



Universidad de Valladolid
Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

Curso 2016-2017

TRABAJO FIN DE MÁSTER

(R)EVOLUCIONAR

PROYECTO SOCIOLABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO EN VALLADOLID
INVESTIGACIÓN EN EL TERCER SECTOR Y PROPUESTA

Autora: *SONIA VERDUGO CASTRO*

Tutor académico: José Daniel Rueda Estrada

Valladolid, 2017

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN/PALABRAS CLAVE/ABSTRACT/KEYWORDS	4
INTRODUCCIÓN	5
FUNDAMENTACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE MÁSTER	7
OBJETO Y OBJETIVOS DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE MÁSTER	9
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DEL TÍTULO DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA, Y SU DESARROLLO EN EL PRESENTE TRABAJO	10
1. MARCO TEÓRICO	12
DATOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	12
EXCLUSIÓN SOCIAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	17
EMPLEO Y MUJER	23
LA MUJER EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD	28
RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y MUJER	28
EXCLUSIÓN SOCIAL Y MUJER	30
2. FASE DE INVESTIGACIÓN	33
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN	33
METODOLOGÍA DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN	35
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	36
ASOCIACIONES CONTACTADAS PARA LA FASE DE INVESTIGACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO	38
INFORMACIÓN SISTETIZADA DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN, A PARTIR DE LAS ASOCIACIONES	39
DAFO DE LAS ENTIDADES: ADAVASYMT Y CRUZ ROJA VALLADOLID	49
PAPEL DEL ORIENTADOR SOCIOLABORAL EN EL TRABAJO CON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	51
ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL DESDE EL TERCER SECTOR	54
PERFIL PREDOMINANTE OBTENIDO TRAS LA FASE DE INVESTIGACIÓN	55
3. FASE DE INTERVENCIÓN	57
PRESUPUESTO	58
MODELO DE ATENCIÓN “OBJETIVO VIOLENCIA CERO” DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	61
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE VALLADOLID A PARTIR DEL PERFIL OBTENIDO EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN	67
FASES DE EVALUACIÓN Y DE SEGUIMIENTO	91
RECURSOS DESTACABLES EN VIOLENCIA DE GÉNERO	97
CONCLUSIONES FINALES	99
AUTOEVALUACIÓN	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS PARA EL TRABAJO DE FIN DE MÁSTER	101
OTRAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS	115
ANEXOS	122

AGRADECIMIENTOS

El logro de la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres, niñas y niños. Es responsabilidad de todos. (Ban Ki-moon)

Especialmente, a las entidades que han participado en este trabajo, el cual tiene un alto componente de investigación. Gracias a su dedicación, a su tiempo y esfuerzos por responder con toda la claridad posible a las preguntas y entrevistas que se las ha realizado. Por su cercanía y disposición en cada conversación y consulta.

A las entidades que aun no habiendo podido contribuir en la fase de investigación, por causas que comentaban, han estado dispuestas a contactar tantas veces como ha sido necesario y a responder amablemente a cada solicitud de información.

Gracias especialmente al equipo de Albor y Cruz Roja Valladolid por su cercanía y disponibilidad. Gracias a Fundación Rondilla y a PROCOMAR Valladolid Acoge por su tiempo dispensado. Gracias a Cáritas Valladolid, a San Vicente de Paul y a Proyecto Hombre Valladolid, que han colaborado en la investigación, pese a cuestiones temporales.

Y especial agradecimiento al equipo de LUA Valladolid y de ADAVASYMT. Dos entidades que han seguido el proceso a lo largo de todo el trabajo.

ADAVASYMT, entidad en la que se centra la propuesta de intervención, ha estado desde el inicio hasta el final del trabajo ofreciendo su tiempo, su atención y su cercanía. Gracias por la colaboración.

A todas.

Por último, gracias a mi tutor de Trabajo de Fin de Máster, José Daniel Rueda Estrada, por estar siempre dispuesto a cooperar y a orientar.

RESUMEN

La violencia de género supone una situación de riesgo de exclusión social sobre las víctimas. En ocasiones, esta violencia se ve acompañada de consecuencias como la dependencia económica de la mujer hacia el hombre. El empleo genera la independencia económica suficiente para establecer un canal hacia el empoderamiento. Trabajar desde la psicopedagogía a nivel sociolaboral puede facilitar a la mujer el acceso a un puesto de trabajo. Desde este Trabajo de Fin de Máster se ha realizado una investigación cualitativa y cuantitativa en entidades del Tercer Sector que trabajan con mujeres en situación de exclusión. De la investigación se ha derivado una propuesta de intervención y orientación sociolaboral ideada para este colectivo.

PALABRAS CLAVE

Violencia doméstica, organización sin ánimo de lucro, desarrollo de las habilidades, desempleo de las mujeres, asesoramiento, orientación profesional

* * * * *

ABSTRACT

Gender violence poses a risk of social exclusion on the victims. Sometimes, this violence is accompanied by consequences such as the economic dependence of women towards men. Employment generates enough economic independence to establish a channel for empowerment. Working from psycho-pedagogy at the socio-labor level can facilitate women's access to a job. Since this work, research has been done in Third sector entities that work with women in situations of exclusion, research has been qualitative and quantitative. From the research has been derived a proposal of intervention and social-labor orientation designed for this social group.

KEYWORDS

Domestic violence, nonprofit organizations, skills development, womens unemployment, counselling, vocational guidance

INTRODUCCIÓN

La prueba de valentía viene cuando estamos en la minoría. La prueba de tolerancia viene cuando estamos en la mayoría. (Ralph W. Sockman)

El presente Trabajo de Fin de Máster conlleva una investigación empírica.

Se ha atendido la urgencia de trabajar desde la orientación sociolaboral con mujeres víctimas de violencia de género, ya que como se expone a lo largo del trabajo, el número de mujeres víctimas de violencia de género representa grandes cifras. Además, como se verá en la fundamentación del trabajo, la mujer en el mercado laboral actual se ha encontrado y encuentra dificultades tanto para acceder como para mantener el puesto de trabajo, en comparación al hombre.

La propuesta de intervención planteada en el presente Trabajo de Fin de Máster nace de los resultados de la fase de investigación del mismo. La iniciativa persigue el empoderamiento y la independencia económica y psicológica de la mujer como mecanismo para la mejora de su situación biopsicosocial. El proyecto plasmado en el presente documento ha sido trabajado por la autora del Trabajo de Fin de Máster a lo largo de las asignaturas del título, con el enfoque y contenidos de las mismas, con el fin de que sea lo más completa posible y con el mayor abanico de opciones y aspectos a trabajar.

