



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Trabajo Fin de Master

Mujer y empleo:

Empoderar para emprender

Nombre y Apellidos:

Elisabet Corrales García-Morato

Tutor:

Vicente Matía Portilla

Curso: 2015/2016

RESUMEN:

A lo largo de la historia la mujer ha ido avanzando hacia la igualdad de género, sin embargo esa realidad aún no es auténtica en muchos ámbitos de la vida diaria como es la conciliación, la formación o el empleo. En el mundo laboral la mujer no cuenta con igualdad salarial y tiene que luchar contra una serie de obstáculos que le dificultan su desarrollo en este sector, situación que se ve agravada debido al momento económico en el que se encuentra España.

Este trabajo supone un análisis de la realidad de la mujer en el ámbito laboral al tiempo que propone un proyecto de intervención con el objetivo de empoderar a la mujer tanto a nivel individual como colectivo, generando un espacio de reflexión personal y de desarrollo por competencias que de respuesta a las necesidades mediante itinerarios personalizados, dando como resultado un proyecto empresarial de emprendimiento.

PALABRAS CLAVE:

Mujer, empleo, empoderamiento, igualdad, emprendimiento, competencias.

ABSTRACT:

Throughout history women have been making progress towards gender equality, however that reality is not still real in many daily fields such as conciliation, education and employment. In work environments women do not have salary equality and they have to fight against a serie of obstacles that stand on the way of their development in the industry. This situation is aggravated by the economic period existing in Spain.

This thesis includes an analysis of women's reality in work settings as well as an intervention project whose goal is empowering women both individually and collectively. This project would create a space for self-reflection and development through skills that would cover their needs with customised routes. This would have as a result undertaking an entrepreneurial project.

KEY WORDS:

Women, employment, empowerment, equality, entrepreneurship, skills.

1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN	7
2. OBJETIVOS	10
3. MARCO TEÓRICO	11
3.1 UNA SOCIEDAD DESIGUAL ENTRE HOMBRE Y MUJERES	11
3.2 FORMACIÓN	19
3.3 EL MERCADO LABORAL	26
3.4 BARRERAS HACIA LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL	38
3.5 COLECTIVOS FEMENINOS CON ESPECIAL VULNERABILIDAD	44
3.6 EMPRENDEDORAS	51
3.7 EL EMPODERAMIENTO COMO ESTRATEGIA FRENTE A LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	61
4. METODOLOGIA, RECURSOS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: EMPODERAR PARA EMPRENDER	64
4.1 INTRODUCCIÓN	64
4.2 OBJETIVOS	65
4.3 CONTEXTUALIZACIÓN	65
4.4 DESTINATARIOS	66
4.5 METODOLOGIA	67
4.6 CONTENIDOS Y ACTIVIDADES	69
4.7 TEMPORALIZACIÓN	84
4.8 RECURSOS	85
4.9 EVALUACIÓN	86
5. CONCLUSIONES	88
6. ANEXOS	91
ANEXO 1: VENTANA DE JOHARI	91
ANEXO 2: ANÁLISIS DE COMPETENCIAS	92
7. BIBLIOGRAFÍA	93

1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La realidad de la mujer siempre ha estado diferenciada de la realidad del hombre, dado que era la figura femenina sobre la cual recaían responsabilidades ligadas a la vida privada como era el cuidado del hogar, y el cuidado de las personas dependientes, es decir de niños/as y ancianos/as. Históricamente, por otra parte, la mujer ha sido desplazada de los puestos representativos de la sociedad, siendo incluso privada de diversos derechos como puede ser el derecho al voto o el respeto de su integridad física. Si tenemos en cuenta todo esto no cuesta comprender por qué se realiza de manera tardía la incorporación de la mujer al mundo laboral, pues aunque progresivamente a partir del siglo XX la mujer pasa a formar parte del área del trabajo no abandona sus responsabilidades domésticas, y tampoco se iguala en derechos a su compañero varón, dado que pese a realizar las mismas funciones la mujer cuenta con un menor reconocimiento tanto económico como social, no pudiendo participar de forma activa en la toma de decisiones.

Desde 2008 estamos inmersos en un momento de recesión económica a nivel mundial, la cual conlleva consecuencias en distintos ámbitos de la vida de las personas, siendo una de estas áreas el empleo. Este hecho ha afectado a todos los sectores de la sociedad, pero si a esta situación le sumamos las realidades anteriormente expuestas comprendemos por qué la mujer ha sido una de las grandes afectadas por la crisis, pues actualmente aunque la formación del sexo femenino ha mejorado notablemente llegando incluso a atisbar una igualdad en este ámbito, no ha mejorado tanto en la vida privada ni en la laboral, dado que la mujer sigue contando con una serie de responsabilidades ligadas únicamente a estereotipos de género, al tiempo que cuenta con una serie de barreras que le impiden su desarrollo pleno en el mundo laboral.

Mi motivación para la realización de este Trabajo Fin De Master surge de la desigualdad que padecen las mujeres en la sociedad, siendo yo también sujeto de este colectivo, en el cual he padecido en algún momento algunos de esos estereotipos que han funcionado de barrera para la mejora personal, o que me han llevado a tomar una serie de decisiones frente

a otras. Pienso que el desarrollo de la mujer mediante el trabajo es fundamental para conseguir su independencia, pues si una persona no cuenta con los recursos necesarios para cubrir sus necesidades básicas no es libre para desarrollarse, sino que estará supeditada a las decisiones del otro, viviendo una vida que no es la suya, sino la vida que otro esta eligiendo para ella.

Es cierto que este cambio hacia la emancipación de la mujer no es sencillo, dado que a las personas no se nos educa en la mayoría de las ocasiones para creer en nosotros mismos, por lo que resulta complicado innovar, emprender y realizar una toma de decisiones propia, por lo que en muchas ocasiones dejamos que sean otros los que decidan nuestras vidas, pero es importante plantearse cuáles son las cosas que queremos cambiar, qué es lo que realmente se quiere y así poder trabajar el cómo poder cambiarlo, para no ver la realidad como algo que no se puede alterar, sino como lo que puede llegar a ser si nosotros trabajamos para cambiarlo.

Este documento que aquí se presenta busca dar una visión amplia sobre la situación de la mujer en el ámbito laboral, al tiempo que lanza una propuesta para la mejora de dicha situación de cara a la búsqueda de la igualdad real entre ambos sexos, ya no solo en el mundo del trabajo, sino en todas las áreas de desarrollo de las mujeres, sacando de las personas ese gran potencial que tienen para progresar.

Para entender la cabida que tiene la psicopedagogía dentro de este planteamiento de intervención acudo a las competencias específicas reflejadas en la guía docente del master, quedando reflejadas en el siguiente proyecto las siguientes:

- Este proyecto pretende aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas, dado que este proyecto no solo pretende la integración laboral de la persona, sino una mejora en el desarrollo personal de las mujeres.
- Este trabajo muestra un diseño y una evaluación de una práctica educativa mediante un proyecto que da respuesta a las necesidades de un colectivo específico.

- Este trabajo ha supuesto un análisis, una interpretación y una propuesta de actuación donde se han tenido en cuenta las realidades educativas derivadas de un contexto social y dinámico y en evolución.

2. OBJETIVOS

A continuación presento los objetivos que pretende alcanzar este trabajo, proponiendo en otros apartados del mismo los objetivos de la intervención propiamente dicha.

Objetivos generales:

- Sensibilizar e informar a la sociedad sobre la realidad de la mujer, con la finalidad de cambiarla.
- Fomentar una sociedad más igualitaria.
- Concienciar sobre el empoderamiento como herramienta básica para la intervención social.
- Fomentar espacios de participación para el empoderamiento de la mujer.
- Promover la creación de redes de apoyo en el empleo.

Objetivos específicos:

- Habilitar un espacio de encuentro, dialogo y desarrollo para la mujer.
- Facilitar la participación social.
- Concienciar sobre la importancia del empleo para la no exclusión de la persona y como área de desarrollo, tanto laboral como personalmente.
- Fomentar la realización actividades que busquen la igualdad entre hombres y mujeres.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 UNA SOCIEDAD DESIGUAL ENTRE HOMBRE Y MUJERES

En el mundo conviven millones de personas, podríamos realizar variedad de clasificaciones con el objetivo de categorizarlas, podríamos agrupar por edades, lugar de procedencia, raza etc, sin embargo una de esas categorías sería sin duda la diferenciación del hombre y la mujer.

Para entender bien a que nos referimos cuando hablamos de hombre y mujer tendremos que tener en cuenta la diferencia entre el concepto de sexo y género.

El sexo viene definido al nacer por una serie de características biológicas que son invariables, una persona cuenta con un aparato reproductor femenino o masculino, no depende de ningún tipo de interpretación, ni por parte del individuo ni del entorno. El género por otro lado tiene que ver con constructos históricos, sociales y culturales, que identifican una serie de características a uno u otro sexo, estas características cambian dependiendo de la cultura o el momento histórico al que nos referamos (Cámara de Comercio, 2014). Si el género tuviera realmente un fundamento biológico, es decir, estuviese determinado por el sexo, las relaciones jerárquicas, las capacidades de actuar y las valoraciones serían inmodificables (Martinez, 2008).

Como vemos, cuando hablamos de mujeres y hombres no nos referimos únicamente de una serie de características puramente biológicas, sino de una serie de elementos culturales e históricos que en este caso en concreto han dado un papel secundario a la mujer a lo largo del tiempo mediante sociedades patriarcales, entendidas estas como sociedades en las cuales encontramos una hegemonía masculina, donde el hombre es el que ostenta el poder dentro de las comunidades, dando lugar a un reparto desigual de derechos y obligaciones entre ambos sexos (Cid, 2014).

Gerda Lerner (1990) realizó un estudio sobre la creación del patriarcado, intentando mediante dicho estudio dar respuesta a cuestiones sobre cómo, cuándo y por qué se produjo la subordinación de las mujeres. Existen gran variedad de puntos de vista a la hora de

responder a estas preguntas. A continuación analizaremos aquellas teorías que intentan argumentar por qué se debe dar una primacía del hombre sobre la mujer, dando lugar a las funciones de uno y otro.

Desde un punto de vista tradicionalista afirman que la subordinación de la mujer es algo natural y universal y que se debe a un designio divino dado que la mujer fue creada a partir del hombre y distinta a él, por lo que debe tener cometidos y funciones también distintos a los del hombre.

Una explicación coloraría atribuye esta subordinación a las diferencias biológicas dado que el hombre cuenta con una mayor fuerza física, una mayor velocidad y una mayor agresividad, estas características capacitan al hombre como cazador y por supuesto, protector de la mujer, siendo estas más vulnerable y cuyas capacidades biológicas le capacitan para la maternidad y la crianza de los hijos/as. Esta teoría ha sido rebatida mediante estudios antropológicos que muestran la caza mayor como una actividad complementaria, siendo las actividades principales de la supervivencia la caza menor y la recolección de alimentos, actividades llevadas principalmente a cabo por las mujeres y los niños. La autora destaca que es en estas sociedades es donde se encuentran ejemplos de complementariedad entre sexos.

Posteriormente en el siglo XIX se intento explicar la supremacía masculina pasando de explicaciones religiosas a las “científicas”. Las teorías darwinianas destacaban la importancia de la supervivencia de la especie frente al logro personal, de manera que el patriarcado defendía la definición del rol maternal de la mujer, excluyéndola por lo tanto de las oportunidades económicas y educativas. Se pensaba en aquella época que las mujeres no eran propicias de recibir una educación superior o desarrollar actividades económicas debido a que contaban con factores biológicos como la menstruación, la menopausia o incluso el embarazado, que las hacían débiles e inferiores.

El sociobiologo de E. O. Wilson (citado en Lerner, 1990) también parte de estas ideas darwinianas, defendiendo que las conductas que permiten la supervivencia de la especie quedan plasmadas en las generaciones posteriores, dado que estas les permitirán sobrevivir,

con ello intenta concluir que los grupos que realicen una división sexual del trabajo donde las mujeres realicen tareas de cuidado a la infancia, serán sociedades con más posibilidades de sobrevivir, quedando este comportamiento genéticamente impregnado en las mujeres, ajustándolo a sus necesidades físicas y psicológicas.

Todas estas teorías se sustentan en la biología como justificación para una supuesta debilidad femenina, pero no tienen en cuenta, como argumenta Lerner, el hecho de que las sociedades no viven ya en un estado natural y que han aparecido diversos avances que posibilitan un cambio de rol en la mujer, como el hecho de la aparición del biberón que hace posible alimentar al bebé de forma segura sin necesidad de que sea la madre quien realice dicha tarea. Estas teorías tampoco tienen en cuenta que conductas que permitían la supervivencia de la especie en la edad de piedra son ahora innecesarias como ejemplifica la autora, la agresividad del hombre podría ser útil en aquel periodo de la historia, sin embargo hoy supone un riesgo para la convivencia social.

Un ejemplo de la realidad de estas estructuras patriarcales donde el papel de la mujer se subordina frente a la hegemonía del hombre lo encontramos cuando analizamos conceptos como ciudadanía. Este concepto significa formar parte de la comunidad política y disfrutar de los derechos derivados de esta pertenencia, es decir, los derechos civiles, políticos y sociales (Instituto de la Mujer, 2014a), este término comienza a utilizarse a partir de la desaparición de las monarquías absolutas, sin embargo, este concepto no englobaba al conjunto de la población, sino que tan solo incluía a aquellos hombres con propiedades, quedando fuera las personas empleadas y las mujeres. No es hasta el siglo XIX cuando se le concede a la población femenina esos derechos civiles (Cid, 2014). Otros elementos que representan de forma muy visual la dependencia de la mujer mediante la dominación del hombre estaban presentes no hace mucho en nuestra sociedad, necesitando la mujer del permiso de un hombre, ya fuese su marido, padre o hermano, que le permitiese realizar actividades bancarias o incluso firmar un contrato laboral. Otro de los elementos que quedan reflejados en nuestra sociedad actual y que vienen dados debido al sistema patriarcal en el que continuamos inmersos lo encontramos cuando buscamos en la Real

Academia Española la palabra sexo, ya que descubrimos acepciones diferenciadas, pues el sexo débil viene definido como el conjunto de las mujeres, mientras el sexo fuerte viene definido como el conjunto de los hombres.

La desigualdad ha estado presente con el paso del tiempo de manera constante y en distintos ámbitos de la vida como son los siguientes:

- Religión: Han existido distintas religiones dependiendo de la cultura y el periodo histórico, sin embargo nos centraremos en el Cristianismo por ser la religión mayoritaria en nuestro país. El Cristianismo parte de la idea de que Dios es uno y trino, Padre, Hijo y Espíritu Santo, en esta figura vemos representada a un Dios todopoderoso y masculino. Dentro del cristianismo nos encontraremos con distintas mujeres representadas en la Biblia como es Eva, la mujer que mordió de la manzana prohibida y nos condeno a ser expulsados del paraíso, es decir, la mujer simboliza el pecado, la desobediencia, el caos, la avaricia, el egoísmo o la inconsciencia entre otras de sus virtudes. Posteriormente nos encontramos con otros dos personajes femeninos La Virgen María y Maria Magdalena, la primera representa la imagen de la maternidad fiel, de la abnegación y de la negación de la sexualidad, mientras que la segunda es presentada como una pecadora. También resulta esclarecedor que los altos cargos dentro de esta religión estén restringidos para las mujeres.
- Política: La democracia como tal surge en Grecia y surge como una actividad masculina, en otros sistemas políticos como la monarquía, si bien es cierto que podemos destacar algunas reinas, no es menor cierto que han existido leyes que han imposibilitado a la mujer ocupar el trono, solo pudiendo ser ocupado por el primer hijo varón. Por otro lado, ya en tiempos más recientes constatamos que hasta 1931 en España no se concede el voto de la mujer y aún hoy en la actualidad el número de diputadas frente al de diputados es inferior en número (Cid, 2000).
- Educación: El acceso a los estudios superiores, como se ha mencionado con anterioridad, estaba restringido a las mujeres, además cabe destacar una educación

diferenciada para hombres y mujeres, donde a la mujer se le enseñaba las labores del hogar frente a otras disciplinas.

- Mundo laboral: Este apartado será abordado más adelante, aún así destacar la imposibilidad de la mujer de trabajar fuera del ámbito privado, es decir dentro del hogar, quedando la esfera pública reservada expresamente para el hombre como lugar en el cual desarrollarse.

Afin a las estructuras de patriarcado, que como hemos visto esta ligado a diversos ámbitos, existen elementos como el machismo, entendido como un sistema ideológico que legitima la desigualdad, considerando a los hombres superiores a las mujeres, valorando de ellas únicamente la maternidad, la capacidad de cuidar a los demás y la belleza (Instituto de la Mujer, 2014a). Estas ideas se perpetúan actualmente mediante actuaciones sutiles en la socialización a las que no damos importancia, apareciendo también los denominados micromachismos, que aunque no tan marcados como en el machismo, también tienen el objetivo de reafirmar el poder del hombre sobre la mujer.

Con todas las ideas desarrolladas hasta el momento podemos deducir que se han desarrollado a lo largo de la historia un conjunto de prácticas que favorecen el desarrollo en el ámbito político, social y económica del hombres frente a la mujer, y esto no pasa unidamente en nuestro país, sino que esta desigualdad se hace patente en todo el planeta.

No nos pararemos a analizar todos los elementos que han supuesto la invisibilización de la mujer a lo largo de la historia, dado que ello daría lugar a una investigación diferente al objetivo de este documento, lo que si queremos resaltar es la importancia de cuestionarse el papel de la mujer a lo largo de la historia y en la actualidad, teniendo en cuenta como ha ido cambiando, afirmando la posibilidad de modificarlo para generar una sociedad más igualitaria entre hombres y mujeres, no obstante esto solo se conseguirá mediante la visión crítica de todos los participantes de la misma, si el sistema patriarcal es un sistema creado por el ser humano, por el hombre principalmente, también puede abolirse, dando lugar a sociedades igualitarias donde no exista la subordinación de ninguno de los dos sexos.

