Inmigración, Empleo, Igualdad de Oportunidades y Familia y Menores.
- **Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS).** Fundada en 1994 para dar respaldo a las diversas organizaciones de familias monomarentales de nuestro país. Sus objetivos son visibilizar a las madres solas como familias titulares de derechos, así como mejorar su situación general, haciendo hincapié en el empleo, la conciliación, la educación o la vivienda.
- **Fundación Mujeres.** ONG que, desde 1994, viene trabajando en diversos ámbitos y líneas de actuación en nuestro país (Empleo, Políticas de Igualdad y Mainstreaming, Violencia de Género, Cooperación al Desarrollo...) de forma que la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Nuestra aportación se nutre, por tanto, de la experiencia acumulada a través de décadas de trabajo y compromiso con los derechos de las mujeres en general y con su capacitación profesional en particular. Además, la especificidad de todas las asociaciones participantes en el proyecto nos permite decir, sin ningún género de dudas, que somos expertas en la materia que nos ocupa.

Así, Mujeres Opañel se centra en las mujeres inmigrantes, FAMS en aquéllas que son cabeza de familias monomarentales y Fundación Mujeres en cuidadoras informales de personas dependientes, especialmente las desempleadas y las mayores de 45 años.

Los tres colectivos, mujeres inmigrantes, madres solas y cuidadoras, son especialmente vulnerables a la pobreza y la exclusión, así como proclives a quedarse fuera de los itinerarios y rutas de inserción laboral que marcan los organismos de empleo que no incorpo-



ran una visión de género. Analizaremos, por tanto, sus dificultades específicas a la hora de conseguir y/o mantener un puesto de trabajo, los factores implicados en su proceso de búsqueda de empleo y en las características del mercado laboral actual, planteando herramientas concretas y recomendaciones a la hora de intervenir con estos colectivos femeninos de mayor riesgo de exclusión social.

Las entidades que hemos participado en este proyecto estamos particularmente convencidas de que sin igualdad real no podemos hablar de Justicia, y que las medidas de acción positiva encaminadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres tendrán como consecuencia una sociedad más justa, igualitaria y sostenible. Sin esta igualdad real el hecho es que las mujeres no son titulares de pleno derecho, sino ciudadanas de segunda. Y esto es algo inaceptable para un estado democrático.

**Los tres colectivos,  
inmigrantes, madres  
solas y cuidadoras,  
son especialmente  
vulnerables a la  
pobreza y la exclusión.**



## 2. CARACTERÍSTICAS DE LAS USUARIAS

Se ha realizado un estudio de las usuarias que a lo largo de 2014 han acudido a los programas de empleo de las entidades socias del proyecto. La muestra representa a 931 mujeres, de las que se han analizado sus características sociales, familiares, administrativas, laborales y económicas. Este perfil nos ayuda a describir cómo son las mujeres que atendemos, a través de las características objetivas que presentamos a continuación.

### 2.1. Características generales de los grupos de mujeres analizados

#### Mujeres inmigrantes

La situación administrativa es una de las variables que influye notablemente sobre la vida de las personas que deciden emigrar. Determina el acceso al sistema de aseguramiento social y sanitario ya que es posible cotizar a la seguridad social, lo que a la vez permite contar con una protección mínima, crea sentimiento de aceptación, empoderamiento e igualdad e influye en su calidad de vida física y emocional, y en la de sus familiares. Por el contrario, la situación administrativa irregular aboca a su incorporación a la economía sumergida, a la falta de garantías, la explotación y condiciona la pérdida de las autorizaciones al no cotizar lo necesario para poder renovar, con la gran carga de angustia que esto supone.

Incluso para las que se encuentran en una situación regular, encuentran sus oportunidades de empleo limitadas a unas cuantas actividades fuertemente feminizadas y relacionadas con el servicio doméstico y actividades tradicionalmente desempeñadas por mu-



jeros. Incluso cuando poseen niveles formativos obtenidos en sus países de procedencia encuentran muchas dificultades para el reconocimiento de la formación y la obtención de empleos relacionados.

Aunque los roles de género son universales, dichos roles están más o menos marcados en determinados países, influenciados por muchas variables como la religión, la educación, las estructuras familiares, por lo que es importante conocer también el ámbito geográfico del que proceden y las creencias y valores en torno al papel de las mujeres que operan en sus entornos de origen.

Por otro lado, el hecho habitual de compartir piso con otras personas ajenas a la familia, en una situación económica precaria, determina sus condiciones de vida. No todas las viviendas a las que acceden tienen las condiciones de habitabilidad necesarias para mantener una vida saludable y digna, tienen que consensuar, en el mejor de los casos, o adaptarse a las reglas de las personas con las que conviven y es posible que se produzcan dificultades para el aseo o hacer la colada, pudiendo generar conflictos convivenciales y vaivenes emocionales con consecuencias perjudiciales en la empleabilidad y en el deterioro de la imagen personal.

### Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas

Las mujeres que, por un motivo u otro, ejercen la maternidad en solitario (familias monomarentales) se enfrentan con especiales dificultades de conciliación de su vida familiar y profesional. Cuando, además, carecen de los recursos y el apoyo necesarios para la atención a las responsabilidades familiares que ostentan en exclusiva, se encuentran con serios problemas para adaptarse a las condiciones y horarios que ofrece el mercado laboral actual. En muchas ocasiones sólo pueden optar a puestos de trabajo precarios y de baja cualificación que, en términos generales, ofrecen mayor flexibilidad en las jornadas, cronificando así su situación de exclusión social.



La ausencia de una Ley específica para Familias Monomarentales que garantice sus derechos básicos, así como la todavía incipiente visibilización y valoración de las madres solas en nuestra sociedad, colocan a este colectivo en un estado de especial vulnerabilidad que, combinado con otras situaciones psico-sociales tales como pobreza, aislamiento social, baja cualificación, violencia de género o desarraigo, contribuyen a avocarlo a una precariedad laboral que, lejos de facilitar su inclusión socio-laboral, genere mayores situaciones de tensión, tanto en el ámbito profesional como familiar.

### Mujeres cuidadoras familiares de personas dependientes

El desigual reparto de responsabilidades familiares condiciona la definición del propio proyecto vital de mujeres y hombres. Este hecho tiene como efecto inmediato, en parte de los casos, que las mujeres no se incorporen al mundo laboral (el 10% de nuestras usuarias), y en otros casos, las entradas y salidas asociadas al cuidado, primero relacionado con la maternidad y el cuidado de menores, después por el cuidado de otras personas dependientes. Cuantos más años dedicados, más personas atendidas, más cercano sea el parentesco y más dependencia implique, menores son las oportunidades de empleo.