Se ha realizado una investigación en entidades del Tercer Sector que trabajan con mujeres en exclusión, especialmente, en aquellas que se desarrolla una línea de intervención sociolaboral y/o con mujeres víctimas de violencia de género. Se trató de investigar en catorce entidades, alcanzando finalmente, a nueve.

El presente Trabajo de Fin de Máster tiene la siguiente estructura:

- Objeto y objetivos del Trabajo de Fin de Máster
- Competencias generales y específicas del título de Máster universitario en Psicopedagogía, y su desarrollo en el presente trabajo
- Marco teórico
- Fase de investigación
- Fase de intervención
- Referencias bibliográficas utilizadas para el Trabajo de Fin de Máster
- Otras referencias bibliográficas consultadas
- Anexos. Entre los anexos se encuentran:
 - El marco legal relativo al presente Trabajo de Fin de Máster

- Recursos para la orientación sociolaboral a víctimas de violencia de género en la provincia de Valladolid
- Glosario
- El análisis completo de la fase de investigación con tablas, gráficas y entrevistas de las diferentes entidades
- El ritmo y diferentes tomas de contacto que se han mantenido en la fase de investigación con las diferentes entidades
- Indicaciones para la primera entrevista en la fase de acogida
- Desglose de las acciones formativas
- Habilidades sociales: asertividad
- Habilidades laborales: Trabajar en grupo



FUNDAMENTACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

Ser libre no es meramente deshacerse de las cadenas de uno, sino vivir de una forma que respete y mejore la libertad de los demás. (Nelson Mandela)

La violencia contra la mujer no se trata de una realidad que afecte a pocas personas, sino de una realidad que deja anualmente muchas cifras, y lo más alarmante, muchas consecuencias. Por señalar una frase de la Revista Perfiles, ONCE (2017):

“El número de asesinatos por violencia de género en este primer trimestre de año habla de una situación crítica”.

La cifra del primer trimestre de 2017 ha superado el número de víctimas mortales de otros años en el mismo trimestre. Siendo conscientes de que el fenómeno de la violencia de género es como un iceberg, si se habla de tantas víctimas mortales es lógico decir que son muchas más las víctimas que se ven afectadas, aun no siendo asesinadas.

Socialmente un sexo toma poder sobre el otro, el hombre sobre la mujer, vulnerando y debilitando a la víctima, lo que se traduce en discriminación por razón de sexo. Este tipo de violencia genera una serie de consecuencias tales como la pérdida del puesto trabajo, la bajada de rendimiento en el mismo, además de consecuencias a nivel psicológico, físico y social que interfieren en su vida.

El presente Trabajo de Fin de Máster está fundamentado en literatura en materia de empleo y en materia de violencia de género, en un amplio marco legal que enfatiza en la necesidad de trabajar en materia de violencia contra las mujeres, en un marco legal correspondiente al empleo (ANEXO 1), y sobre un estudio realizado a lo largo de meses del Máster, para poder mostrar empíricamente una realidad: la necesidad de orientar sociolaboralmente a mujeres víctimas de violencia de género. Dicho estudio ha partido del contacto con catorce entidades de Valladolid que trabajan con mujeres en situación de exclusión, centrando la atención en aquellas que son o han sido víctimas de violencia de género, y todo ello desde un enfoque psicopedagógico sociolaboral.

Como se muestra en los datos estadísticos de los estudios, revistas y las fuentes bibliográficas, la violencia de género es un problema a nivel social y de salud pública, que repercute directamente en la víctima. Bien es cierto que, de acuerdo a lo establecido en el marco legal, las víctimas de violencia de género son mujeres y también sus hijos, ya que la legislación señala

a los hijos de estas como víctimas. No obstante, en este trabajo la atención se ha focalizado sobre las mujeres, por varios motivos: en primer lugar, desde la industrialización y el mercado laboral que conocemos desde entonces, la mujer tiene más dificultades a la hora de acceder y mantener un empleo por el simple hecho de ser mujer, y es que la concepción social de determinados sectores genera mayor exigencia de rendimiento hacia la mujer frente al hombre. Ello ha sido demostrado y justificado en el marco teórico del presente estudio. Y el otro motivo para centrar la atención en ellas, es que las consecuencias que se generan sobre la mujer víctima afectan en ocasiones a su situación laboral y puede generar situación de dependencia económica, o acentuarla si ya la había.

La legislación de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, tanto a nivel estatal, como autonómico y los Planes provinciales persiguen la paridad, la igualdad en todos los niveles, especialmente a nivel laboral. En este ámbito se plantean acciones con el objetivo de alcanzar abolir fenómenos como la pared y el techo de cristal, permitiendo así que personas de ambos sexos puedan acceder al mismo empleo con las mismas condiciones y salario.

La situación laboral actualmente en España y en Castilla y León cuenta con elevadas tasas de desempleo y tasas de empleo precario, que influyen a la mujer especialmente por el hecho de ser mujer, ya que esta se enfrenta a mayores barreras que los hombres.

Algunas acciones como las cuotas han sido creadas como discriminación positiva para favorecer el avance hacia la igualdad entre ambos sexos en el mercado laboral. Sin embargo, no se debería depender de acciones de este tipo, sino que convendría hacer un cambio de conciencia y entender que tanto hombres, como mujeres son capaces de acceder a un mismo puesto con las mismas condiciones independientemente de su sexo, enfatizando la atención en su formación, experiencia laboral y competencias.

Así, la Constitución Española detalla el siguiente artículo:

Artículo 35 de la Constitución Española:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Por otro lado, el estudio realizado a través de las catorce entidades del Tercer Sector de Valladolid, de las cuales se obtiene información de nueve, demuestra que en Valladolid en el último año ha habido al menos más de cincuenta víctimas de violencia de género solicitando orientación laboral.

Todo ello hace que las víctimas de violencia de género constituyan un grupo social de riesgo ante la exclusión social, que requiere especial atención desde diversas disciplinas. Y una de esas disciplinas es la psicopedagogía desde el enfoque sociolaboral, puesto que en momentos de vulnerabilidad y pérdida de empleo es un orientador el que realiza cometidos como diagnosticar, asesorar, orientar, intervenir y evaluar en un caso determinado para planificar un itinerario de inserción o reinserción laboral intensificado y específico para esa persona. Todo ello con el objetivo de alcanzar la mejora biopsicosocial de la mujer, su independencia económica y su empoderamiento.