Todas estas ideas mencionadas con anterioridad han quedado reflejadas en estereotipos y roles de género que se reproducen en las distintas sociedades. Los estereotipos de género, como la propia palabra estereotipo indica son una serie de ideas simplificadas, asumidas por la mayor parte de la población, sobre características, actitudes y aptitudes, en este caso de hombres y mujeres. Por otro lado los roles de género son los encargados de atribuir las diferentes funciones sociales a hombres y mujeres (Instituto de la Mujer, 2014a). Ambos términos están estrechamente relacionados.

Los estereotipos de género generan diferencias entre niños y niñas, condicionando desde sus gustos y expectativas, hasta sus empleos y en general su forma de vivir. Algunos ejemplos de los estereotipos de género estarían marcadas con ideas como que las mujeres son más dependientes y emocionales, que los niños son más traviesos que las niñas, que las mujeres son menos ambiciosas en su vida laboral, que los hombres son mas racionales, o que las mujeres son más trabajadoras, pero ellos mas inteligentes.

Los roles de género sin embargo engloban funciones adecuadas entre uno y otro sexo, por ejemplo tradicionalmente a la mujer se la ha encuadrado en el ámbito doméstico, mientras que al hombre se le ha asignado una serie de roles en el ámbito público.

¿Cómo se transmiten los estereotipos y los roles de género? Lo hacen mediante la socialización, entendida como un proceso por el que cualquier persona adquiere habilidades, roles, normas y valores, así como patrones de personalidad (Goode, 1983). En este caso en concreto podríamos referirnos a la socialización de género mediante la cual se aprende ese tipo de elementos socialmente adecuados a hombres o mujeres.

Existen seis aspectos relacionados con aprendizaje de género (Williams, 1975):

- Aprender a identificar el sexo de las personas.
- Identificar el propio sexo y la constancia del género.
- Identidad de género.
- Aprender las diferentes características en la conducta de los padres.
- Aprender qué juegos y qué conductas están ligadas a cada sexo.
- Aprender qué características de personalidad distinguen a los hombres y las mujeres.

Mediante todos estos procesos el individuo interioriza esos estereotipos, en primer lugar mediante las conductas que se lleven a cabo dentro del núcleo familiar mediante la observación y el modelado, pero también actuarán otros factores a lo largo de la vida de la persona, como son los medios de comunicación, los iguales, o la escuela. Analizaremos de forma breve estos elementos, dado que nos parecen fundamentales a la hora de comprender los estereotipos de género que actuarán como elementos facilitadores de determinados trabajos y no de otros.

- Familia: El niño aprende por aprendizaje vicario conductas cercanas durante la socialización primaria, observando los roles que sus padres desarrollan dentro y fuera del hogar, además la familia incide en la regulación de actividades, siendo algunas de ellas tipificadas, como el baile para las niñas y el fútbol para los niños.
- Escuela: Existen distintas formas de sexismo dentro del sistema educativo: La posición de las mujeres como profesionales de la enseñanza, el andocentrismo en la ciencia y el lenguaje, los libros de texto y las lecturas infantiles o la interacción escolar (Subitarts, 1994).
- Medios de comunicación: Resulta fácilmente observable la imagen diferenciada del hombre y la mujer que se proyecta mediante los medios de comunicación, ya sea en diarios, revistas o televisión.
 - Diarios: Las noticias relacionadas con los hombres suelen encontrarse en las secciones de economía, política y deportes, mientras que las relacionadas con la mujer en las secciones de sociedad, cultura y espectáculos.
 - Revistas: Las portadas protagonizadas por hombres tienen diversidad de roles (aventurero, empresario, político, deportivo, etc), mientras que en el caso de la mujer en la mayoría de los casos se limita a una imagen “sexy”.
 - Televisión: El mayor ejemplo lo encontramos en la publicidad, donde el hombre aparece en spot vinculados al ocio o al éxito profesional, mientras que la mujer ocupa anuncios vinculados con el cuidado del cuerpo, de la familia y del hogar.

En estos contextos y en otros donde la persona se desarrolla se transmiten los estereotipos y roles de género de los que anteriormente hablábamos, de forma tan normalizada que muchas veces es complicado percibirlos, dificultando una visión crítica determinadas conductas, diferenciando entre elementos que queremos incorporar a nuestra personalidad y nuestros gustos y los que no. También es necesario entender que “lo femenino” y “lo masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino que son construcciones sociales y culturales, por lo que no hay ninguna actividad que sea específica de uno u otro sexo, y son estos estereotipos los que coartan la libertad de las personas, tanto mujeres como hombres, de manera inconsciente, como veremos en apartados posteriores.

Una frase que resume todo lo expuesto en este apartado sería la de la filósofa Simone de Beauvoir: “La mujer no nace, se hace”. Como hemos visto las diferencias sociales que se marcan entre mujer y hombre no tiene nada que ver con causas puramente biológicas, sino a otra serie de elementos que nada tienen que ver con el sexo puramente dicho, es decir, que los aprendizajes y la socialización son la herramientas que identifican que elementos son adecuados para uno y otro sexo, limitando en gran medida su capacidad de decidir.

Se ha avanzado mucho en materia de igualdad, sin embargo no se ha conseguido una igualdad real en la cual haya un mismo trato, una no discriminación por razón de sexo, unas mismas oportunidades y la garantía de un mismo un acceso a los recursos y a la participación en las distintas esferas y actividades.

3.2 FORMACIÓN

“Las niñas obtienen mejores resultados que los niños en el colegio, y aunque en el mercado laboral entran más mujeres con título universitario que hombres, sigue existiendo una diferencia salarial del 15%. Esta es una situación inadmisibles que hay que cambiar”. Vladimir Spilda, Comisario de la UE de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

“La educación es un pilar básico en las estrategias de crecimiento económico de los países, y por ello, mujeres y hombres, deben tener el mismo nivel de implicación. La generación de talento, la capacidad innovadora y la actitud emprendedora deben desarrollarse por toda la población.” (Instituto de la Mujer, 2014b).

Como hemos visto anteriormente desde el momento del nacimiento se lleva a cabo una socialización de género, en la cual también colaboran las instituciones educativas, por la cual se generan una serie de expectativas a la hora de desarrollar unas habilidades u otras dependiendo del género.

Los estereotipos se empiezan a adquirir en la etapa preescolar (1 a 5 años) mediante las características físicas, ocupaciones y actividades, como puede ser la elección del juego, aunque en gran medida a los preescolares les cuesta comprender que hombres y mujeres pueden ser diferentes en función de su cuerpo y similares en otros sentidos. En la niñez intermedia (6 a 11 años) a los estereotipos anteriores se suman otros como los rasgos de personalidad y los ámbitos de logro académico, de esta forma el lenguaje, el arte o la música son considerados actividades de niñas y las matemáticas, el deporte y las habilidades mecánicas de niños. Durante la adolescencia (12 a 18 años) la conformidad con los roles va descendiendo (Monjas, 2004).

A las mujeres se las prepara para desenvolverse en el ámbito afectivo, se potencia su expresión emocional y valores relacionados con el cuidado, la sensibilidad, la empatía y la ternura, entre otras. Por otra parte a los hombres se les orienta hacia la acción y el desarrollo de la fuerza física, la independencia o la competitividad.

La incorporación al sistema educativo de la mujer ha sido tardía históricamente, aunque se ha avanzado mucho en este aspecto.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 26 recoge que “Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.” (ONU, 1948).

La convención de los derechos del niño en su artículo 28 formula “Todo niño tiene derecho a la educación y es obligación del Estado asegurar por lo menos la educación primaria gratuita y obligatoria. La aplicación de la disciplina escolar deberá respetar la dignidad del niño en cuanto persona humana.” (Unicef, 2006).

En España es en 1858 con la Ley de Moyano se plantea el primer sistema de educación obligatoria tanto para niños como para niñas, aunque en la mayor parte de las experiencias esta educación se realizaba en escuelas separadas por sexos, y las experiencias de coeducación eran minoritarias, como en el caso de la Institución Libre de Enseñanza. Durante el franquismo la escuela mixta es prohibida, perpetuando las funciones según el género, donde las niñas son orientadas para cumplir el rol de madres y esposas, esta prohibición no se lleva a cabo hasta 1970, con la ley de Educación General Básica (Garrido, 2005).

Actualmente tanto niñas como niños acceden en igualdad de condiciones a la educación formal, sin embargo esta igualdad no es real debido a los sesgos que encontramos en el currículo oculto de los centros.

Entendemos por currículo oculto al conjunto interiorizado y no visible de construcciones de pensamiento, valoraciones, significados y creencias que estructuran, construyen y determinan las relaciones y las prácticas sociales de mujeres y hombres. Este currículo permanece oculto para el nivel consciente (Instituto de la Mujer, 2014b). Este currículo oculto se encuentra presente en distintos aspectos, siendo estos:

- Los contenidos: En los contenidos que se imparten durante la educación obligatoria se realiza una escasa o nula referencia a las aportaciones de las mujeres, quedando estas excluidas de la historia.
- El lenguaje: Tradicionalmente en el castellano se engloba la figura de la mujer dentro del masculino que es usado como genérico, hacer la forma masculina de la lengua el genérico pasa por negar la identidad de las niñas, aspecto que da respuesta a un proceso histórico de minusvaloración de la mujer (Rigol, 2014). Por otra parte existen prejuicios sobre algunos términos cuando se utilizan en femenino como puede ser zorra o perra, e incluso existen palabras relacionadas con el perfil profesional femenino que no cuentan con masculino en el lenguaje, como es el caso de comadrona.
- Los cargos de responsabilidad: La educación es uno de los sectores más feminizados, sin embargo no concuerda esto con que los cargos con mayores responsabilidades y sueldos estén ocupados por mujeres, a esto podemos añadir que el porcentaje de mujeres disminuye en los ciclos superiores de formación (Instituto de la Mujer, 2014a).
- El uso de los espacios e instrumentos: Las niñas ocupan en menor medida las infraestructuras específicas del colegio, como pueden ser las pistas deportivas o el gimnasio (Instituto de la Mujer, 2014a).

La educación debe dar un paso más y llevar a cabo una educación no sexista o coeducación, basada en el aprendizaje y el desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores, que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como personas libres y con iguales oportunidades para participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios que se producen en ella, disponiendo de las habilidades necesarias para una óptima adaptación (Instituto de la Mujer, 2014a). La coeducación debe ser entendida como un eje transversal dentro de la educación.

A continuación se presenta una tabla que hace referencia a las mujeres matriculadas en las distintas etapas educativas.

Tabla mujeres en las distintas instancias educativas: Instituto de la mujer datos
2013-2014

Grado de estudios	Numero total	Porcentaje mujeres	Porcentaje hombres
Educacion infantil	1.884.342	48,33	51,67
Educacion primaria	2.858.130	48,51	51,49
Educacion secundaria	1.820.470	48,61	51,38
bachiller	696.648	52,44	47,56
Grado medio	330.749	42,50	57,50
Grado superior	300.321	47,69	52,31
Universitario	1.539.709	54,25	45,75
Alumnado que finalizo sus estudios universitarios	301.156	58,01	41,99

Fuente: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades (2015)

Como observamos el porcentaje de niños y niñas en las etapas educativas iniciales es similar, sin embargo a partir de bachiller es cuando las mujeres empiezan a representar un mayor porcentaje, llegando a representar el 58,01% de las personas que finalizan sus estudios universitarios. Cabe destacar que las mujeres recibieron el 56,5% de los premios fin de estudios, en concreto los Premios Nacionales de rendimiento universitario, que se otorgan al finalizar los estudios universitarios, en 2011 (Instituto de la Mujer, 2011).

Hasta aquí algunos podrían decir que en nuestro sistema educativo, (sin hacer referencia a la posterior incorporación laboral), han desaparecido las desigualdades y los estereotipos de género de los que antes hablábamos, dado que las mujeres superan

los estudios superiores y en la actualidad representan más de la mitad de los titulados universitarios, pero no debemos detenernos ahí, debemos seguir analizando los datos.

En la próxima tabla aparecen los porcentajes de mujeres que están matriculadas en la en las distintas familias de la formación profesional.

Porcentaje de mujeres matriculadas en Ciclos Formativos de FP por familia profesional. Curso 2013 - 2014

	FP de grado medio	FP de grado superior
Total	43,9	49,3
Actividades Agrarias	12,7	18,5
Actividades Físicas y Deportivas	19,7	20,0
Actividades Marítimo - Pesqueras	6,6	9,1
Administración	65,0	68,8
Artes Gráficas	38,7	45,4
Comercio y Marketing	61,0	50,6
Comunicación, Imagen y sonido	49,2	36,0
Edificación y Obra civil	9,1	29,9
Electricidad y Electronica	4,0	5,2
Fabricación Mecánica	3,4	8,5
Hostelería y Turismo	37,7	59,4
Imagen Personal	94,2	96,3
Industrias Alimentarias	47,2	47,1
Informática	11,1	14,4
Maderas y Mueble	4,9	14,9
Mantenimiento y Servicios de producción	2,0	17,9
Mantenimiento y Vehículos Autopropulsados	2,1	3,3
Química	56,1	52,4
Sanidad	75,2	73,5
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	85,6	90,0

Textil, Confección y Piel	86,9	87,3
Vidrio y Cerámica	10,0	49,3
Artesanía		50,7
Energía y Agua		9,4
Seguridad y Medio Ambiente	20,3	44,1

Fuente: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades (2015)

Destacaremos aquellas familias profesionales en las cuales las mujeres representan más del 70% del total, siendo estas imagen personal, sanidad, servicios socioculturales y a la comunidad, y textil, confección y piel. Podemos detectar que hay serias y representativas diferencias en estos sectores, resultado de determinados estereotipos transmitidos mediante la educación como la importancia de la imagen para agradar a la gente, la responsabilidad de la mujer ante los cuidados o la idea de que pose determinadas habilidades manuales frente a los hombres.

Estas diferencias entre hombres y mujeres atendiendo a la familia profesional también se encuentra presente en la universidad.

La siguiente tabla muestra el porcentaje de alumnado universitario segregado por ramas.

Alumnado universitario según ramas de especialización

Datos año 2013 - 2014

Rama	Porcentaje mujer	Porcentaje hombre
Ciencias sociales y jurídicas	60,35 %	39,65 %
Ingeniería y arquitectura	26,14 %	73,86 %
Artes y humanidades	61,49 %	38,51 %
Ciencias de la salud	69,64 %	30,36 %
Ciencias	51,59 %	48,41 %

Fuente: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades (2015)

A pesar de que las mujeres representan, como ya vimos anteriormente, una mayoría del alumnado universitario, estos porcentajes descienden de manera sustancial cuando

nos referimos a la rama de la ingeniería y la arquitectura, mientras que en lo que concierne a las ciencias de la salud las mujeres suponen un 69,64%.

Es muy importante visibilizar esta realidad, pues socialmente se entiende que en la mayoría de los casos la elección de estudios superiores se hace de forma libre y no coaccionada, pero mediante esas afirmaciones deberíamos dar lugar a la reflexión del por qué esas elecciones y de si verdaderamente son libres o han sido modeladas mediante la socialización anteriormente citada, o el curriculum oculto llevado a cabo en un sistema educativo que debería dar respuestas igualitarias entre hombres y mujeres. Lo cierto es que las mujeres siguen concentradas en sectores que históricamente han sido considerados como adecuados para ellas.

En cualquier caso el hecho de elegir una determinada formación también tiene sus consecuencias en el mercado laboral, lo que da lugar a mayores desigualdades como veremos en el siguiente apartado.

3.3 EL MERCADO LABORAL

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido tardía y toma una especial relevancia a partir de la segunda mitad del siglo XX en España. (Vicente, Martínez, 2007).

Sin embargo y pese a que esa incorporación ya es una realidad siguen existiendo funciones entendidas socialmente como propias de hombres o de mujeres, de manera que la mujer realiza trabajos reproductivos, mientras que el hombre desarrolla trabajos productivos.

Entendemos por trabajo productivo una actividad que produce bienes o servicios y que tiene una recompensa económica, mientras que los trabajos reproductivos son aquellos necesarios para garantizar el cuidado y el bienestar de las personas del entorno familiar (Celiberti, 2009). El trabajo productivo está enmarcado en el espacio público mientras que el trabajo reproductivo se enmarca en el ámbito del hogar, es decir, el ámbito privado. Sin embargo y pese a esto debemos tener claro que las profesiones no tienen sexo, y que cualquier persona tiene opción de elegir a que desea dedicarse profesionalmente.

La Comisión Europea manifiesta que la división sexual del trabajo supone la separación del trabajo remunerado y no remunerado entre hombre y mujeres tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado (Comisión Europea, 1998), es decir, las distintas funciones a realizar para satisfacer necesidades de producción y reproducción se asignan acorde al género, teniendo cada función un espacio, un uso del tiempo y un valor. Así las tareas reproductivas, como son la educación o el cuidado de los miembros de la familia, tienen un tiempo indeterminado y no finito, mientras que las tareas de producción suelen estar pautadas y reguladas en el tiempo (Instituto de la Mujer, 2014b). En el caso de las mujeres que participan en el ámbito productivo se empieza a utilizar el término de doble o triple jornada, término que abordaremos más adelante.

Mujeres y hombres cuentan con una serie de estereotipos asociados al género durante todas las etapas de la vida, estos estereotipos dan lugar a que a la mujer se la enmarque en el ámbito reproductivo y al hombre en productivo, sin embargo cuando ambos sexos pasan a formar parte del mercado laboral cuentan con esta serie de estereotipos asociados donde se

presuponen ciertas fortalezas o debilidades atendiendo al sexo al que se pertenece, como destaca la siguiente tabla.