Muchas de las mujeres que se incorporan a la actividad laboral desde esta situación, ya sea por decisión propia o debido a necesidades económicas familiares, plantean problemas respecto a su relación con el empleo. Trabajar la centralidad del empleo en estos perfiles es fundamental para evitar que las relaciones laborales puedan ser entendidas incluso, como un castigo o una cosa extraña e independiente de su itinerario de vida.



## 2.1. Características sociolaborales de las mujeres participantes en los grupos de referencia del proyecto

El perfil de las mujeres que ha sido analizado para la elaboración de los contenidos de este documento es el siguiente:

### Edad

Los rangos de edad más comunes son el de 30-45 y el de más de 45 años. El primero corresponde a edades relacionadas con el cuidado de menores, coincidente a su vez con la edad de maduración profesional. La edad media de maternidad en España se sitúa en los 32,2 años, en caso de madres extranjeras baja a los 29,7. Esta edad ha ido incrementándose en los últimos años por múltiples razones, destacando la de la incorporación de las mujeres al mundo laboral. El hecho de dotar de mayor valor a la realización profesional y la independencia económica ha contribuido a que se haya retrasado la edad de ser madre en el primer embarazo.

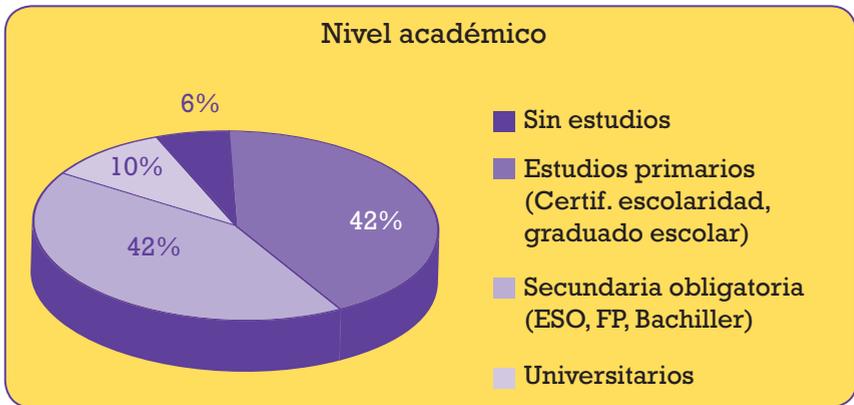
Con respecto a las mujeres mayores de 45 años, en muchos casos son reentrantes al mercado laboral al haberse alejado de la actividad laboral por asumir las funciones reproductivas y de cuidados. Esta edad se caracteriza por tener mayores dificultades a la hora de encontrar empleo, a pesar de que cuentan con una gran capacidad de trabajo, un importante bagaje de experiencia y talento para aportar a la actividad productiva.





## Nivel académico

Los niveles académicos más comunes son los correspondientes a estudios primarios (42%) y secundarios (42%), la mayoría sin una cualificación profesional especializada al menos a nivel formal. Este rasgo hace que accedan a trabajos no cualificados, con una gran segregación ocupacional y de género, lo que repercute en la baja calidad de sus empleos, con menor retribución económica y que reportan un escaso empoderamiento y pocas oportunidades de entrada y permanencia en empleos de calidad.



## Experiencia laboral

El 90% de las mujeres cuentan con experiencia laboral previa. La presencia desigual e irregular de mujeres y hombres en el mercado laboral está vinculada, en el caso de las mujeres, a las diferentes etapas de su proyecto vital.

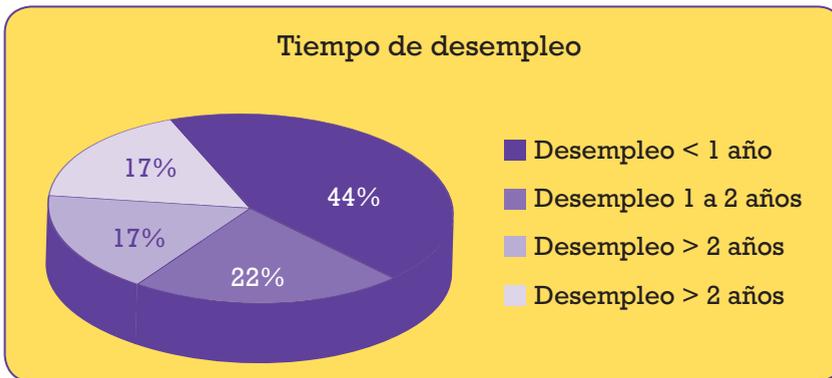




## Tiempo en desempleo

Más de la mitad de las mujeres desempleadas que son usuarias de nuestros servicios llevan en esa situación menos de un año. Este dato constituye un indicador que nos muestra la temporalidad de los empleos a los que acceden y la escasa estabilidad laboral y económica de la que gozan.

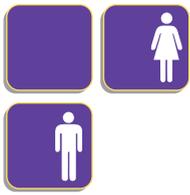
Además, este ítem está relacionado con el hecho de que las tareas de cuidado de menores u otras personas dependientes están asignadas socialmente a las mujeres (el 42% tiene personas a su cargo) y con que sean familias monomarentales, el 43% no tiene pareja, lo que les lleva a la necesidad de ser independientes económicamente y mantenerse activas laboralmente.



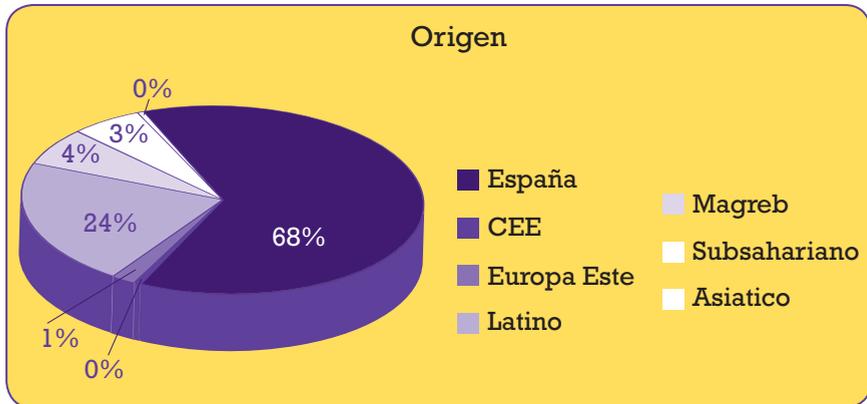
## Origen y situación administrativa en España

El 66% de las usuarias tienen DNI, lo cual es una ventaja que favorece sus procesos de inclusión social y laboral, y disminuye la gran carga de angustia que supone la posible pérdida de las autorizaciones al no cotizar el tiempo necesario y/o no contar con un contrato de trabajo.