OBJETO Y OBJETIVOS DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

El objeto del presente Trabajo de Fin de Máster es la orientación sociolaboral en entidades del Tercer Sector en la provincia de Valladolid, a mujeres víctimas de violencia de género. Todo ello a partir de un estudio realizado sobre los tres últimos años de trabajo en el área sociolaboral, con víctimas de violencia de género en las entidades del Tercer Sector que han participado en el estudio. Siguiendo a esta investigación se elabora una propuesta de intervención desde la disciplina psicopedagógica sociolaboral.

Los objetivos de este trabajo parten del estudio mencionado en líneas previas, y del planteamiento de una propuesta de intervención, con los siguientes fines: mejorar la situación sociolaboral de las mujeres que se encuentran bajo el perfil del estudio realizado, fomentar la abolición de su dependencia económica y/o la precariedad de su situación laboral, orientar y asesorar para que adquieran nuevas habilidades y competencias sociales, laborales y para la búsqueda del empleo, y fomentar beneficios en las diferentes esferas de su vida través del empoderamiento de la mujer. Todo ello desde las líneas de trabajo: social, laboral y formativa. Con todo ello se persigue alcanzar una mejora en la calidad de vida de estas mujeres.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DEL TÍTULO DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA, Y SU DESARROLLO EN EL PRESENTE TRABAJO

Los líderes exitosos ven las oportunidades en cada dificultad en vez de la dificultad en cada oportunidad. (Reed Markham)

Con el presente Trabajo de Fin de Máster lo que se persigue es poner en práctica las siguientes competencias que se marcan en la guía docente de la asignatura del Máster (Guía Docente de la Asignatura, 2016).

Competencias generales:

- **G3:** Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.
- **G5:** Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.
- **G6:** Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.
- **G7:** Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que han de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

Competencias específicas:

- **E3:** Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.
- **E4:** Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.
- **E5:** Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.
- **E6:** Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo de equipos psicopedagógicos favoreciendo el trabajo en red entre los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.

- **E7:** Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.
- **E8:** Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

Tras la realización del trabajo se procede a hacer la evaluación del grado de consecución de estas mismas competencias:

Tabla N°1: Grado de consecución de las competencias generales y específicas por la alumna en el presente Trabajo de Fin de Máster.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
G3										
G5										
G6										
G7										
E3										
E4										
E5										
E6										
E7										
E8										

Producción propia.

1. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo surge desde la figura profesional del psicopedagogo y sus competencias, concretamente, desde una línea de trabajo y formación sociolaboral, y está centrado en tres pilares fundamentales. Estos ejes son: el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, el empleo, la empleabilidad y situación laboral, y la figura del orientador sociolaboral.

Figura N°1.1: Ejes principales del presente Trabajo de Fin de Máster.



Elaboración propia.

DATOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Organización Mundial de la Salud en el año 1996 reconoció la violencia de género como un problema prioritario de salud pública. A continuación, se exponen unos datos que ayudan a contextualizar la problemática de la violencia de género.

Tabla N°1.2: Datos de la Organización Mundial de la Salud (2013).

El 35% de las mujeres a nivel mundial han sido víctimas de violencia física y/o sexual por parte de su pareja o de violencia sexual por parte de personas distintas de su pareja.
Casi un tercio (el 30%) de todas las mujeres del mundo quienes han tenido una relación de pareja han sido víctimas de violencia física y/o sexual por parte de su pareja. En algunas regiones, esta cifra puede llegar a ser de hasta el 38%.
El 38% del número total de homicidios femeninos, a nivel global, se debe a la violencia conyugal.
Las mujeres que han sido víctimas de abusos físicos o sexuales por parte de su pareja tienen: <ul style="list-style-type: none"> ▣ Un 16% más de probabilidades de dar a luz a hijos con insuficiencia ponderal. ▣ Más del doble de probabilidades de sufrir un aborto. ▣ Casi el doble de probabilidades de padecer una depresión. ▣ En algunas regiones, son 1,5 veces más propensas a contraer el VIH, en comparación con las mujeres que no han sido víctimas de violencia conyugal.
Las mujeres que han sufrido esta forma de violencia son 2,3 veces más propensas a padecer trastornos relacionados con el consumo de alcohol y 2,6 veces más propensas a sufrir depresiones o ansiedad.

Elaboración propia a partir de la Organización Mundial de la Salud (2013).

Tabla N°1.3: Datos de la Organización Mundial de la Salud (2016).

Alrededor de una de cada tres (35%) mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida.
La mayoría de estos casos son violencia infligida por la pareja. En todo el mundo, casi un tercio (30%) de las mujeres que han tenido una relación de pareja refieren haber sufrido alguna forma de violencia física y/o sexual por parte de su pareja en algún momento de su vida.
Un 38% de los asesinatos de mujeres que se producen en el mundo son cometidos por su pareja masculina.

Elaboración propia a partir de la Organización Mundial de la Salud (2016).

Tabla N°1.4: Datos de acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015), extraídos de la macroencuesta.

	España	Unión Europea
A lo largo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Violencia física 10,3% ▣ Violencia sexual 8,1% ▣ Violencia psicológica de control 25,4% ▣ Violencia psicológica emocional 21,9% ▣ Violencia económica 10,8% ▣ Violencia a través del miedo 13% 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Violencia física 20% ▣ Violencia sexual 7% ▣ Violencia psicológica de control 35% ▣ Violencia psicológica emocional 32% ▣ Violencia económica 12%

Últimos de 12 meses	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Violencia física 1,8% ▣ Violencia sexual 1,4% ▣ Violencia psicológica de control 9,2% ▣ Violencia psicológica emocional 7,9% ▣ Violencia económica 2,5% 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Violencia física 4% ▣ Violencia sexual 1%

Elaboración propia a partir de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015).

Con violencia psicológica de control se hace referencia a los siguientes parámetros:

- ▣ Impedir que la mujer vea a sus amigos, impedir que la mujer se relacione con su familia, tratar de saber en todo momento en qué lugar está, ignorar o tratar de manera indiferente a la mujer, enfado si la mujer habla con otras personas, celos injustificados, que la mujer se vea obligada a pedir permiso al hombre para poder ir a ciertos lugares.

Y con violencia psicológica emocional se hace referencia a los siguientes parámetros:

- ▣ Insultos, menosprecios, humillaciones, intimidaciones y amenazas hacia la mujer.

Por otro lado, para el presente trabajo se ha realizado un análisis a través de datos extraídos de la Delegación del Gobierno por la Violencia de Género (2017) en materia de violencia de género. Los datos que se han extraído son de España y de Valladolid. Son datos de diferentes variables y años, plasmando una evolución cronológica de los datos, demostrando de esta manera que la violencia de género es un fenómeno y un proceso no estático, que presenta oscilaciones.