Estereotipos positivos comunes hacia la mujer en el empleo

Estereotipos comunes de las características femeninas	Efecto sobre la segregación ocupacional de las mujeres	Ejemplos de ocupaciones que quedan afectadas	Reflexiones para la acción
Estereotipos positivos			
1. Inclinación a ocuparse de las demás personas	Colocar a las mujeres en ocupaciones de cuidado de niños, enfermos, ancianos, etc.	Maestra Enfermera Asistente Social Comadrona	Parece una inclinación biológica pero es un estereotipo sociosexual
2. Destreza y experiencia en trabajos hogareños	Ubicar a la mujer en trabajos no remunerados de entrega a la familia	Sirvienta Limpiadora Ama de casa Lavandera Costurera	Son destrezas de fácil adquisición. Puede aprenderlas también un hombre y no son significativas al buscar un trabajo.
3. Mayor habilidad manual	Se coloca a la mujer en trabajos que requieren mucha habilidad manual	Hilandera Tejedora Mecanografía	Creencia basada en la diferencia biológica sexual. Fácil de adquirir.
4. Mayor honredez	Se considera que la mujer es más fiable en trabajos en que se maneja dinero o en puestos de confianza.	Cajera Dependiente Vendedora	Ocupaciones de niveles superiores (contables, interventores) se reservan a los hombres.
5. Aspecto físico atractivo	Se busca que la mujer desempeñe trabajos en que hay que atraer a la clientela.	Recepcionista Vendedora Cosméticos Otros	Se cree que el aspecto físico va único a un carácter agradable. Se utiliza el atractivo para atraer a los clientes del sexo masculino (camarera).

Fuente: (Rodríguez, 2005)

Estereotipos negativos comunes hacia la mujer en el empleo

Estereotipos comunes de las características femeninas	Efecto sobre la segregación ocupacional de las mujeres	Ejemplos de ocupaciones que quedan afectadas	Reflexiones para la acción
Estereotipos negativos			
1. Escasa disposición a supervisar o evaluar el trabajo ajeno	Descalificación de ocupaciones de supervisión, dirección y control	Directora general Jefas Niveles superiores	Se confunde con la aceptación de que la mujer ha de recibir órdenes y no darlas. Afecta a la segregación vertical.
2. Menor fuerza física o muscular	Segregación en sus ocupaciones de descarga o de esfuerzos físicos evidentes	Construcción Transporte Minería	Gran número de hombres y mujeres con igual fuerza. La fuerza es menos importante en los trabajos actuales.
3. Menos aptitud para las matemáticas y las ciencias	Se las excluye de profesiones que requieren conocimientos científicos y matemáticos o ciertos niveles de abstracción.	Ciencias Químicas Físicas Naturales Profesiones politécnicas	La discriminación socio sexual se inicia en la escuela, marco en que se desmotiva a las niñas a estudiar ciencias. No es una diferencia biológica.
4. Menor disposición a viajar y a trasladarse	Se excluye a la mujer en ocupaciones que requieran viajar mucho	Conductora de vehículos Marina Vuelo	Muchas mujeres están dispuestas a viajar. Es una diferencia aprendida, socio sexual, no biológica.
5. Menos disposición a afrontar riesgos y peligros.	Se descalifica a las mujeres en ocupaciones peligrosas o arriesgadas	Policía Bombrera Vigilancia	Muchas mujeres están dispuestas y quieren ejercer esos trabajos. Es una diferencia aprendida.

Fuente: (Rodríguez, 2005)

Otros estereotipos comunes hacia la mujer en el empleo

Estereotipos comunes de las características femeninas	Efecto sobre la segregación ocupacional de las mujeres	Ejemplos de ocupaciones que quedan afectadas	Reflexiones para la acción
Otros tipos de estereotipos			
1. Mayor disposición a recibir ordenes. Mayor sumisión. Menos propensión a quejarse de las condiciones laborales.	Clasificar a las mujeres en ocupaciones con deficientes condiciones laborales. Sectores informales o descontrolados. Trabajos en precario o de economía sumergida	Trabajos mal pagados, desprotegidos, repetitivos, y malas condiciones	Se consolida el sentimiento de que la mujer se inclina instintivamente a estar subordinada. Es un estereotipo aprendido, no biológico.
2. Mayor disposición a aceptar un salario bajo, porque tienen menos necesidad de ingresos económicos.	Clasificación en sectores mal remunerados y precarios.		Se cree que la mujer es parte secundaria en la aportación de los ingresos de la familia. Hay mujeres que son cabeza de familia. Tal vez una causa de que ciertas ocupaciones tengan salarios bajos es porque están feminizadas.
3. Mayor interés en trabajar sin salir de casa.	Se coloca a las mujeres en ocupaciones pertenecientes a sectores de producción doméstica, alejados del marco empresarial.	Trabajos a domicilio, mal pagados y a destajo.	Trabajos en los que es difícil combinar el trabajo externo con el de casa. El trabajo a domicilio está cobrando cierta importancia y hay países que se empiezan a reivindicar esta labor.

Fuente: (Rodríguez, 2005)

Estos estereotipos tienen varias consecuencias, y una de ellas es la segregación ocupacional en el mercado de trabajo, en el cual vemos como ciertas profesiones cuentan con una mayor representatividad de uno de los sexos. Para acabar con esta serie de segregaciones atendiendo a ideas generalizadas sobre las fortalezas de uno y otro sexo tendremos que buscar la normalización de situaciones que hasta hace poco tiempo no se daban en el mercado laboral, como el hecho de contar con un mujer al cargo de un servicio público de transporte, o a un hombre realizando funciones de cuidado.

El hecho de formar parte del mercado laboral supone una fuente de ingresos y una vía de acceso a los derechos y a las prestaciones contributivas, aún así el formar parte del mercado laboral no garantiza el bienestar debido a las situaciones precarias de empleo, sin embargo el trabajo continúa siendo la principal fuente de ingresos, por tanto, la integración laboral es uno de los principales objetivos que se persigue para la inclusión social. Por otro lado el trabajo también contribuye, además de a la inclusión, a una mejora de la autoestima y al desarrollo personal.

Anteriormente vimos como la distribución de hombres y mujeres varía en la formación atendiendo a la rama profesional, pues bien, esa imagen se ve reproducida cuando intentamos observar el grado de participación de la mujer en las distintas ramas de actividad como vemos en la siguiente tabla.

Población ocupada en las distintas ramas de actividad por sexo, en el cuarto trimestre de 2015

	Porcentaje de personas ocupadas del total de mujeres
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,3 %
B. Industrias extractivas	0 %
C. Industria manufacturera	5,8 %
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,3 %

E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,2 %
F. Construcción	0,8 %
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	15,3 %
H. Transporte y almacenamiento	1,8 %
I. Hostelería	9,1 %
J. Información y comunicaciones	1,7 %
K. Actividades financieras y de seguros	2,2 %
L. Actividades inmobiliarias	0,6 %
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,4 %
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	5,4 %
O. Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria	5,8 %
P. Educación	8,1 %
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	11,3 %
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,6 %
S. Otros servicios	3,0 %
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	6,2 %
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0 %

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2016)

Como nos indica la tabla vemos que la rama donde más se concentra la actividad de la mujer son las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 11,3%, en la hostelería

con un 9,1% y en la educación con un 8,1%. Esta gráfica no deja de ser un reflejo de la formación recibida y de esos estereotipos que se mantienen en las personas a lo largo de su vida. Además hay que añadir que estos tres ámbitos que cuentan con una mayor representación femenina son ámbitos poco valorados social y económicamente por parte del sistema.

En este apartado que pretende abarcar el mundo laboral también resulta importante abarcar uno de los retos que afronta España a partir de la crisis de 2008, pues tras esta crisis el paro a alcanzado una tasa del 20,9% en el cuarto trimestre de 2015 (INE, 2015), sin embargo esta crisis no ha supuesto solo una pérdida del empleo por parte de la población, sino que los empleos a los que se puede tener acceso son cada vez más precarios, no garantizando de esta forma el trabajo un medio para la inclusión social y para dar respuesta a las necesidades de las familias.

En la siguiente tabla se abordan cuales son las dimensiones de la precariedad laboral según el autor.

Dimensiones de la precariedad laboral:

Inseguridad del empleo	Empleos temporales / Facilidades para el despido Trabajo clandestino
Insuficiencia / Incertidumbre de los ingresos laborales	Subempleo y trabajo a tiempo parcial Discriminación salarial
Degradación / vulnerabilidad de la situación de trabajo	Flexibilizaron de las normal reguladoras Diferenciación y degradación de las condiciones de trabajo
Protección social reducida	Restricciones de acceso Insuficiencia de las prestaciones por desempleo y jubilación

Fuente: (Cano, 2000)

Todos estos elementos que forman parte de la precariedad laboral acechan tanto a hombres como a mujeres, sin embargo a continuación veremos como en mayor medida las mujeres

han sido afectadas de la situación actual frente a los hombres. Para ello analizaremos distintos aspectos como la tasa de paro atendiendo al sexo y el grado de estudios finalizados, los tipos de contratos registrado en cada sexo según duración y tipo de jornada, el salario medio percibido de hombres y mujeres y las diferencias salariales en ambos sexos.

En primer lugar abordaremos la tasa de paro por sexo registrada en el cuarto trimestre de 2015 según el grado de estudios alcanzados.

Tasa de paro según estudios finalizados en 2014

Estudios finalizados	Mujer	Hombre
Analfabetos/as	58,48	31,02
Estudios primarios incompletos	36,66	38,92
Educación primaria	36,65	34,09
Primera etapa de educación secundaria o similar	31,51	25,05
Segunda etapa de educación secundaria	22,15	16,64
Educación superior	14,11	10,59

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2016)

Como podemos apreciar salvo en el caso de los estudios primarios incompletos, la tasa de paro es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. También podemos afirmar que la tasa de paro disminuye conforme avanzan los estudios realizados, dato que también puede resultar representativo dado que la mujer no ha tenido acceso a los estudios superiores hasta hace relativamente poco tiempo. Otro problema que puede surgir relacionado con la formación adquirida es que aparecen nuevas necesidades quedando las calificaciones de la población obsoletas, no teniendo acceso mediante esa formación al mercado laboral, teniendo que pasar la persona por un proceso de reciclaje y de formación

continúa que le permita seguir compitiendo en el mercado, de ahí la importancia de buscar nuevos nicho de empleo y el aprendizaje permanente.

También abordaremos que clase de contratos tienen aquellas mujeres que si que han conseguido formar parte del mercado laboral como vemos a continuación.

Contratos registrados según duración y tipo de jornada en el año 2015

Contrato	Mujer	Hombre
Total	43,64	56,36
Duración indefinida	47,64	52,36
Tiempo completo	38,54	61,46
Tiempo parcial	58,74	41,26
Duración temporal	43,32	56,68
Tiempo completo	35,64	64,36
Tiempo parcial	57,77	42,23

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2016)

Comprobamos que la mayor parte de los contrato registrados han sido ocupados por hombres, tanto de duración indefinida como de duración temporal. Por otro lado se hace visible como en el caso de de los trabajos a tiempo parcial es la mujer quien representa una mayoría, esto se debe en gran medida a las responsabilidades familiares y domesticas que la sociedad otorga a las mujeres, pero esto no solo supone una barrera de cara a la mejora profesional, sino que supone que en el futuro las mujeres recibirán una pensión contributiva de jubilación menor debido a que han cotizado menos horas, ayudando eso al empobrecimiento de la mujer.

Algunas de las razones alegadas en el 2014 por las cuales las mujeres de 25 a 64 años trabajan a tiempo parcial son: no poder encontrar trabajo a tiempo completo (61,8%), enfermedad o incapacidad propia (0,7%), otras obligaciones familiares o personales

(5,1%), cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (13,5%), seguir cursos de enseñanza o formación (4,2%) y por otras razones (14,6%).

A continuación también haremos visible mediante dos tablas las diferencias salariales entre hombres y mujeres, atendiendo por un lado al tipo de contrato (tiempo parcial o completo) y por otro lado a la actividad económica a la que se dediquen.

Salario medio anual según tipo de contrato

Tipo de jornada	Salario mujer	Salario hombre
Tiempo completo	23.994,34	28.095,60
Tiempo parcial	9.766,17	10.670,74

Fuente: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades 2016

Esta información se ve complementada por otra parte por la siguiente tabla que nos muestra la diferencia salarial entre hombres y mujeres dependiendo de la rama laboral en la cual se desarrolla el trabajo.

Año 2013, porcentaje del sueldo de las mujeres siendo el del hombre el 100%

Puesto a desarrollar	
Directoras y gerentes	81,75
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza	85,21
Otras técnicas y profesionales científicas e intelectuales	80,29
Técnica, profesionales de apoyo	80,45
Empleadas de oficina que no atienden al público	80,74
Empleadas de oficina que no atienden al público	78,88
Trabajadoras de los servicios de restauración y comercio	79,93

Trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de personas	78,73
Trabajadoras de los servicios de protección y seguridad	79,44
Trabajadoras cualificadas de la construcción, excepto operadoras de máquinas	94,87
Trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras, excepto operadoras de instalaciones y máquinas	69,11
M. Operadoras de instalaciones y maquinaria fijas, y montadoras	71,50
Conductoras y operadoras de maquinaria móvil	83,41
Trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes)	69,33
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	80,53

Fuente: (Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, 2014)

Podemos afirmar viendo estas dos tablas que el sueldo de la mujer es representativamente menor que el percibido por un hombre, y esta diferencia se hace aún más patente en ámbitos como los trabajos no cualificados y los trabajos cualificados realizados en las industrias manufactureras, siendo estas diferencias inferiores en trabajos cualificados de la construcción y en técnicas y profesionales científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza.

Por otro lado debemos destacar que el hecho de recibir un menor salario supone un punto a tener en cuenta en la toma de decisiones de las mujeres, de manera que a la hora de abandonar su trabajo o reducir su jornada por diversas causas como puede ser el nacimiento de un hijo, suelen ser ellas las que toman el paso, dado que a nivel económico el trabajo del hombre tiene un mayor valor, de manera que el propio

mundo laboral sigue promoviendo una mayor responsabilidad reproductiva de la mujer frente al género masculino.

Este apartado pretende ser un reflejo de la realidad de la situación de las mujeres en el mercado laboral, sin embargo, a continuación abordaremos de manera más concreta cuales son las barreras que se encuentran un alto porcentaje de las mujeres a la hora de formar parte de dicho mercado, o de mejorar su situación dentro del mismo.

3.4 BARRERAS HACIA LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La segregación educativa y formativa

Como se ha resaltado anteriormente existen diferencias en la elección de estudios o especialidades entre chicos y chicas, este fenómeno al que podríamos dar poca importancia condiciona enormemente las trayectorias laborales de los y las estudiantes, dado que esto limita las posibilidades de promoción, de prestigio social, el salario etc.

Infrarepresentación y barreras de promoción

La Comisión Europea entiende la segregación en el trabajo como “concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una rama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).” Es decir, la segregación horizontal supone la concentración de mujeres en ciertos tipos de profesiones, áreas o sectores, como puede ser el sector servicios, la educación o la sanidad, mientras que la segregación vertical supone la concentración de las mujeres en determinados niveles de responsabilidad, en concreto en los niveles más bajos de las organizaciones, lo que supone menores salarios y menos capacidad de influir en la organización de las empresas e instituciones (Instituto de la Mujer, 2014 a).

Esta realidad según la cual las mujeres tienen menores posibilidades de promocionarse y de alcanzar altos cargos se hace presente en todos los ámbitos, tanto el empresarial, como el político o el social. Este fenómeno que frena las posibilidades de las mujeres también es denominado como “techo de cristal”, entendido como una serie de barreras invisibles resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por hombres, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes (Comisión Europea 1998), es decir, son elementos psicosociales que pese a tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros hacen que las mujeres no accedan a los máximos cargos de

responsabilidad. Un ejemplo de ello podemos encontrar en las empresas del Ibex - 35 donde en los consejos de administración las mujeres solo representan el 17,32% en el año 2015 (Martinez, 2015), aunque esta realidad no se limita solo al ámbito empresarial, ya que en los partidos políticos en el año 2015 también la mujer representa una minoría en cuanto a los cargos ejecutivos, como por ejemplo en el Partido Popular donde las mujeres suponen un 34,1%, en el Partido Socialista Obrero Español donde representa el 34,6%, siendo el partido más igualitario Izquierda Unida con una representación de las mujeres del 45,3%. (Ine, 2016) Si analizamos por otra parte los órganos superiores y altos cargos de la administración general del estado, en el cual incluiríamos cargos como ministros, secretarios del estado, subsecretarios, directores generales y altos cargos sin rango concreto la mujer solo estaría presente en un porcentaje del 32,03% en el 2014.

Falta de corresponsabilidad familiar

Anteriormente hemos visto las razones por las cuales las mujeres deciden realizar trabajos a media jornada, y entre una de las razones expuesta estaba el cuidado de niños y mayores, razón que alegaban un 13,5% de las mujeres, pues bien, este dato resulta llamativo comparado con el porcentaje de hombres que alegan esta razón que se establece en el 1,1%. Por otra parte podemos destacar el porcentaje de excedencias por motivo de cuidado de los hijos, donde en el caso de las mujeres se establece en el 94,02%, mientras que en los hombres es del 5,98%.

Esta realidad puede estar ligada a las funciones reproductivas que anteriormente hemos dicho están asignadas a la mujer, pero esta realidad condiciona la empleabilidad de las mujeres, ocurriendo en repetidas ocasiones que aquellas que forman parte del mercado laboral tienen una doble jornada, dado que el tiempo que dedican al trabajo no hacen que disminuyan las horas que dedican en el hogar. Para hacer más gráfica esta realidad presentamos la distribución de actividades según sexo.

Distribución de las actividades en un día (horas y minutos diarios) según sexo

	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:30	11:26
Trabajo	7:24	6:43
Estudios	5:09	5:05
Hogar y familia	3:38	4:29
Trabajo voluntario y reuniones	1:58	1:51
Vida social y diversión	1:49	1:43
Deportes y actividades al aire libre	1:52	1:40
Aficiones y juegos	1:54	1:38
Medios de comunicación	2:57	2:49
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:23	1:21

Fuente: INE, Encuesta de empleo del tiempo 2009 - 2010

En esta tabla vemos como las mujeres dedican una hora más diaria al cuidado del hogar y la familia, lo que hace patente su mayor carga de responsabilidad en este ámbito frente al laboral, al que dedican una hora menos que los hombres.

