

Universidad de Valladolid

Máster en Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad

Facultad de Educación de Palencia

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN. Una propuesta de intervención para visibilizar las barreras de las mujeres refugiadas en el mercado laboral y fomentar su capacitación.

Alumna: Marina Cayero Perera

Tutora: María del Carmen Rodríguez Sumaza

Índice

1. Introducción.....	5
2. Marco Teórico.....	7
2.1. Conceptualización.....	7
2.2. Fundamentación Teórica.....	10
2.2.1. Migración, refugio y género.....	10
2.2.2. El papel de las mujeres en el desarrollo: la crisis de los cuidados.....	13
2.3. Estudios sobre la problemática: mercado laboral y mujeres refugiadas.....	15
3. Propuesta de Proyecto de Intervención.....	17
3.1. Contextualización.....	17
3.2. Diagnóstico Social.....	18
3.2.1. Metodología.....	19
3.2.1.A. Análisis Estadístico.....	19
3.2.1.B. Entrevistas en profundidad.....	20
3.2.2. Análisis de los resultados.....	21
3.3. Diseño de una Propuesta de Intervención.....	30
3.3.1. Objetivos.....	30
3.3.2. Personas destinatarias.....	30
3.3.3. Metodología.....	31
3.3.4. Actividades.....	32
3.3.5. Temporalización y presupuesto.....	36
3.3.6. Evaluación.....	37
4. Conclusiones.....	38
5. Bibliografía.....	40

Índice de tablas, figuras, imágenes y gráficos

Tabla 2.1. Relación de personas susceptibles de acogerse a la Ley 12/2009.....	9
Tabla 2.2. Violencia contra las mujeres en el mundo.....	12
Figura 2.1. Procesos de exclusión en mujeres migrantes.....	13
Figura 3.1. Periodos de ejecución.....	20
Figura 3.2. Panel de profesionales para entrevistas en profundidad.....	20
Gráfico 3.1. Número de personas atendidas.....	21
Gráfico 3.2. Nivel de estudios de las personas atendidas.....	22
Gráfico 3.3. Personas que se insertan en un dispositivo de formación o empleo.....	23
Tabla 3.1. Datos personales personas entrevistadas.....	24
Tabla 3.2. Temporalización.....	36
Tabla 3.3. Recursos.....	36
Tabla 3.4. IOV y FV por actividad.....	37

Índice de anexos

Anexo 1.....	43
Anexo 2.....	44
Anexo 3.....	45
Anexo 4.....	46

RESUMEN

El aumento en los últimos tiempos del número de mujeres que inician un proyecto migratorio de manera independiente, buscando su autonomía económica en un contexto globalizado, ha ido acompañado de una ocupación por parte de las mujeres migrantes de sectores de la economía no regulados, segregados por sexos y en los que están expuestas a la explotación y el abuso. Esto, unido a la carga y responsabilidad en el trabajo de cuidados, supone un obstáculo a menudo insalvable para lograr su desarrollo personal y profesional en la sociedad de acogida.

Partiendo de esta idea, en el presente Trabajo Fin de Máster se ha diseñado una propuesta de intervención social desde la perspectiva feminista en el marco de un programa de empleo de una entidad especializada en protección internacional. Con ella se pretende generar un espacio en el que las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional, reflexionen críticamente sobre las barreras que encuentran en el mercado laboral y, a su vez, visibilizar esta problemática entre la ciudadanía. Para lograrlo se propone el enfoque metodológico de investigación-acción participativa, *PhotoVoice*.

Palabras clave: mujeres refugiadas, mercado laboral, protección internacional, *PhotoVoice*.

ABSTRACT

The increase in recent times in the number of women who have embarked on an independent migration project, seeking economic autonomy in a globalized context, has been accompanied by migrant women's occupation of unregulated, gender-segregated sectors of the economy in which they are exposed to exploitation and abuse. This, coupled with the burden and responsibility of care work, is an often insurmountable obstacle to their personal and professional development in the host society.

Based on this idea, in this Master's Thesis a proposal for social intervention has been designed from a feminist perspective within the framework of an employment program of a NGO specialized in international protection. With it, it is intended to create a space in which women and applicants for international protection reflect critically on the barriers they encounter in the labor market and, in turn, make this problem visible among citizens. To achieve this, the methodological approach of participatory action research, *Photovoice*, is proposed.

Keywords: Refugee women, Labor market, international protection, *PhotoVoice*.

1. Introducción

Tomamos como punto de partida en este documento las migraciones humanas, un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la historia humana pero que en los últimos años cobra especial relevancia y se pone en el centro del debate social, en muchas ocasiones, con discursos xenófobos que magnifican los temores sobre la realidad migratoria y dificultan la comprensión de esta realidad.

La ONGD Ayuda en Acción señala que las migraciones humanas son un fenómeno tan antiguo como las personas y prueba de ello son las primeras migraciones prehistóricas durante el Paleolítico, las cuales supusieron la expansión del Homo Sapiens hace 200.000 años por todo el planeta a causa de la escasez de agua, la sequía o inundaciones provocadas por el clima. Con este sencillo ejemplo podemos ver que la migración humana no es un fenómeno nuevo, sino que siempre ha estado presente y donde el afán de mejorar las condiciones de vida ha sido central. De hecho, se podría decir que actualmente apenas hay países al margen de la migración, ya sea como países de origen o como países receptores, y es que las dinámicas de la globalización están dando lugar a movimientos de personas sin precedentes. Un cambio importante en este paradigma es la feminización de las migraciones, cada vez más mujeres salen de sus países de origen de manera independiente. Es importante no perder de vista que “las personas migrantes no son individuos aislados que reaccionan a estímulos del mercado y a las reglas burocráticas, sino seres sociales que intentan obtener algo mejor para sí mismos, sus familias y comunidades dando forma de manera activa al proceso migratorio” (Castles, 2006, p. 42).

Es fundamental en este punto mencionar a las personas que huyen del conflicto o la persecución, personas desplazadas forzosamente en todo el mundo que buscan un lugar seguro donde rehacer su vida, enfrentándose a todo tipo de dificultades. Personas que buscan protección internacional en otros países, los cuales tienen la obligación de ofrecer atención a las personas refugiadas como exige la Convención de Ginebra de 1951.

Una de las dificultades que encuentran las personas beneficiarias y solicitantes de protección internacional son las diferentes barreras en el acceso al mercado laboral en la sociedad de acogida. El trabajo remunerado es un aspecto central en la vida de las personas, permite independencia económica, autonomía y es un factor clave para nuestra autoestima. El aumento de los ingresos en las personas migrantes supone mejorar su bienestar y el desarrollo de sus familias, ya sea directamente si residen junto a ellas o indirectamente a través de remesas. Esto

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

nos hace plantearnos la siguiente cuestión: ¿hombres y mujeres migrantes tienen que superar las mismas barreras para acceder al mercado laboral?

Como menciona Parella (2003), las mujeres migrantes parten de una triple discriminación en los países de acogida en base a las dimensiones de la clase social, el género y la etnia. La feminización de las migraciones ha ido acompañada, del hecho de que muchas mujeres migrantes acaben desarrollando trabajos reproductivos y de servicios con una escasa remuneración y en condiciones muy precarias, independientemente de su formación y cualificación. Con demasiada frecuencia ocupan sectores de la economía no regulados y segregados por sexos como el servicio doméstico, donde están más expuestas a la explotación, el abuso y la violencia.

Y es aquí donde nos surge la siguiente pregunta: los servicios de empleo que trabajan por la inserción de las personas beneficiarias y solicitantes de protección internacional, ¿incorporan de manera transversal en sus acciones la perspectiva de género?

En este trabajo trataremos de dar respuesta a estas cuestiones planteadas y, a su vez, hacer una propuesta de intervención partiendo de los conocimientos adquiridos a lo largo del Máster en Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad y específicamente, en el módulo de especialización en Intervención Profesional: Políticas Públicas e Intervención para la igualdad. Para desarrollar el trabajo será necesario poner en práctica competencias desarrolladas en el máster como: 1) Emplear metodologías apropiadas para recoger los datos e información necesarios para hacer un diagnóstico de género. 2) Fundamentar a través de la teoría feminista la implementación de un proyecto de intervención para la igualdad. 3) Definir objetivos y diseñar acciones en línea con la igualdad de género. 4) Aplicar contenidos conceptuales y metodológicos para elaborar un proyecto de intervención para la igualdad de género. 5) Utilizar correctamente un lenguaje no sexista.

De manera concreta, los objetivos planteados son:

- 1) Realizar una revisión bibliográfica y búsqueda documental sobre las dificultades que enfrentan las mujeres refugiadas en su inserción sociolaboral.
- 2) Realizar un diagnóstico participado en una entidad del Tercer Sector, especializada en la protección internacional, sobre la problemática relativa a la feminización de las migraciones y el acceso al mercado laboral de las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

- 3) Diseñar una propuesta de intervención desde la perspectiva feminista, en el marco de un programa de empleo de una entidad especializada en protección internacional, para visibilizar las barreras de las mujeres refugiadas en el mercado laboral y fomentar su capacitación.

Con objeto de dotar de coherencia y consistencia la intervención, este documento comienza con un marco teórico, en él se trata de conceptualizar diferentes términos que se consideran relevantes como son la protección internacional y la orientación laboral. A continuación, se presenta una fundamentación teórica y una revisión de estudios sobre la problemática central del trabajo: mercado laboral y mujeres refugiadas. En el punto 3, se presenta una propuesta de proyecto de intervención desde la perspectiva feminista, la cual se inicia con una contextualización y un diagnóstico social previo para continuar con el diseño de la propuesta compuesta por los objetivos, las personas destinatarias, la metodología, las actividades, los recursos y la temporalización y la evaluación. En el apartado 4 se exponen las conclusiones del trabajo.

2. Marco Teórico

2.1. Conceptualización

¿Qué es la protección internacional?

Según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para las personas Refugiadas (ACNUR), la protección internacional es la ayuda que se ofrece a una persona que está desplazada fuera de su país y que no puede regresar al mismo porque allí su vida corre peligro por diferentes razones: guerras, violación de derechos humanos y/o persecución. La ayuda ofrecida por la protección internacional se dirige fundamentalmente a tres grupos de personas:

- 1) Personas refugiadas:

Según el artículo 1 de la *Convención sobre el Estatuto de personas refugiadas de Naciones Unidas* (ONU, 1951) se define como: “Aquella que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de etnia, religión, nacionalidad, pertenencia a un grupo social u opiniones políticas, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección del tal país; o que careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él”.

- 2) Personas que no son refugiadas y necesitan protección internacional:

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

En este caso, hablaríamos del derecho a la protección subsidiaria, regulado en España por la *Ley 12/2009, de 30 de octubre, de Derecho de Asilo y la Protección Subsidiaria*, aplicado también a las personas apátridas. Según ACNUR se incluirían en esta categoría a: “Aquellas personas que atraviesan fronteras internacionales debido a algún desastre natural o a una emergencia de salud. En estos casos, entran en funcionamiento mecanismos como la protección temporal o los acuerdos de estancia”.

3) Personas apátridas:

Las personas apátridas no son reconocidas por ningún país como ciudadanas conforme a su legislación. Esto puede darse por diversas razones como la discriminación de determinados grupos étnicos o religiosos, la aparición de nuevos estados y las transferencias entre los estados existentes, la desintegración de estados o vacíos en las leyes de nacionalidad. Al igual que en el caso anterior, en España las personas apátridas están reguladas por el derecho de protección subsidiaria.

También es importante señalar en este punto la situación de las personas solicitantes de asilo, son aquellas que han salido de su país en busca de protección, pero todavía no han sido reconocidas legalmente como refugiadas y se encuentran a la espera de su resolución, es decir, su solicitud está siendo evaluada.

Es fundamental conocer esta clasificación, puesto que los procesos, ayudas y derechos son diferentes en cada caso, como por ejemplo en la posibilidad de movilidad o en la autorización a trabajar. Sobre este último tema, el cual nos compete para el desarrollo del trabajo, en España, las personas solicitantes de asilo tienen autorización a trabajar a partir de los seis meses desde que presentaron su solicitud, las personas que ya han sido reconocidas como refugiadas tienen autorización a trabajar renovando su permiso cada cinco años. Las personas que tienen otras medidas de protección internacional disponen de otra acreditación, que también les permite trabajar en España y que se renueva periódicamente.

En el capítulo III de la *Ley 12/2009, de 30 de octubre, Reguladora del Derecho de Asilo y de la Protección Subsidiaria*, se establece el conjunto de recursos, actuaciones y servicios que se proporcionan a las personas, siempre que carezcan de recursos económicos, con la finalidad de satisfacer sus necesidades básicas de una forma digna. En la siguiente tabla se muestra las personas que pueden acogerse a esta ley:

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

Tabla 2.1. Relación de personas susceptibles de acogerse a la Ley 12/2009

Personas reconocidas como refugiadas y apátridas
Personas con estatuto reconocido de protección subsidiaria
Solicitantes de asilo y del estatuto de apátrida
Personas acogidas a un régimen de protección temporal
Personas que han sido o están siendo reasentadas o reubicadas
Personas incluidas en proyectos de acogida gubernamental a propuesta de la Subdirección General de Programas de Protección Internacional (SGPPI)

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley 12/2009

España ha ido desarrollando un modelo de acogida que aúna la dimensión legal y jurídica del reconocimiento de estatuto de persona refugiada y de otras formas de protección con políticas de acogida, integración social, y de formación y empleo dirigidas a la inserción laboral. En este modelo participan dispositivos de la Administración Pública como la Oficina de Asilo y Refugio (OAR) junto a entidades especializadas del Tercer Sector que gestionan diversos proyectos (Peláez, 2016).