Un matiz muy importante a tener en cuenta para los siguientes gráficos mostrados en este trabajo es el siguiente: aquellos datos del periodo que cursa entre el año 2016 y el año 2017 sufren una aminoración, es importante saber que estos datos se han recogido en el mes de junio del año 2017, por lo que no son datos brutos del año 2017, y esto produce que los datos sufran una oscilación en la que descienden. Esto está lejos de erradicar la violencia de género, es tan solo una cuestión técnica por el momento en que los datos se han recogido.

Tabla N°1.5: Datos de llamadas de violencia de género, denuncias por violencia de género, perceptoras de Recta Activa de Inserción y víctimas mortales, en Valladolid, desde el año 2007 hasta el 2017.

	Llamadas de violencia de género -016 en Valladolid	Denuncias por violencia de género en Valladolid	Perceptoras de Recta Activa de Inserción en Valladolid	Víctimas mortales en Valladolid
2007	195		85	1
2008	761		108	3
2009	844	1429	139	
2010	863	1055	152	1
2011	861	1493	167	

2012	633	1155	186	
2013	776	1302	221	
2014	822	2062	256	2
2015	1146	1589	290	
2016	1022	1374	295	
2017	315 (hasta el 06/06/2017)		192 (hasta el 06/06/2017)	

Elaboración propia a partir de la Delegación del Gobierno para la violencia de género (2017).

Tabla N°1.6: Datos de llamadas de violencia de género, denuncias por violencia de género, perceptoras de Recta Activa de Inserción y víctimas mortales, en España, desde el año 2007 hasta el 2017.

	Llamadas de violencia de género -016 en España	Denuncias por violencia de género en España	Perceptoras de Recta Activa de Inserción en España	Víctimas mortales en España
2007	15715		13291	71
2008	74951		16883	76
2009	68541	135539	22010	56
2010	67696	134105	25512	73
2011	70679	134002	29065	61
2012	55810	128477	30065	52
2013	58274	124893	32596	54
2014	68851	126742	34550	54
2015	81992	129193	34695	60
2016	85318	143535	33565	44
2017	27435 (hasta el 06/06/2017)		22746 (hasta el 06/06/2017)	27 (hasta el 06/06/2017)

Elaboración propia a partir de la Delegación del Gobierno para la violencia de género (2017).

Tabla N°1.7: Datos de víctimas mortales en Valladolid y España por rangos de edad, desde el año 2003 hasta el 2017.

	Víctimas mortales en Valladolid	Víctimas mortales en España
<16 años		5
16-17 años		4
18-20 años		30
21-30 años	1	183
31-40 años	2	249
41-50 años	3	190
51-64 años	3	107
65-74 años	1	64
75-84 años		46
<85 años		4
No consta		15

Elaboración propia a partir de la Delegación del Gobierno para la violencia de género (2017).

- Desde el año 2007 hasta el presente año, tanto en el territorio nacional como en el territorio provincial ha habido una continuidad de llamadas al servicio 016 para mujeres víctimas de violencia de género. Es más, el mayor ascenso de las cifras se produce en ambos casos en el año 2015, manteniendo el ascenso en el año 2016. En el territorio provincial el índice más bajo después del año 2007 es el año 2012 con 633 llamadas, y el índice más elevado está cerca de duplicar la anterior cifra.
- El número de denuncias también releva datos preocupantes, y es que a nivel nacional vemos unas cifras estables a lo largo del tiempo que ronda las 130.000 denuncias anuales. Si se centra la atención en el territorio nacional se puede señalar el mayor índice en el año 2016, fecha próxima al momento actual. Por otro lado, en Valladolid en el año 2014 se superaron las 2.000 denuncias.
- A la hora de analizar el número de perceptoras de la Renta Activa de Inserción, el incremento acelerado desde el año 2006 hasta el momento actual ha sido evidente tanto a nivel estatal como provincial. En el año 2016 en Valladolid se rozaba la cifra de 300 perceptoras, y a nivel estatal en el año 2015 se superó la cifra de 34.600 perceptoras.
- Analizando el número de víctimas mortales se podría hacer una profunda reflexión entre la conexión que el empleo y la mujer víctima de violencia de género tienen. Por tramos de edad se observa que, tanto a nivel estatal como a nivel provincial los mayores índices se encuentran en la edad activa de las mujeres, y a nivel estatal los mayores índices se producen entre los 18 y los 65 años. Esto hace prever que las consecuencias a nivel económico, psicológico, sociales y físicas en un caso de violencia de género se van a hacer palpables en la edad activa de la mujer, repercutiendo así a su situación sociolaboral de manera indudable.

Tal y como indican a Martos, A., Simón, M^a.M., Barragán, A.B., Molero, M^a.M., Pérez, M^a.C., & Gázquez, J.J. (2016) y otros autores, se puede evidenciar que la violencia de género es un problema social muy preocupante. En el año 2015, se registraron en España 27.624 mujeres como víctimas de este tipo de violencia, un 2% más que en el año anterior. El mayor aumento se produjo en el rango de edad entre los 50 y 54 años y en las menores de 18.

Por último, mencionar que como señalan Puente-Martínez, A., Ubillos-Landa, S., Echeburúa, E. & Páez-Rovira, D. (2016) en el estudio que en el año 2005 realizó la Organización Mundial

de la Salud, entre el 15% en Japón hasta el 79% en Perú de las mujeres con edades comprendidas entre 15 y 49 años habían sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja en algún momento de su vida. Por todo ello, se puede concluir que la violencia de género efectivamente, es un problema mundial y en España, concretamente en Valladolid, también supone un problema que atender.

EXCLUSIÓN SOCIAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017) indica que la violencia de género es un fenómeno que durante décadas no se ha hecho lo suficientemente visible, sin embargo, ha representado una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad, la subordinación, y del papel sumiso de la mujer respecto al hombre. Siendo incluso, en ocasiones, dependientes de las figuras masculinas de su entorno.

Ahora bien, la demostración de que dicho fenómeno es real es el inicio del antes y el después que se produce en el marco legal y a nivel social con respecto a los derechos de las mujeres y sus libertades. Fue ya en la II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, cuando se estableció la violencia contra las mujeres como el crimen más silenciado del mundo. Tras dicha conferencia y trece años después, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena se reconocieron los derechos de las mujeres como Derechos Humanos. Por otro lado, fue en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su recomendación general nº 19, donde se afirmaba, en 1993, que “la Violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.