Aunque la amplia mayoría de mujeres usuarias tienen nacionalidad española, ello no significa que lo sean de origen, sino que un alto porcentaje ha accedido a este estatus por residencia, y por tanto no se han desprendido de los condicionantes que implica el ser migrantes.



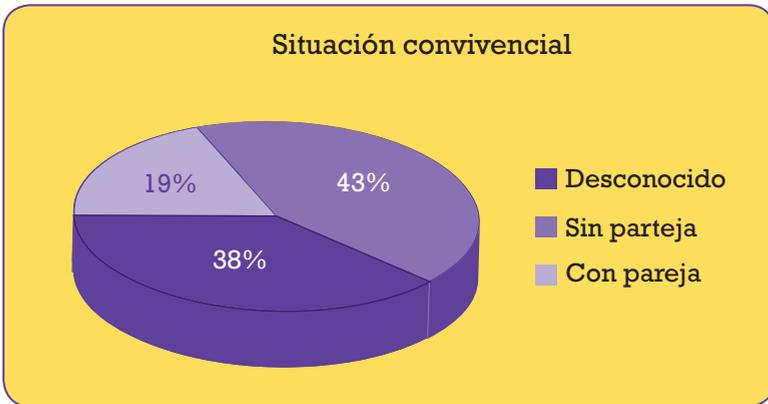
De entre el resto de nacionalidades predomina el origen latino (24%), seguido muy de lejos por la procedencia del magreb (4%) y la subsahariana (3%).



### Situación familiar

La composición de la unidad familiar, el número de miembros, cuántos de ellas/os son menores y/o dependientes, y quién o quiénes sustentan económicamente el hogar son condicionantes que marcan realidades y prioridades que diferencian a unas personas y otras.

Un alto porcentaje de mujeres de la muestra, el 42%, tiene personas a su cargo, siendo menores el 39%. Además se trata de familias mayoritariamente monomarentales (con las dificultades que ello conlleva de conciliación, ajuste de horarios laborales, responsabilidad económica...)

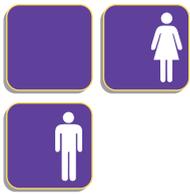


### Situación económica

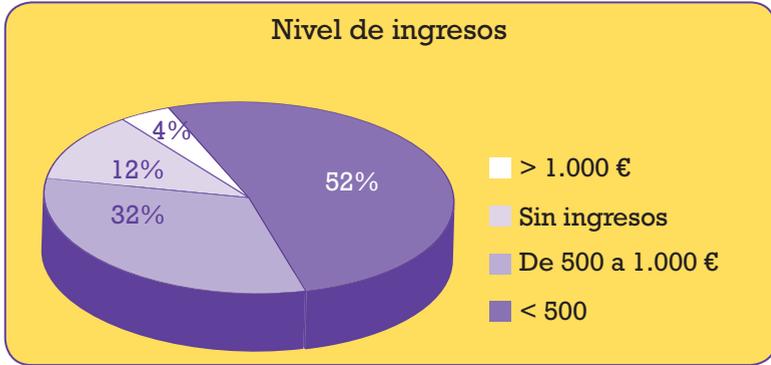
El perfil económico de las mujeres que atendemos es precario; el 12% carece de ingresos; el 16% depende de otras personas como la pareja o familia; el 43% vive de ayudas sociales o prestaciones públicas, subsidios, ayudas por hija/o a cargo, Renta Activa de Inserción..., y sólo el 27% restante cuenta con la retribución de su trabajo.

Hemos de matizar que no son datos absolutos puesto que hay casos en los que viven con más de un tipo de ingreso a la vez, lo que les garantiza su sostenimiento.

Estas mujeres viven con ingresos muy escasos: el 52% con menos de 500 euros, el 32% con entre 500 y 1.000 euros al mes. Este



dato de feminización de la pobreza se agrava por el hecho de que el 42% tiene personas a cargo.



## RESUMEN DEL PERFIL:

De acuerdo con los datos facilitamos un resumen de las características sociodemográficas de las mujeres analizadas:

- El perfil de nuestras usuarias es una mujer de nacionalidad española, incluso entre el grupo de mujeres inmigrantes.
- La edad moda se da en el grupo de entre 30-45 años o más de 45 años.
- A nivel formativo el 80% tiene estudios primarios o secundarios.



- A nivel laboral, el 90% de ellas aportan experiencia, siendo el 36% reentrantes al mercado laboral por haberse dedicado a las tareas de cuidado. Más de la mitad lleva desempleada menos de un año.
- El 42% tienen personas a su cargo y el 43% de ellas no tienen pareja, por lo que son familias mayoritariamente monomarentales.
- Estas mujeres viven una situación económica precaria, el 51% cuenta con menos de 500€ mensuales. El 43% tiene una fuente de ingresos de ayudas sociales o prestaciones públicas, subsidios, ayudas por hijo/a a cargo, Renta Activa de Inserción...