¿En qué consisten los programas de orientación?

Podemos definir la orientación laboral como un proceso mediante el cual se apoya a las personas para que puedan insertarse en el mercado laboral y/o mejoren su empleabilidad. Se debe entender como un proceso continuado de intervención a lo largo de la vida, donde se ofrece un servicio de guía, asesoramiento, información sobre recursos actuales en materia formativa y sobre el mercado laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2012), se pueden identificar tres líneas de actuación:

1. Intermediación: comprende las acciones para facilitar la interacción entre la oferta y la demanda.
2. Formación para el empleo: comprende las medidas destinadas a facilitar que las personas accedan a una capacitación adecuada.
3. Promoción del empleo: esta línea de actuación tiene como objetivo la creación de nuevos empleos.

Una de las estrategias que se utilizan en los programas de orientación son los llamados itinerarios de inserción sociolaboral, que consisten en el diseño de un plan individualizado y consensuado con la persona orientada en el que se establecen las acciones a seguir. Es fundamental adaptarlo a sus necesidades, competencias y expectativas.

Las herramientas empleadas con las personas refugiadas para su inserción laboral no son diferentes a otros programas de formación y empleo, sin embargo, como señala Peláez (2016)

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

“la inexistencia de un proyecto migratorio inicial al ser una situación forzada y la experiencia de persecución vivida [...] son un pesado bagaje que las personas solicitantes de protección internacional traen consigo a su llegada a España y que requiere de una respuesta especializada” (p. 234).

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1. Migración, Refugio y Género

Según el último informe de tendencias en el desplazamiento forzado elaborado por ACNUR (2022) se estima que, a finales de junio de 2022, había 103 millones de personas desplazadas por la fuerza que tuvieron que abandonar sus hogares debido a persecuciones, conflictos, violencia, violaciones a los derechos humanos y acontecimientos que alteraron gravemente el orden público. Esta cifra supone un aumento de más del 15% en comparación con el cierre de 2021. Por otra parte, se estima que, a mediados de 2022, una de cada 77 personas en el mundo habría sido desplazada por la fuerza, es decir, más del doble en relación con la década anterior (una de cada 167 personas en 2012). La evaluación de ACNUR sugiere que el número de personas desplazadas por la fuerza seguirá creciendo.

Las cuestiones de género son primordiales en cualquier debate sobre las causas y consecuencias de la migración regular e irregular y el desplazamiento forzado, y es que el sexo configura cada etapa de la experiencia migratoria. Según la Organización Internacional para las Migraciones: OIM, el sexo afecta a los motivos por los cuales se opta por migrar, las redes sociales a las que se recurren, las experiencias de inclusión y las oportunidades laborales en el lugar de destino, así como las relaciones con el país de origen. Las expectativas, las relaciones y las dinámicas de poder asociadas con el hecho de ser hombre, mujer, niña o niño, pueden incidir considerablemente en todos los aspectos que este proceso conlleva.

Pérez Orozco (2014) considera las relaciones de género como un fenómeno digno de atención y el género como una variable clave que atraviesa el sistema socioeconómico. Las relaciones de género y desigualdad son un eje estructural del sistema capitalista patriarcal en el que estamos inmersas, por este motivo, resulta imprescindible tenerlo en cuenta para cualquier análisis que hagamos sobre la movilidad humana. Y es que, como bien señala Varela (2005):

Enfocar un estudio, un análisis o una investigación desde la perspectiva masculina únicamente y luego utilizar los resultados como válidos para todo el mundo, hombres y mujeres, ha supuesto que ni la historia, ni la etnología, la antropología, la medicina o la

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

psicología, entre otras, sean ciencias fiables o, como mínimo, que tengan enormes lagunas y confusiones (p. 175).

Partiendo de esta premisa, vamos a tratar de responder a algunas cuestiones: ¿Qué cambios se han producido en los patrones migratorios? ¿Cuáles son los motivos que llevan a una mujer a huir de su país de origen? ¿Los efectos de la migración y el desplazamiento son los mismos para hombres y mujeres?

En relación a los patrones migratorios vinculados con la variable género, es importante señalar que uno de los cambios más significativos que se han producido en los últimos años es que nunca antes habían emigrado tantas mujeres solas.

Hablar de feminización de las migraciones o migración feminizada no es solo hablar de la proporción de mujeres migrantes, hace décadas que las mujeres representan un alto porcentaje del total de migrantes internacionales, aunque hayan sido excluidas históricamente de los datos y estadísticas. La diferencia radica en que cada vez más mujeres emigran de manera independiente en lugar de hacerlo con sus familias. Hablar de feminización de las migraciones también supone poner en el centro de las investigaciones y análisis la variable del género, y entender que cada mujer que inicia su proceso migratorio lo hace por unas razones diferentes y que sus historias de vida son únicas.

Según la OIM (2022) el número de personas migrantes internacionales, personas que residen en un país distinto al de su país de nacimiento, ha alcanzado los 281 millones en todo el mundo. Las mujeres migrantes constituyen el 48,1% del total.

Siguiendo a Pérez Grande (2008) las motivaciones más frecuentes de las mujeres migrantes para iniciar el proyecto migratorio, teniendo en cuenta que pueden solaparse, son las siguientes:

- Mujeres que emigran solas como sustentadoras económicas de ellas y sus familias.
- Las que vienen a través de una reagrupación familiar para reunirse con su pareja u otros familiares ya instalados en otro país.
- Las que huyen por condiciones de vida en su país como guerras, situación económica o intensa discriminación de género (normas y prácticas tradicionales o culturales que contravienen los estándares internacionales de derechos humanos).
- Las que inician un proyecto migratorio propio desvinculado de la familia y como forma de promoción profesional y social.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

Dentro de estos motivos podemos encontrar también a quienes salen de su país huyendo de la guerra, la violencia, la persecución y las violaciones de derechos humanos, es decir, las personas refugiadas. Las mujeres se ven sometidas a formas de discriminación, persecución y violencias específicas, que en ocasiones les obligan a escapar de sus países de origen y convertirse en refugiadas.

La ONG CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) señala algunas de esas violencias específicas que sufren por el hecho de ser mujer y por las que se ven obligadas a huir. En la siguiente tabla se presentan dichas problemáticas y datos actualizados al respecto:

Tabla 2.2. Violencia contra las mujeres en el mundo

Matrimonio Forzoso	Más de 12 millones de niñas sufren cada año un matrimonio forzado, unas 34.000 al día. Se estima que hay 650 millones de mujeres que se casaron durante la infancia y, si no se toman medidas, la cifra ascenderá a 800 millones en 2050.
Mutilación Genital Femenina	Más de 200 millones de mujeres y niñas vivas actualmente han sido mutiladas en 30 países de África, Oriente Medio y Asia donde se concentra esta práctica, según la Organización Mundial de la Salud.
Violencia Machista	Se estima que el 35% de las mujeres de todo el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual en algún momento de sus vidas. La violencia hacia las mujeres no cesa una vez han huido de su país de origen: en muchos casos, durante el tránsito y en la acogida se perpetúan e intensifican las violencias agravando su situación de vulnerabilidad.
Feminicidios	Se estima que de las 87.000 mujeres que fueron asesinadas globalmente en el 2017, más de la mitad fue a manos de sus parejas o miembros familiares, según datos de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

Fuente: Elaboración propia en base a ONG CEAR

Actualmente, las mujeres representan alrededor del 50% de toda la población refugiada a nivel mundial según el último informe anual de ACNUR. La presencia de más mujeres va íntimamente ligada a la presencia de más niñas y niños en las rutas migratorias, ya que la gran mayoría siguen siendo las encargadas de los cuidados familiares.

Siguiendo con las rutas migratorias, es imprescindible, señalar que las mujeres y las niñas son más vulnerables y están más expuestas a sufrir violencia física y/o violencia sexual durante sus itinerarios, esto aumenta en rutas más peligrosas e inseguras.

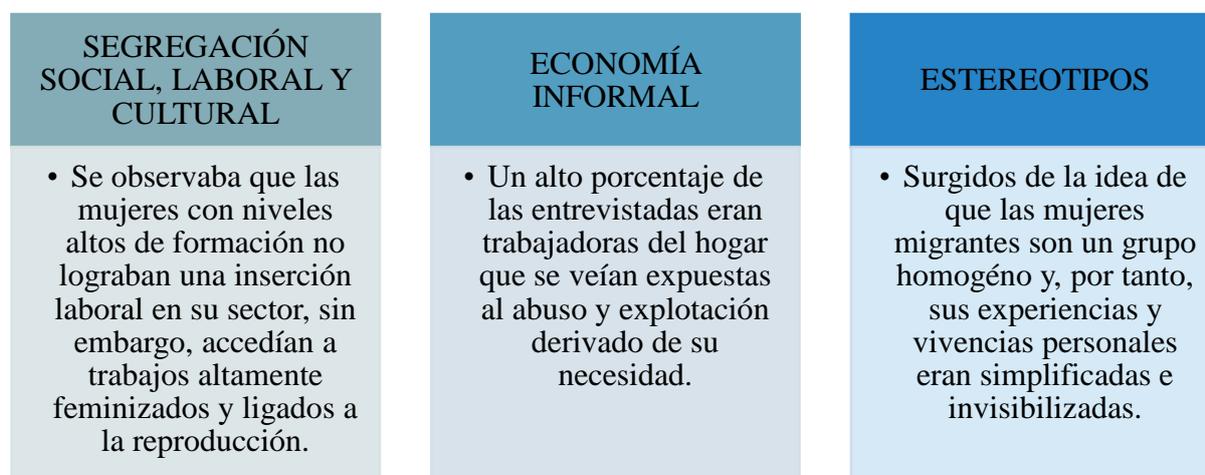
Dentro de las dinámicas migratorias, observar los procesos de inclusión y exclusión social supone una herramienta clave para cuestionar los elementos estructurales que intervienen en

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

cada sociedad receptora y, a su vez, nos permite apreciar las diferencias que se producen entre hombres y mujeres.

En 2018, Contreras realiza una investigación sobre las experiencias migratorias de mujeres latinoamericanas en Barcelona, en ella se pretendía analizar de qué manera percibían su inclusión o exclusión de la estructura social. En la siguiente figura se pueden ver algunos de los modelos que nos proporcionan información sobre los procesos de exclusión que inciden en la vida de las mujeres participantes en la investigación.

Figura 2.1. Procesos de exclusión en mujeres migrantes



Fuente: Elaboración propia en base a Contreras (2018)

En conclusión, aunque hombres y mujeres emigran, este fenómeno no tiene las mismas consecuencias para unas y para otros. Las mujeres sufren violencias específicas en sus países de origen por el hecho de ser mujer, esto en ocasiones limita su salida migratoria. En los países de tránsito, niñas y mujeres son mucho más vulnerables a sufrir violencia física y/o sexual. Y en las sociedades receptoras están expuestas a numerosas discriminaciones marcadas por las desigualdades de género, un claro ejemplo es el mercado laboral en el que profundizaremos a continuación.

2.2.2. El Papel De Las Mujeres En El Desarrollo: La Crisis De Los Cuidados

A lo largo de nuestro proceso de socialización, según seamos hombre o mujer, aprendemos y ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos y/o masculinos, lo que se conoce como socialización diferencial. Estos comportamientos van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo nuestra inserción como miembros a la sociedad a la que pertenecemos o provocando reacciones adversas (Instituto de la mujer y para la igualdad de

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

oportunidades, 2017). Este proceso nos enseña desde la infancia cuáles son los roles y expectativas en los que debemos encajar.

Estas atribuciones genéricas a un grupo determinado es lo que Varela (2015) define como estereotipos: ideas e imágenes deformadas de la realidad que aceptamos comúnmente, que son de carácter inmutable y que se vuelven verdades indiscutibles a base de repetirlas.

De la misma forma que el género resulta limitante en las primeras etapas de la vida, también determina la organización social y económica, es un factor que influye la participación ciudadana, en particular la de las mujeres y especialmente cuanto menores son sus posibilidades económicas.

La división sexual del trabajo y la carga y responsabilidad en el trabajo de cuidados, supone un obstáculo para el acceso de las mujeres a los niveles de renta y riqueza en igualdad con los varones. Fruto de estas desigualdades, las mujeres presentan dificultades para el acceso, inserción y mantenimiento en el mercado laboral, así como a las retribuciones económicas que se perciben por el trabajo, en ellas está el origen de lo que hoy entendemos como feminización de la pobreza (Abasolo y Montero, 2012).

Pero, ¿desde dónde partimos?

La atribución de estos roles a hombres y mujeres tiene como finalidad mantener y preservar la jerarquía tradicional y el sistema de dominación masculina: el patriarcado.

Para Valcárcel (2000, p. 23) partiendo de las feministas de los años setenta el patriarcado es "el orden sociomoral y político que mantenía y perpetuaba la jerarquía masculina. Un orden social, económico, ideológico que se autorreproducía por sus propias prácticas de apoyo con independencia de los derechos adquiridos ". Siguiendo a Sau (1981) "es una toma de poder histórica por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue de orden biológico, si bien elevado éste a la categoría política y económica (p. 237-238).

El poder del patriarcado se sostiene en la separación de relaciones productivas socialmente valoradas y relaciones reproductivas socialmente desvalorizadas, así como en el control de un grupo sobre otro. Por lo que cabría preguntarse, ¿cuál es nuestro papel en la sociedad?