En el año 1995, se produjo la IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Pekín). En ella se abrió el capítulo de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Afirmando, así pues, que todas las relaciones entre mujeres y hombres se tendrían que reevaluar con el fin de alcanzar la igualdad. En dicha Plataforma de Acción de Beijing (Pekín), constituida por 189 representantes de gobierno, se veían implicadas doce esferas de especial atención, por ser concebidas como los principales obstáculos para el adelanto de la mujer, por lo que se exigió la adopción de medidas específicas tanto por parte de los gobiernos, como por el resto de la sociedad, con el fin de luchar contra la violencia de género. Es en las Naciones Unidas en el año 1995, cuando la violencia de género es reconocida como uno de los principales obstáculos para la mujer para lograr su libertad, completo desarrollo y empoderamiento y la posibilidad de disfrutar de sus derechos.

Con respecto a las formas de violencia contra la mujer, junto a la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y la mutilación femenina, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014) señala como tipos de violencia:

- **Violencia física:** “Cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o esté o haya estado ligado a ella por una relación de afectividad similar, aún sin convivencia. También tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral”.
- **Violencia psicológica:** “Toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilizarían o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien esté o haya estado ligado a ella por una relación de afectividad similar, aún sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral”.

Para Alberdi, I. (2002) la violencia psicológica es “cualquier conducta física o verbal, activa o pasiva, que es continua y que tiene como fin atentar contra la integridad emocional de la víctima”.

De acuerdo con Águila, Y., Hernández, V.E. & Hernández, V.H. (2016) la violencia psicológica es aquella que siempre está presente cuando se produce cualquier otro tipo de violencia. La mujer no toma conciencia de la situación que se produce hasta el momento en que la misma se ha convertido en crónica dentro del seno de la relación. Cuando la víctima decide solicitar ayuda es cuando su autoestima se encuentra erosionada y lesionada.

- **Violencia económica:** “Se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer. A través de la perturbación, de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales”.

De acuerdo con la Fundación Fernando Pombo (2015), la violencia económica es toda acción dirigida, o bien a debilitar económicamente a la mujer para hacerla dependiente del agresor, o bien a aprovecharse de su trabajo y esfuerzo para vivir y cubrir sus necesidades. Puede ser activa o pasiva.

- **Violencia o abusos sexuales:** “Cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima”.
- **Violencia sexista:** Es la violencia cuyo origen está en los sentimientos de superioridad, pero en este caso son los hombres los que se consideran superiores o distintos a las mujeres.

Marugán, B. (2013) expone que el término de violencia de género es el producto de la extensa cadena de significantes que se inició con el concepto de “maltrato”, posteriormente pasó a ser “violencia contra las mujeres”, lo cual se redujo a “violencia doméstica”, hasta llegar al presente concepto. Ortiz, M.E. (2013) reconoce la violencia de género como un fenómeno socio-jurídico. Expósito, F. (2011) entiende la violencia de género como un binomio de dos variables, la violencia y el género, tratándose, entonces, de una conducta donde se evidencia la desigualdad en la relación interpersonal que se produce, empleándose como medio la violencia para lograr mayor poder con respecto a la mujer.

La violencia de género no depende de manera exclusiva del hombre que ejerce fuerza y violencia contra la mujer por razón de sexo, sino que esta violencia encuentra su foco en la estructura social patriarcal, y es ahí donde las relaciones que se producen y los roles sociales que se generan pueden explicar la relación social de poder del hombre sobre la mujer, de acuerdo a Guerra, J.A. (2014) & Hunnicutt, G. (2009). Además, por otro lado, Lorente, M. & Lorente, J.A. (1998) exponen que la incorporación de la mujer al mercado laboral y a la esfera social ha generado, en ocasiones, la inversión de los roles, teniendo el hombre que unirse a las tareas que hasta entonces socialmente se consideraba cometido de las mujeres. Esta situación ha generado tensiones, y en según qué casos, socialmente para el hombre podría suponer una pérdida de poder, lo cual podría implicar sentimientos de agresividad, que derivaría en violencia.

En la violencia de género se produce el Ciclo de violencia de género y/o una serie de factores de riesgo a los que están expuestas las víctimas en la sociedad.

El ciclo tiene tres fases (Instituto de la Mujer, 2013):

- **Acumulación de tensión o acumulación de conflictos en la pareja:** “Se detecta al observar cambios imprevistos y repentinos en el estado de ánimo del agresor.

Reacciones agresivas a sus frustraciones o ante cualquier señal de independencia que manifieste la mujer”.

- **Explosión de la violencia:** “Es el resultado de la descarga de la tensión acumulada en la fase anterior. Esta descarga puede adoptar distintas formas y grados de intensidad”.
- **Luna de miel:** “Es la fase de la manipulación afectiva y se disminuye la tensión. El agresor puede pedir perdón y prometer no volver a llevar a cabo acciones violentas. Sin embargo, esta etapa dará paso a una nueva fase de tensión”.

Figura N°1.2: El Ciclo de la Violencia.



Producción propia a partir del Instituto de la Mujer (2013).

Estas etapas se repiten y suelen ser más cortas a medida que se produce el ciclo, además, la reconciliación tiende a desaparecer y la violencia se intensifica progresivamente.

Los factores relacionados con la violencia en las relaciones de pareja pueden ser sociales, comunitarios, relacionales e individuales, es decir, pueden ser exógenos o endógenos, existiendo una interrelación entre ellos y creando situaciones que pueden provocar o llegar a provocar actos violentos en las relaciones de pareja.

Las causas de este tipo de violencia se pueden deber a factores sociales y a la vulnerabilidad personal. No obstante, las causas principales de esta violencia son el contexto social y la cultura, junto al constructo que se ha generado para perpetuar este tipo de violencia, utilizando así, la vulnerabilidad psicológica, entre otras. (Wardetrudis, U., 2015).

Por último, Junta de Castilla y León señala una serie de factores de vulnerabilidad y unos factores de protección, frente a la violencia de género.

Tabla N°1.8: Factores de vulnerabilidad y factores de protección frente a la violencia de género.