## 3. CLAVES PARA UN MODELO DE INTERVENCIÓN EFICAZ

### 3.1. Factores que inciden en la empleabilidad

¿De qué estamos hablando cuando hablamos de empleabilidad? Si nos ceñimos a una definición diríamos que la empleabilidad es la cualidad que favorece la posibilidad de que alguien, una mujer en nuestro caso, pueda obtener y mantener un puesto de trabajo en el mercado actual. Para desarrollarla hemos de hacer hincapié en dos áreas diferenciadas:

- Los contenidos: es decir, qué cualificación y competencias se requieren para conseguir determinados objetivos profesionales. Este área hace referencia al currículum tradicional, la formación y capacitación necesarias, así como los hándicaps y dificultades con los que se encuentran las mujeres a la hora de formarse, capacitarse y ampliar sus posibilidades de empleo o de mejora del mismo en un mercado que no ofrece igualdad de oportunidades. Implica también el conocimiento del mercado laboral, sus posibilidades y demandas en el momento actual.
- El proceso mismo de búsqueda de empleo: si en el área anterior el foco estaba puesto en el “qué” aquí el acento se encuentra en el “cómo”, es decir, cómo buscar empleo, o lo que es lo mismo, qué itinerario específico se ha de seguir para aumentar las probabilidades de éxito. El itinerario laboral es individualizado y cada usuaria ha de recibir un asesoramiento totalmente personal, donde puedan valorarse en profundidad diversos factores tanto personales, como socio-familiares y formativo-laborales, que considerando la perspectiva de género, empodere a las mujeres para tomar sus propias decisiones, marcar sus objetivos personales y laborales (pues ambos



están relacionados) y, en definitiva, ser agentes activas de su propia vida.

¿Cómo definir este itinerario de inserción? A continuación presentamos los principales factores que inciden en la empleabilidad de las mujeres vulnerables objeto de este documento. A partir de un análisis de género, valoramos el impacto que suponen para su empleabilidad y que determina la necesidad de integrarlos en el proceso de inserción laboral.

Para facilitar su aplicación, los hemos agrupado en tres tipos:

- a) Factores actitudinales y personales
- b) Factores sociales y familiares
- c) Factores formativos y laborales

### A) Factores actitudinales y personales

Se refieren a la percepción y posición personal que las mujeres tienen de su situación vital y que afectan a sus intereses, motivaciones y expectativas, a la percepción que tienen de sí mismas y de su rol en su entorno, y al valor y significado que le dan al empleo en el marco de su contexto personal.

Así, en los procesos de inserción laboral, han de abordarse al menos los siguientes factores:



a) Relacionados con su situación personal:

**Relación con el cuidado**

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Relación con el cuidado	Tipo de cuidadora (principal, secundaria, ex cuidadora, potencial)	<p>Cuanto mayor sea la responsabilidad de cuidado asumida mayor carga emocional y menor disponibilidad hacia el empleo.</p> <p>Si bien la dedicación al cuidado condiciona a la persona en términos emocionales y de disponibilidad, estos aspectos varían en función del lugar que ocupa como cuidadora, de forma que podemos encontrar diferentes perfiles con distinto grado de alejamiento al mercado laboral, tiempo de dedicación e implicación en el cuidado, con cargas emocionales diferentes que van a influir en su bienestar personal, así como en su relación con la inserción laboral.</p>
Personas a quienes cuida	Parentesco (hijos/as, cónyuge, padre/madre, suegro/a, nietos/as hermanos/as, tíos/as)	Cuanto mayor es la implicación afectiva y la cohabitación, más carga emocional y menor disponibilidad para el empleo.
	Nº de personas a las que cuida	Cuantas más personas se cuida menor disponibilidad para el empleo y mayor carga emocional.
	Características del cuidado	Cuantos más apoyos necesite la persona dependiente para realizar Actividades Básicas de la Vida Cotidiana (ABVD <sup>1</sup> ), Actividades Instrumentales de la Vida Cotidiana (AIVD <sup>2</sup> ) y otras ( <i>vigilancia, acompañamiento</i> ) menor disponibilidad para el empleo y mayor afectación a su bienestar físico y emocional.

- 1.- Cuidado personal, movilidad en el hogar, alimentación
- 2.- Tareas domésticas, movilidad fuera del domicilio



Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Tiempo de cuidado	Nº de años	Cuanto más años transcurridos, más alejamiento del mercado laboral, menores capacidades para su desenvolvimiento en él y mayor afectación de su bienestar físico y emocional.

**Salud y bienestar físico y emocional.**

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Bienestar físico y emocional	Percepción del estado de salud	A medida que aumenta la percepción de que su estado de salud no es bueno, estará en peores condiciones y tendrá menor predisposición de cara al empleo.
	Problemáticas asociadas	Cuanto más problemáticas asociadas a la situación del cuidado tenga (baja autoestima, aislamiento, sin hábitos saludables y problemas emocionales, físicos o de salud), en peores condiciones se encontrará y tendrá una menor predisposición hacia el empleo, así como mayores dificultades para su inserción laboral.
Lugar de origen	Educación para la salud	Cuanto menor educación, menor conocimiento de cuidados propios y de hábitos saludables, mayor repercusión en su bienestar personal, pudiendo afectar, entre otros, a su aspecto físico o a su estado psicológico o emocional, así como en mayores problemas sanitarios, que limitarán el acceso al empleo.



Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Lugar de residencia	Rural/urbano	Cuanto menor es la población, menor es el acceso a recursos sanitarios, desplazándose sólo por problemas graves, cronificando enfermedades que pueden dificultar su acceso al empleo.
Unidad convivencial	Con/sin responsabilidades familiares	Cuanta mayor asunción de responsabilidades familiares, menor tiempo para sí misma y menor uso de recursos sanitarios para sí, aunque no para su familia, mayor cronificación de enfermedades y somatización, que puede limitar el acceso a determinados tipos de empleo.
	Convivencia o no en pareja	La convivencia implica un desigual reparto de tiempos y responsabilidades domésticas, que añadidas a las responsabilidades familiares provocan una sobrecarga de tareas limitando su disponibilidad para el empleo. En algún caso, puede aparecer violencia de género, cuyas consecuencias físicas y/o emocionales las aleja del mercado laboral.
Situación económica familiar	Urgencia económica	Cuanto peor es la situación económica de la unidad y más dependen de ella los ingresos económicos de la misma, la salud pasa a un segundo plano y se incrementa la medicación por cuenta propia, lo que dificulta la detección precoz de cualquier patología y facilita la cronificación de enfermedades que pueden limitar el acceso y/o mantenimiento del empleo.