Saenz (2016) explica que la economía capitalista se mueve en dos ámbitos: el de la economía de la producción, las personas reciben un salario por su producción, y la economía de la reproducción o "economía del cuidado", que se mantiene oculta y es invisible. El trabajo que

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

se realiza en la segunda no es remunerado, no se contabiliza, no se reconoce y, sobre todo, es realizado principalmente por mujeres.

Cobo (2005) señala que el papel de las mujeres en la globalización económica es crucial por muchos motivos y hace referencia a dos aspectos:

1. El aumento del trabajo invisible de las mujeres, cada vez que el estado deja de asumir funciones relacionadas con ayudas sociales, las mujeres sustituyen al estado y asumen esas tareas relacionadas con salud, nutrición y cuidados.
2. El trabajo visible de las mujeres, la entrada de mujeres al mercado global de trabajo en unas condiciones de sobreexplotación difíciles de imaginar en el mundo desarrollado, es una de las condiciones de posibilidad de aplicación de las políticas neoliberales. Como explica Herrero López (2012):

La crisis de los cuidados es el resultado de la confluencia de un conjunto de factores, entre los que destacan el acceso de las mujeres al empleo remunerado dentro de un sistema patriarcal [...]. El paso de las mujeres al mundo público no se ha visto acompañado de un reparto de los trabajos de cuidados con los hombres, y la sociedad y el estado tampoco se han responsabilizado de las tareas de reproducción social [...]. Dado que hay que seguir atendiendo a las personas ancianas, a la infancia y a las personas con diversidad funcional, las mujeres acaban asumiendo dobles o triples jornadas y transfiriendo parte de esos trabajos a otras mujeres de la familia o a mujeres contratadas frecuentemente en condiciones precarias. (p. 225).

Aquí entran en juego las denominadas cadenas globales de cuidados fruto de la feminización de las migraciones, que ya hemos descrito anteriormente, y en un contexto de globalización. Este fenómeno se establece para sostener cotidianamente la vida y en él, las mujeres se transfieren cuidados de unas a otras con base en ejes de jerarquización social. Pérez Orozco (2007) explica que este proceso contribuye al sostenimiento y reproducción de las sociedades, cuando mujeres procedentes de un determinado país migran a otro para trabajar como cuidadoras, al tiempo que dejan a sus hijas/os al cuidado de terceras personas, siendo generalmente otras mujeres de la propia familia.

2.3. Estudios Sobre La Problemática: Mercado Laboral y Mujeres Refugiadas

La ONG Red Acoge que trabaja por los derechos de las personas migrantes y refugiadas elabora en 2018 un estudio denominado *“Mujeres migrantes y refugiadas: Heroínas del siglo XXI”*

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

donde pone el foco en las mujeres solicitantes de protección internacional y refugiadas y las mujeres que han obtenido la nacionalidad española, haciendo un análisis comparativo de su situación actual en España como titulares de derechos económicos, sociales y culturales. La muestra de la investigación la componían 147 mujeres y algunos de los datos obtenidos fueron: solo un 33% de las mujeres estaban trabajando en el momento de hacer las entrevistas, por lo que existía un alto porcentaje de mujeres en situación de desempleo. Sobre las mujeres que estaban trabajando la mayor parte lo hacían en el sector del hogar y los cuidados, principalmente, y en el sector servicios en puestos como ayudantes de cocina, camareras de pisos y esteticistas. En esta investigación se analizaron cuáles eran las mayores problemáticas encontradas por las mujeres a la hora de buscar empleo y las entrevistadas señalaron: la escasa oferta laboral, carecer de permiso de trabajo, falta de cualificación, menos posibilidades por ser extranjeras y falta de conciliación con la vida familiar.

Según los datos recogidos en el informe *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* de 2019 realizado por la OIT:

- Se estima que en el mundo la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados (educación, salud, trabajo social y trabajadoras de cuidados) está integrada por 249 millones de mujeres y 132 millones de hombres.
- La mayoría de las personas que trabajan en los cuidados de manera remunerada son mujeres y con frecuencia migrantes que, en muchos casos, trabajan en la economía sumergida, en condiciones precarias y con un salario muy bajo.
- El personal doméstico experimenta las peores condiciones de trabajo dentro del grupo de trabajos dedicados a la prestación de cuidados y es especialmente vulnerable a la explotación.

Según datos de Oxfam Intermon (2020) en su informe *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*, se estima que en el mundo hay 67 millones de personas trabajadoras del hogar, de las cuales el 80% son mujeres. En su mayoría pertenecen a colectivos excluidos y son discriminadas por razones de sexo, raza, etnia, clase y casta.

Aguirre y Ranea (2020) junto a la ONG Federación de Mujeres Progresistas han llevado a cabo la investigación *Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. En ella se realiza un análisis interseccional e integral del empleo del hogar y de los cuidados en España a través de las voces y experiencias relatadas por mujeres que fueron entrevistadas, así como de colectivos activistas en el empleo del hogar. Entre las conclusiones obtenidas, destaca

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

de manera significativa el valor de las redes informales de apoyo que se construyen en España a través de personas compatriotas, familiares o amigas que ofrecen ayuda, así como entidades, siendo una pieza fundamental en la búsqueda de empleo. Sobre la falta de reconocimiento de saberes y trayectorias previas, se señala que en España se encuentran grandes trabas en la convalidación y el reconocimiento de la formación adquirida en otros países, lo que les supone un gran obstáculo y dirige a las mujeres migrantes a determinados puestos de trabajo, aun cuando no concuerdan con su cualificación.

Para finalizar, Mahía (2022) en su estudio sobre el nivel de integración de las personas trabajadoras extranjeras, presenta diferentes indicadores cuantitativos que evidencian una notable asimetría en materia de integración laboral entre personas extranjeras y nativas. Según datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA) la integración laboral en los primeros años de residencia de la persona extranjera es compleja. Esto se debe a factores que dificultan el acceso al mercado de trabajo como el bajo nivel de idioma, dificultades en la homologación de títulos o permisos técnicos, falta de redes para la búsqueda de empleo o falta de recursos formales e informales. Se evidencian en este estudio claras diferencias de integración laboral femenina, por un lado, su integración es menor que la de los hombres extranjeros y, por el otro, es también menor que la de las mujeres españolas. Encontramos 15 puntos porcentuales de diferencia de ocupación a favor de los hombres extranjeros frente a las mujeres. Por último, otro dato a destacar es la infrarrepresentación en los niveles de ocupación más cualificados, incluso si nos centramos en personas que poseen un mismo nivel de formación, la presencia de personas extranjeras tiende a ser más relevante en los niveles de cualificación laboral más bajos.

A continuación, en el capítulo 3, se presenta una propuesta de intervención desde la perspectiva feminista en el marco de un programa de empleo de una entidad especializada en protección internacional.

3. Propuesta De Proyecto De Intervención

3.1. Contextualización

El proyecto se desarrollará en una entidad del Tercer Sector de Acción Social de una capital de provincia de la Comunidad Autónoma de Extremadura, cuyo trabajo está vinculado al derecho de asilo y a la protección internacional.

De manera concreta, el proyecto se enmarca en el programa de empleo de la entidad, un programa cuyo objetivo es la integración en el mercado laboral de personas solicitantes y

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

beneficiarias del sistema de protección internacional a través de itinerarios de inserción laboral individualizados en el medio urbano.

Las líneas de actuación que la ONG desarrolla están enmarcadas y siguen de forma coherente lo establecido en las políticas vigentes a nivel autonómico y local en materia de migración e igualdad de género.

En primer lugar, señalamos la *Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura*, que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria.

Recientemente, el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) ha puesto en marcha el *VI Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres en Extremadura 2021-2025* con la finalidad de mejorar la sociedad extremeña a través de la eliminación de cuantos obstáculos y barreras se encuentren las mujeres para acceder a todos los ámbitos de la vida en igualdad de condiciones que los hombres, orientado a cumplir los principios promulgados en la *Ley 8/2011*.

A nivel local, el Ayuntamiento del municipio seleccionado para la propuesta de intervención cuenta con un Área de Igualdad, donde se ubica la *Oficina de Igualdad y Violencia de Género* y con un Área para personas migrantes. Ambos espacios disponen de un consejo sectorial, del que la entidad forma parte activa, en el que se establece la coordinación entre entidades y asociaciones, se crean canales de comunicación y asesoramiento, y se canaliza la participación de la ciudadanía.

3.2. Diagnóstico Social

No es posible realizar una propuesta de intervención sin realizar un diagnóstico previo. Se trata de un proceso clave que nos permite identificar situaciones y problemas y del que dependerá el buen desarrollo del proyecto, para Pérez Serrano (2000):

El diagnóstico es una fase de gran importancia para la elaboración de proyectos. Permite ubicar los principales problemas, desempeñar sus causas de fondo y ofrece vías de acción para resolverlos. El objetivo del diagnóstico es el conocimiento de la realidad [...]. Esta fase desempeña un papel relevante para llevar a cabo un proyecto social, dado que proporcionará los elementos necesarios para poder medir los efectos directos e indirectos del proyecto a realizar, así como el impacto que producirá (p. 39-41).

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

Para alcanzar el objetivo que persigue un diagnóstico, conocer la realidad, lo ideal es que este sea participado, es decir, que las personas implicadas en la intervención formen parte activa de esta fase y la información se construya a través de sus voces. Por tanto, en esta propuesta de intervención contaremos con personal profesional experto que domina el objeto de estudio para realizar el diagnóstico.

3.2.1. Metodología

Para la realización del diagnóstico se ha partido de dos ideas clave:

- 1) La necesidad de desarrollarlo desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las situaciones propias que presentan las mujeres beneficiarias y solicitantes de asilo en el contexto seleccionado y evaluando las consecuencias para hombres y mujeres de una posible intervención.
- 2) La pertinencia de un diagnóstico participado, que permita conocer en profundidad la realidad sobre la que intervenir: experiencias, necesidades y propuestas de mejora.

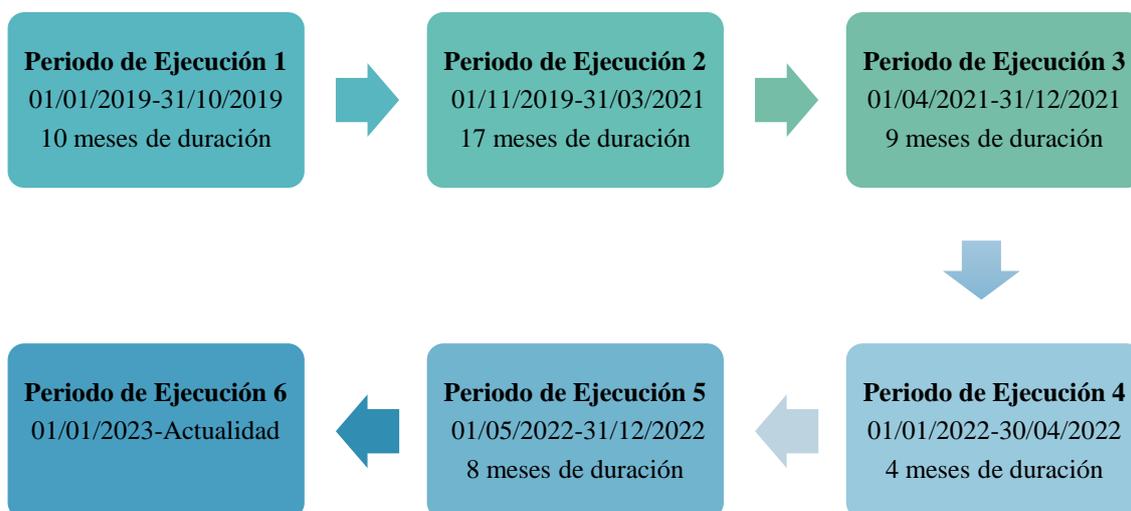
Las técnicas de investigación social empleadas han sido:

- Recogida y análisis estadístico y documental de los datos existente en el área de empleo de la entidad del Tercer Sector que atiende a las personas destinatarias.
- Entrevistas semiestructuradas en profundidad con profesionales de la entidad.

3.2.1.A. Análisis Estadístico.

Para la recogida y el análisis estadístico documental, se ha recabado información del área de empleo de la entidad, concretamente a través de las memorias finales y las tablas de objetivos y resultados, con la finalidad de plasmar los perfiles de las personas atendidas en los últimos años y, por tanto, conocer la evolución y los cambios que se han producido en el servicio. Para ello, es necesario aclarar que la intervención se organiza en periodos de ejecución que vienen determinados por las directrices que marca el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Dichos periodos no tienen la misma duración, en este caso, la información corresponde a los últimos cinco años (desde el 2019 hasta la actualidad). En la siguiente figura se muestra la duración y las fechas que comprende cada periodo, sobre los cuales se ha obtenido información:

Figura 3.1. Periodos de ejecución

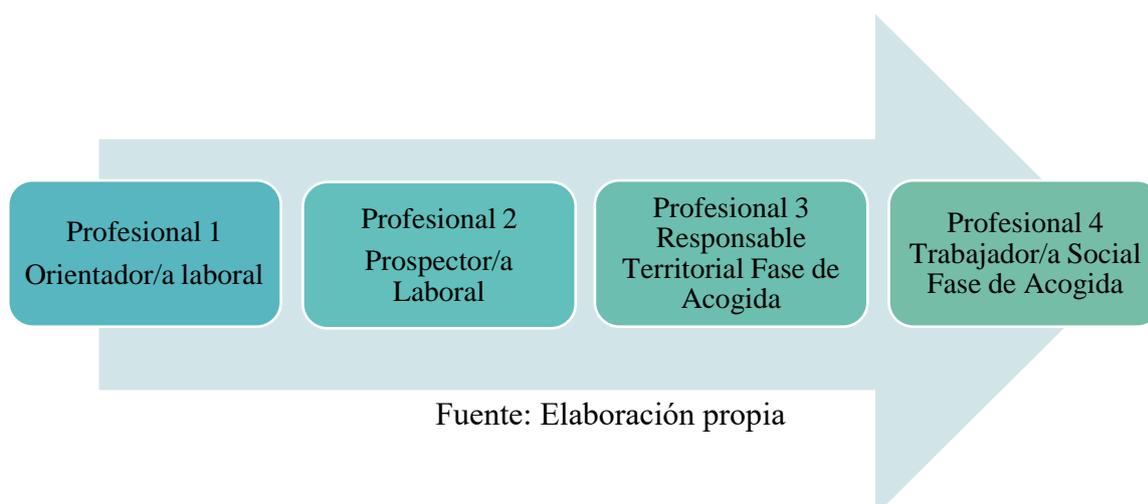


Fuente: Elaboración propia

3.2.1.B. Entrevistas En Profundidad.