Pero no es únicamente en este estudio donde queda patente la mayor responsabilidad de la mujer en el ámbito familiar, lo cual repercute en su ámbito profesional. Otro reflejo lo encontramos en los estudios del Cis sobre las opiniones y actitudes sobre la familia realizado en junio de 2014, donde se nos muestra de nuevo la distribución de tareas en el hogar dependiendo de si es el hombre o la mujer quien desarrolla dicha tarea.

Opiniones y actitudes sobre la familia

En relación a las tareas domesticas en su hogar, ¿Quién se hace cargo de las siguientes tareas?

	Siempre la mujer	Habitualmente la mujer	mas o menos por igual	Habitualmente el hombre	Siempre el hombre	Lo hace una tercera persona	No sabe no contesta
Hacer la colada	56,3	18,3	19,3	2,0	1,7	2,3	0,2
Hacer pequeñas reparaciones en casa	5,2	2,0	12,2	34,1	38,6	7,8	0,1
Cuidar a los miembros de la familia que están enfermos	22,6	14,3	56,1	1,8	1,3	1,0	2,8
Hacer la compra	24,6	14,2	50,5	6,0	3,8	0,6	0,1
Decidir qué se va a comer al día siguiente	43,7	20,5	29,4	3,0	2,4	0,9	0,3
Cocinar	49,9	17,6	22,3	4,8	3,8	1,4	0,1

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas 2014

Esta tabla nos muestra como en gran medida las actividades del hogar son realizadas siempre o habitualmente por la mujer, excepto en el caso de las reparaciones en el hogar, actividad realizada en mayor medida por los hombres.

Por otro lado vamos a observar las opiniones sobre las consecuencias que socialmente se cree que tiene el matrimonio o el hecho de tener hijos sobre el empleo en el caso de hombres y mujeres.

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	No contesta
El matrimonio es un obstáculo para la vida profesional del hombre	0,3	2,6	2,4	21,8	71,5	0,2
El matrimonio es un obstáculo para la vida profesional de la mujer	2,8	12,1	5,4	21,1	56,66	0,2
El hecho de tener hijos/as es un obstáculo para la vida profesional del hombre	0,6	5,4	4,2	24,8	63,3	0,4
El hecho de tener hijos/as es un obstáculo para la vida profesional de la mujer	11,7	32,3	8,2	16,5	29,4	0,4

Fuente: (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2014)

En esta tabla podemos comparar como la percepción cambia al comparar la realidad del hombre y la de la mujer, pues mientras el 2,9% esta muy de acuerdo o de acuerdo con que el matrimonio es un obstáculo en la vida profesional del hombre, el 14,9% piensa que el matrimonio es un obstáculo para la vida profesional para la mujer, y esto resulta todavía mas esclarecedor en el caso de los hijos, pues mientras el 6% esta muy de acuerdo o de acuerdo en que los hijos suponen un obstáculo para los hombres, el 44% esta muy de acuerdo o de acuerdo con que es un obstáculo para la mujer, una diferencia entre hombres y mujeres del 38% dependiendo del sexo, lo cual nos hace tener una idea aproximada sobre la persona en la cual recaen las responsabilidades de cuidado y educación.

Esta realidad en la cual la mujer se encuentra más involucrada con las responsabilidades del hogar y familiares que el hombre no solo se da con los niños, sino también con las personas mayores y dependientes, pues el perfil de las personas cuidadoras es en su mayoría mujeres sin una ocupación familiar formal (Rodriguez , 2004).

Podemos destacar en conclusión que hay varios factores que indican directamente sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, no llegando a existir esa conciliación real, lo que conlleva para las mujeres tener que elegir entre uno y otro, pudiendo poner como ejemplo la maternidad y el cuidado de personas dependientes, tarea que como hemos visto socialmente se le asigna generalmente a las mujeres. El hecho de tener que elegir entre ambas opciones, es decir, la vida laboral o la familiar, está haciendo que en nuestro país esté descendiendo la tasa de natalidad o que las mujeres retrasen la fecha de la maternidad, por otro lado la incorporación de la mujer al trabajo supone una creación de servicios que atiendan a las personas dependientes o mayores, realidad que trae otra serie de consecuencias a nivel nacional y a las cuales el estado de bienestar no está dando respuesta mediante políticas concretas de conciliación.

3.5 COLECTIVOS FEMENINOS CON ESPECIAL VULNERABILIDAD

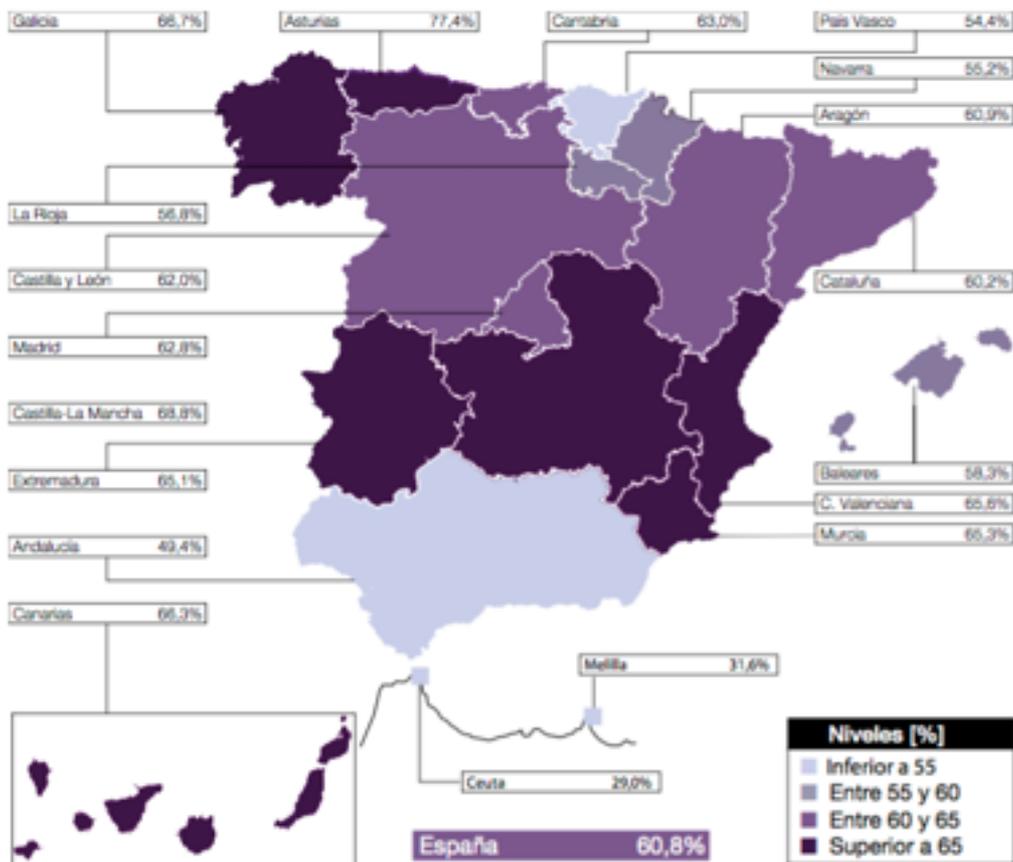
A pesar de que hemos visto de que tan solo por ser mujer ya se puede pertenecer a un grupo en vulnerabilidad, existen otra serie de grupos de mujeres que se encuentran con un mayor riesgo de exclusión.

La Cruz Roja (2014) marca cinco ámbitos temáticos a la hora de realizar un análisis sobre la vulnerabilidad, dentro de cada uno de ellos se incluyen una serie de indicadores de riesgo de pobreza y exclusión, quedando reflejado de la siguiente manera.

Económico	Carecer de ingresos, tener ingresos inferiores a 500€/mes, etc.
Social	Baja cualificación, no hablar español, fracaso escolar, víctima de discriminación, etc.
Familiar	Hijos a cargo, familia monoparental, personas dependientes a cargo, etc.
Personal	Padecer enfermedades graves, dependencia, drogodependencia, carecer de documentación, etc.
Ambiental o de vivienda	Personas sin hogar, vivienda temporal, alquiler sin contrato, etc.

Fuente: (Cruz Roja, 2014)

Este mismo documento hace referencia sobre un incremento de la vulnerabilidad de la mujer entre las personas que atiende la entidad, siendo de un 59,5% en el 2013 y ascendiendo al 60,8% en el 2014.



Fuente: (Cruz roja, 2014)

En este gráfico vemos reflejado como en las comunidades autónomas de nuestro país el porcentaje de personas atendidas, se trata en su mayoría de mujeres. El simple hecho de pertenecer al sexo femenino supone un factor de riesgo de cara a la exclusión, pero este factor no es el único, apareciendo así el concepto de interseccionalidad (Kimbrelé, 1989). La interseccionalidad hace referencia a la interacción simultánea de diversas discriminaciones que operan simultáneamente sobre una misma persona, dando lugar a una discriminación múltiple. Un ejemplo de como una misma persona puede sufrir una discriminación múltiple se da en la interconexión de distintas categorías como puede ser el sexo, la clase social o la raza.

Para facilitar la comprensión de la realidad a la que nos referimos haremos también referencia a otras definiciones clarificadoras:

- Exclusión social: La imposibilidad de gozar de los derechos sociales sin ayuda, en la imagen desvalorizada de si mismo/a y de la capacidad personal de hacer frente a las obligaciones propias, en el riesgo de verse relegado o relegada de forma duradera al estatus de persona asistida y en la estigmatización que todo ello conlleva a las personas. (Unión Europea, 2008)
- Vulnerabilidad: Se emplea para describir una zona intermedia entre la integración y la exclusión social, se caracteriza por su fragilidad, inseguridad y precariedad en las relaciones laborales y por una inadecuación de las relaciones y soportes familiares y sociales. (Castel 2000)
- Umbral de pobreza: Depende de la distribución de los ingresos por unidad de consumo de las personas. Se fija este umbral en el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas. (INE 2015)
- Tasa de riesgo de pobreza: Es el porcentaje de personas que está por debajo del umbral de la pobreza. (INE 2015)
- Tasa de pobreza relativa: Es el porcentaje de personas que viven en hogares cuya renta total equivalente está por debajo del umbral de la pobreza. (INE 2015).

A continuación veremos algunos de los colectivos que dentro del sexo femenino se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad social, aunque debemos de destacar que muchos de estos colectivos cuentan con una serie de características comunes. Muchas de las mujeres en vulnerabilidad social presentan bajos niveles formativos y en general acceden a empleos de baja calidad y precariedad, suelen tener salarios bajos, inestabilidad y temporalidad. Estas situaciones se ven agravadas debido a otras dificultades como son la baja consideración de su autoestima y la imagen propia, la pérdida de habilidades sociales, los estereotipos y discriminaciones y la ausencia de redes de apoyo familiar (Instituto de la Mujer 2014c) . En gran medida estos colectivos se encuentran marcadas por una gran estigma social que les limita su acceso al empleo. A continuación hablaremos brevemente de algunos de ellos.

- Inmigrantes

Estas mujeres se encuentran las mismas barreras que la población autóctona, pero sumada a ellas se encuentran otra serie de barreras culturales y administrativas. Dentro de los principales obstáculos que encuentra este colectivo a la hora de incorporarse al mercado laboral podemos hablar de las barreras lingüísticas, la discriminación por los estereotipos y prejuicios, si cuentan o no con regularización legal, el acceso a la vivienda, la falta de redes familiares, la baja formación y la falta de cobertura a las necesidades básicas (sanidad y educación). Todas estas características se ven agravadas cuando la cultura de la que procede la mujer es una cultura claramente patriarcal, donde se corre el riesgo de que las mujeres se vean relegadas al espacio doméstico.

- Víctimas de violencia de género

En la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, define la violencia de género como “aquella que, con manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”.

La violencia de género tiene efectos en la mujer, tanto a nivel físico como psicológico, al mismo tiempo que supone una disminución de la red relacional de la mujer. (Instituto de la Mujer, 2014c) . A nivel psicológico esta violencia supone un atentado a la autoestima, un quiebra de la identidad y una desaparición de las motivaciones.

La inserción laboral de estas mujeres debe ir siempre acompañada de una atención específica que de respuesta a sus necesidades, como puede ser por ejemplo la recuperación de la autoestima, la motivación, la construcción de redes sociales o la recuperación psico - afectiva.

- Mujeres con discapacidad

Según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad, 1.428.300 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y residentes en hogares familiares tenía certificado de discapacidad en 2013. Esta cifra representa el 4,7% de la población española en edad laboral. Dentro de este colectivo las mujeres representan el 46 % de las personas en edad activa (de 16 a 64 años).

La tasa de paro para el colectivo fue del 35,0% en 2013, lo que supone nueve puntos más que la de la población sin discapacidad, siendo la tasa de empleo de los hombres con certificado de discapacidad 3,26 puntos superior a la de las mujeres. (INE, 2014)

Las principales barreras que encuentran las mujeres con discapacidad son: barreras de aceptación social, barreras arquitectónicas y de transporte y barreras de actitud de las propias mujeres con discapacidad como puede ser una autopercepción negativa, un bajo nivel educativo o la dependencia económica. (Instituto de la Mujer, 2014c).

- Mujeres desempleadas mayores de 45 años con escasa formación

Este colectivo debido a la edad y a su escaso nivel de formación cuentan con grandes dificultades de cara al acceso al empleo. Este colectivo además suele contar con una baja autoestima, una pérdida de autonomía, debido a que dependen económicamente de otra persona, y una pérdida de habilidades sociales. (Instituto de la Mujer, 2014c). En este colectivo la brecha digital es más relevante, punto sobre el cual se debe incidir de cara al empleo, al mismo tiempo que se incide en la formación formal y no formal.

Dentro de este colectivo además nos podemos encontrar en gran medida un porcentaje de paradas de larga duración, definidas como “personas que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese periodo”. (INE, 2015)

- Mujeres responsables únicas del núcleo familiar

Las familias monoparentales son una realidad heterogénea y que sigue incrementándose en nuestra sociedad ya sea por viudedad, divorcio o madre soltera. Dentro de esta realidad es

en el 82,7% de los casos en los cuales la mujer es la única responsable de la familia (INE, 2014), lo que dificulta en gran medida la conciliación, ocupando empleos caracterizados por bajos sueldos, inestabilidad laboral o con escasas posibilidades de promoción, esta realidad sin lugar a dudas colocan a la mujer en una situación de vulnerabilidad.

- Mujeres de etnia gitana

La población gitana en nuestro país es heterogénea. Alguna de las características de las mujeres gitanas más representativas serian las siguientes: El concepto de familia extensa, la solidaridad entre gitanos/as, una comunidad con valores muy patriarcales, bajo nivel formativo y baja incorporación al mercado laboral. (Secretariado Gitano, 2016)

Las mujeres gitanas se enfrentan a una doble discriminación, por un lado pertenecen a una minoría étnica y por otro lado son pertenecientes a un colectivo que otorga mayor importancia a los hombres.

Las actuaciones que se deben llevar a cabo con este colectivo deben girar sobre elementos como la progresión de la escolarización, potenciar el desarrollo de la autonomía individual y la promoción del acceso al mercado normalizado.

- Drogodependientes

Muchas mujeres recurren a las drogas como salida ante distintas circunstancias, como la frustración, el estrés o alguna situación traumática. Las mujeres drogodependientes suelen presentar una menor calificación y experiencia laboral debido a que el consumo de sustancia interrumpe este desarrollo.

En la integración de las mujeres drogodependientes un paso fundamental es la inserción en el mercado laboral.

- Reclusas y exreclusas

El riesgo de exclusión social en este colectivos determinante en las etapas posteriores al cumplimiento de la condena. Al abandonar la prisión es determinante conocer si la mujer

mantiene su red familiar o no, dado que las mujeres que no cuentan con una red ven disminuidas sus posibilidades de inserción.

Hay que tener en cuenta que tras el tiempo que las mujeres se encuentran privadas de libertar podemos encontrar deficiencias en el ámbito personal, de pérdida de autonomía, de habilidades sociales, de afrontar las responsabilidades, o de ejercitar su autocontrol. (Instituto de la Mujer, 2014c).

3.6 EMPRENDEDORAS

Una de las medidas que quedan reflejadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y hombres, específicamente en el artículo 14 sobre criterios generales de actuación de los Poderes Públicos es potenciar el crecimiento del empresariado femenino. En este apartado por tanto abordaremos el empleo por cuenta propia o el autoempleo, entendido como aquella actividad laboral creada y generada de forma directa por una persona en unidades económicas de su propiedad que dirige y de las que obtiene ingresos (Instituto de la Mujer, 2014d), Es decir, el autoempleo se caracteriza por ser una actividad lucrativa, que se desarrolla de manera habitual, continuada y que se desarrolla de manera independiente, sin subordinación.

La manera en que los hombres y mujeres abordan el emprendimiento no es igual, pues los hombres en gran medida abordan el desarrollo del proyecto empresarial debido a oportunidad de negocio, mientras que para las mujeres el autoempleo surge como consecuencia de las dificultades en el desarrollo profesional. (Instituto de la Mujer, 2014d). Dentro del grupo de mujeres que deciden emprender podemos diferenciar dos perfiles: las mujeres motivadas por el aspecto ocupacional y económico o aquellas que ven la empresa como un factor de realización personal y profesional mediante la autorrealización y la autonomía.

Como hemos reiterado repetidas veces en este documento el empleo es una de las líneas estratégicas para la integración social, y debido a la situación actual del mercado laboral en nuestro país el autoempleo y el emprendimiento pueden ser una de las respuestas más inteligentes de cara a plantear el empleo, siempre que el proyecto a realizar se desarrolle de una manera responsable y meditada. En este como en muchos casos las mujeres cuentan con una serie de barreras para el emprendimiento según destaca el observatorio Estatal de la Igualdad en el emprendimiento en el año 2011.