## b) Relacionados con la centralidad en el empleo:

**Motivación**

<b>Elementos de análisis</b>	<b>Condiciones</b>	<b>Impacto en la empleabilidad</b>
Valor del empleo	Objetivo de empleo	Cuanto menor es el peso que se le concede, anteponiendo su rol de cuidado, más alejadas se hallan del mercado laboral, en tanto les es poco factible incorporar a su proyecto de vida un objetivo de empleo.
Expectativas laborales	Información sobre el mercado laboral	Un objetivo de empleo poco claro desdibuja las expectativas laborales y dificulta la aproximación a la realidad del mundo laboral, por lo que el desajuste entre las expectativas laborales condicionadas por su disponibilidad y la falta de información sobre el mercado laboral, las aleja de la realidad laboral.
	Relación con el empleo	Cuanto menor es la relación que se ha tenido con el empleo, menor motivación para plantearse un objetivo laboral. A menor experiencia laboral previa y/o más alejada del momento actual, más largo y costoso parecerá el camino hacia la inserción laboral y más riesgo habrá de desmotivación en el proceso.
Predisposición para el aprendizaje	Grado de motivación	Cuanto mayor sea el grado de compromiso con el objetivo de inserción, mayor será el reconocimiento de la necesidad de mejorar sus conocimientos.



## Disponibilidad

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Percepción de su disponibilidad	Situación	Cuanta menos disponibilidad tenga, menor motivación para un proyecto personal de empleo.
	Interés por tener más disponibilidad	Cuanto más interés se tenga por la inserción laboral, mayor será el interés en tener una mayor disponibilidad.
Características de su disponibilidad	Horaria	Muchas mujeres que han estado alejadas largo tiempo del mercado laboral tienen la expectativa de encontrar un empleo que se ajuste a su disponibilidad horaria y esto puede limitar mucho el tipo de empleos que aceptarían y por tanto sus posibilidades de inserción.
	Geográfica	Cuanto más limitada sea la movilidad geográfica que fijan menos oportunidades encontrarán de acceso al empleo.

## B) Factores sociales y familiares

Se refiere a aquellos elementos que condicionan el acceso al empleo debido a su situación social y familiar, al rol desempeñado y a las presiones familiares y sociales recibidas para que asuman su rol de cuidado.



## a) La situación social:

**Situación administrativa**

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Tipo de autorización	Permiso de trabajo	No disponer de la autorización impide el acceso a un empleo, exponiendo al subempleo que no genera derechos sociales ni garantías y que limitan la empleabilidad.
	Duración del Permiso de trabajo	Cuanto menos estable, mayor prioridad para encontrar empleo en tanto que se convierte en condicionante para renovar la autorización, lo que favorece la centralidad en el empleo, no obstante, la inestabilidad administrativa dificulta el desarrollo de la empleabilidad.
Motivo de la autorización	Reagrupamiento/ Independiente	La reagrupación y un desigual reparto de responsabilidades familiares y domésticas que puede afectar a la disponibilidad, motivación y expectativas laborales, minorando con ello la empleabilidad.

**Situación económica**

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Ingresos propios	Con/sin ingresos en la unidad familiar	Cuanto más inestables sean los ingresos menores posibilidades de elección de un empleo, obligándose a aceptar empleos muy precarios, con pocas oportunidades de desarrollo de la empleabilidad.



Ingresos procedentes de la Administración	Ayudas/percepciones	La precariedad de los empleos a los que suelen acceder no los hace atractivos porque suponen, en muchos casos, la paralización de las prestaciones (por ej. salario social), mientras que el tiempo de reactivación es muy largo y no cubre sus necesidades económicas, optando por la economía sumergida que permite complementar los ingresos. No obstante, esta situación no facilita el desarrollo de su empleabilidad.
---	---------------------	---

**Situación de vivienda**

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Acceso a vivienda	Oferta de vivienda	La menor oferta de vivienda, ya sea por los prejuicios de la sociedad de acogida ya por la necesidad de disponer de contrato de trabajo para su acceso, o por la menor capacidad económica, da lugar a un mayor desgaste emocional y estrés que tienen efectos negativos sobre la búsqueda de empleo.
Condiciones de la vivienda	Habitabilidad	La menor oferta implica el acceso a viviendas en peores condiciones sanitarias e higiénicas que pueden tener consecuencias sobre su salud y les puede alejar del mercado laboral.
	Hacinamiento	La falta de oferta y los precios elevados de la vivienda provocan la necesidad de compartir el alojamiento con otras personas de la familia o ajenas, incrementando con ello, situaciones de conflicto que, en su extremo, puede derivar en una mayor vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes con compañeros varones.



Temporalidad de la vivienda	Duración del alquiler	Una menor duración de los alquileres, ya sea por la inestabilidad laboral, desconfianza de la persona arrendadora o acumulación de deudas de alquiler, entre otros, requiere de constantes cambios de vivienda, que implica gestiones nuevas (búsqueda de alquiler, nuevo empadronamiento, traslado de colegios...) que tiene consecuencias en la disponibilidad para el empleo durante el proceso de cambio por la multitud de gestiones que implica, así como un mayor estrés que repercute en la salud y que conlleva a un alejamiento del mercado laboral.
-----------------------------	-----------------------	--

## b) La situación familiar:

**Situación convivencial**

<b>Elementos de análisis</b>	<b>Condiciones</b>	<b>Impacto en la empleabilidad</b>
Unidad convivencial	Convivencia o no en pareja	La convivencia implica un desigual reparto de tiempos y responsabilidades domésticas que añadidas a las responsabilidades familiares provocan una sobrecarga de tareas que limita su disponibilidad para el empleo.
	Con/sin responsabilidades familiares	Cuanta mayor asunción de responsabilidades familiares, menor tiempo para la búsqueda de empleo, así como menores oportunidades de empleo si la disponibilidad es reducida.

**Rol familiar** y características derivadas (relación con el cuidado, años de cuidado, número y relación familiar con las personas a la que cuida y características del cuidado...)

*Ver centralidad del cuidado*



### Corresponsabilidad

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Corresponsabilidad	Red social de apoyo	Cuanto menos se comparta el cuidado con familiares, amistades..., de menos tiempo se dispondrá y más carga emocional se tendrá, lo que repercutirá negativamente en su motivación y disponibilidad para el empleo.
	Grado de cobertura	Cuanto menor sea su red social de apoyo más asunción de las responsabilidades de cuidado y menor disponibilidad y motivación hacia el empleo, limitando, a su vez, el desarrollo de su empleabilidad.

### c) El acceso a recursos:

#### Recursos y prestaciones

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Tipo de recursos	Menores/dependencia	Cuanta menor oferta, acceso a información sobre los mismos y/o accesibilidad recursos públicos, menor disponibilidad y motivación hacia el empleo, limitando, a su vez, el desarrollo de su empleabilidad.
Adaptación a las necesidades	Grado de cobertura	Cuanto menor sea más asunción de las responsabilidades de cuidado y, por tanto, menor disponibilidad y motivación hacia el empleo, limitando, a su vez, el desarrollo de su empleabilidad.