La entrevista en profundidad es “una técnica de investigación cualitativa que consiste en una reunión e interacción cara a cara entre un entrevistador/a y una persona entrevistada, que se realiza para obtener información de esta última mediante preguntas en una conversación abierta” (SINEACE, 2020, p. 5). La entrevista en profundidad puede adoptar distintas formas. En este caso se trata de entrevistas semiestructuradas, en las que partiendo de un guion la persona que realiza la entrevista puede incluir preguntas adicionales a medida que se desarrolla la conversación. En la siguiente figura se muestra el panel de profesionales seleccionado para las entrevistas en profundidad:

Figura 3.2. Panel de profesionales para entrevistas en profundidad



Fuente: Elaboración propia

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

Para realizar las entrevistas se han elaborado cuestionarios ad hoc para cada profesional, teniendo en cuenta que tienen ocupaciones diferentes y no desempeñan las mismas funciones en su intervención con las personas destinatarias. Además de emplear guiones estructurados en las entrevistas, se ha optado por fomentar que cada participante pueda expresar cualquier aportación pertinente. Los guiones de las entrevistas se presentan al final del trabajo (Anexo 1,2,3 y 4).

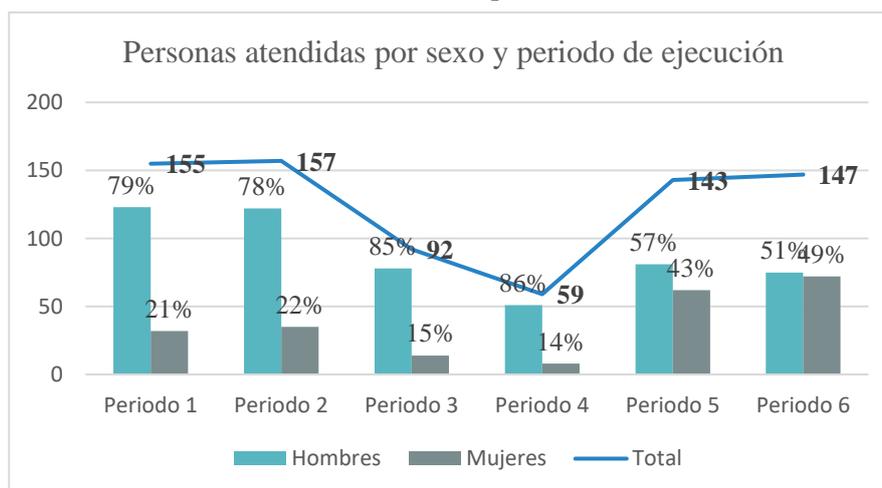
Las entrevistas se han realizado en un lugar tranquilo, garantizando que no hubiera interrupciones y tratando de generar un ambiente cómodo para la persona. Al inicio se informó del objetivo, se aclararon dudas y se pidió permiso para grabar la entrevista, garantizando que la información se empleará exclusivamente para este fin y que se unirá a las aportaciones del resto de participantes de manera anónima. Posteriormente fueron transcritas para extraer la máxima cantidad de información.

3.2.2. Análisis De Los Resultados

La recogida y análisis estadístico y documental, nos permite elaborar una “fotografía” de los perfiles que han pasado por el servicio de empleo en los últimos cinco años y, por tanto, comprender los cambios y las nuevas necesidades y demandas que se han presentado.

En este primer gráfico, podemos ver el número de personas atendidas por el servicio de empleo durante los diferentes periodos de ejecución anteriormente descritos, desagregados por sexos:

Gráfico 3.1. Número de personas atendidas



Fuente: Elaboración propia

En los cuatro primeros periodos de ejecución, es decir de enero de 2019 a abril de 2022, se ve una clara diferencia entre el número de mujeres y hombres atendidos, los hombres representan

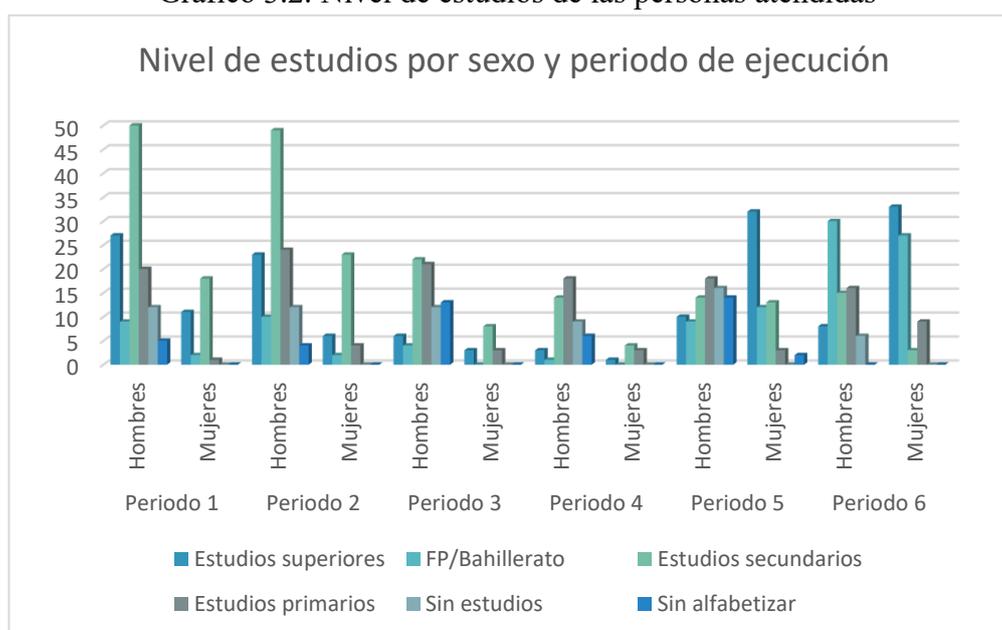
OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

en torno al 80% del total. A partir de mayo de 2022 esta tendencia cambia y se produce un gran aumento del número de mujeres que reciben atención desde el servicio de empleo, representando actualmente el 49%

Sobre las principales nacionalidades de las personas que han recibido atención desde el servicio de empleo en los últimos cinco años, la información obtenida indica que de 2019 a marzo de 2021 los principales países de origen de las personas atendidas son Venezuela y Colombia, aunque ambos grupos lo conforman un mayor número de hombres, las mujeres también están representadas. Hay que señalar que Guinea Conakry en 2019 fue el tercer país de procedencia con un mayor número de personas atendidas y en su totalidad eran hombres. El resto de 2021 y hasta abril de 2022 las personas beneficiarias del servicio de empleo en su mayoría procedían de África, concretamente, de Senegal, Marruecos y Mali. En los tres casos, se trataba de hombres, mientras que las mujeres procedían de países de Latinoamérica como Honduras o Venezuela. A partir de mayo de 2022 y como consecuencia de la guerra de Ucrania, se produce un incremento importante del número de personas atendidas en el servicio, fruto del acuerdo de la Unión Europea en el que se determina que la población ucraniana que ha huido de la guerra reciba protección temporal. Actualmente, el 30% del total de personas que reciben atención desde el área de empleo proceden de Ucrania, el 80% son mujeres.

En el siguiente gráfico, se muestra el nivel de estudios por sexos en cada periodo de ejecución:

Gráfico 3.2. Nivel de estudios de las personas atendidas



Fuente: Elaboración propia

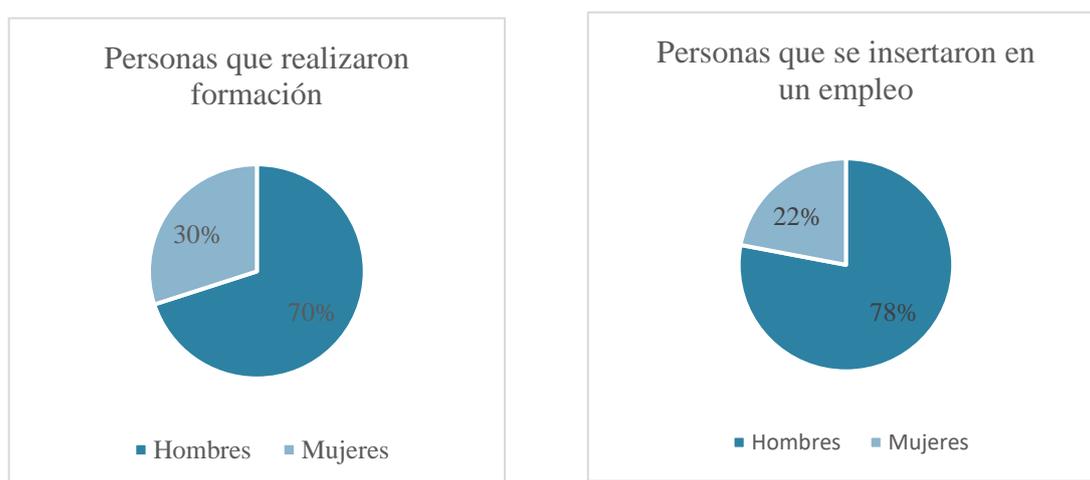
OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

Respecto al nivel de estudios, de 2019 a 2021 vemos que la mayoría de personas atendidas, hombres y mujeres, tienen estudios secundarios. Sin embargo, si nos fijamos en los estudios superiores del periodo 1 y 2, también hay un número elevado de hombres que cuentan con titulación universitaria. Una tendencia que se refleja en todos los periodos, es que son más los hombres que no están alfabetizados o que no tienen estudios. Se produce un cambio importante a partir de mayo de 2022, donde la mayoría de mujeres atendidas desde esa fecha y hasta la actualidad tienen estudios universitarios y formación profesional o bachillerato. En este último periodo, en ejecución actualmente, también se ve claramente que se ha producido un aumento del número de personas que poseen bachillerato.

Para extraer información relativa a la formación e inserción laboral de las personas atendidas por el servicio de empleo, nos centraremos en el periodo de ejecución 5, es decir, de mayo a diciembre de 2022. Al ser los últimos datos disponibles de un periodo de ejecución completo y del que existe memoria final y tablas de objetivos y resultados.

De las 143 personas atendidas, el 42% accedió al menos a una formación profesional ocupacional, por lo que pudieron obtener o reciclar competencias socioprofesionales. Respecto a los datos de inserción, un 25% accedieron al menos a un empleo. En el siguiente gráfico vemos los datos desagregados por sexos:

Gráfico 3.3. Personas que se insertan en un dispositivo de formación o empleo



Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver, existe una brecha de género importante en cuanto a la inserción en dispositivos de formación ocupacional y la inserción laboral de mujeres y hombres, lo cual nos

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

indica que los hombres contaron con más opciones y oportunidades a la hora de formarse y emplearse.

A continuación, analizamos la información extraída en las entrevistas semiestructuradas realizadas al personal técnico de la entidad. Para la selección de las personas entrevistadas, se ha tenido en cuenta que estuviera presente la figura del orientador/a laboral y prospector/a laboral al tratarse de los dos perfiles profesionales que forman parte del área de empleo, los cuales pueden aportar mayor información sobre el proceso de inserción laboral de las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional. Por otro lado, se ha seleccionado a las figuras de responsable territorial y trabajador/a social de la fase de acogida, al considerar que pueden aportar información relativa al proceso migratorio de estas mujeres, ya que se encargan de hacer las primeras entrevistas de acogida, conocen en profundidad la realidad que viven en el hogar, así como otras necesidades y demandas que presentan, más allá de las relacionadas con la formación y el empleo.

Para presentar esta información, seguiremos el guion que se ha empleado en las entrevistas, el cual organizaba las preguntas en cinco grupos: datos personales de la persona entrevistada, perfil de las personas usuarias, necesidades y demandas de las personas usuarias, atención recibida y propuestas de mejora.

1) Datos personales de las personas entrevistadas.

En la siguiente tabla se recogen los principales datos de las personas que han participado en las entrevistas semiestructuradas.

Tabla 3.1. Datos personales personas entrevistadas

	Sexo	Edad	Formación	Puesto actual	Formación en género	Experiencia en la entidad
Profesional 1 (P1)	H	> 40	Educación Social	Orientador laboral	No	> 5 años
Profesional 2 (P2)	M	> 40	Ciencias Empresariales	Prospectora Laboral	No	> 2 años
Profesional 3 (P3)	M	30-40	Trabajo Social	Responsable territorial Acogida	Si	< 2 años
Profesional 4 (P4)	M	> 30	Trabajo Social	Trabajadora Social Fase de Acogida	Si	< 2 años

Fuente: Elaboración propia

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

2) Perfil de las personas usuarias.