Factores de vulnerabilidad	Factores de protección
<ul style="list-style-type: none"> ▣ Dependencia económica o sin solvencia económica. ▣ Convivencia con la pareja que ejerce la violencia. ▣ Ausencia de red de apoyo familiar y social. ▣ Presencia de diagnósticos en la mujer, como depresión, ansiedad, trastorno por estrés postraumático, consumo de drogas, etc. ▣ Historias anteriores de violencia en la pareja o en la familia de origen. ▣ Discapacidad física o psíquica. ▣ Situaciones de cambio como un embarazo, cambio de empleo, separación o accidentes, etc. ▣ Situación de exclusión social. 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Independencia económica. ▣ Red de apoyo familiar y social. ▣ Orden de protección de cara a la persona que ha ejercido o ejerce la violencia. ▣ Atención por un profesional especializado en violencia de género. ▣ Historia de violencia breve y de baja intensidad. ▣ Reconocimiento de la violencia. ▣ Recursos resilientes de la mujer.

Elaboración propia a partir de la Junta de Castilla y León.

Como señala la Diputación de Valladolid (2012), la violencia ejercida contra la mujer es una violencia instrumental que persigue el poder sobre la mujer, y se caracteriza por:

- ▣ El desequilibrio de los roles.
- ▣ El objetivo se someter, controlar y subordinar a la víctima.
- ▣ Forma de ejercer poder por parte del maltratador.
- ▣ Relación de abuso y un desequilibrio de poder.

Respecto a las consecuencias que tiene sobre la víctima la violencia de género, se pueden identificar cinco tipos de lesiones: física, mental, emocional, pérdida o daño material y pérdida o menoscabo en los derechos, sin embargo, se pueden reducir a efectos físicos y psíquicos (Milner, J.S. & Crouch, J.L., 2004). El daño que se genera a nivel psíquico y que repercute a nivel de salud mental se refleja en el trastorno primario en violencia de género y se trata del Trastorno de Estrés Postraumático (TEP), y los secundarios son la depresión, la inadaptación social, la ansiedad y las disfunciones sexuales (Sarasua, B., Zubizarreta, I., Echeburúa, E., & Corral, P., 2007).

En el trabajo de Plazaola-Castaño, J. & Pérez, I. R. (2004) se expone que la violencia de género es un problema importante para la salud de la mujer y es que las víctimas, en comparación con aquellas mujeres que no lo son, tienen más problemas crónicos de salud como fibromialgia,

trastornos gastrointestinales como el síndrome de colon irritable y ginecológicos como enfermedades de transmisión sexual, así como trastorno por estrés postraumático, ansiedad y trastornos depresivos, entre otros.

Por otro lado, según la Junta de Castilla y León, también se producen consecuencias a nivel social como el aislamiento social, la pérdida del empleo y el absentismo laboral.

Molina, A. (2015) señala que la violencia contra las mujeres se trata de un fenómeno del cual no se conocen las consecuencias totales que puede provocar. Este tipo de violencia se puede desarrollar de diferentes formas y a través de distintas manifestaciones, junto a la diversidad de contextos en la que se provoca y sufre. La violencia de género no se vincula a un estatus socioeconómico concreto, ni a un nivel formativo específico. Es decir, la violencia de género se puede ver representada en cualquier esfera social, en cualquier clase socioeconómica, no dependiendo de variables como las anteriormente mencionadas. Además, Bufacchi, V. (2005) & Imbusch, P. (2003) afirman que el consenso sobre el término se ve condicionado por la perspectiva desde la que se analice el fenómeno, desde la parte de la víctima o del agresor, junto a las diferentes perspectivas de las disciplinas desde las que se analiza el fenómeno.

Finalmente, la Delegación del Gobierno para la violencia de género (2016) reconoce una serie de derechos a las mujeres víctimas de violencia de género.

Tabla N°1.9: Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, según la Delegación del Gobierno para la violencia de género.

- Derecho a la información. Con respecto a este derecho encontramos el Servicio 016 de información y asesoramiento jurídico y la Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género.
- Derecho a la asistencia social integral.
- Derecho a la asistencia jurídica gratuita, inmediata y especializada.
- Por supuesto, tienen sus derechos laborales, como cualquier trabajador, pero además, la Delegación especifica los derechos de las trabajadoras por cuenta ajena y los derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes.
- Derechos en materia de seguridad social. En ellos se especifican los derechos en materia de cotización a la Seguridad Social y derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social.
- Derechos en materia de empleo y para la inserción laboral. En ellos se especifican el Programa específico de empleo, el contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género, y los incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.
- Derechos de las funcionarias públicas.
- Derechos económicos. Especificándose la ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género, la Renta Activa de Inserción, los incentivos por impago de pensiones alimenticias y la prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.

- Derecho a la escolarización inmediata.
- Derechos a las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.
- Derechos de las mujeres españolas víctimas de violencia de género fuera del territorio nacional.

Producción propia a partir de la Delegación del Gobierno para la violencia de género (2016).

En relación a esto, es en Mingo, M.L. (2007) donde se puede ver desarrollada la evolución legislativa y de los derechos laborales de las mujeres a lo largo de los años. Es importante que se conozca en qué punto de evolución se encuentran los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, ya que estos mismos las pueden generar ciertas facilidades en según qué circunstancias.

EMPLEO Y MUJER

Llega el momento de que se hable de uno de los ejes que hace de motor de este trabajo, el empleo. Se debe hacer un análisis de la situación laboral actual en nuestro país y en nuestra comunidad autónoma, y se tiene que hacer una comparativa de las barreras laborales que encuentran los hombres y las mujeres, que pueda constatarse a partir de los datos entre los hombres y las mujeres a la hora de acceder y mantener un puesto de trabajo.

De acuerdo con Fundación FOESSA & Lorenzo, F. (2014) el inicio del estudio bajo una perspectiva de género en los estudios relativos a exclusión y pobreza conforma el producto de un proceso que se inició hace treinta años cuando se asumió el concepto de <<feminización de la pobreza>>. En la actualidad, se continúan realizando estudios bajo el análisis de género de la exclusión, a causa de que la exclusión cuenta con un alto índice de mujeres.

Además, no se puede olvidar que existe una gran brecha de género en el mercado laboral, que repercute sobre las mujeres con salarios inferiores frente a las ganancias de los hombres y el índice del trabajo precario es superior para ellas frente a ellos. (Subirats, J., 2004).

Como se muestra en los siguientes gráficos, la pobreza incrementa desde el año 2007 hasta el año 2013. Sobre todo, en el año 2013, en la horquilla de edad en la cual más afecta la pobreza es desde antes de la mayoría de edad hasta los 44 años. Además, hasta los 65 años con el inicio de la jubilación, en algunas cifras afecta más a las mujeres.

Gráfico N°1.1: Incidencia de la exclusión social en la población española, según grupos de edad y sexo, 2007, 2009 y 2013.