### C) Factores formativo-laborales

Se refieren a aquellos elementos que operan en el ámbito laboral. El nivel de acercamiento de las personas a los requerimientos que se demandan determinará, en buena parte, su grado de empleabilidad.



## a) Las competencias profesionales:

**Formación y experiencia laboral**

<b>Elementos de análisis</b>	<b>Condiciones</b>	<b>Impacto en la empleabilidad</b>
Competencias personales /habilidades y destrezas	Contexto donde las ha desarrollado	El desarrollo de las habilidades y destrezas personales y sociales se realiza en los entornos de vida, cuanto más reducido sea éste, menos posibilidades de desarrollo, lo que aminora la empleabilidad. No obstante, el entorno del cuidado aporta conocimientos, habilidades y destrezas que pueden ser orientados hacia un objetivo de empleo.
Competencias personales / habilidades y destrezas	Grado de reconocimiento	El reconocimiento de las capacidades, habilidades y destrezas adquiridas en entornos no laborales contribuyen a promover la empleabilidad.
Competencias profesionales	Conocimientos profesionales	Cuanto más tiempo haya estado alejada del mundo laboral, más obsolescencia y menores oportunidades de empleo. De la misma manera, cuanto menor sea la formación de que se disponga, menor reconocimiento de capacidades profesionales, lo que reduce su empleabilidad
	Experiencia laboral y extralaboral	A menor experiencia y/o más alejada en el tiempo, mayores dificultades de reconocimiento de las competencias profesionales y, por tanto, menor empleabilidad.
	Grado de reconocimiento	El reconocimiento de las capacidades y competencias profesionales desarrolladas en el marco de su experiencia laboral y extra laboral contribuye a promover la empleabilidad.



## b) El alejamiento del mundo laboral:

Elementos de análisis	Condiciones	Impacto en la empleabilidad
Relación con el mundo laboral	Antigüedad en el desempleo/inactividad	Cuanto más entradas y salidas del mundo laboral por motivos de cuidado o de desempleo se produzcan, así como, más largos sean los períodos de "inactividad" y/o de desempleo, más pérdida de competencias profesionales y transversales, lo que reduce su empleabilidad
Conocimiento del mundo laboral	Funcionamiento del mercado laboral	La centralidad de los cuidados, la antigüedad en el desempleo o la inmigración reciente tiene efectos sobre la falta de información sobre el funcionamiento del mercado laboral, necesario para tomar decisiones respecto de la búsqueda de empleo, así como de cara al desenvolvimiento en esa búsqueda y acceso al empleo.
	Herramientas de BE	De la misma forma, cuanto más alejadas se hallen del mundo laboral, más desconocimiento sobre cómo buscar empleo y mantenerse en el mismo, que dificulta su desenvolvimiento en el entorno laboral.

A continuación se presenta el **grado de relevancia** de los factores de empleabilidad por cada uno de los grupos participantes:



FACTORES	INMIGRANTES	CUIDADORAS	MONOMARENTALES
<b>Actitudinales y personales</b>			
Centralidad en los cuidados	-	Imprescindible	Relevante
Centralidad en el empleo	Relevante	Imprescindible	Relevante
Motivación	-	Imprescindible	Relevante
Disponibilidad	Relevante	Imprescindible	Imprescindible
Bienestar físico y emocional	Imprescindible	Imprescindible	Relevante
<b>Sociales y familiares</b>			
Situación administrativa	Imprescindible	-	-
Situación económica	Imprescindible	Relevante	Relevante
Situación de vivienda	Imprescindible	-	Relevante
Situación convivencial	Imprescindible	Imprescindible	Imprescindible
Rol familiar	Relevante	Imprescindible	Imprescindible
Red social de apoyo	Relevante	Imprescindible	Imprescindible
Corresponsabilidad	Relevante	Imprescindible	Imprescindible
Acceso a recursos y prestaciones	Imprescindible	Imprescindible	Imprescindible
<b>Formativo-laborales</b>			
Conocimiento del mundo laboral	Imprescindible	Imprescindible	Relevante
Habilidades socio laborales	Imprescindible	Imprescindible	Imprescindible
Formación/qualificación/ competencias profesionales	Relevante	Relevante	Relevante
Experiencia laboral	Relevante	Relevante	Relevante
Tiempo de desempleo	Relevante	Relevante	Relevante
Alejamiento del mercado laboral	Relevante	Imprescindible	Relevante



## 3.2. Claves metodológicas de la intervención

Para trabajar de forma eficaz los diferentes factores que inciden en la empleabilidad de los grupos vulnerables objeto de este documento, es necesario que el modelo de intervención integre los criterios e instrumentos adecuados en su desarrollo.

A continuación se presentan resumidamente los principales criterios e instrumentos de intervención cuya consideración facilita un mejor acercamiento a las necesidades y obstáculos que presentan las mujeres pertenecientes a estos grupos para realizar un mejor abordaje de la intervención.

### a) Criterios de intervención

**ENFOQUE INTEGRAL.** La intervención planteada es integral ya que no sólo se centra en el aspecto laboral, sino que toma en cuenta e incide también en aquellos aspectos personales, sociales, de origen y de género que condicionan el proceso de incorporación al mercado laboral.

**DINAMISMO Y FLEXIBILIDAD.** Se diseña un itinerario individualizado por el que cada usuaria va pasando, partiendo de un diagnóstico de empleabilidad que toma en cuenta sus necesidades, situación de partida, expectativas, disponibilidad y objetivo laboral.

**DIVERSIDAD.** Implica tener en cuenta que cada mujer tiene su propia historia, sus necesidades, puntos débiles, fortalezas, aspiraciones y demandas.

**AUTONOMÍA = EMPODERAMIENTO.** Requiere de un proceso de aprendizaje protagonizado por la persona y encaminado a mejorar sus competencias laborales, abordado desde el protagonismo de la usuaria, desde el respeto de sus tiempos, decisiones y prioridades, evitando paternalismos innecesarios. Se trata de facilitar la toma de decisiones a partir del fomento en la autonomía personal, que re-



dunde en una mejora de sus posibilidades laborales, imprescindible para lograr el empoderamiento individual de las mujeres, máxime cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad social.