En la actualidad el perfil de las personas atendidas en la entidad son mujeres y hombres de 20 a 45 años, principalmente de Ucrania y Latinoamérica. Prácticamente en su totalidad están desempleadas, en la mayoría de los casos no disponen de autorización a trabajar y no cuentan con recursos para cubrir sus necesidades básicas.

Todas las personas entrevistadas coinciden en el cambio que se ha producido en los perfiles en los últimos dos años. Anteriormente, recibían atención principalmente hombres solteros procedentes de países africanos, pero a raíz de la guerra en Ucrania se produjo un gran aumento de familias, principalmente, familias monomarentales con menores a cargo.

“En los dispositivos de acogida se ha pasado de atender a un 10% de mujeres a prácticamente un 50%, hemos tenido que adaptarnos rápidamente a estos cambios” (P4, min. 6).

En cuanto a su nivel formativo, varía cada periodo de ejecución y está muy influenciado por el país de origen. En la actualidad, son muchas las personas que tienen estudios secundarios y bachillerato, pero el principal cambio que se ha producido en este sentido, es que las mujeres ucranianas que están en dispositivos de acogida de la entidad, en su mayoría, tienen estudios universitarios relacionados con la economía y la administración de empresas. En periodos anteriores no ha habido cifras tan altas de mujeres con estudios superiores.

“Un mayor nivel formativo no suele ir de la mano de la inserción, la mayoría de personas que atendemos ocupan sectores como la hostelería en el caso de las mujeres y el campo en el caso de los hombres, independientemente de que tenga estudios superiores” (P2, min.8).

Respecto a los principales sectores en los que han trabajado las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional en sus países de origen, hay una gran mayoría que se ha dedicado al sector de ventas y comercio, incluyendo negocios propios, también está muy presente la hostelería, principalmente la cocina, y hay un número elevado de mujeres que han trabajado como cuidadoras.

3) Necesidades y demandas de las personas usuarias

Las principales necesidades que presenta una persona que entra en un dispositivo de protección internacional son la cobertura de alojamiento y manutención, y el acceso a recursos en la sociedad de acogida.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

Profesional 4: “Las personas que entran en fase de acogida en un programa de protección internacional buscan empezar una nueva vida en otro país, por lo que necesitan apoyo en todo para lograr una vida lo más autónoma posible” (P4, min.13).

Si hablamos del área de empleo, las principales necesidades que presentan son la formación, la cual es necesaria para ocupar determinados puestos de trabajo, la homologación de títulos, el conocimiento del contexto sociolaboral en el que se encuentran, el desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo e información sobre recursos y servicios de empleo.

Las personas que han sido entrevistadas, comparten la idea de que las mujeres presentan una serie de necesidades específicas relacionadas principalmente con tres aspectos:

- 1) La presencia de menores o personas dependientes en la unidad familiar da lugar a la necesidad de apoyo en la conciliación, lo consideran un área a cubrir en el caso de las mujeres.
- 2) Los motivos por los que las mujeres se ven obligadas a huir de sus países de origen. En algunos casos, las mujeres son víctimas de violencia machista por parte de sus parejas o han sufrido abusos desde la infancia. Por ello, estas situaciones requieren de una atención integral y especializada.
- 3) Los procesos migratorios que viven las mujeres, señalan las violencias específicas y los riesgos que viven en tránsito hasta llegar a España por el hecho de ser mujeres y las consecuencias que conlleva: un deterioro a nivel emocional que es necesario trabajar.

Sobre los obstáculos y barreras que se encuentran las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional, señalan:

- 1) El idioma: se encuentran grandes diferencias entre las mujeres hispanohablantes y no hispanohablantes. A pesar de que todas llegan a una sociedad de acogida que desconocen, para las personas no hispanohablantes es mucho más complicado el acceso a cualquier tipo de recurso o formación por el simple hecho de no conocer el idioma, por lo que el desenvolvimiento en la sociedad de acogida es diferente.

“Las personas no hispanohablantes te hacen llegar que la principal barrera que se encuentran para encontrar un empleo es el idioma y a partir de ahí, el desconocimiento de la sociedad de acogida, de los recursos existentes, las instituciones, los códigos de conducta, etc.” (P1, min 17).

- 2) Las diferencias culturales.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

- 3) Falta de apoyos para el cuidado de menores y personas dependientes para compatibilizar el acceso a una formación y/o un empleo.

“Las mujeres en el tema de la empleabilidad siempre cuentan con la carga del cuidado de los/as menores y ven muy limitadas sus posibilidades” (P1, min 19).

- 4) Una gran barrera es la dificultad para homologar estudios, sobre todo, títulos universitarios, los cuales se demoran mucho en el tiempo.
- 5) Falta de oportunidades por la escasa experiencia en el país de acogida. Esta situación se complica cuando muchas de las mujeres que trabajan en el sector de cuidados, no han estado dadas de alta y no pueden demostrar esa experiencia.

En cuanto a situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo de las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional, todas las personas entrevistadas nos indican los esfuerzos que hacen para evitar que esto se produzca, pero conocen casos en los que las mujeres no son dadas de alta, cobran salarios muy bajos o las condiciones laborales no son las adecuadas.

“Actualmente una de las chicas que está en uno de los dispositivos trabaja como interna los fines de semana sin estar dada de alta. Ella tiene bachillerato homologado y está en proceso de homologar su título de auxiliar de enfermería, ha realizado cursos de formación ocupacional, voluntariados...pero no tiene autorización a trabajar y la necesidad de enviar dinero a su país de origen donde vive su hijo le obliga a trabajar sin contrato” (P3, min 14).

Al preguntar si creían que las mujeres en este tipo de situaciones conocían sus derechos y los diferentes recursos, las personas entrevistadas coinciden en que les falta información sobre los recursos a los que pueden acudir y que tratan de dar toda la cobertura posible en este sentido, pero no siempre es suficiente. Para ello, también tratan de estar en contacto directo con las empresas.

“Nos encontramos situaciones en las que se vulneran los derechos laborales de las mujeres, pero en ocasiones, aunque se lo hagas saber, las derives a determinados organismo o entidades donde pueden asesorarlas, siguen trabajando porque no encuentran otra alternativa, no tienen autorización a trabajar, necesitan trabajar de forma urgente” (P2, min. 21).

4) Atención recibida (recursos, derivaciones, apoyos).

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

Desde la fase de acogida la atención recibida podría resumirse en la cobertura de sus necesidades básicas (alojamiento y manutención), intervención socioeducativa, apoyo convivencial e información y asesoramiento para el acceso a servicios y recursos de la ciudad. Desde el servicio de empleo las principales acciones serían: entrevistas de diagnóstico para analizar sus competencias socioprofesionales, acciones para el desarrollo de habilidades y competencias para la búsqueda de empleo, búsqueda de formación acorde al perfil, asesoramiento en procesos de selección, asesoramiento y acompañamiento de la inserción, entre otras.

Un aspecto a señalar son los sectores en los que se insertan fundamentalmente las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional, hay una clara tendencia hacia sectores como la hostelería, sobre todo, ayudantes de cocina, la limpieza doméstica o en grandes superficies y los cuidados de personas dependientes. De igual forma, las formaciones que realizan suelen estar relacionadas con la cocina y la limpieza (cursos de camarera de pisos) con la estética (cursos de manicura) y existe una alta demanda del certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes.

“Aunque tengan estudios superiores, traigan mucha experiencia en su país de origen, incluso hayan tenido un negocio propio, al preguntarle en los sectores en los que les gustaría formarse, dicen que en limpieza o en cocina porque piensan que es donde realmente van a encontrar un trabajo” (P1, min. 22).

Sobre la intervención en igualdad de género que se realiza con las personas acogidas, se realizan talleres de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se tratan de reforzar con otras actuaciones en este sentido. Habitualmente, la asistencia es buena pero la participación e implicación no siempre está garantizada. Todas las personas entrevistadas tienen en común la idea de que la clave, más allá de talleres o actividades puntuales, está en trabajar desde la perspectiva de género desde todos los servicios y en cualquier intervención. Aunque en términos generales esto se intenta, depende de la voluntariedad, formación y experiencia que tenga el personal técnico. Por eso, creen indispensable el trabajo en red con entidades especializadas.

“No me parece suficiente impartir talleres de forma aislada y en ocasiones, no contamos con la formación necesaria para hacerlo” (P4, minuto 25).

Cuando existen menores o personas dependientes en la unidad familiar, las mujeres asumen estas tareas. Con el aumento de mujeres solas con menores se ha visto de manera más clara los

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

problemas que suponen de cara a la accesibilidad a la formación y el empleo. Algunas de las consecuencias que las personas entrevistadas han remarcado son:

- Las mujeres no logran integrarse en la sociedad de acogida, en ocasiones están muy aisladas.

“Tenemos demasiados casos en los que las mujeres con menores a cargo que renuncian a su desarrollo profesional, dejan que sus maridos e hijos/as se formen, participen en todas las actividades y acciones de la entidad, mientras ellas asumen toda la carga de los cuidados y están completamente aisladas en el hogar” (P3, min 30).

- Se produce un evidente deterioro a nivel físico y emocional.
- No establecen redes sociales más allá de sus familiares, lo que también las limita para conocer en profundidad la sociedad de acogida.
- No tienen oportunidades para formarse y esto dificulta su inserción laboral y, por tanto, su autonomía e independencia económica.

“Hay familias de determinados países donde los roles de género están muy marcados, el hombre es el que trabaja y la mujer se dedica a la casa y a cuidar a sus hijos/as, se nos hace difícil que la mujer participe en las actividades y acciones que desarrollamos, no siempre lo logramos” (P1, 26).

5) Propuestas de mejora y/o nuevas iniciativas

En este apartado podemos diferenciar dos grupos de propuestas, el primero destinado a mejorar la situación de las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional y a cubrir esas nuevas necesidades que se han detectado con los cambios producidos en los últimos tiempos:

- Fomentar espacios seguros y de confianza donde las mujeres, especialmente aquellas que tienen un rol de cuidadora en el hogar, puedan expresarse y compartir experiencias personales.

“Trabajar con las mujeres en espacios creados y diseñados específicamente para ellas y partiendo de sus necesidades concretas, las haría sentirse protagonistas de su proceso migratorio y no en un segundo plano, como viene siendo habitual” (P4, min 38).

- Dotar de herramientas e información sobre recursos a los que las mujeres puedan acceder ante una situación de abuso en el mercado laboral.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

- Trabajar con la unidad familiar al completo la corresponsabilidad en los cuidados.

El segundo grupo, plantea propuestas destinadas a los equipos profesionales con el fin de mejorar su intervención:

- Contar con el asesoramiento y apoyo de otras entidades especializadas con las que establecer redes de trabajo.
- Mayor formación en género para el personal técnico de la entidad.

“Es fundamental la formación para el personal técnico para trabajar desde la perspectiva de género y atender de manera diferente, pero a la vez con las mismas garantías a mujeres y hombres” (P3, min 34).

- Fomentar el trabajo transversal desde la perspectiva de género en todos los servicios de la entidad.
- Aumento de los recursos destinados a acciones de visibilización y sensibilización, especialmente en el trabajo e intermediación con las empresas.

“Contratar a personas en esta situación es bueno no solo por lo que aportan a la empresa, la imagen corporativa y la coherencia interna de esas empresas se ven reforzadas con estas acciones de inclusión y los trabajadores/as refuerzan su compromiso con la empresa y se ven reflejados en sus valores” (P2, min 40).

3.3. Diseño De Una Propuesta de Intervención

3.3.1. Objetivos

- Generar un espacio de intercambio de experiencias vitales en el mercado laboral en torno a las barreras, resistencias y violencias que experimentan las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional.
- Facilitar la representación, el análisis y la reflexión crítica sobre las problemáticas que afectan a las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional en el mercado laboral.
- Promover la visibilidad entre la ciudadanía de las situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo que experimentan las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional.

3.3.2. Personas destinatarias

Las personas destinatarias directas de esta intervención son mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional que actualmente son usuarias de la entidad en la que se desarrollará

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

el proyecto. Por tanto, se trata de mujeres que se han visto obligadas a buscar protección y a huir de su país de origen o de residencia habitual por un conflicto que pone en riesgo su vida o porque están siendo perseguidas. Han solicitado asilo en España bien en las comisarías de policía autorizadas, en Oficinas de extranjería o en la OAR, y se les ha concedido protección internacional o están esperando que su solicitud sea resuelta.

Es fundamental tener en cuenta las dificultades inherentes que presentan las personas destinatarias derivadas de la llegada a un país nuevo donde tienen que superar todo tipo de barreras, adaptarse a diferencias culturales y sociales y en muchas ocasiones, a un nuevo idioma. Otro aspecto esencial son las secuelas derivadas del proceso migratorio, que en muchos casos implica un largo proceso de recuperación.

También podemos señalar como personas destinatarias indirectas de esta propuesta de intervención a la ciudadanía general, de manera concreta, aquellas personas que visiten la exposición itinerante y reciban información del proyecto.