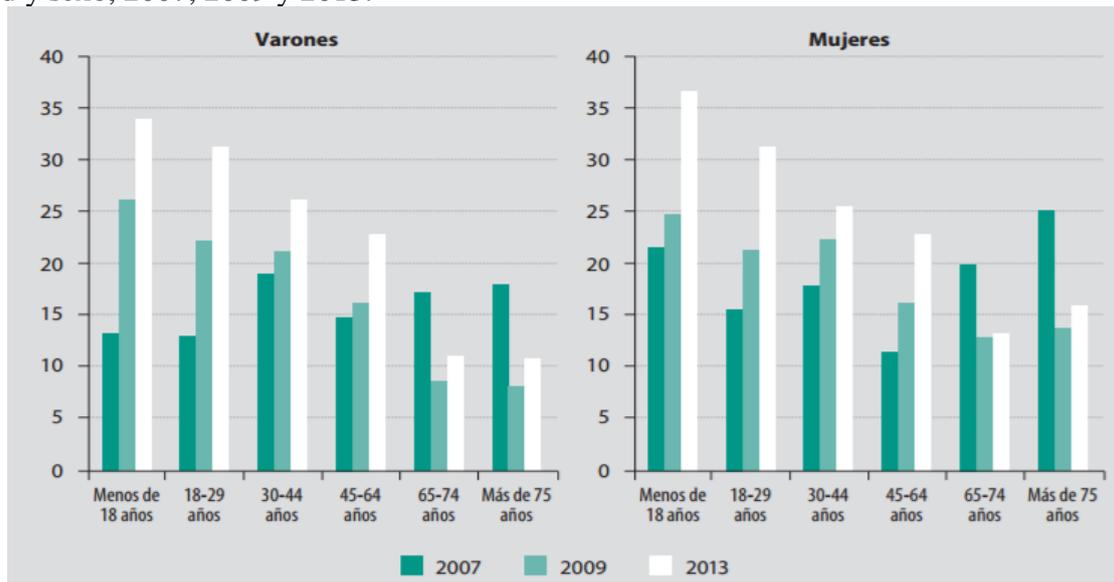
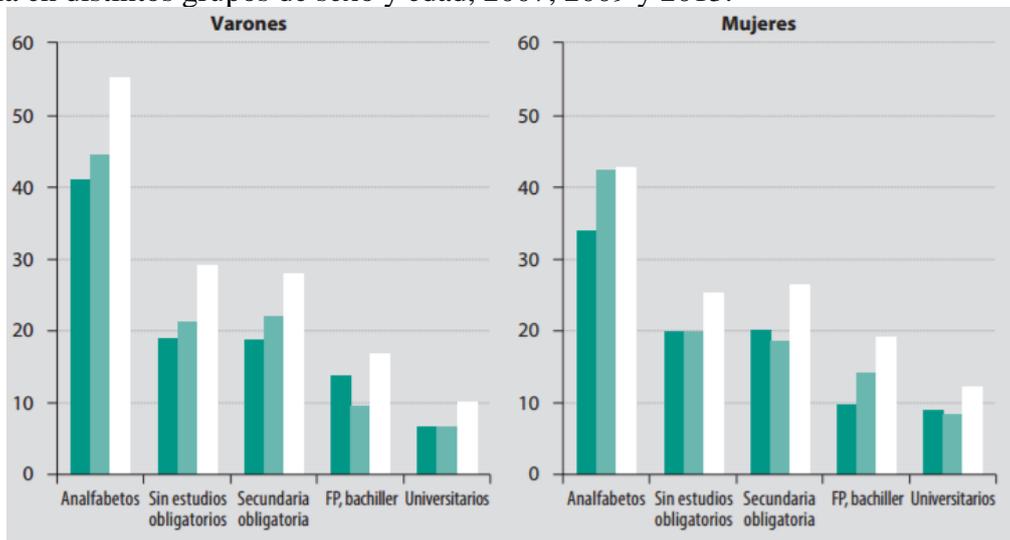


Gráfico extraído del VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España con fuente: EINSFOESSA 2007, 2009 y 2013.

Si el análisis se efectúa en cuanto al nivel de estudios se puede ver que a lo largo de los años del estudio y para ambos sexos, a mayor nivel de formación menor riesgo de pobreza, mientras que, a menor formación, sobre todo en casos de analfabetismo, la pobreza se dispara.

Gráfico N°1.2: Incidencia de la exclusión social según el nivel de estudios de la población española en distintos grupos de sexo y edad, 2007, 2009 y 2013.



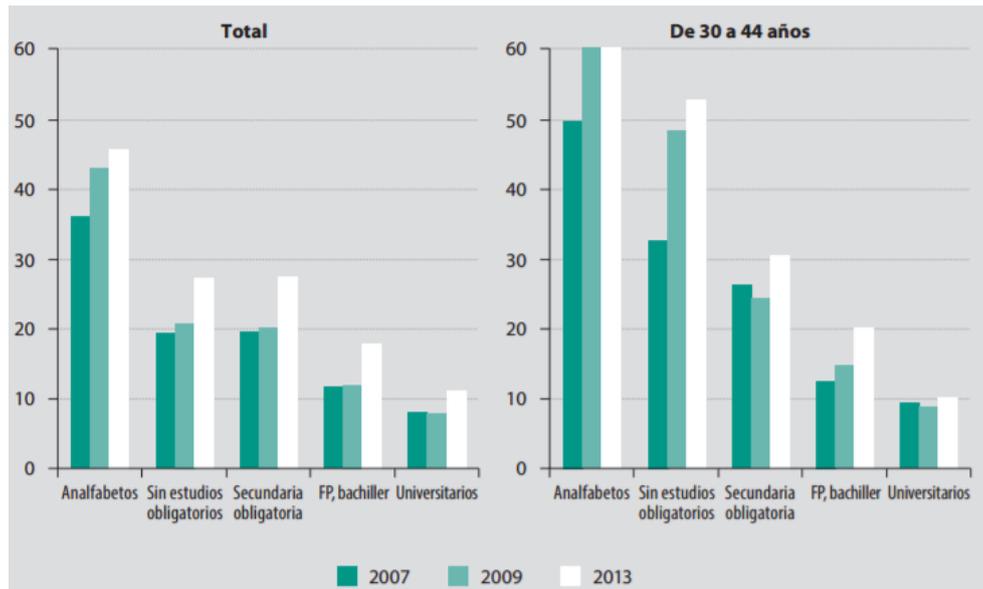


Gráfico extraído del VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España con fuente: EINSFOESSA 2007, 2009 y 2013.