**POTENCIALIDADES VS DIFICULTADES.** La intervención se realiza identificando las potencialidades de cada participante, visibilizando y poniendo en valor sus aptitudes y actitudes, con el fin de incrementar su autoconocimiento, motivación y autoestima, determinantes para conseguir su objetivo laboral.

Así mismo, se trabaja de manera transversal a las distintas actuaciones recogidas en el itinerario, los aspectos claves del proceso de inserción que son devenidos de la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral, tales como:

- La motivación hacia el empleo
- La motivación a la participación en el itinerario
- La centralidad conferida al empleo
- La motivación hacia la formación
- El autoconocimiento, las expectativas, la disponibilidad y gestión del tiempo, y el uso de los recursos.
- La gestión de emociones y de objetivos vitales

**TRABAJO EN RED.** Supone intervenir de forma coordinada entre entidades y profesionales de servicios sociales, instituciones y ONGs, complementando y reforzando intervenciones a las que no se podría atender individualmente.

Al mismo tiempo, aplicando la metodología grupal se fomenta la creación de redes de mujeres que se encuentran en una situación similar, promoviendo la cooperación, sororidad y apoyo mutuo, determinantes para las personas con escasas redes sociales y recursos económicos.



## b) Instrumentos metodológicos

**DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD.** Realizado a través de una entrevista en profundidad, permite analizar de qué forma operan en la usuaria los factores de empleabilidad anteriormente mencionados, así como conocer el objetivo profesional de la usuaria, si bien la profesional habrá de valorar si dicho objetivo es o no ajustado y analizar con ella su grado de aproximación a la realidad laboral. Hemos de recordar que nuestra función en ningún caso es tomar responsabilidades que únicamente corresponden a las mujeres. Establecido el objetivo finalmente, el diagnóstico de empleabilidad facilita la definición de un itinerario personalizado, con una serie de actividades encaminadas a la mejora de su empleabilidad, instrumentos metodológicos al alcance del modelo de intervención, entre los que destacan que se presentan a continuación.

**TUTORÍAS INDIVIDUALES:** Permiten un trabajo en profundidad y un asesoramiento más eficaz, así como la posibilidad de analizar factores actitudinales y personales que puedan requerir de intervención específica (habilidades personales y sociales, organización del tiempo, etc.). En ocasiones, las intervenciones individuales pueden plantearse ante dificultades concretas que tengan lugar a lo largo del proceso, o bien ante nuevos retos, que requieran de un mayor apoyo para las mujeres, como la preparación de entrevistas laborales o para ofrecer feedback a la usuaria.

**GRUPOS DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO:** La intervención en grupo maximiza los recursos de la entidad que desarrolla dispositivos de empleo. El trabajo en grupos, además, permite a las mujeres llevar a la práctica sus habilidades sociales y sus capacidades de negociación y liderazgo, así como crear una red de apoyo, cuestión fundamental en la búsqueda de empleo y en el bienestar bio-psico-social. El desarrollo de grupos de búsqueda activa de empleo permite que la o el profesional analice el nivel de funcionamiento general de las mujeres con la informática y las tecnologías de la información, pudiendo así recomendar talleres concretos si el caso lo requiriera.



**TALLERES MONOGRÁFICOS:** La impartición de talleres monográficos es una respuesta concreta y específica ante una necesidad detectada, a través del diagnóstico continuo que se ha de llevar a lo largo de todo el itinerario. Los monográficos pueden versar sobre temas más curriculares tales como uso de las nuevas tecnologías, nociones sobre ofimática o redes sociales y sus posibilidades en el ámbito profesional, o sobre cuestiones más generales sobre derechos y/o legislaciones específicas en materia de empleo. Otro tipo de talleres van destinados a capacitar a las mujeres en habilidades sociales, asertividad, resolución de problemas, organización eficaz del tiempo, relajación etcétera, ya que estos factores psico-sociales, como hemos ido mencionando, están relacionados también con una búsqueda activa de empleo.

**SEGUIMIENTOS:** Resulta fundamental establecer entrevistas de seguimiento, tanto durante el itinerario, para evaluar de forma continuada la intervención y hacer los ajustes pertinentes, como tras su finalización. El contacto, si la usuaria no tiene disponibilidad, puede llevarse a cabo de forma telefónica o vía e-mail. En ocasiones resulta enriquecedor que la mujer que se ha incorporado al mercado laboral pueda asistir a talleres o actividades de grupo pre programadas, fomentando así la cohesión grupal y aportando al resto de mujeres un modelo de éxito. No olvidemos que el objetivo final es la autonomía de la mujer usuaria y en esto el grupo ofrece un apoyo fundamental y una mirada reforzadora, que favorece la autoestima y el sentimiento de valía personal.

Por último, creemos fundamental destacar que cuando estamos interviniendo con mujeres, no podemos perder de vista la necesidad de un plan viable y realista para la conciliación de la vida familiar y laboral. Siempre habremos de tener en cuenta si el horario de las actividades e intervenciones es compatible con las tareas de cuidado que la mujer realiza y llevar a cabo acciones congruentes, tales como ofrecer un servicio de canguros, guardería o ludoteca.



## 4. RECOMENDACIONES PARA PROMOVER LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DESDE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Si bien la promoción del empleo de las mujeres es uno de los objetivos de las políticas públicas desde hace años y, en particular, de las mujeres con dificultades de inserción laboral y en riesgo de exclusión abordadas desde las políticas de empleo, de igualdad de oportunidades y de inclusión social, están todavía muy lejos de resolver los obstáculos que enfrentan en el acceso al empleo.

Muchos son los factores que inciden en las dificultades que afrontan las mujeres, derivados tanto de los estereotipos de género que aún persisten en el mundo laboral, como los provenientes de aquellos elementos particulares que determinan su situación de vulnerabilidad, en nuestro caso, inmigrantes, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y cuidadoras de personas dependientes no profesionales.

Para abordar eficazmente estos obstáculos y la mejora de la posición laboral de estas mujeres, es necesario que las políticas públicas integren los objetivos y recursos necesarios para la puesta en marcha y desarrollo de intervenciones que aborden de forma específica y adecuada las necesidades de estas mujeres.

Es fundamental que las necesidades apuntadas figuren en los diagnósticos y se fijen objetivos específicamente dirigidos a su inserción laboral. También es necesario que existan programas de intervención que reconozcan la especificidad de estos grupos y que permitan el desarrollo de acciones especialmente destinadas a estos grupos, desde un enfoque integrado de apoyo y acompañamiento que



ponga especial atención en la activación personal laboral y social y en trabajar la centralidad en el empleo.