3.3.3. Metodología

La intervención propuesta se llevará a cabo a través del enfoque metodológico de investigación-acción participativa, *PhotoVoice*. Para definir en qué consiste esta metodología es importante conocer los tres objetivos definidos por las propias autoras (Wang y Burris, 1977):

1. Empoderar a las personas para que registren y reflejen las fortalezas y debilidades de su comunidad a través de la acción de fotografías en la vida cotidiana.
2. Promover el diálogo y el conocimiento críticos mediante el análisis de grupos de fotografías para identificar problemáticas.
3. Llamar la atención de la ciudadanía y personas influyentes responsables de la elaboración de políticas públicas sobre la importancia del cambio en la comunidad.

Esta metodología trata de poner a las personas en el centro de la problemática que les afecta con el fin de que adopten un rol activo y que se conviertan en protagonistas del cambio, reflexionando y ofreciendo posibles soluciones. Uno de sus antecedentes más claro es Paulo Freire, pero también existen autoras que la relacionan con la teoría feminista como se explica a continuación:

El surgimiento del *PhotoVoice* coincide con el final de la segunda ola del feminismo y el inicio de la tercera. En este contexto, el feminismo de los años 60 y 70 recoge como eje central el postulado según el cual lo personal es político de Kate Millet [...] En esta

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

nueva concepción de la política, las experiencias de las mujeres se consideran fundamentales para comprender el funcionamiento del sistema patriarcal. Una de las prácticas que emergieron fue la organización de pequeños grupos con el propósito de despertar la conciencia de que todas las mujeres tenemos nuestra opresión. *PhotoVoice* recupera el sentido metodológico de estos grupos, al proporcionar cámaras fotográficas a mujeres y ofrecer una vía para que expresen sus miradas sobre el mundo y sobre sí mismas (Martínez, Prado, Tapia Muro y Tapia González, 2018, p.165).

3.3.4. Actividades

Actividad 1. Círculos de conversación

Esta actividad consistirá en la generación de un espacio de participación en el que las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional compartan sus experiencias como mujeres migrantes en el mercado laboral. Se realizarán quincenalmente a lo largo de todo el proyecto y tendrán una duración aproximada de dos horas, estas sesiones se fundamentarán, principalmente, en las tertulias dialógicas a través de las cuales el conocimiento se construye de manera colectiva. El principal objetivo es estimular la reflexión personal, fomentar que las mujeres se expresen y sean escuchadas por el grupo, favoreciendo sus relaciones sociales y la cohesión colectiva. Como tendrán continuidad en el tiempo y no serán acciones aisladas y puntuales, se espera que este espacio se convierta en un entorno seguro y de confianza en el que el personal técnico, a través de la observación, pueda detectar una situación de vulnerabilidad o abuso laboral.

Aunque las participantes son las protagonistas de las sesiones y el rol que debe adquirir el personal técnico es el de guía y facilitador/a, estas sesiones requieren de una programación previa como se muestra a continuación:

A. Planificación didáctica:

En este momento se define el lugar, hora y materiales a emplear. Será necesario tener en cuenta la barrera idiomática y su formación, por lo que cualquier recurso se adaptará a las necesidades que presenten las participantes, haciendo uso, por ejemplo, de pictogramas.

B. Desarrollo:

Comenzará con la bienvenida y presentación de la sesión, continuará con el diálogo sobre el tema seleccionado y finalizará con el cierre de la sesión y las principales conclusiones obtenidas, que se plasmarán en una ficha de registro. Es importante dejar claro que, aunque

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

exista un tema central sobre el que trabajar, las sesiones serán flexibles y estarán abiertas al cambio y a las propuestas del grupo. A lo largo de la sesión se emplearán recursos que estimulen el debate y la reflexión crítica como cortos, lecturas o noticias, de igual forma, para enriquecer algunas de las sesiones contaremos con la participación de representantes de asociaciones de mujeres que luchan por unas condiciones de trabajo dignas, como la Asociación de trabajadoras del hogar, cuidados y limpieza existente en la ciudad.

C. Seguimiento y evaluación de las sesiones:

A través de la observación y con cuestionarios de satisfacción, obtendremos información sobre cómo se sienten las mujeres, aspectos de mejora y nuevas propuestas a trabajar.

Los diferentes temas que se tratarán en los círculos de conversación serán: 1) Desempleo. 2) Economía sumergida y abuso laboral. 3) Barreras en el acceso al mercado laboral. 4) Dificultades de conciliación. 5) Discriminación. 6) División sexual del trabajo.

Actividad 2. Formación y capacitación como potenciales agentes de transformación

La actividad dos se compone de tres bloques formativos en los que se proporcionará toda la información relativa al proyecto, se dotará de herramientas teórico-prácticas a las participantes para el adecuado manejo de la cámara y se fomentará, a través de la intervención de profesionales expertos en comunicación social, las habilidades de transformación social y personal de las participantes.

Bloque 1. Formación sobre el proyecto:

Este bloque estará compuesto por una sesión informativa de una hora de duración en la que el personal técnico describirá a las participantes en qué consiste el proyecto y en concreto, la técnica y objetivos del *PhotoVoice*.

Bloque 2. Formación en fotografía con *smartphone*:

Este bloque se compone de cinco sesiones de cuatro horas de duración cada una, en el que las participantes recibirán una formación básica en fotografía con *smartphone* para lograr un manejo adecuado, que les permita sacar el mayor partido posible al uso del móvil en la actividad fotográfica, por ello, las sesiones serán eminentemente prácticas y adaptadas a cada perfil. Los contenidos que se desarrollarán se presentan a continuación:

1. Conocimiento del equipo: manejo de la cámara del móvil.
2. Manejo de accesorios: lentes, trípodes y aros de luz.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

3. Elementos esenciales de una fotografía: la luz, el encuadre y la composición de los elementos.
4. Introducción a la fotografía documental.

Bloque 3. Potenciales agentes de transformación social:

El último bloque constará de tres seminarios de dos horas de duración cada uno, en el que profesional experto de una Asociación de Comunicación Social que trabaja por la promoción de una comunicación con enfoque de derechos humanos, acerque a las mujeres participantes nuevas formas de comunicación y herramientas con las que promover una ciudadanía crítica y comprometida con la igualdad y la justicia social. Partiendo, en este caso, de la fotografía como herramienta de transformación, se pretende fomentar las habilidades que permitan a las participantes poner en marcha acciones de transformación social y personal.

Actividad 3: Toma de fotos

En esta actividad y con la formación recibida previamente, se proporcionará a las participantes un *smartphone* y materiales como trípode, aro de luz o lentes, contarán con una breve guía sobre el manejo de la cámara para cualquier consulta que pueda surgir y con el apoyo del personal técnico. Se propondrá que durante un tiempo determinado registren a través de fotografías de su vida cotidiana todo lo relacionado con el objeto de estudio del trabajo: mercado laboral y mujeres refugiadas. Por tanto, se englobaría en este registro el trabajo, remunerado o no, acciones formativas que estén llevando a cabo para acceder a un empleo, actividades de cuidado directo e indirecto, recursos y organismos a los que acceden, etc. Todas las fotografías deberán ir acompañadas de un texto que describa el significado que tiene para la persona que la ha realizado. Muy importante en este punto, aclarar ciertas cuestiones éticas y de privacidad a la hora de tomar fotografías.

En este momento se trata de que las participantes utilicen las cámaras para documentar sus realidades en torno al mercado laboral, incluyendo las barreras que se encuentran a la hora de acceder al mismo, por lo que plasmarán en sus fotografías muchos aspectos de su vida. Lo que nos permite el *PhotoVoice*, es que las personas sean capaces de identificar los problemas a los que se enfrentan y posteriormente, reflexionen sobre las posibles soluciones. A su vez, es una técnica que facilita que todas las participantes puedan comunicarse y expresar su idea sobre un tema, independientemente de su idioma o de si presentan dificultades para leer o escribir, y desarrollar un proceso creativo donde las emociones tienen un papel esencial.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

Actividad 4: Análisis participativo de las fotografías

El personal técnico del proyecto, realizará una primera revisión y selección de fotografías para reducir el material con el que se trabajará posteriormente. A continuación, serán las participantes, las encargadas de seleccionar aquellas imágenes con las que se sientan más identificadas y sobre las que quieren realizar un análisis en profundidad, en caso de que sea necesario, se prestará apoyo para lograr seleccionar un número determinado de fotografías.

Esta actividad consiste en el desarrollo de discusiones grupales sobre el material generado, para ello, se empleará el siguiente cuestionario extraído del material didáctico *Ciudadanía Global, activa, inclusiva y participativa para un desarrollo sostenible libre de violencias desde el enfoque de género*, elaborado por la ONGD Mujeres en Zona de Conflicto: 1) ¿Qué ves? 2) ¿Qué está ocurriendo? 3) ¿Cómo se relaciona eso con nuestra vida? 4) ¿Por qué existe esa desigualdad o discriminación? 5) ¿Cómo nos sirve este conocimiento para empoderarnos? 6) ¿Qué podemos hacer para que cambie la sociedad?

Estas preguntas servirán de guía y apoyo para facilitar el análisis crítico y la reflexión, pero se trata de una metodología flexible que permite cualquier cambio o adaptación, siempre que la finalidad sea impulsar el diálogo y la propuesta de acciones que mejoren la realidad.

Actividad 5. Jornada y Exposición Itinerante

Fruto del trabajo colectivo de las participantes se hará una selección de fotografías que se plasmará en una exposición fotográfica itinerante que recorrerá diferentes lugares de la ciudad, como facultades, centros de educación secundaria, bibliotecas públicas, casas de la cultura, espacio joven o salas de arte.

La finalidad de esta actividad es presentar entre la ciudadanía las vivencias y experiencias de las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional en el mercado laboral, darles un espacio en el que sean las protagonistas y en el que plasmar sus preocupaciones y necesidades.

Para la presentación de la exposición se llevará a cabo una Jornada en la que se animará a la participación y a la reflexión crítica a otras entidades del tercer sector, programas de empleo con los que se trabaja en red habitualmente, tejido empresarial de la ciudad, Ayuntamiento, Instituto Municipal de Asuntos Sociales, entre otros. Un encuentro en el que visibilizar situaciones de vulnerabilidad y desprotección ante responsables políticos, empresas y otros organismos con responsabilidad en el desarrollo de políticas públicas.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

3.3.5. Temporalización y Presupuesto

Tabla 3.2. Temporalización

Actividades	Periodo de intervención					
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
1. Círculos de conversación						
2. Formación y capacitación						
3. Toma de fotos						
4. Análisis participativo de las fotografías						
5. Jornada y exposición itinerante						
6. Evaluación						

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.3. Presupuesto

Partidas	Cantidad	Unidad de medida	Coste unitario (€)	Total
1. Consumibles				
Bolígrafos	50	unidad	0,36	18
Paquete folios	2	unidad	4	8,00
Carpetas cartón (50 unidades)	1	unidad	10	10,00
Smartphones	10	unidad	150	1500,00
Trípodes	10	unidad	20	200,00
Kit lentes móvil	2	unidad	25	50,00
Aros de luz	10	unidad	12	120,00
Soportes de cartón para exposición	10	unidad	90	900,00
2. Personal				
Personal técnico responsable	6	meses	1718,18	10309,08
3. Servicios técnicos y profesionales				
Honorarios docente fotografía	5	honorarios (sesión)	60	300,00
Honorarios ponentes seminarios	3	honorarios (seminario)	50	150,00
Diseño e impresión roll up proyecto	1	unidad	90	90,00
Impresión cartelería para difusión	50	unidad	2	100,00
Impresión fotografías exposición	25	unidad	6	150,00
Faldón jornadas presentación	1	unidad	95	95,00
Total				14000,08

Fuente: Elaboración propia

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

3.3.6. Evaluación

El diseño de la evaluación será lo más flexible posible para introducir cualquier cambio. El tipo de evaluación que se propone es el siguiente:

- A) Evaluación previa, intermedia y final.
- B) Evaluación interna: será desarrollada por el personal técnico del proyecto, encargado de recolectar y analizar la información.
- C) Evaluación por indicadores como parte central del Enfoque de Marco Lógico (EML), una herramienta para la planificación y gestión de proyectos donde los indicadores propuestos son cuantificables y verificables a través de herramientas cuantitativas y cualitativas: cuestionarios, observación, recogida y análisis de datos.

Tabla 3.4. Indicadores Objetivamente Verificables (IOV) y Fuentes de Verificación (FV) por actividad.

Actividad 1	IOV 1.1. Al menos el 50% de las usuarias del servicio de empleo de la entidad participa en alguna de las sesiones de los círculos de conversación. IOV 1.2. El 80% de las participantes muestran su satisfacción con las sesiones. IOV 1.3. Al menos dos asociaciones de la ciudad que trabajan por los derechos laborales de las mujeres colaboran en los círculos de conversación.
Actividad 2	IOV 2.1. Al menos 25 mujeres del servicio de empleo de la entidad adquieren conocimientos básicos en fotografía y en la técnica <i>PhotoVoice</i> . IOV 2.2. Una persona experta imparte un taller de iniciación a la fotografía. IOV 2.3. Una Asociación experta en comunicación social participa en los seminarios.
Actividad 3	IOV 3.1. Las participantes realizan al menos 5 fotografías de su vida cotidiana sobre la temática propuesta. IOV 3.2. Las participantes utilizan el material fotográfico proporcionado de una manera adecuada.
Actividad 4	IOV 4.1. El personal técnico del proyecto selecciona al menos una fotografía de cada participante para el análisis participativo. IOV 4.2. Se realizan al menos dos sesiones de discusión grupal sobre el material fotográfico. IOV 4.3. Utilizado el material didáctico propuesto para el análisis participativo.
Actividad 5	IOV 5.1. Diseñada una exposición fotográfica con el material del <i>PhotoVoice</i> . IOV 5.2. Diseñada y celebrada una Jornada de presentación de la exposición. IOV 5.3. Al menos 50 personas, Tercer Sector, Ayuntamiento, tejido empresarial, asisten a la Jornada de Presentación de la Exposición. IOV 5.4. Presentada la exposición itinerante en al menos 6 espacios educativos y culturales extremeños con la asistencia al menos de 2000 personas.
FV	Hojas de firmas, listados de participantes, muestra del material didáctico empleado en las sesiones, cuestionarios de satisfacción, dossier fotográfico de las acciones del proyecto, cartelería y materiales de difusión del proyecto, diseño en PDF de la exposición itinerante, actas de las reuniones de coordinación, memoria final.