La fundación INCYDE clasifica estas barreras en en cuatro, siendo estas las siguientes:

- Barreras de conducta: Las mujeres cuentan en diversas ocasiones con una baja confianza y una autoimagen negativa sobre sus actuaciones y sus posibilidades de cara al emprendimiento.
- Barreras socioculturales: En nuestra sociedad existen una serie de factores que dificultan el autoempleo por parte de la mujer, como es la escasa conciliación dentro del hogar en torno a las responsabilidades familiares y tareas reproductivas, la escasa representatividad de los modelos femeninos de éxito y el poco apoyo recibido por las mujeres por parte de la sociedad para emprender.
- Barreras de infraestructura: A nivel nacional los emprendedores y emprendedoras cuentan con una escasa información cualificada y estructurada para la creación de empresas, por otra parte las mujeres se desarrollan en mayor medida en aquellos sectores más feminizados, contando también con la barrera de una menor financiación por parte de las empresas.
- Barreras de gestión: Las mujeres por lo general cuentan un menor conocimiento y experiencias en el sector de la gestión empresarial, además participan en menor medida en asociaciones y cámaras de comercio relacionadas con al autoempleo.
- Además de todo lo anterior cabe destacar que en mayor medida los proyectos elaborados por las mujeres no suelen tener como objetivo la internacionalización de su empresa.

Para hacer frente a estas barreras y facilitar en emprendimiento y el autoempleo existen principalmente dos tipos de intervención, la primera orientada de cara al asesoramiento y la segunda como programas de acompañamiento para el autoempleo. En base a estos dos tipos de intervención se realizara el proyecto relatado en este trabajo.

3.6 NORMATIVA Y POLITICAS DE CARA A LA IGUALDAD

Internacional

Las naciones unidas tienen desde su acto de fundación en 1945 un compromiso con la igualdad, pues mediante La Carta de San Francisco se reconoce la igualdad de derechos sin distinción por razón de sexo. De manera inicial Las Naciones Unidas se centraron en la elaboración de normativa para garantizar los derechos jurídicos y civiles de la mujeres, pero esto no garantizaba la eliminación de discriminaciones, de manera que en 1975 se celebra la I Conferencia Mundial sobre la Mujer en Mexico, conferencias que se realizan periódicamente, siendo una de las mas relevante la IV conferencia mundial celebrada en elaborada en 1995 donde se identifican 12 esferas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad entre hombres y mujeres, siendo estos las siguientes:

- La pobreza que pesa sobre la mujer
- El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educativas.
- Las mujeres y la salud.
- La violencia contra las mujeres.
- Los efectos de los conflictos armados sobre las mujeres.
- La desigualdad en la participación de las mujeres en la definición de las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción.
- La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones.
- La falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de las mujeres.
- La falta de conciencia de los derechos humanos de las mujeres reconocidos a nivel internacional y nacional y la puesta en practica de dichos derechos.
- La movilización insuficiente de los medios de información para promover la contribución de las mujeres en la sociedad.
- La falta de reconocimiento a las aportaciones de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y protección del medio ambiente
- Las niñas.

Por otra parte las naciones unidas también hacen referencia a la igualdad en cuanto al empleo En la declaración universal de los derechos humanos se hace mención en el artículo 23: Toda persona tiene derecho a trabajo, protección frente al desempleo y remuneración equitativa y satisfactoria.

Para todas estas esferas Naciones Unidas marca una serie de objetivos estratégicos .

Por otro lado Naciones Unidas en el año 2000 marca los conocidos como "objetivos del milenio" siendo estos:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Todos estos objetivos están ligados de una manera u otra con la mujer, pudiendo destacar entre ellos el 1, 2, 3 y 5.

Marco Europeo

La Unión Europea mediante la Carta de los Derechos Fundamentales marca los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la unión. Este documento se encuentra dividido en seis capítulos que versan sobre la dignidad, la libertad, la igualdad, la solidaridad, la ciudadanía y la justicia (Carta de los Derechos Fundamentales). Esta carta supone un importante documento para la protección de los derechos de la mujer. La encargada de actuar como motor de cambio en los estados de la Unión Europea es la Comisión de igualdad y género, sin embargo como ya ocurría a nivel internacional la simple legislación no suponía alcanzar el objetivo de la igualdad real, por lo que la Unión

decide llevar a cabo tanto medidas legislativas como programas, acciones e iniciativas específicas.

Las medidas legislativas llevadas a cabo abarcan la igualdad de acceso al empleo, bienes y servicios, la retribución, la protección social, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y en la lucha contra la trata de seres humanos. (Instituto de la mujer, 2014b).

En el próximo cuadro reflejaremos algunas de las medidas, planes, y estrategias que ha puesto Europa en marcha a lo largo de los años.

Plan	Años	Áreas y objetivos
Primer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades	1982 - 1985	Desarrollo de legislación en materia de igualdad de igualdad y la promoción de la igualdad mediante acciones positivas.
Segundo Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades	1986 - 1990	Favorecer la presencia de las mujeres en profesiones y empleos en los que tradicionalmente esta subrepresentada.
Tercer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades	1991 - 1995	Incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral.
Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades	1996 - 2000	Transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.
Quinto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades	2001 - 2006	Continúa con la transversalidad de la perspectiva de género.
Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres	2006-2010	<ol style="list-style-type: none"> 1. La misma independencia económica para hombres y mujeres. 2. La conciliación de la vida privada y la vida profesional. 3. La misma representación en la toma de decisiones. 4. La erradicación de todas las formas de violencia de género. 5. La eliminación de estereotipos sexistas. 6. Promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

Pacto por la igualdad de genero	2011 - 2020	Objetivos para reducir las desigualdades, promover el equilibrio entre la vida laboral y privada y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.
Estrategia para la igualdad de hombres y mujeres	2010 - 2015	Independencia económica, salario igual y trabajo igual y trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin de la violencia sexista, e igualdad en la acción exterior.
Iniciativa comunitaria EQUAL	2000 - 2007	Desaparición de las discriminaciones en el mercado laboral.
Progress	2007 - 2013	Empleo, protección e inclusión social, condiciones de trabajo, no discriminación y diversidad e igualdad de genero.

Por otro lado la dentro de la Unión Europea se han realizado siete conferencias en materia de igualdad. Durante estas conferencias se han propuesto diferentes metodologías e ideas que han dado como consecuencia una transversalización de los objetivos de igualdad como son:

- Acelerar el proceso hacia la consecución de la igualdad real y los objetivos de igualdad de género del consejo europeo.
- Transversalizar la igualdad de género en los estados miembros y dentro de la organización del Consejo de Europa.
- Remover los obstáculos para la implementación de las normas tanto en los países miembros como en la organización.
- Apoyar a los estaos miembros que lo soliciten en el diseño de estrategias nacionales para la igualdad real.
- En general, contribuir a los esfuerzos internacionales destinados a conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Es la comisión de igualdad de genero la encargada de actuar como motor de cambio en los estados de la union europea, implementando los objetivos y estándares de igualdad.

Marco Nacional: España

A nivel nacional contamos con varios marcos legislativos que hacen referencia al principio de igualdad.

Dentro de la constitución existen algunos artículos que hacen referencia a la igualdad como son los siguientes:

- Artículo 1.1: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de ordenamiento jurídico de la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político”.
- Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y **la igualdad** del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”
- Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Artículo 35: “ Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y a las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

En cuanto al nivel legislativo también existen diversas leyes que hacen referencia a la igualdad como son:

- Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la Vida familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras: Esta ley hace modificaciones en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes, el derecho a la reducción de jornadas, la facilitación del acceso al cuidado por parte de los hombres, la ampliación del permiso de maternidad, la ilegalidad del despido por embarazo y la ampliación de los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que hace patente diversas novedades como son:
 - Disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, al igual que marca el libre acceso a los bienes y servicios de manera no discriminatoria.
 - Tiene dimensión de transversalidad, y por lo tanto pretende afectar a todos los ámbitos de la vida como son la esfera política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
 - Integra el principio de igualdad y de perspectiva de genero, por el cual supone un análisis sobre las consecuencias que pueden tener la la igualdad todas las medidas llevadas a cabo por las instituciones.
 - Define conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad, de manera que queda claro los puntos de vista y ámbitos sobre los cuales se debe intervenir.
 - Legitima a las instituciones publicas con competencias para actuar en determinados procedimientos judiciales que hacen referencia a garantizar procesos no discriminatorios.
 - Establece un marco de actuación para las acciones positivas que favorezcan una serie de medidas que favorecen a la mujer, frente a la discriminación a la que es sometida en diversos ámbitos.
 - Asegura la representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos y cargos de responsabilidad en todos los poderes públicos, aunque a día de hoy este equilibrio no se ha conseguido.
 - Se establece la utilización del lenguaje no sexista.
 - Se introduce la variable sexo en la elaboración de estudios, de manera que a la hora de analizar los resultado se haga una clasificación entre hombres y mujeres para dejar clara la existencia o no de diferencias entre ambos sexos.
 - Se marca la aprobación periódica de Planes Estratégicos de igualdad de oportunidades.

- Se regulan Planes de igualdad en las empresas.
- Se marcan medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Se reconoce el derecho a la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad, frente a la realidad actual en la cual la mujer es la principal responsable de las tareas relativas a la familia y al hogar.

Aparte de estas leyes concretas se han puesto diversos planes a nivel nacional que quedan reflejados en la siguiente tabla:

Plan	Año	Áreas de actuación y objetivos
Primer plan de igualdad de oportunidades de las mujeres	1988 - 1990	Igualdad en el ordenamiento jurídico, familia y protección social, educación y cultura, empleo y relaciones laborales, salud, cooperación internacional y asociacionismo.
Segundo plan de igualdad de oportunidades de las mujeres	1993 - 1995	Medidas políticas con el objetivo de conseguir cambios estructurales que permitan a la mujer su libre desarrollo y una participación activa en la política, el trabajo y la cultura.
Tercer plan de igualdad de oportunidades de las mujeres	1997 - 2000	Promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
Cuarto plan de igualdad de oportunidades de las mujeres	2003 - 2006	Potenciar el mainstreaming de género
Plan estratégico de igualdad de oportunidades	2008 - 2011	Participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación, conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e inclusión social, violencia, política exterior y de cooperación para el desarrollo y tutela del derecho de igualdad.
Plan estratégico de igualdad de oportunidades	2014 - 2016	Tiene como objetivos reducir las desigualdades en el ámbito del empleo y la económica, apoyar la conciliación y la corresponsabilidad, erradicar la violencia, mejorar la participación, impulsar la igualdad de oportunidades e integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

Dentro de los planes de empleo también se hace patente a la importancia de la no discriminación de acceso al empleo. Actualmente en nuestro país esta patente la Estrategia Española de activación para el empleo iniciada en 2014. En esta estrategia se hace patente la idea de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, con especial atención a colectivos vulnerables, como en este caso sería la mujer.

Los objetivos estratégicos que se marca este plan para abordar la mejora de la empleabilidad en este colectivo son los siguientes:

- Informar sobre el mercado de trabajo, medidas y servicios ofrecidos por el Servicio Estatal Publico de Empleo (SEPE).
- Realizar un diagnostico individualizado.
- Llevar a cabo una gestión de itinerarios individuales.
- Gestionar la cobertura de las ofertas de empleo.
- Poner en relación a las empresas y otros agentes del mercado de trabajo.

3.7 EL EMPODERAMIENTO COMO ESTRATEGIA FRENTE A LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La palabra empoderamiento viene del inglés “empowerment” y significa facultarse, habilitarse, atribuirse el poder y emanciparse. Distintos movimientos han utilizado esta palabra para explicar una toma de poder frente a la opresión a la que están sometidos, formando parte ese poder de su forma de afrontar la vida (Lagarde, 2002).

El empoderamiento es la toma de conciencia del poder individual y que colectivamente ostenta el sexo femenino, estando también relacionado con la afirmación de la dignidad de las mujeres como personas.

El empoderamiento pone como meta la capacidad de la persona de decidir y poder actuar sobre su propia vida. El empoderamiento supone tener claros los objetivos que una persona quiere alcanzar, tomando las decisiones con libertad, sin sentirse culpable y pudiendo disfrutar de una vida personal plena aparte de la familiar. (Instituto de la Mujer, 2014c). El empoderamiento supone al mismo tiempo la afirmación de las capacidades de la mujer para la participación en todos los ámbitos de la vida, entendiendo la participación como la implicación personal y directa en aquellas situaciones que han de cambiarse, problemas que hay que solucionar y actuaciones que hay que planificar (Instituto de la Mujer, 2014a), esta participación supone la igualdad en la toma de decisiones y en el acceso al poder, cambiando aquellos procesos o estructuras que mantienen la subordinación de la mujer. En resumen el empoderamiento supone poder propio, de cara a tomar las riendas de la propia vida reconociéndose a uno mismo como ser único e independiente, con personalidad y concepciones propias y con capacidad de decidir y actuar, también supone un por con, de manera que se comprenda la importancia de la unión de las mujeres para lograr los objetivos, y por último incluiría el poder para, enmarcado en la posibilidad de poner en marcha actuaciones que permitan cambiar todas aquellas situaciones de injustas y de desigualdad que se dan en la sociedad.

Es importante tener en cuenta que el concepto de empoderar no supone que alguien te de el poder para llevar a cabo determinadas acciones o tomar una serie de decisiones, sino que el empoderamiento nace de uno mismo, el entorno que rodea a la persona puede dotarle de recursos o apoyos que permitan a una persona verse capaz de ponerse en marcha, pero es la persona como individuo quien se tiene que sentir esa autonomía que le permita poner en valor el poder que ostenta.

Para poder empoderar a una persona anteriormente se tienen que dar una serie de condiciones (Largarde, 2002):

En primer lugar aparece el desacuerdo de la subordinación en la mujer, es decir, ocurre un cambio en el cual la persona pasa de tener un rol pasivo a querer formar parte de todo aquello que le concierne, quiere tomar decisiones de manera libre y sin depender de otras personas.

En una segunda etapa la mujer es consciente de que no quiere que sea otra persona quién tome sus decisiones, pero duda de que ella tenga la legitimidad suficiente como para tomar las riendas de su vida. En este momento la persona empieza a imaginar como podría cambiar su vida y las consecuencias positivas de la resolución de sus propias situaciones.

Posteriormente, una vez consciente del cambio que puede suponer a su vida el hecho de ser su propia guía la persona decide llevar a cabo acciones personales y colectivas para acabar con la opresión para finalmente participar activamente de la creación de alternativas que se hagan sentirse plena tanto a nivel personal como profesional, mediante actividades innovadoras que pretenden cambiar la estructura social opresiva.

Es importante a la hora de afrontar el empoderamiento imaginar las consecuencias de los cambios que queremos dar en nuestra vida y las consecuencias positivas que ello puede conllevar para la persona, no basta con anhelar otra realidad, hay que quererla y trabajar para conseguirla.

El empoderamiento supone un valor fundamental en cualquier ámbito de la vida de la mujer, y enfocándolo de manera específica en el área del empleo supone fortalecerse, aprender, imaginar y crear de manera libre y no subordinada ante aquellos desafíos que la

mujer pueda encontrar en su desarrollo profesional. Como hemos visto la mujer se ve desfavorecida a la hora de formar miembro activo del mundo del trabajo, esto en cierta medida se da debido a que el mercado laboral inicialmente fue creado por y para hombres y que es tardía la incorporación de la mujer.

El empoderamiento por otra parte supone la emancipación de la mujer, la no dependencia del otro, como hemos mencionado en este documento uno de los medios para conseguir esa independencia es el trabajo, pues permite conseguir los recursos económicos necesarios para adquirir bienes como la alimentación o la vivienda.

En conclusión, el empoderamiento se basa en la independencia de la mujer y en la toma de consciencia de la legitimidad de llevar la riendas de su propia vida mediante sus decisiones, el hecho de contar con un trabajo supone una independencia económica al tiempo que el trabajo supone un recursos para el desarrollo personal de la persona, en conclusión, uno de los primeros pasos para acabar con la dependencia de la mujer es conseguir la independencia económica que permita cubrir sus propias necesidades sin depender del otro.

4. METODOLOGIA, RECURSOS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: EMPODERAR PARA EMPRENDER

4.1 INTRODUCCIÓN

El trabajo supone un vía de inclusión para las personas, y las mujeres por distintas realidades que se dan en nuestra sociedad, como es la conciliación o los estereotipos, encuentran una serie de barreras para su inserción laboral, afectando esto a su desarrollo, no solo profesional sino también a nivel personal. Las ideas limitantes que tiene la sociedad sobre la mujer y sus funciones hacen que en ocasiones las mujeres no solo tengan que luchar con barreras externas, sino que no se creen capaces de desarrollar proyectos propios e incluso llegan a sentirse culpables por desear ser las protagonistas de su historia. Por otro lado destacar que si de manera habitual la mujer tiene dificultades para incorporarse laboralmente, la situación económica actual resulta un obstáculo a sumar, dado que cada vez se genera menos empleo por cuenta ajena, y debe ser uno mismo el que construya su propio proyecto laboral.

Esta intervención quiere dar respuesta a esas necesidades, es decir, por un lado quiere hacer a la mujer consciente de su poder, sus derechos y sus capacidades, por otro lado busca una concienciación hacia la sociedad aumentando la visibilidad de la mujer en el ámbito laboral, al tiempo que se intenta acabar con toda esa serie de estereotipos que se generan en torno a la figura femenina. Por último busca capacitar y acompañar a la mujer de cara a que puedan poner en marcha su propio proyecto de emprendimiento.

La finalidad añadida de dicho proyecto es el empoderamiento de la mujer, de cara a que este colectivo pueda participar de una manera activa en la sociedad y más concretamente en el mundo laboral, y en igualdad de condiciones frente a los hombres, mediante proyectos que ellas mismas han construido. Esta intervención no busca la transmisión de unos contenidos teóricos al uso, sino que busca generar un espacio colaborativo de desarrollo donde se compartan experiencias y se busquen las mejores estrategias para hacer frente a su futuro laboral de cara al emprendimiento.

4.2 OBJETIVOS

Los objetivos que se plantea este proyecto de intervención van encaminados a dar respuesta a las necesidades de este colectivo, comprendiendo en todo momento a las participantes como las protagonistas de la intervención, siendo ellas mismas las que por otra parte se marquen sus propios objetivos y metas.