Para la puesta en marcha de este tipo de programas es imprescindible el establecimiento de líneas de colaboración estables entre las administraciones públicas responsables de las políticas de empleo e igualdad y las organizaciones especializadas de la sociedad civil, que cuentan con el compromiso, cercanía, conocimiento sobre la desigualdad, y experiencia necesaria para definir y atender adecuadamente las necesidades de las mujeres que se encuentran en situaciones especialmente afectas por la desigualdad y la discriminación de género.

Este documento es una prueba de ello. Pero además de identificar los factores que determinan la situación de vulnerabilidad de las mujeres para su integración en los procesos de inclusión social, es necesario que las políticas públicas incorporen estos elementos con el fin de facilitar el desarrollo de los procesos.

Por esta razón se realiza a continuación una propuesta de **recomendaciones**, dirigida a garantizar la integración de las necesidades de estos grupos de mujeres desde el diseño de las políticas pública en materia de empleo e igualdad, facilitar el desarrollo de las intervenciones y la colaboración de la sociedad civil en su puesta en marcha y, finalmente, la mejora de los resultados de las políticas públicas en materia de inclusión social e inserción laboral.

Estas recomendaciones se han agrupado en torno a tres ámbitos de intervención:

- a) Mejora de la empleabilidad
- b) Sostenimiento económico y/o mejora de la calidad de vida
- c) Mercado de trabajo y oferta de empleo.



## a) **En relación a la mejora de la empleabilidad:**

---

- Es imprescindible que toda la acción administrativa garantice la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres tanto en el diseño de las políticas públicas como en su desarrollo. Esto requiere una adecuada coordinación de los diferentes departamentos administrativos con los departamentos responsables de la igualdad entre mujeres y hombres.
- En el caso de las políticas activas de empleo deben incorporar objetivos generales en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y de forma específica, objetivos y medidas que promuevan el acceso al empleo y mejora de la empleabilidad de las mujeres que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad.
- En relación con los grupos de mujeres con especiales necesidades de inserción analizados, los programas de activación personal, social y laboral, desarrollados desde la perspectiva de género, son imprescindibles para lograr una plena incorporación al empleo de muchas mujeres con especiales dificultades de inserción, ya que dan respuesta a las necesidades derivadas de los factores que inciden en su empleabilidad, por lo que su desarrollo debe ser apoyado por las políticas públicas.
- Es necesario un reconocimiento y apoyo a las organizaciones de mujeres especializadas en la intervención con colectivos especialmente vulnerables, y el establecimiento de líneas de financiación y programas de colaboración con las administraciones públicas que sean estables en el tiempo y que permitan una continuidad en las intervenciones.

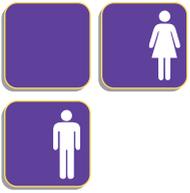


- La participación de la sociedad civil en el diseño de las políticas también es importante, por lo que es imprescindible que los mecanismos de coordinación que garantizan la transversalidad y la participación social en las políticas públicas, funcionen en todas las fases del proceso. Esta colaboración, entre administraciones públicas y sociedad civil, con sus correspondientes sistemas de coordinación debe mantenerse a lo largo de la ejecución y puesta en marcha de las actuaciones.
- Son imprescindibles los sistemas de seguimiento y evaluación del desarrollo de las políticas de inclusión, de empleo e igualdad, que permitan verificar y garantizar el adecuado cumplimiento de los requisitos y criterios que, desde la perspectiva de género y de la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, han de integrar y dar cuenta de los resultados en relación a los objetivos de igualdad.

## **b) En relación al sostenimiento económico y/o mejora de la calidad de vida:**

El abordaje de las necesidades complejas que plantean las mujeres con especiales dificultades de inserción derivadas de la monomarentalidad, la dedicación al cuidado familiar o la condición de inmigrante, exige de las políticas públicas una coordinación que permita poner a disposición de los procesos de inserción sociolaboral los recursos sociales existentes.

- Coordinación de los procesos de inserción laboral con otros recursos públicos (ayudas a viviendas, becas escolares, recursos de la dependencia y para la conciliación, ayudas y subvenciones públicas, salario social...) dirigidos a garantizar el sostenimiento económico y/o la mejora de la calidad de



vida de las mujeres en riesgo de exclusión mientras participan en los programas de activación personal, social y laboral, así como de mejora de la empleabilidad

- Mejora de las prestaciones sociales existentes que, entre otros, permitan confluir la garantía de ingresos y/o recursos para la conciliación y/o la dependencia con la inserción laboral, así como facilitar y agilizar los trámites administrativos necesarios para el acceso a recursos públicos, haciéndolos compatibles con el empleo cuando se trate de situaciones que no garanticen ingresos suficientes para el sostenimiento familiar.
- Generalización de recursos de conciliación y apoyo a la dependencia especialmente para mujeres con necesidades que participen en procesos de inserción laboral.
- Revisión y/o adecuación de la normativa que dificulta el acceso a los recursos, especialmente relacionados con el sostenimiento económico (salario social básico), en particular los trámites de reactivación derivados de las entradas y salidas del mercado laboral.
- Medidas fiscales compensatorias con reducciones en retenciones o incrementos en las devoluciones anuales cuando los salarios percibidos por un empleo son bajos o muy bajos.



## c) **En relación con el mercado laboral y oferta de empleo:**

---

Como medidas que animen y fortalezcan la contratación de mujeres, en especial de aquellas que encuentran mayores dificultades de inserción se proponen las siguientes:

- Promoción de la contratación de mujeres en sectores en los que se encuentran infrarrepresentadas, con el objetivo de disminuir la segregación horizontal en el mercado laboral e incrementar las oportunidades de empleo de las mujeres.
- Refuerzo del desarrollo de planes de igualdad en las empresas, seguimiento y evaluación de sus resultados, que incluyan objetivos relacionados con la brecha salarial y con las mujeres con especiales dificultades de inserción.
- Planes de empleo municipales que incorporen medidas para facilitar e incentivar la contratación de mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.
- Introducción de cláusulas sociales en la licitación pública, de manera que se valoren positivamente aquellas candidaturas que tengan incorporada a su estrategia de personal la contratación y permanencia en el empleo de mujeres con especiales dificultades de inserción.