Fuente: Elaboración propia

4. Conclusiones

El interés en el tema seleccionado para este Trabajo Fin de Máster, surgió a raíz de mi desempeño profesional en un programa de empleo en una entidad del Tercer Sector especializada en protección internacional. En el último año, principalmente a raíz de la guerra de Ucrania, se produjo un aumento repentino de mujeres que recibían atención desde este servicio. Esta situación hizo cuestionarme si el programa estaba preparado para cubrir con garantías las necesidades que presentaban las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional en cuanto a formación e inserción en el mercado laboral, pero, ¿eran diferentes las necesidades que presentaban hombres y mujeres? Ante esta pregunta mi primer objetivo ha consistido en realizar una revisión bibliográfica y búsqueda documental sobre las dificultades que enfrentan las mujeres refugiadas en su inserción sociolaboral.

La revisión bibliográfica y búsqueda documental realizada, me permitió hacer un recorrido por las principales dificultades y necesidades de las mujeres refugiadas en el mercado laboral. Encontrando que existen altas tasas de desempleo femenino y una infrarrepresentación en los niveles de ocupación más cualificados. Han sido varios los estudios que señalaban los principales sectores que ocupan las mujeres migrantes, destacando hostelería y servicio doméstico, este último es en el que experimentan las peores condiciones de trabajo y donde están más expuestas a la explotación. De igual forma, ha quedado remarcado como el trabajo de cuidados, remunerado o no, tiene rostro de mujer.

Además de esta revisión bibliográfica, he creído necesario acercarme a la realidad de la entidad a través de mi segundo objetivo planteado, la realización un diagnóstico participativo. Contar con profesionales de la entidad que ocupan diferentes puestos y funciones, ha sido uno de los momentos más enriquecedores del proceso, especialmente, al poder acceder a información de periodos de ejecución anteriores. Las entrevistas han supuesto una herramienta en la que más allá de los datos cuantitativos, me ha permitido obtener un análisis descriptivo del trabajo que se realiza con las mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional y, lo más importante, de las necesidades que presentan. Un aspecto a destacar es que las necesidades y obstáculos que trasladaron las personas entrevistadas sobre las mujeres refugiadas y el mercado laboral, concuerdan con la información obtenida en la revisión bibliográfica: sectores altamente feminizados con condiciones precarias, dificultades para la conciliación y una gran carga del trabajo de cuidados como barrera para el desarrollo personal y profesional.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

El diseño de la propuesta tiene como punto de partida aquellos aspectos en los que más incidieron el panel de profesionales en sus entrevistas, donde destacó:

- 1) La necesidad de generar espacios para cubrir las necesidades específicas que presentan las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional.
- 2) Dificultades y barreras comunes que presentan las mujeres en relación a la carga del trabajo de cuidados que tiene como consecuencia la falta de oportunidades laborales y las escasas relaciones sociales.
- 3) El conocimiento por parte del personal técnico de situaciones de abuso en el mercado laboral: trabajadoras sin contrato, salarios y condiciones precarias.

Para tratar de intervenir en estos aspectos se partió de dos ideas: 1) la necesidad de generar espacios no mixtos donde las mujeres fueran las protagonistas y pudieran compartir sus vivencias a través de sesiones con horarios flexibles. 2) la importancia de poner el foco en el tejido empresarial y la ciudadanía ante las situaciones de explotación laboral que viven las mujeres migrantes. Sobre esto último, en el diagnóstico se percibe que existe una implicación del personal técnico para evitar este tipo de casos y formar e informar a las participantes sobre sus derechos laborales, pero en muchas ocasiones es la necesidad la que les obliga y mantiene en este tipo de trabajos, por lo que considero que la incidencia en este caso se debe centrar en el tejido empresarial y en la ciudadanía.

Un punto muy importante de la propuesta es el uso de la metodología *PhotoVoice*. La selección de esta herramienta se debe a varias cuestiones: la primera es que los objetivos que propone esta metodología guardan relación directa con las necesidades detectadas: empoderar, promover el análisis crítico y llamar la atención de la ciudadanía. La segunda cuestión es el uso de la fotografía como medio de expresión, el cual facilita que cualquier persona independientemente de su idioma pueda expresar aquello que desee. Y, por último, el potencial que tiene el material fotográfico obtenido, tanto para realizar acciones de sensibilización, como para analizar y detectar necesidades a través de las voces de sus protagonistas.

La realización de este trabajo académico me ha permitido poner en práctica las competencias adquiridas a lo largo del Máster, enriquecer y mejorar mi desempeño profesional y, sobre todo, reflexionar sobre la necesidad de incorporar de manera sistemática el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada fase del diseño de una intervención, reconociendo las diferentes realidades y necesidades que presentan mujeres y hombres.

5. Bibliografía

- Abasolo, O. y Montero, J. (2012). *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género: Igualdad en la diversidad*. Madrid, España: Fuhem Ecosocial.
- Aguirre, E. y Ranea, B. (2020). *Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Federación de Mujeres Progresistas.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para las personas Refugiadas (2022). *Informe semestral: Tendencias en el desplazamiento forzado*.
<https://www.acnur.org/media/informe-semestral-de-tendencias-2022>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para las personas Refugiadas (ACNUR). (s.f.). *El asilo en España*. <https://www.acnur.org/es-es/acnur-en-espana/el-asilo-en-espana>
- Ayuda en Acción (17 de diciembre de 2022). *Migración humana: definición y tipos*.
<https://ayudaenaccion.org/blog/ayuda-humanitaria/tipos-de-migracion-humana/>
- Castles, S. (2006). Factores que hacen y deshacen las políticas migratorias. En Portes, A. y Dewind, J. (Coords.), *Repensando las migraciones. Nuevas perspectivas teóricas y empíricas* (pp. 33-66). México: Instituto Nacional de Migración.
- Cobo, R. (2005). Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres. En De Miguel, A. y Amorós, C. (Eds.), *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización* (pp. 265-300). Madrid, España: Minerva.
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado: CEAR (06 de marzo de 2020). *¿De qué huyen las mujeres refugiadas?* <https://www.cear.es/de-que-huyen-las-mujeres-refugiadas/>
- Contreras, P. (2018). Feminización de las migraciones: Análisis interseccional y decolonial de los procesos de inclusión y exclusión social. En Rivera, P., Muñoz, J., Morales, R. y Butendieck, S. (Eds.), *Políticas Públicas para la equidad social* (pp. 199-208). Universidad de Santiago de Chile.
- Convención sobre el Estatuto de los refugiados. *Organización de las Naciones Unidas*, 28 de julio de 1951.
- Herrero López, Y. (2012). Golpe de estado en la biosfera: los ecosistemas al servicio del capital. *Investigaciones Feministas*, 2, 215-238.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2017). *Unidad didáctica 1: Conceptos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* [Material didáctico]. Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito jurídico. Madrid, España.
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, Reguladora del Derecho de Asilo y de la Protección Subsidiaria. Boletín Oficial del Estado, 263, de 31 de octubre de 2009.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Boletín Oficial del Estado, 88, de 13 de abril de 2011.
- Mahía, R. (2022). Medición de la integración de la población extranjera en el mercado laboral español. *Mediterráneo Económico*, (36), 19-38.
- Martínez, A., Prado C., Tapia Muro, C., y Tapia González, A. (2018). Una relectura de Fotovoz como herramienta metodológica para la investigación social participativa desde una perspectiva feminista. *EMPIRIA*, 41, 157-185.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (agosto de 2012). *Curso regional de la intermediación y orientación laboral* [Manual del curso]. San José: Costa Rica: PRODOC.
- Organización Internacional para las Migraciones: OIM (2020). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2022*. https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR-2022-ES_0.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones: OIM. (s.f.). *Género y Migración*. <https://rosanjose.iom.int/es/genero-y-migracion>
- Oxfam Intermon (2020). *Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*. Oxfam GB.
- Parella, S. (2003). *Mujer, Inmigrante y Trabajadora: la Triple Discriminación*. Madrid: Anthropos.
- Peláez, C. (2016). De la emergencia a la inclusión social y laboral: derechos humanos y personas refugiadas. *RES, Revista de Educación Social*, (23), 2020-2042.
- Pérez Grande, M. (2008). Mujeres inmigrantes: realidades, estereotipos y perspectivas educativas. *Revista Española de Educación Comparada*, 14, 137-175.

OBJETIVO: TRANSFORMACIÓN

- Pérez Orozco, A. (2007). *Cadenas globales de cuidado* [Documento de trabajo 2]. Serie Género, Migración y Desarrollo. Santo Domingo: UN-INSTRAW.
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Pérez Serrano, G. (2000). *Elaboración de proyectos sociales: casos prácticos*. Madrid: Narcea.
- Red Acoge. (2028). *Mujeres migrantes y refugiadas: Heroínas del siglo XXI*. Madrid: Red Acoge.
- Saenz, M. (25-26 de agosto de 2016). *Cuando el trabajo reproductivo es trabajo productivo. El trabajo doméstico en discusión* [Actas en papel]. I Jornadas Nacionales de Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.
- Sau, V. (1981). *Diccionario ideológico feminista I*. Barcelona: Icaria
- SINEACE: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. (2020). *Guía para el diseño y aplicación de entrevistas en profundidad*. Lima: SINEACE.
- Valcárcel, A. (8-10 de febrero de 2000). *La memoria colectiva y los retos del feminismo* [Presentación en papel]. VII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Lima, Perú.
- Varela, N. (2005). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.
- Varela, N. (5 de noviembre de 2015). *Barcos y corazones. Las sutilezas del patriarcado* [Sesión de conferencia]. Seminario sobre identidades de género: ¿fuerte como papá? ¿sensible como mamá? Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud: Madrid. <https://www.youtube.com/watch?v=ZUqWaVLLZy0>
- Wang, C. y Burris, M. (1997). Photovoice: Concept, methodology, and use for participatory needs assessment. *Health Education & Behavior*, 24(3), 369–387.

Este cuestionario tiene la finalidad de recopilar información para el diseño de una propuesta de intervención social desde la perspectiva feminista para la mejora de la empleabilidad de mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional. Dada su experiencia profesional en la intervención con personas que se encuentran en el sistema de protección internacional, consideramos de gran interés sus aportaciones y agradecemos su participación. La información recabada se empleará solo en este trabajo académico, el cual se enmarca dentro del Máster en Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad de la Universidad de Valladolid, garantizando la confidencialidad y el anonimato.

PROFESIONAL 1: ORIENTADOR/A LABORAL

1. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

Sexo:	Edad:	Formación:	Experiencia:	Puesto actual:	Años de experiencia en la entidad:
Describe brevemente en qué consiste tu trabajo y cuáles son tus funciones:					

2. PERFIL DE LAS PERSONAS USUARIAS:

2.1.	De manera general, ¿qué perfil tienen las personas con las que trabajas? (media de edad, sexo, situación familiar, principales nacionalidades, situación económica, situación laboral).
2.2.	Desde tu entrada en la entidad hasta la actualidad, ¿dirías que esos perfiles han sufrido cambios? ¿Cuáles?
2.3.	Mayoritariamente, ¿qué nivel de estudios suelen tener las usuarias que atiendes? ¿Y los usuarios? Si lo recuerdas, ¿puedes hablar de las principales especialidades en las que tienen formación? ¿Encuentras diferencias entre hombres y mujeres?
2.4.	Las mujeres que reciben atención desde el servicio de empleo ¿en qué sectores profesionales suelen tener experiencia? ¿Y los hombres?

3. NECESIDADES Y DEMANDAS DE LAS PERSONAS USUARIAS:

3.1.	Desde el servicio de empleo y concretamente, en lo relativo a la formación ¿cuáles serían las principales necesidades que presentan las personas que atiendes? ¿Dirías que hombres y mujeres presentan las mismas necesidades? En caso de que encuentres diferencias, ¿cuáles serían?
3.2.	¿Qué obstáculos y barreras consideras que encuentran las personas usuarias a la hora de acceder a una formación y/o empleo? ¿Crees que hombres y mujeres tienen que hacer frente a los mismos obstáculos? ¿Dirías que las personas con un nivel de formación más alto acceden antes a un puesto de trabajo?
3.3.	¿Has detectado casos en los que las mujeres que atiendes han vivido situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo? (situaciones precarias, horarios abusivos, salarios bajos). En general, ¿consideras que estas mujeres conocían sus derechos laborales o recursos de protección frente a estas situaciones de abuso laboral?