Objetivo general:

- Conseguir el empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos de la vida, principalmente en el ámbito laboral.

Objetivos específicos:

- Potenciar la autoestima y la confianza en si mismas de las participantes.
- Generar un espacio positivo y de colaboración entre las mujeres.
- Transmitir la importancia de factores como la conciliación o de la igualdad salarial de cara a un desarrollo igualitario entre el hombre y la mujer.
- Dotar a las participantes de las herramientas pertinentes para mejorar su desarrollo laboral.
- Fomentar la formación a lo largo de la vida.
- Visibilizar los éxitos alcanzados por la mujer en el mundo laboral.
- Fomentar la detección consciente de los distintos estereotipos de género en los distintos contextos.
- Realizar un proceso de acompañamiento a las participantes de cara al emprendimiento.

4.3 CONTEXTUALIZACIÓN

Las desigualdades entre hombres y mujeres aparecen de forma homogénea por todo el territorio nacional, por lo que el proyecto que aquí se plantea podría desarrollarse en cualquier comunidad autónoma española, analizando siempre de forma más minuciosa las políticas y ayudas al emprendimiento que se lleven a cabo en la comunidad autónoma donde se vaya a desarrollar el proyecto, dado que en este planteamiento inicial únicamente se tendrán en cuenta las políticas y ayudas a nivel nacional.

En este caso en concreto el proyecto se desarrollará en la provincia de Ciudad Real, contando dicha provincia con alrededor de 500000 habitantes.

Este proyecto se llevará a cabo en el centro de la mujer ubicado en la capital de la provincia, dado que esta ubicada en el centro, siendo además el mayor núcleo de población y que es el municipio que cuenta con mas conexiones mediante medios de transporte. Este proyecto ubicado en esta localización pretende dar respuesta a la realidad de la comarca, pues Castilla - La Mancha ha sido una comunidad autónoma que ha vivido de la agricultura y la ganadería, sector que solo da empleo temporal a la mayor parte de la población, siendo inferior el desarrollo en el área de la industria y los servicios, por lo que el hecho de promocionar el emprendimiento pretende ser un impulso de empleo para la zona, abriendo nuevas vías laborales.

Por otro lado cabe destacar que no existen diferencias sobre si el ámbito de aplicación es el rural o el urbano, dado que a este proyecto pueden asistir mujeres de toda la provincia sin importar el tamaño del municipio en el que residan, pues dicho proyecto no busca que se emprenda en un sector concreto como pueden ser la ganadería, la industria o los servicios, sino que es cada mujer de forma individual la que decide en que sector quiere desarrollarse.

4.4 DESTINATARIOS

Las principales protagonistas de este proyecto serán un grupo de 25 mujeres, con edades comprendidas entre 30 y 45 años. La elección de esta franja de edad se debe a que son mujeres que generalmente ya cuentan con una serie de experiencias, ya sea profesionales o personales, y una serie de competencias adquiridas a lo largo de la vida. Al mismo tiempo a este colectivo todavía le queda mucho tiempo para poder desarrollarse dentro del mundo laboral antes de que llegue la edad de jubilación. Otro factor que se ha tenido en cuenta de cara a la elección de este colectivo en particular es que es aquel que cuenta con menos ayudas por parte de las instituciones, dado que a partir de los 30 años ya no entran dentro del colectivo de juventud al cual se orientan una serie de ayudas, pero tampoco se forma parte del colectivo de personas mayores de 45, al cual se destinan otra serie de fondos de cara a la búsqueda de empleo, es decir, las personas de 30 a 45 años

son el colectivo que menos ayudas específicas recibe debido a su edad, y por esta razón sumada a las anteriormente expuestas, se decide que estas personas sean las destinatarias de dicho proyecto.

El grupo que formará parte de esta iniciativa no cuenta con experiencia en el área de emprendimiento, habiendo realizado actividades laborales por cuenta ajena o desarrollando actividades de cuidado del hogar, tareas que se le tendrán en cuenta a la hora de analizar sus competencias y habilidades.

Por otra parte las destinatarias de este proyecto serán personas que hayan obtenido el título de educación secundaria obligatoria o equivalente, no necesitando ningún tipo de especialización posterior, ni acreditación de experiencia laboral concreta que les de acceso al proyecto, aunque dentro del itinerario personalizado que se realizará con cada una de ellas se concretará si es necesario para su diseño de emprendimiento realizar algún tipo de formación complementaria.

Se tendrá en cuenta para la participación del proyecto el estado laboral en el cual se encuentra la persona, es decir, si se encuentra trabajando en la actualidad o si por el contrario se encuentra en situación de desempleo, valorando también si cuenta o no con algún tipo de prestación o subsidio. Si bien el pertenecer a uno u otro grupo no es excluyente, si que tendrán prioridad de acceso aquellas mujeres que se encuentren en situación de desempleo en la actualidad y sin recibir ninguna prestación.

La manera en la que la información llegará a las participantes será mediante la colaboración de los distintos centros de la mujer repartidos por el territorio y mediante las oficinas de empleo.

4.5 METODOLOGIA

La metodología principal que se aborda en este proyecto es una metodología participativa, donde se tiene en cuenta de manera primordial a las participantes, siendo estas agentes activos durante el proceso de la construcción del conocimiento, y no actuando como simples receptores de la información. El profesor de la Uned Eloy en 2014 en un programa de Radio 3 indicó que en la metodología participativa hay que tener en cuenta que mediante este proceso el análisis y la resolución de los problemas no depende del experto o del profesional, sino que se tiene en cuenta a las usuarias y sus

expectativas, sus percepciones y necesidades. Uno de los puntos fuertes de esta metodología es que se trata de un proceso en el cual desde el momento inicial se ha tenido en cuenta a las participantes, tanto para marcar los objetivos como para la toma de decisiones, lo que hace que el proceso sea sentido como propio por parte del colectivo, siendo los resultados más duraderos en el tiempo dado que se ha sido participe y ha decidido como quiere actuar para cambiarlo, promoviendo mediante esta metodología también la autogestión. Esta metodología también queda representada por el “learn to do”, es decir, aprender para hacer, conocer para transformar.

Tenemos que tener en cuenta que este proyecto no busca la asimilación de contenidos per se como ocurre en otros proyectos que buscan la empleabilidad, sino que se busca el autoconocimiento, la reflexión, el empoderamiento y la puesta en marcha de un proyecto.

Mediante esta metodología no buscamos solo la participación dentro del proyecto, sino que esta participación se extienda al exterior, promoviendo la participación social.

Si es cierto, que aunque la metodología participativa va a ser el marco de actuación de referencia de todo el proyecto se utilizarán otras como la transmisiva para la comunicación de datos, informaciones y procesos, la asimilativa e interrogativa a través de la comprensión de los acontecimientos, la expresiva, creativa y transformadora buscando las capacidades creativas de las participantes mediante la generación de propuestas y la innovación, y por último una metodología resolutiva de cara a la resolución de los distintos retos.

La mayoría de los contenidos que aborda el proyecto se realizarán de manera grupal de modo que se puedan compartir las experiencias de unas y otras para enriquecer de esta manera al grupo, sin embargo dentro del mismo se realizará un itinerario personalizado donde se trabajará con cada una de ellas de manera individual, dado que cada una de las participantes tiene una idea diferente sobre el emprendimiento y sobre el área donde quieren emprender, por lo que cada caso debe ser atendido y estudiado como único e individual.

4.6 CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

Los contenidos que aborda este proyecto no suponen el traspaso de contenidos teóricos como tal, sino que pretende actuar en tres áreas diferenciadas.

Área 1: “La mujer en el mundo” y “Juntas”

En primer lugar se abordará contenidos relacionados con la visualización de la situación de la mujer en nuestra sociedad, de cara a realizar una observación consciente de la realidad con el objetivo de modificarla, es decir, el objetivo de este bloque es conocer la situación de la mujer haciendo un recorrido histórico y pasando de lo general a lo particular, incluyendo en ese recorrido la conquista de los derechos o la incorporación de la mujer al mercado laboral por ejemplo. Este análisis de la realidad es necesario dado que es preciso saber de donde venimos, cómo estamos, y a dónde queremos llegar, siendo este punto de meta la igualdad de hombres y mujeres. Estos temas se plantearán a través de dos bloques de contenido, el primero titulado “La mujer en el mundo”, que como hemos señalado pretende dar a conocer la realidad femenina, aportando las propias participantes sus experiencias. El segundo bloque denominado “Juntas” pretende devolver a la sociedad todo lo que se ha realizado mediante el proyecto, es decir las reflexiones que se han realizado, las conclusiones a las que se han llegado y que estrategias piensa el grupo que se pueden desarrollar para cambiar la realidad.

- La mujer en el mundo

Mediante este bloque se pretende abordar aspectos como la evolución de la figura femenina a lo largo de la historia, como es la realidad de la mujer en la actualidad en las distintas culturas, qué figura tiene la mujer en la democracia actual, el papel de la mujer en las labores domésticas y la necesidad de conciliación, la incorporación de la mujer en el mundo laboral, los cambios que han realizado las mujeres a lo largo del tiempo y que han remitido en la forma de ver el mundo de toda la sociedad, el perfil de la mujer emprendedora, modelos de buenas gestiones realizadas por mujeres, ejemplos de grandes empresarias o la importancia del asociacionismo de la mujer tanto a nivel social como empresarial. Como vemos todos estos contenidos van de la figura de la mujer en general hacia el tema que nos concierne, que es la mujer en el mundo del trabajo y el emprendimiento.

Para abordar estos contenidos contaremos con la colaboración de asociaciones y mujeres como ejemplo de emprendimiento exitoso, o perfiles femeninos que ocupen puestos de importancia dentro de las instituciones y las empresas de cara a que compartan con nosotras su experiencias, cómo se plantearon ellas el nuevo reto que supone emprender, necesidades y dificultades que percibieron, apoyos, etc.

En cada una de las sesiones primero se indicará el tema a tratar ese día, pasando después a pedir a las participantes su visión sobre el concepto e ideas previas para posteriormente contrastarlas con la realidad.

En este bloque se trabajará mediante distintas actividades o propuestas, entre ellas se encontrarían las siguientes:

-“La mujer en la historia”: Para concienciar sobre la poca relevancia que se le ha dado a la mujer a lo largo de la historia se les nombrará una serie de personajes femeninos relevantes como son Concepción Arenal, Maria Montessori, Maria Curie, Dolores Ibarruri, Cleopatra, Hipatía de Alejandria, Clara Campoamor o Rosa Parks entre otras, y deben indicar por qué de la relevancia de estos personajes. Lo natural es que de la mayoría de los personajes que se expongan no se conozca demasiado, de esta manera evidenciaremos como a lo largo de la historia se ha invisibilizado a la mujer.

- “Para la conciliación”: En esta actividad a las participantes se les entregarán una serie de tareas, y tienen que decir si dentro de su hogar dichas tareas son realizada de manera generalizada por el hombre o la mujer y el tiempo medio diario que dedican a cada una de sus tareas. En caso de no convivir con ningún hombre podrán basarse en su experiencia vivida en la casa de sus padres. Una vez rellenada la tabla se pasará a debatir sobre el por qué de esa situación, y si las tareas son repartidas de manera consciente o se asignan en el hogar de acorde al género de la persona.

- “Charlas”: Las personas invitadas compartirán sus experiencias de manera que las participantes también cuenten con la oportunidad de preguntar sobre sus dudas e inquietudes.

- “Cine-forum”: Algunos temas se abordarán mediante el visionado de una película para posteriormente generar un debate entre las participantes. Algunos de los largometrajes que podrían verse serían “Clara Campoamor” o “Sufragistas”.
- “La mujer en la actualidad”: En esta actividad cada una de las participantes debe traer un artículo extraído de un periódico o revista donde la protagonista sea una mujer, este artículo será analizado de forma crítica por parte del grupo, señalando que aspectos son relevantes del mismo y examinando que papel desempeña la mujer en esa publicación.
- “El trabajo por géneros”: Mediante esta actividad se pretende visibilizar los roles laborales que tienen uno y otro sexo. A las usuarias se les entregará una tabla dividida en dos columnas una para lo femenino y otra para lo masculino. En lo alto de la tabla encontrarán una serie de profesiones relacionadas con la enfermería, la medicina, la educación, las ciencias, la arquitectura o la fontanería entre otras, y tendrán que catalogar según su criterio cuales creen que en su mayoría están ocupadas por hombres y cuales por mujeres. Posteriormente se pretenderá conocer el por qué de esas realidades.
- “La mujer en democracia”: Para abordar este tema lo que se les pedirá a las participantes es que realicen una investigación, de manera que por grupos de cuatro personas analicen a los principales partidos para conocer el número de candidatas de cada sexo tienen en sus listas, por otro lado tendrán que averiguar el número de parlamentarias y senadoras, y el número de presidentas de comunidades autónomas.
- “La mujer en la empresa”: Mediante esta actividad se indagará en el número de empresarias relevantes a nivel mundial, y más concretamente se investigará el número de mujeres que se encuentran en los consejos directivos de las empresas que forman parte del Ibex35.
- Juntas

En este bloque se pretende devolver a la sociedad todo lo aprendido durante el curso mediante una campaña de sensibilización por la igualdad. La realización de esta campaña tiene una finalidad en si misma, que es la de la concienciación de la sociedad

por la no discriminación por razón de género, pero por otro lado la realización de esta acción también supone poner en marcha algunas de las competencias que se han querido trabajar durante el curso como la iniciativa, el trabajo en equipo, la gestión de recursos o la innovación.

Durante este bloque se realizarán una serie de actividades orientadas a la mejora del trabajo en equipo y a la gestión de procesos y recursos. Algunas de las actividades a realizar serán las siguientes:

- “Dinámicas de confianza”: Estas acciones tienen como principal objetivo de generar un clima distendido y confianza que mejore el trabajo en equipo por parte de las participantes. Entre estas dinámicas se encuentran actividades como: Dejarse guiar por otra persona teniendo los ojos vendados, tirarse hacia atrás esperando que el otro no te deje caer, correr en línea recta con los ojos cerrados hasta que el compañero grite “basta”, entre otras.
- “Tema y colectivo”: Esta actividad va encaminada a la elección del tema de la campaña, donde cada una tendrá que indicar qué tema le gustaría tratar, con qué colectivo y el por qué. Al finalizar cada una de exponer su punto de vista se decidirá mediante votación tanto el tema, como el colectivo al que se destinará la campaña.
- “Lluvia de ideas”: Mediante esta técnica lo que se pretende es tener todas las ideas posibles sobre actividades a realizar. En esta primera fase no importa que las actividades sean realizables o no, simplemente la creatividad, será en una segunda fase donde se decida cuáles de todas las actividades propuestas se realizarán en la campaña.
- “Aproximándonos al objetivo”: Es muy importante a la hora de realizar una campaña conocer a que colectivo va orientada, de manera que una vez se ha decidido hacia el grupo que se quiere dirigir el proyecto se pasa a intentar conocer su realidad, sus gustos, la manera más idónea para transmitir el mensaje (video, panfleto, charla, etc), de manera que el grupo realizará una investigación para conocer los gustos y características del grupo destinatario de su campaña por la igualdad.

- “Pasito a pasito”: Mediante esta actividad de busca concretar cada una de las fases necesarias para poner en marcha la campaña. Para ello se rellenará una tabla dividida en “fases” y en “actividades a realizar dentro de la fase”. Esta tabla será cumplimentada en grupos de tres personas, y posteriormente se pondrá en común para finalmente rellenar una tabla final que será a que tengamos en cuenta para realizar la campaña.

Las actividades que se desarrollarán en este área estarán relacionadas con la movilización del grupo, de manera que de manera inicial se realizarán una serie de dinámicas rompehielos que generen un clima de confianza y de cooperación entre el grupo. También se realizarán retos cooperativos para la toma de decisiones creativas ante un conflicto. Una vez finalizada esta primera etapa de dinamización las actividades nos centraremos en propuestas que puedan concienciar a la población destinataria sobre la situación de la mujer, y una vez decidido el modo de actuación todas las tareas serán enfocadas a la consecución del programa.

Área 2: “Autoconocimiento”, “Competencias” y “Mi proyecto de emprendimiento”

Otros contenidos que se plantearán irán dirigidos directamente al ámbito del empleo y el emprendimiento. Estos contenidos serán abordados mediante tres bloques, uno de autoconocimiento, que busca hacer patentes las potencialidades, gustos, formación específica o competencias con las que cuentan las participantes. Otro bloque que será el de competencias, trabajando aquellas que resulten imprescindibles de cara al desarrollo profesional y el emprendimiento, y un último bloque designado como “Mi proyecto de emprendimiento” que pretende trabajar cada una de las fases a realizar para llevar a cabo el proyecto de emprendimiento mediante un itinerario personalizado para la inclusión social de las personas.

- Autoconocimiento

En este bloque se trabajaran distintos instrumentos y actividades que nos permitan conocer más sobre cada una de las participantes con el objetivo de conocer los puntos fuertes y débiles, los gustos, intereses y la formación de cada una, consiguiendo al finalizar las actividades una especie de radiografía de cada participante, que servirá como herramienta indispensable a la hora de desarrollar el itinerario personalizado y

para emprender, dado que este autoconocimiento nos permitirá saber si cumplimos el perfil idóneo de cara a su proyecto de emprendimiento, o si por otro lado necesitamos adquirir otras habilidades u otro tipo de formación que nos permita realizar el proyecto con éxito, o incluso emprender en un área distinta a la que inicialmente nos habíamos planteado.

Este bloque no pretende únicamente el autoconocimiento a modo filosófico y como búsqueda del bienestar, sino que pretende el autoconocimiento con la finalidad de encajar perfectamente a la persona con el proyecto laboral que pretende desarrollar, de manera que no exista un desajuste entre el perfil de la persona y la realidad del puesto de trabajo en el que tendrá que desenvolverse.

Este proyecto defiende la importancia del autoconocimiento para el éxito laboral, ya no solo porque cimienta las bases del éxito laboral por la concordancia entre la persona y su proyecto, sino que el hecho de analizarse para posteriormente tomar decisiones conscientes genera el bienestar y la satisfacción de la persona a la hora de desarrollarse dentro de su puesto.

Para el desarrollo de este bloque se realizarán una serie de actividades relacionadas con una serie de dinámicas e instrumentos que nos permitan identificar los puntos fuertes, gustos, preferencias y formación de la persona. A continuación se enumeran algunas de las actividades a realizar con el grupo:

- “La ventana de Johari” (Anexo 1): Mediante esta actividad se pretende realizar una especie de análisis de uno mismo, teniendo en cuenta lo que uno sabe de si mismo pero no saben los demás, lo que uno sabe de si mismo pero no muestra a los demás, lo que sabemos de nosotros y mostramos al exterior y lo que ni nosotros mismos ni la gente que conocemos sabe. El objetivo es trabajar de manera que cada vez sepamos más cosas de nosotros mismos y es espacio de “Nadie lo sabe” sea cada vez más pequeño.
- “Lo que me gusta”: A las participantes se les entrega una hoja con una lista de actividades como por ejemplo: Leer, escribir, hacer deporte, hacer manualidades, arreglar cosas, estar con gente, cuidar de gente o investigar entre otras. De esa lista tiene que elegir las tres cosas que más le gusta hacer y el por

qué. El hecho de saber lo que le gusta o no a una persona servirá para delimitar el área en el cual quiere desarrollarse profesionalmente.

- “El trabajo perfecto”: Esta actividad pretende que cada persona identifique cuales son los puntos que más valora del trabajo, de manera que a la hora de realizar el proyecto de emprendimiento intentemos que el puesto y el área donde desarrollarse cumpla con la mayoría de las características de su puesto ideal.
- “Cómo me ven”: En esta dinámica las participantes tendrán que hablar durante dos minutos de si misma, mientras tanto sus compañeras tendrán que apuntar en un possit aquello que la que habla les trasmite, si es confianza, cariño, responsabilidad, etc. Al finalizar se le entregarán estos possit y la persona tendrá que indicar si creen que sus compañeras han acertado y aquello que han apuntado en el possit es parte de sus puntos fuertes.
- “Mi diario”: Con esta actividad la persona analizará su vida desde el punto de vista de lo laboral y de lo formativo, de manera que en este diario tiene que quedar reflejado su experiencia laboral y su formación. El resultado de esta actividad nos permitirá en el itinerario personalizado detectar si la persona cuenta con la experiencia o formación necesaria para su proyecto de emprendimiento.
- “Soy buena”: En esta dinámica a la persona se le entregará un listado de competencias, en las cuales tendrá que indicar las diez que piensa que se le da mejor, posteriormente tendrá que indicar situaciones donde haya puesto en juego esa competencia.
- “Mi reflejo”: En esta actividad a las participantes se les expondrá una alfombra compuesta por fotos, y cada una tendrá que coger aquella con la que más se identifique, posteriormente tendrá que indicar por qué ha sentido que esa imagen la identifica y le tendrá que poner un título. Posteriormente se le pedirá que haga lo mismo con su proyecto de emprendimiento, indicando por qué lo ha elegido y poniéndole un título que sirva para concretarlo.

- “¿Soy emprendedora?: Mediante esta actividad lo que se pretende es definir cuales creen las participantes que son las competencias que tiene que tener un emprendedor. Para ello se les indica que escriban diez características que creen que tiene que tener una persona emprendedora, posteriormente se pondrán en común y cada una tendrá que determinar si tiene al menos cuatro de esas diez características.
- “¿Y ahora qué?”: Esta actividad pretende delimitar si la idea que tienen estas mujeres es acorde con su realidad y con lo que va a suponer poner en marcha su proyecto de emprendimiento. Para ello se les entregará una hoja con una serie de preguntas como: ¿Cuál crees que va a ser tu horario de trabajo?, ¿Tienes la formación necesario para poner en marcha tu proyecto?, ¿Crees que la experiencia es un punto a tu favor o en contra?, ¿Cuentas con las competencias necesarias?¿Por qué?, ¿Qué es lo más agradable del trabajo que quieres realizar? ¿Y lo menos agradable?. Estas preguntas pretenden hacer reflexionar a la persona sobre lo que supone emprender y sobre si su perfil se adapta a las exigencias del puesto de trabajo, o si será necesario trabajar una serie de competencias, seguir formandose, etc.

- Competencias

En este apartado se reflexionará y trabajará sobre una serie de competencias útiles para el emprendimiento. Durante el bloque se abordarán una serie de competencias ya prefijadas, pero en caso de considerarse necesario las participantes pueden marcar otras diferentes que den respuestas a sus necesidades.

Para trabajar estos contenidos al iniciar el bloque se les entregará una tabla (ANEXO 2), donde realizarán una reflexión entre qué es la competencia, qué es lo que ellas actualmente hacen, y qué es lo que no hacen.

El trabajo de las competencias nos servirá para trabajar algunas de ellas, y por otra parte para identificar aquellas que resultan indispensables para cada una de las participantes, pudiendo a nivel individual mejorar en aquellas competencias que sean imprescindibles para llevar a cabo su proyecto de emprendimiento, sin embargo trabajando estas competencias no pretendemos que se conviertan en expertas en cada una de ellas, sino

darlas a conocer, hablarles de su relevancia, de lo que es necesario para poder desarrollarlas y proponer un primer contacto, de manera que si la consideran necesaria para el desarrollo de su proyecto emprendedor la desarrollen mediante el autoaprendizaje, pues entendemos que entre el grupo el nivel de desarrollo de cada una de las competencias variara de manera significativa, de manera que algunas de ellas necesitarán dedicar más tiempo a unas competencias que a otras.

Algunas de las competencias que se consideran necesarias trabajar aparte de las consideradas por las participantes serán:

- Competencias clave: Las competencias clave son aquellas competencias que la Unión Europea califica como necesarias para la realización y el desarrollo personal de los ciudadanos, así como para el desarrollo de la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo. Pensamos que el hecho de abordar las competencia clave de manera inicial nos permitirá conocer las bases y los recursos con los que cuentan las participantes. Estas competencias clave son las siguientes:
 - Comunicación en lengua materna: Es la habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita, y para interactuar de una manera adecuada en diferentes contextos. (Parlamento Europeo, 2006). Esta competencia resulta esencial para la interacción de las usuarias con el mundo que le rodea, además es relevante de cara al trato con intermediarios y en la atención al público, actividades que necesaria llevaran a cabo en su empleo. Para trabajar esta competencia simularemos diversas situaciones (ámbito familiar, ámbito laboral, ámbito formativo, etc), en las cuales el modo de comunicarse varía, al igual que la interacción con la persona, de este modo ejemplificaremos como la comunicación debe variar dependiendo del contexto. Esta actividad también nos servirá para observar la fluidez que tienen las participantes para cambiar de registro y para expresarse escrita y oralmente.
 - Comunicación en lenguas extranjeras: Esta competencia en líneas generales comparte características con la competencia en lengua materna, pero a

diferencia de la anterior, esta comprende la capacidad de expresarse en una segunda lengua (Parlamento Europeo, 2006). Esta competencia puede resultar relevante a la hora de dar una visión internacional a nuestro proyecto, de manera que podamos comunicarnos con otras empresas no nacionales, compartiendo experiencias y productos. Para esta competencia primero se realizará un sondeo sobre el nivel de lengua extranjera con el que cuentan las participantes, pudiendo presuponer que en un amplio porcentaje el nivel será bajo o medio, de manera que se abordará esta competencia no tanto desde el punto de vista de su desarrollo, sino de la potencialidad que supone contar con este recurso.

- Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología: La competencia matemática alude a la habilidad para el uso del razonamiento matemático con la finalidad de resolver diversos problemas en situaciones matemáticas, por otro lado la competencia científica alude al uso de los conocimientos y la metodología empleados para explicar la naturaleza, con el fin de plantear preguntas y extraer conclusiones basadas en pruebas (Parlamento Europeo, 2006). Es decir, la adquisición de estas competencias supone la búsqueda de argumentos que demuestren la validez de una idea, al tiempo que se promueve una curiosidad y un juicio críticos. Esta competencia es relevante desde el punto de vista de la comprensión en el mundo en el que nos encontramos, y por otra parte nos resultará muy útil a la hora de gestionar los recursos dentro de la empresa. Para trabajar esta competencia desarrollaremos dos actividades, una más relacionada con el ámbito matemático y la otra con el ámbito científico, para trabajar la primera nos centraremos en ejemplos prácticos de la gestión económica que requiere una empresa, mientras que para trabajar la segunda hablaremos del método científico como fuente de conocimiento, en el cual se plantea una hipótesis o idea inicial para posteriormente intentar demostrar si esa hipótesis es válida o no, intentando en todo momento dejar claros los pasos a dar y los requisitos que supone la utilización del método.

- Competencia digital: Esta competencia supone el uso seguro de las tecnologías de la información para el trabajo, el ocio y la comunicación (Parlamento Europeo, 2006). Para trabajar esta competencia en primer lugar abordaremos qué nivel creen las participantes que tienen, para posteriormente enumerarles una lista de tareas que se pueden desarrollar con las TIC (búsqueda y producción de información, contratación de servicios, marketing, etc), indicando cuales de ellas les resultan más interesantes, cuales son las más desconocidas para ellas y cuales les resultan más atractivas. Una vez concretadas las más relevantes y desconocidas para ellas les daremos a conocer recursos útiles para cada una de las tareas que pueden utilizar en su día a día, como excel, paginas web, procesadores de texto, cómo buscar información fiable en internet, etc.
- Aprender a aprender: “«Aprender a aprender» es la habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él, para organizar su propio aprendizaje y gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos” (Parlamento Europeo, 2006). Esta competencia resulta de vital importancia de cara al emprendimiento, dado que nos encontramos en una sociedad en continuo cambio y en la que es necesario un aprendizaje continuo para no quedarse desactualizado y poder seguir formando parte de manera activa en el mercado de trabajo. Las capacidades básicas necesarias para desarrollar esta competencia serían la lectura, la escritura, el cálculo y las TIC. En este área se realizarán actividades relacionadas con la lectura comprensiva y la búsqueda de información en las TIC, por otro lado se les hablará y ejemplificará las distintas estrategias de aprendizaje con la finalidad de que ellas reflexionen sobre cuál es la estrategia que más les interesa o mediante la cual creen que se realiza mejor el aprendizaje, y la incorporen a su forma de aprender a lo largo de la vida para adquirir nuevos conocimientos.
- Competencias sociales y cívicas: Estas competencias abordan las competencias personales, interpersonales e interculturales, formando parte también de la competencia los comportamientos que preparan a las personas para participar de una manera eficaz en la vida social y profesional

(Parlamento Europeo, 2006). Se trabajarán mediante dos tipos de actividades, unas más encaminadas a el bienestar personal mediante sencillos ejercicios a realizar en la vida diaria y que promoverán el pensamiento positivo y otra serie de ejercicios encaminados a la interacción interpersonal donde se abordarán temas como la empatía o la asertividad.

- Sentido de iniciativa y espíritu de empresa: Es la habilidad de la persona para transformar las ideas en actos (Parlamento Europeo, 2006). Esta competencia esta relacionada al mismo tiempo con la perseverancia, la proactividad y la iniciativa. Para analizar esta competencia se les propondrá que superen un reto en grupos de 5 personas, siendo una de las personas un simple observador que analizará las interacciones que se dan en el grupo. El reto supondrá crear una pequeña campaña comercial para vender un comedero de pájaros que ellas mismas tendrán que crear. Mediante este reto veremos quién dentro del grupo es la que toma la iniciativa, la que propone las ideas creativas, como se hace la repartición de tareas o quién se pone manos a la obra para diseñar el comedero de pájaros. Una vez finalizada la tarea la observadora hará un feedback sobre como ha visto el trabajo del grupo, y que rol cree que tenían cada una de sus compañeras dentro del grupo.
- Conciencia y expresión culturales: Supone la a apreciación de la importancia de la expresión creativa de ideas, experiencias y emociones a través de distintos medios (Parlamento Europeo, 2006). Para trabajar esta competencia realizaremos una salida, en la cual visitaremos un museo, escucharemos un un breve concierto y visualizaremos una obra de teatro. Después de la salida cada una de las participantes tendrá que expresar que ha sentido en cada una de las experiencias y si esa experiencia ha sido capaz de transmitirle algo sin la necesidad del uso de comunicación directa.

Fuera del bloque de las competencias clave se trabajarán otra serie de competencias que pensamos también fundamentales a la hora de emprender como son :

- Gestión del estrés y resolución de conflictos: En su futuro profesional estas personas van a encontrarse con variedad de elementos estresantes debido en

gran medida a la responsabilidad, de manera que adquirir conocimientos y recursos que les permitan gestionar ese estrés canalizándolo a modo de resolución resulta un recurso interesante. Las actividades relacionadas con estas competencias estarán encaminadas a conocer recursos como el mindfulness o la meditación con el objetivo de saber gestionar esos momentos de estrés. Por otra parte para la resolución de conflictos se realizarán técnicas de mediación, abordando la importancia de la escucha activa y empatía, la asertividad o conductas a evitar para resolver conflictos, todo ello dinamizado mediante role playing.

- Autonomía: La autonomía supone poder elegir, poder valorar entre diferentes opciones, analizar las consecuencias y poder cambiar de lección en caso de ser posible. Esta competencia implica la inmersión en la realidad, la observación crítica, el desarrollo de ideas para resolver aquello con lo que no estamos de acuerdo, convertir los proyectos en realidad y no confiar en las verdades absolutas (Puig, 2007). Esta competencia resulta fundamental de cara a la toma de decisiones, tanto en el ámbito personal como profesional, y de ahí su importancia. Para trabajar esta competencia se les propondrán a las participantes una serie de situaciones, de manera que tengan que realizar una búsqueda de información a la hora de tomar la decisión, argumentando posteriormente por qué han tomado esa decisión y no otra. Esta competencia también se trabajará de manera continua en el desarrollo de su itinerario personalizado.

- Iniciativa: La iniciativa supone un desarrollo, una toma de decisiones, un dinamismo donde se pone en juego la imaginación de cara a llevar a cabo un proyecto nacido de una idea que busca la innovación y la vanguardia. (Puig, 2007). Esta competencia ya se ha tratado anteriormente dentro de las competencias clave, pero resulta relevante indagar de nuevo en ella, trabajando esta vez de manera individual, de manera que no sea una única participante la que desarrolle el rol de líder, sino que tengan que ser cada una la que muestren su propia iniciativa.

Al finalizar este bloque se propondrá a cada participante que valore la relevancia que para ella tienen las competencias analizadas, siendo la primera la más relevante y así sucesivamente.

Otra serie de contenidos y actividades que se desarrollarán en este bloque están ligados a la realización de un análisis de mercado, para conocer la viabilidad de su idea dentro del territorio en el cual nos encontramos, y por otra parte se trabajará de manera minuciosa el plan de empresa, de manera que focalicemos toda nuestra atención en los detalles de nuestra futura empresa, pudiendo detectar posibles fallos o necesidades a cubrir.

- Mi proyecto de emprendimiento

En este bloque se analizará de una en una las distintas propuestas de emprendimiento de las participantes, orientándolas en todo momento sobre aspectos como los pasos a seguir mediante un itinerario personalizado. Para realizar este itinerario resulta relevante recoger toda la información posible en el bloque de autoconocimiento y competencias, dado que esta información será clave a la hora de abordar la viabilidad de proyecto o de determinar que necesidades formativas tiene la persona a la hora de realizar su emprendimiento.

La realización del itinerario consta de las siguientes fases:

- Fase de captación: Donde se describe el contexto en el que se ha realizado la demanda, analizando las redes con las que cuenta la persona y los recursos a los que tiene acceso.
- Fase de acogida: En esta fase la persona marca una serie de objetivos a alcanzar junto con el profesional, se realizará un análisis de empleabilidad y se analizarán sus competencias, identificando también los niveles de formación. Para la realización de esta fase contamos con toda la información que se ha obtenido mediante los bloques de “autoconocimiento” y “competencias”, de manera que de ahí podremos obtener gran parte de los recursos necesarios para conocer sus gustos y preferencias, el nivel de empleabilidad, la formación y el grado de desarrollo de las competencias. Cuando realicemos el análisis de competencias comprobaremos si la participante cuenta con alguna competencia adquirida mediante la experiencia, para comprobar si sería posible que adquiriera un certificado de profesionalidad. Al finalizar esta etapa

también delimitaremos de forma conjunta cuales son las fortalezas y debilidades de la persona.

- Fase de diseño del itinerario: En esta fase analizaremos las distintas posibilidades y vías para trabajar de manera previa el emprendimiento, de manera que cuando nos pongamos manos a la obra, sea en las mejores condiciones posibles. Estas posibles vías pueden ser indagar en la oferta formativa a la que la participante puede acudir, buscar un asesoramiento legal para su empresa o una ayuda a la gestión de recursos y trámites entre otras. Tras elegir que vía es la más adecuada para cada una de las participantes elaboraremos una propuesta consensuada sobre el ámbito de actuación y las fases a realizar para promover su proyecto de emprendimiento.
- Fase de evaluación: Esta fase perdurará en el tiempo aún cuando el proyecto haya finalizado, de manera que se conozca el trabajo diario y las tareas que realiza cada participante. Las herramientas que se utilizarán para este seguimiento serán un diario donde la participante escribirá sobre qué aspectos ha mejorado, qué ha aprendido, ideas para su negocio, o sobre cualquier tema relacionado. En este diario también debe marcar cuales son sus objetivos y si estos se están llevado a cabo. Por otra parte trabajaremos con un cuadro calendario, en el cual para determinadas fechas se ponen unas tareas y la protagonista tendrá que evaluar si se han cumplido o no
- Fase de inserción socio - laboral: En esta fase se realizarán todos los pasos necesarios para iniciar su proyecto de emprendimiento, y se le asesorarán sobre elementos como las vías de financiación, forma legal más adecuada para su proyecto, puntos de información, conocimiento de experiencias previas en el sector, etc.
- Fase de seguimiento: Una vez puesto en marcha el proyecto de emprendimiento se realizará un seguimiento a las participantes a modo de entrevistas o encuentros para conocer sus necesidades o el estado de su proyecto. Este seguimiento se realizará cada dos meses durante un año.