4. ATENCIÓN RECIBIDA (RECURSOS, DERIVACIONES, APOYOS):

4.1.	¿En qué consiste la atención que recibe una persona desde que inicia su itinerario de empleo en la entidad?
4.2.	¿Qué tipo de formaciones realizan las personas que atiendes? (formación ocupacional, formación reglada, nivel) ¿En qué sectores suelen formarse las mujeres? ¿Y los hombres?
4.3.	Desde el servicio de empleo, ¿trabajáis en red con otras entidades, asociaciones, recursos o empresas para cubrir las necesidades de las personas que atendéis? ¿Podrías poner algún ejemplo?
4.4.	Como profesional, ¿qué dificultades encuentras para insertar a una usuaria en un dispositivo de formación?
4.5.	Cuando existen menores o personas dependientes en la unidad familiar, ¿quién asume mayoritariamente las tareas de cuidados? ¿Qué consecuencias tiene para la persona que las asume de cara a su formación e inserción profesional?

5. PROPUESTAS DE MEJORA Y/O NUEVAS INICIATIVAS:

5.1.	¿Qué propuestas harías para mejorar la intervención que se realiza desde tu servicio?
5.2.	¿Cómo crees que se podría visibilizar entre la ciudadanía las situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo que experimentan las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional? ¿Cómo crees que podrían prevenirse desde tu servicio?

6. APORTACIONES:

6.1.	¿Te gustaría hacer alguna aportación o propuesta?
------	---

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Este cuestionario tiene la finalidad de recopilar información para el diseño de una propuesta de intervención social desde la perspectiva feminista para la mejora de la empleabilidad de mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional. Dada su experiencia profesional en la intervención con personas que se encuentran en el sistema de protección internacional, consideramos de gran interés sus aportaciones y agradecemos su participación. La información recabada se empleará solo en este trabajo académico, el cual se enmarca dentro del Máster en Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad de la Universidad de Valladolid, garantizando la confidencialidad y el anonimato.

PROFESIONAL 2: PROSPECTOR/A LABORAL

1. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

Sexo:	Edad:	Formación:	Experiencia:	Puesto actual:	Años de experiencia en la entidad:
Describe brevemente en qué consiste tu trabajo y cuáles son tus funciones:					

2. PERFIL DE LAS PERSONAS USUARIAS:

2.1.	De manera general, ¿qué perfil tienen las personas con las que trabajas? (media de edad, sexo, situación familiar, principales nacionalidades, situación económica, situación laboral).
2.2.	Desde tu entrada en la entidad hasta la actualidad, ¿dirías que esos perfiles han sufrido cambios? ¿Cuáles?
2.3.	Mayoritariamente, ¿qué nivel de estudios suelen tener las usuarias que atiendes? ¿Y los usuarios? Si lo recuerdas, ¿puedes hablar de las principales especialidades en las que tienen formación? ¿Encuentras diferencias entre hombres y mujeres?
2.4.	Las mujeres que reciben atención desde el servicio de empleo ¿en qué sectores profesionales suelen tener experiencia? ¿Y los hombres?

3. NECESIDADES Y DEMANDAS DE LAS PERSONAS USUARIAS:

3.1.	Desde el servicio de empleo y concretamente, en lo relativo a la inserción laboral ¿cuáles serían las principales necesidades que presentan las personas que atiendes? ¿Dirías que hombres y mujeres presentan las mismas necesidades? En caso de que encuentres diferencias, ¿cuáles serían?
3.2.	¿Qué obstáculos y barreras consideras que encuentran las personas usuarias a la hora de acceder a una formación y/o empleo? ¿Crees que hombres y mujeres tienen que hacer frente a los mismos obstáculos? ¿Dirías que las personas con un nivel de formación más alto acceden antes a un puesto de trabajo?
3.3.	¿Has detectado casos en los que las mujeres que atiendes han vivido situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo? (situaciones precarias, horarios abusivos, salarios bajos). En general, ¿consideras que estas mujeres conocían sus derechos laborales o recursos de protección frente a estas situaciones de abuso laboral?

4. ATENCIÓN RECIBIDA (RECURSOS, DERIVACIONES, APOYOS):

4.1.	¿En qué consiste la atención que recibe una persona desde que inicia su itinerario de empleo en la entidad?
4.2.	Respecto a su inserción laboral, ¿a qué empleos suelen acceder las personas que atiendes (sectores, tipo de contrato, jornada laboral...)? ¿Suelen insertarse en puestos relacionados con la formación de país de origen? ¿En qué sectores profesionales suelen insertarse las mujeres? ¿Y los hombres?
4.3.	Desde el servicio de empleo, ¿trabajáis en red con otras entidades, asociaciones, recursos o empresas para cubrir las necesidades de las personas que atendéis? ¿Podrías poner algún ejemplo?
4.4.	Como profesional, ¿qué dificultades encuentras para insertar a una usuaria en un puesto de trabajo?
4.5.	Cuando existen menores o personas dependientes en la unidad familiar, ¿quién asume mayoritariamente las tareas de cuidados? ¿Qué consecuencias tiene para la persona que las asume de cara a su formación e inserción profesional?

5. PROPUESTAS DE MEJORA Y/O NUEVAS INICIATIVAS:

5.1.	¿Qué propuestas harías para mejorar la intervención que se realiza desde tu servicio?
5.2.	¿Cómo crees que se podría visibilizar entre la ciudadanía las situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo que experimentan las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional? ¿Cómo crees que podrían prevenirse desde tu servicio?

6. APORTACIONES:

6.1.	¿Te gustaría hacer alguna aportación o propuesta?
------	---

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Este cuestionario tiene la finalidad de recopilar información para el diseño de una propuesta de intervención social desde la perspectiva feminista para la mejora de la empleabilidad de mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional. Dada su experiencia profesional en la intervención con personas que se encuentran en el sistema de protección internacional, consideramos de gran interés sus aportaciones y agradecemos su participación. La información recabada se empleará solo en este trabajo académico, el cual se enmarca dentro del Máster en Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad de la Universidad de Valladolid, garantizando la confidencialidad y el anonimato.

PROFESIONAL 3: RESPONSABLE TERRITORIAL FASE DE ACOGIDA

1. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

Sexo:	Edad:	Formación:	Experiencia:	Puesto actual:	Años de experiencia en la entidad:
Describe brevemente en qué consiste tu trabajo y cuáles son tus funciones:					

2. PERFIL DE LAS PERSONAS USUARIAS:

2.1.	De manera general, ¿qué perfil tienen las personas con las que trabajas? (media de edad, sexo, situación familiar, principales nacionalidades, situación económica, situación laboral).
2.2.	Desde tu entrada en la entidad hasta la actualidad, ¿dirías que esos perfiles han sufrido cambios? ¿Cuáles?
2.3.	Mayoritariamente, ¿qué nivel de estudios suelen tener las usuarias que atiendes? ¿Y los usuarios? Si lo recuerdas, ¿puedes hablar de las principales especialidades en las que tienen formación? ¿Encuentras diferencias entre hombres y mujeres?
2.4.	Las mujeres que reciben atención desde la fase de acogida, ¿en qué sectores profesionales suelen tener experiencia? ¿Y los hombres?

3. NECESIDADES Y DEMANDAS DE LAS PERSONAS USUARIAS:

3.1.	Desde la fase de acogida, ¿cuáles serían las principales necesidades que presentan las personas que atiendes? ¿Dirías que hombres y mujeres presentan las mismas necesidades? En caso de que encuentres diferencias, ¿cuáles serían?
3.2.	¿Qué obstáculos y barreras consideras que encuentran las personas usuarias a la hora de acceder a una formación y/o empleo? ¿Crees que hombres y mujeres tienen que hacer frente a los mismos obstáculos? Dirías que las personas con un nivel de formación más alto, ¿acceden antes a un puesto de trabajo?
3.3.	¿Has detectado casos en los que las mujeres que atiendes han vivido situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo? (situaciones precarias, horarios abusivos, salarios bajos). En general, ¿consideras que estas mujeres conocían sus derechos laborales o recursos de protección frente a estas situaciones de abuso laboral?

4. ATENCIÓN RECIBIDA (RECURSOS, DERIVACIONES, APOYOS):

4.1.	¿En qué consiste la atención que recibe una persona que está en fase de acogida desde que inicia su itinerario en la entidad? ¿Cuáles son las ayudas y apoyos que recibe?
4.2.	Desde el servicio de acogida, ¿trabajáis en red con otras entidades, asociaciones, recursos o empresas para cubrir las necesidades de las personas que atendéis? ¿Podrías poner algún ejemplo?
4.3.	Como profesional, ¿qué aspectos crees que favorecen o facilitan la inserción en la sociedad de acogida de las personas que están en un dispositivo de la entidad?
4.4.	¿Crees que el servicio de acogida trata de adecuarse a las necesidades específicas que presentan las mujeres? (por ejemplo, las discriminaciones marcadas por las desigualdades de género) En caso afirmativo, ¿cómo lo hace?
4.5.	Cuando existen menores o personas dependientes en la unidad familiar, ¿quién asume mayoritariamente las tareas de cuidados? ¿Qué consecuencias tiene para la persona que las asume?

5. PROPUESTAS DE MEJORA Y/O NUEVAS INICIATIVAS:

5.1.	¿Qué propuestas harías para mejorar la intervención que se realiza desde tu servicio?
5.2.	¿Cómo crees que se podría visibilizar entre la ciudadanía las situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo que experimentan las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional? ¿Cómo crees que podrían prevenirse desde tu servicio?

6. APORTACIONES:

6.1.	¿Te gustaría hacer alguna aportación o propuesta?
------	---

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Este cuestionario tiene la finalidad de recopilar información para el diseño de una propuesta de intervención social desde la perspectiva feminista para la mejora de la empleabilidad de mujeres solicitantes y beneficiarias de protección internacional. Dada su experiencia profesional en la intervención con personas que se encuentran en el sistema de protección internacional, consideramos de gran interés sus aportaciones y agradecemos su participación. La información recabada se empleará solo en este trabajo académico, el cual se enmarca dentro del Máster en Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad de la Universidad de Valladolid, garantizando la confidencialidad y el anonimato.

PROFESIONAL 4: TRABAJADOR/A SOCIAL FASE DE ACOGIDA

1. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

Sexo:	Edad:	Formación:	Experiencia:	Puesto actual:	Años de experiencia en la entidad:
Describe brevemente en qué consiste tu trabajo y cuáles son tus funciones:					

2. PERFIL DE LAS PERSONAS USUARIAS:

2.1.	De manera general, ¿qué perfil tienen las personas con las que trabajas? (media de edad, sexo, situación familiar, principales nacionalidades, situación económica, situación laboral).
2.2.	Desde tu entrada en la entidad hasta la actualidad, ¿dirías que esos perfiles han sufrido cambios? ¿Cuáles?
2.3.	Mayoritariamente, ¿qué nivel de estudios suelen tener las usuarias que atiendes? ¿Y los usuarios? Si lo recuerdas, ¿puedes hablar de las principales especialidades en las que tienen formación? ¿Encuentras diferencias entre hombres y mujeres?
2.4.	Las mujeres que reciben atención desde la fase de acogida, ¿en qué sectores profesionales suelen tener experiencia? ¿Y los hombres?

3. NECESIDADES Y DEMANDAS DE LAS PERSONAS USUARIAS:

3.1.	Desde la fase de acogida, ¿cuáles serían las principales necesidades que presentan las personas que atiendes? ¿Dirías que hombres y mujeres presentan las mismas necesidades? En caso de que encuentres diferencias, ¿cuáles serían?
3.2.	¿Qué obstáculos y barreras consideras que encuentran las personas usuarias a la hora de acceder a una formación y/o empleo? ¿Crees que hombres y mujeres tienen que hacer frente a los mismos obstáculos? Dirías que las personas con un nivel de formación más alto, ¿acceden antes a un puesto de trabajo?
3.3.	¿Has detectado casos en los que las mujeres que atiendes han vivido situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo? (situaciones precarias, horarios abusivos, salarios bajos). En general, ¿consideras que estas mujeres conocían sus derechos laborales o recursos de protección frente a estas situaciones de abuso laboral?

4. ATENCIÓN RECIBIDA (RECURSOS, DERIVACIONES, APOYOS):

4.1.	¿En qué consiste la atención que recibe una persona que está en fase de acogida desde que inicia su itinerario en la entidad? ¿Cuáles son las ayudas y apoyos que recibe?
4.2.	Desde el servicio de acogida, ¿trabajáis en red con otras entidades, asociaciones, recursos o empresas para cubrir las necesidades de las personas que atendéis? ¿Podrías poner algún ejemplo?
4.3.	Como profesional, ¿qué aspectos crees que favorecen o facilitan la inserción en la sociedad de acogida de las personas que están en un dispositivo de la entidad?
4.4.	¿Crees que el servicio de acogida trata de adecuarse a las necesidades específicas que presentan las mujeres? (por ejemplo, las discriminaciones marcadas por las desigualdades de género) En caso afirmativo, ¿cómo lo hace?
4.5.	Cuando existen menores o personas dependientes en la unidad familiar, ¿quién asume mayoritariamente las tareas de cuidados? ¿Qué consecuencias tiene para la persona que las asume?

5. PROPUESTAS DE MEJORA Y/O NUEVAS INICIATIVAS:

5.1.	¿Qué propuestas harías para mejorar la intervención que se realiza desde tu servicio?
5.2.	¿Cómo crees que se podría visibilizar entre la ciudadanía las situaciones de desprotección y vulnerabilidad en el empleo que experimentan las mujeres beneficiarias y solicitantes de protección internacional? ¿Cómo crees que podrían prevenirse desde tu servicio?

6. APORTACIONES:

6.1.	¿Te gustaría hacer alguna aportación o propuesta?
------	---

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!