Las actividades desarrolladas en este área son sobretodo de carácter cooperativo y orientativo, dado que son las participantes las que llevan en todo momento las riendas de su proyecto, no marcando a todas las participantes un área concreta donde emprender, sino delimitando ellas mediante sus expectativas, gustos, competencias y formación el

área donde quieren emprender. Por otro remarcar otra vez la importancia de que la toma de decisiones la desarrollo la usuaria, siendo el profesional solo un guía le acompaña y le orienta, no tomando en ningún momento una toma de decisiones en el proyecto.

4.7 TEMPORALIZACIÓN

Este proyecto se llevará a cabo con sesiones de noventa minutos de duración, de lunes a viernes, durante un periodo de tres meses, lo que dará un total de unas sesenta sesiones y un total de 90 horas.

El horario en el que se llevará el proyecto (mañana o tarde) dependerá en primer lugar del horario del que dispongan las usuarias, dado que lo que se busca es poder llegar al máximo de personas posibles.

Dentro del lugar donde se desarrolle el proyecto siempre se podrá contactar en horario de media jornada con alguno de los profesionales que llevan a cabo el proyecto, de manera que las participantes puedan acudir a resolver cualquier duda que les surja.

A continuación se plantea un posible cronograma que marca los distintos contenidos a tratar a lo largo de las sesiones, sin embargo este cronograma esta abierto a modificaciones dado que todo depende de las demandas y necesidades de las participantes.

Para la elaboración de este cronograma se ha contemplado que antes de trabajar determinados conceptos es necesario tener otros previamente claros, de manera que para iniciar unos bloques será imprescindible tener otros muy avanzados, de manera que tengamos los cimientos para abordar los conocimientos. Por otra parte en otros bloques como el de autonocimiento resulta interesante dejar un espacio temporal entre una sesión y otra, dejando así tiempo para la reflexión de las participantes.

	Semana 1					Semana 2					Semana 3					Semana 4					Semana 5					Semana 6				
Bloques de conetridos	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V
“La mujer en el mundo”	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
“Juntas”																														
“Autoconocimiento”																														
“Competencias”																														
“Mi proyecto de emprendimiento”																														

	Semana 7					Semana 8					Semana 9					Semana 10					Semana 11					Semana 12				
Bloques de conetridos	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V
“La mujer en el mundo”	■																													
“Juntas”																														
“Autoconocimiento”																														
“Competencias”																														
“Mi proyecto de emprendimiento”																														

4.8 RECURSOS

4.8.1 Recursos humanos

Durante el desarrollo del proyecto necesitaremos de un equipo interprofesional compuesto por profesionales de distintos ámbitos como la psicopedagogía, la educación social y la gestión y dirección de empresas, más concretamente tres psicopedagogos, dos educadores sociales y un profesional de la dirección y gestión de empresas.

Estos tres perfiles trabajarán de manera conjunta durante el desarrollo en todo el proceso de desarrollo, sin embargo si que existirá una cierta especialización. El profesional de la educación social será el encargado de dirigir los contenidos relacionados con el conocimiento de la realidad y con el desarrollo del proyecto final, mientras que la persona especializada en gestión y dirección de empresas y el psicopedagogo tomaran especial relevancia en el área de desarrollo del plan de emprendimiento, estando el

primero más centrado en el proyecto individualizado y en aspectos legales, mientras le segundo se centra el campo de las competencias y en el proyecto individualizado de inserción.

Se contará con participación de otros profesionales durante la realización de esta actuación con el objetivo de que aporten otro punto de vista a los contenidos tratados, o para aportar su propia experiencia a nuestras usuarias.

4.8.2 Recursos materiales

En cuanto a los recursos materiales se requerirá de tres salas, una a forma de despacho donde las personas puedan acudir en horario de mañana para solventar sus dudas, otra sala amplia donde se impartan las sesiones teórico/prácticas con el total de las participantes y una tercera sala equipada con veinte ordenadores con acceso a internet.

En cuanto al mobiliario sería necesario mesas, sillas, un armario o estantería donde poder dejar el material, pizarra, una pantalla y un proyector, aparte de otros materiales fungibles como fotocopias, cartulinas, lápices, etc.

Para la búsqueda de información, además de contar con la sala de informática, contaremos con la colaboración de los recursos ofrecidos por las bibliotecas, cámaras de comercio, Servicio Estatal de Empleo y asociaciones de empresarios de la provincia y comunidad autónoma.

4.9 EVALUACIÓN

Esta evaluación pretende conocer si el proyecto realmente es útil para dar respuesta a las necesidades del colectivo con el que se trabaja, siempre teniendo en cuenta los objetivos que se han marcado al principio del proyecto y el grado de bienestar y satisfacción de las usuarias. El proceso de evaluación pretende contrastar los siguientes elementos:

- El grado de empoderamiento de la mujer: Se quiere conocer si realmente el proyecto funciona como plataforma de empoderamiento para la mujer, consiguiendo mejorar en las participantes su independencia, su potencial para la toma de decisiones responsables y la iniciativa para guiar su propia vida.

- La puesta en marcha de sus proyectos: Se quiere saber si realmente el proyecto ha servido para poner las bases para que se ponga en marcha un proyecto de emprendimiento en el área laboral, analizando qué necesidades aparecen cuando se inicia un proyecto empresarial y que no habían sido contempladas en la intervención, conociendo también si el proyecto ha perdurado en el tiempo, y en el caso de que no lo haya hecho conocer las causas por las cuales no ha funcionado como se esperaba.
- Grado de bienestar de las participantes: Mediante la evaluación también buscamos averiguar si el proceso es valorado de forma positiva por parte de las participantes, si creen que los contenidos y la forma de abordarlos mediante las actividades han sido las adecuadas, si le ha sido útil a la hora de emprender, si los profesionales han actuado de una manera adecuada, si la participación en el proyecto a mejorado la percepción que tienen sobre sí mismas o si se han sentido protagonistas durante el desarrollo del proyecto.

La evaluación de este proyecto se hará mediante dos procesos, uno cuantitativo y otro cualitativo.

En primer lugar pasaremos a explicar la evaluación mediante el método cualitativo. Esta evaluación se llevará a cabo en tres momentos durante el proyecto, de modo que se realizará una evaluación inicial, una durante el proceso y otra al finalizar el mismo:

- Inicial: Esta primera evaluación parte de la participación de las usuarias, pues durante una primera sesión se pondrá en su conocimiento la metodología y los contenidos que se quieren abordar durante el proyecto, exponiendo ellas que objetivos pretenden alcanzar y si este proyecto puede dar respuesta a sus necesidades o que aspectos creen ellas que se pueden realizar para alcanzar sus objetivos personales. Para ello se cumplimentará un formulario donde quedarán reflejadas todas sus iniciativas de manera que podamos recurrir a estos objetivos durante todo el desarrollo del proyecto.
- Procesual: Al finalizar cada sesión se realizará una evaluación participativa, donde cada una destacará aquello que le ha resultado más útil y aquellas cosas que ya conocía o que le han resultado irrelevantes, indicando también si creen que las actividades han sido las idóneas para trabajar los contenidos del día. Por otra parte se

revisará con cada una de las participantes el diario personal que están realizando mediante el itinerario personalizado, para comprobar si se están llevando a cabo los objetivos dentro de los plazos previstos.

- Final: Al finalizar el proyecto se les pasará un cuestionario en el cuál reflejar su opinión sobre el proyecto en el que han participado, y si sus actitudes de acuerdo con la figura de la mujer y de ellas mismas en la sociedad ha cambiado, si visualizan a ellas mismas como motor de cambio y sobre si su concienciación e implicación social ha aumentado o se mantiene igual que al inicio del proyecto.

En cuanto a la evaluación mediante el método cuantitativo intentaremos conocer el índice de éxito del emprendimiento por parte de las participantes, es decir, si su negocio tiene actividad y perdura a lo largo del tiempo. Esta evaluación se realizará durante un seguimiento como ya se ha planteado en el itinerario personalizado, en el cual cada dos meses durante el periodo de un año se tendrá una toma de contacto con cada una de las participantes mediante entrevistas con el objetivo de conocer el estado de su proyecto.

5. CONCLUSIONES

No es algo nuevo conocer la realidad de la desigualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de la vida como es el ámbito privado o el mundo laboral, sin embargo, a priori, cabe pensar que esta desigualdad ha cambiado, y que a día de hoy la igualdad esta cada día mas cerca de ser una realidad. A pesar de esto durante el tiempo que he dedicado a investigar he descubierto que todavía queda mucho por hacer y que la sociedad no es consciente de todos los estereotipos que pesan sobre uno y otro sexo. Estos estereotipos hacen que las personas no escogen libremente, sino que se ven coaccionadas socialmente de manera consciente o inconsciente, limitando esto no solo la toma de decisiones, sino la manera de relacionarse, el reparto de responsabilidades dentro del hogar, la elección de estudios o el sector donde desarrollarse laboralmente.

La desigualdad no aparece en un periodo de edad concreta o en un espacio determinado, sino que la desigualdad se reproduce de manera sistemática en todos los contextos, desde la socialización primaria hasta instituciones educativas superiores, sin embargo como ciudadanos no nos enseñan a detectar estas desigualdades para actuar frente a ellas o para

modificarlas, sino que se encuentran normalizadas de manera que en muchas ocasiones resultan indetectables.

El trabajo por la igualdad no se limita solo a un trabajo en las instituciones, sino que tiene que ser la sociedad la que realice este cambio de manera activa, de tal modo que se fomente la conciliación y la igualdad en la formación o en el trabajo, sin embargo este cambio no puede darse si la sociedad no está sensibilizada con el problema, y de ahí la importancia de implicarla en el cambio. Por otro lado hay que destacar que la problemática de la desigualdad no es algo que afecte sólo a las mujeres, sino que la comunidad al completo está perdiendo la potencialidad de la mitad de su población.

Las herramientas fundamentales por las que pasa la igualdad son la sensibilización, la coeducación y el empoderamiento de la mujer, este último es el pilar en el que se fundamenta este trabajo. Para alcanzar este empoderamiento la persona tiene que ser independiente, y para ello es fundamental el trabajo, ya no solo como fuente de ingresos para cubrir las necesidades, sino como contexto donde desarrollarse personal y laboralmente, valorando así su potencial para cambiar las cosas.

Para que esta inserción de la mujer en el mundo laboral sea posible es necesario trabajar la corresponsabilidad, de manera que la mujer pueda conciliar la vida familiar y la laboral. La situación por la que pasa la economía española desde el año 2008 dificulta aún más la incorporación de la mujer, dado que desciende la contratación por cuenta ajena, destacando también que el paro en este colectivo es superior al de los hombres, por lo cual aparece el emprendimiento como alternativa para generar el propio empleo.

El emprendimiento supone para la mujer el poder tomar las riendas de su vida mediante el empleo, gestionando sus recursos personales para realizar su propio proyecto, siendo esto un proceso de empoderamiento que le hace consciente de sus habilidades y posibilidades de crecimiento. Por otra parte el empoderamiento supone colocar a la mujer como protagonista de la toma de decisiones y como ejemplo de buenas prácticas. También partimos de la idea de que el emprendimiento supone la adquisición de un compromiso por parte de la mujer, mostrando su capacitación para los cargos de responsabilidad, puesto al cual actualmente no accede debido a barreras como el techo de cristal.

Otro punto importante a la hora de dar visibilidad a la figura de la mujer en el área del empleo es la unión de las mujeres de forma asamblearia y mediante la participación social, pues esta

vía supone una suma de capacidades y de toma de decisiones frente a las instituciones, de modo que se pueda trabajar de manera conjunta para la igualdad y para la promoción de la mujer, esta unión colectiva también supone un medio donde dar respuesta a problemáticas comunes, tanto del colectivo en general, como del área laboral concreta.

En todo este proceso de emprendimiento es importante que la mujer no se sienta sola o desorientada, sino que cuente con instituciones y recursos que le sirvan como apoyo y la motiven para luchar por su futuro, siempre teniendo en cuenta las individualidades de cada persona.

Es interesante destacar el papel de un especialista en psicopedagogía en este área de actuación, debido a que permite dotar de una nueva perspectiva a los proyectos formativos, dado que no se centra de manera única y exclusiva en los aspectos ocupacionales, ámbito en el que se centran un alto porcentaje de la formación para el empleo, sino que busca desarrollar también el ámbito personal, creando un proceso de aprendizaje que implique abordar todos los aspectos de la persona mediante el desarrollo de competencias más allá de los contenidos teóricos, y valorando de manera íntegra todas aquellas experiencias y habilidades previas de la persona que le ayudarán a lograr sus objetivos.

6. ANEXOS

ANEXO 1: VENTANA DE JOHARI

Lo que sé que los demas saben de mi	Lo que no sé de mi pero otros si saben
Lo que sé de mi mismo pero oculto a los demás	Lo que no sé de mi mismo pero tampoco conocen los otros

ANEXO 2: ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

Competencia	¿Qué habría que hacer?	¿Qué es lo que hago?	¿Que es lo que no hago?
Comunicación en lengua materna			
Comunicación en lengua extranjera			
Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología			
Competencia digital			
Aprender a aprender			
Competencias sociales y cívicas			
Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa			
Conciencia y expresión cultural			
Gestión del estrés			
Resolución de conflictos			
Iniciativa			
Autonomía			
Trabajo en equipo			

7. BIBLIOGRAFÍA

Cámaras de Comercio (2015) El género no es cuestión de dos colores: Emprender y coeducar. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e igualdad.

Castel (2000) The roads to disaffiliation: Insecure work and vulnerable relationships en international journal of urban and regional research. Volumen 24. Pag 519-535.

Celiberti (2009). Las relaciones de genero; en el trabajo productivo y reproductivo. Montevideo: IPS

Centro de investigaciones sociológicas recuperado el 4/3/2016 en <http://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html>

Cid, R. (2010) Mujeres en la historia. Oviedo: Publicaciones Ambitú

Comisión Europea (1998). 100 palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Germany: Empleo y asuntos sociales.

Cruz roja española (2015) Informe sobre la vulnerabilidad social 2014. Madrid: Cruz Roja.

Garrido Palacios (2005) Historia de la educación en España (1857 - 1975). Una visión hasta lo local. Jaén: Contraluz.

Gerda Lerner (1990) La creación del patriarcado. Barcelona: Editorial Critica.

Goode (1983). Principios de la sociología. Mexico. Trillas.

Instituto de la Mujer. (2014a). Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del empleo, Unidad 1: Conceptos fundamentales y situación en España. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Instituto de la mujer (2014 b) Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del empleo, Unidad 3: Formación y empleo. Análisis del mercado laboral español desde la perspectiva de género. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e igualdad.

Instituto de la Mujer. (2014c). Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del empleo, Unidad 5: Mercado laboral y situaciones de vulnerabilidad social de las mujeres. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Instituto de la Mujer. (2014d). Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del empleo, Unidad 4: El trabajo por cuenta propia de las mujeres en España:

Autoempleo y actividad empresarial. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Instituto nacional de estadística recuperado el 15/3/2016 en <http://www.ine.es>

Kimbrelle Crenshaw (1989) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and violence against women of color. The public nature of private violence

Lagarde Marcela (2002) Vías para el empoderamiento de las mujeres. Valencia: FEMEVAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y hombres.

Martinez Margali (2008) el liderazgo y los modos de dirigir de las mujeres. Valencia: FEMEVAL

Martinez R (2015) Fomento de la incorporación de la mujer en los consejos: recomendación vs obligación: Madrid: Comunidad de Madrid.

Meritxell Rigoll (2014) La escuela mixta, lejos de educar para vivir la igualdad recuperado el 10/4/2016 en <http://www.lamarea.com/2014/08/23/la-escuela-mixta-lejos-de-educar-para-vivir-la-igualdad/>

Ministerio de empleo y seguridad social (2014) Estrategia Española de Activación para el empleo 2014 - 2016. Madrid: Servicio Publico de empleo Estatal.

Monjas Casares M.I. (2004) Ni sumisas ni dominantes. Los estilos de relación interpersonal en la infancia y en la adolescencia recuperado el 30/3/2016 en <http://www.sabiduriaaplicada.com/documentos/ni-sumisas-ni-dominantes.pdf>

ONU. (1948) Declaración de los derechos humano recuperado el 5/4/2016 en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Parlamento europeo (2007) Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo. Belgica: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

Puig Jose (2007) Competencia en autonomia e iniciativa personal. Madrid: Alianza Editorial

Rodriguez A. (2005) Libro banco: Atención a las personas en situación de dependencia en España. Madrid: Imsero.

Rodriguez Moreno M.L (2005). Pautas para reducir los estereotipos sexistas en orientacion profesional. Una propuesta metodológica. Recuperado el 30/3/2016: http://www.educarenigualdad.org/media/pdf/uploaded/old/Doc_235_pautas_metodologicas.pdf

Secretariado Gitano (2016) . Mujer gitana y empleo: Acciones positivas de conciliacion de la vida laboral y familiar. recuperado el 17/3/2016/ en https://www.gitanos.org/upload/63/56/Doc_Mujer_git_empleo.pdf

Subirats Marina (1994). Conquistar la igualdad: la coeducación hoy. Revista iberoamericana de educación. Volumen 6 de septiembre - diciembre.

Unicef (2006) Convención sobre los derechos del niño. Madrid: Nuevo Siglo.

Unión europea (2008) Informe adjunto sobre protección social e inclusión social 2008 Inclusión social, pensiones, asistencia sanitaria y asistencia a largo plazo. Comisión Europea.

Vicente A, Martínez T, (2007) Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico , profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social. Madrid: Ministerio de trabajo y educación.

Williams (1990): Measuring Sex Stereotypes: A multinational study. Newbury Park. Sage.