Con respecto a la tasa de paro que se muestra en los datos extraídos del mes de febrero de 2017 se observa que el desempleo afecta nuevamente más a las mujeres frente a los hombres, hasta con un 3% más. Además, afecta a los menores de 25 años más que a los mayores de 25 años.

Gráfico N°1.3: Tasa de paro en España, por sexo y edad, en febrero del año 2017.

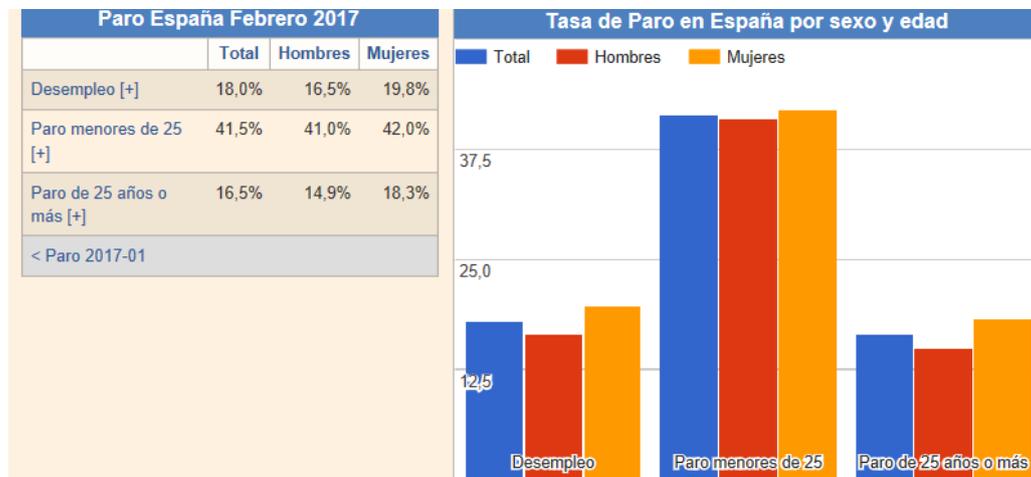


Gráfico extraído de la página de Datosmacro (2017).

Si la comparativa se realiza por comunidades autónomas, las mujeres siguen sufriendo desventaja frente a los hombres. En el mes de diciembre de 2016 se puede observar que, en prácticamente todas las comunidades autónomas, con alguna excepción, la mujer sufre mayor índice de desempleo que los hombres, hasta con una diferencia superior del 10%.

Gráfico N°1.4: Tasa de paro en España, por sexo y comunidades autónomas en diciembre de 2016.

EPA: Por sexo				
Com. autónomas	Hom.	Muj.	Mes	
Andalucía [+]	25,70%	31,38%	Diciembre 2016	
Aragón [+]	11,45%	16,01%	Diciembre 2016	
Asturias [+]	14,96%	14,19%	Diciembre 2016	
Cantabria [+]	12,62%	13,20%	Diciembre 2016	
Ceuta [+]	18,93%	27,28%	Diciembre 2016	
Castilla y León [+]	13,27%	16,67%	Diciembre 2016	
Castilla La Mancha [+]	18,62%	26,75%	Diciembre 2016	
Canarias [+]	23,45%	26,55%	Diciembre 2016	
Cataluña [+]	13,91%	15,89%	Diciembre 2016	
Extremadura [+]	24,27%	33,47%	Diciembre 2016	
Galicia [+]	15,63%	17,00%	Diciembre 2016	
Islas Baleares [+]	12,95%	14,76%	Diciembre 2016	
Murcia [+]	15,64%	22,31%	Diciembre 2016	
Madrid [+]	14,15%	15,08%	Diciembre 2016	
Melilla [+]	21,81%	35,32%	Diciembre 2016	
Navarra [+]	9,23%	10,90%	Diciembre 2016	
País Vasco [+]	11,95%	12,64%	Diciembre 2016	
La Rioja [+]	9,19%	12,89%	Diciembre 2016	
Comunidad Valenciana [+]	17,49%	21,02%	Diciembre 2016	
< EPA 2015				

Gráfico extraído de la página de Datosmacro (2017).

Si bien es cierto que la situación es un reflejo de lo que acontece en el país a nivel económico, la mujer continúa permaneciendo en situación de desventaja laboral frente a los hombres.

Gráfico N°1.5: Tasas de paro en España, por sexo y años. Encuesta de Población Activa, Mujeres, Total.

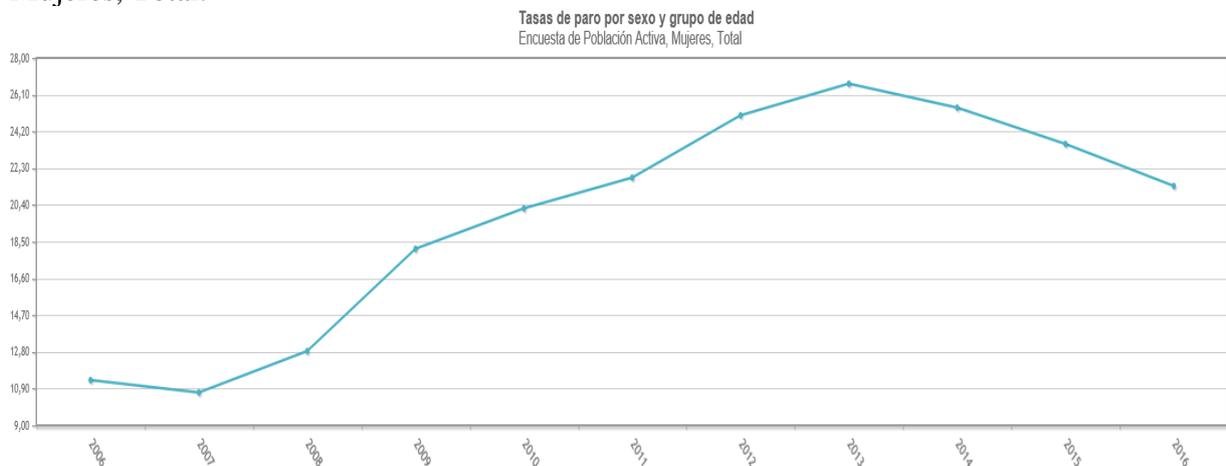


Gráfico extraído de la página de la Encuesta de Población Activa del INE (2017).

La siguiente gráfica muestra que el desempleo también incide sobre aquellos que han trabajado con anterioridad.

Gráfico N°1.6: Parados en España que han trabajado anteriormente, por sexo y años. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada caso. Encuesta de Población Activa, Mujeres, Total, Valor absoluto.

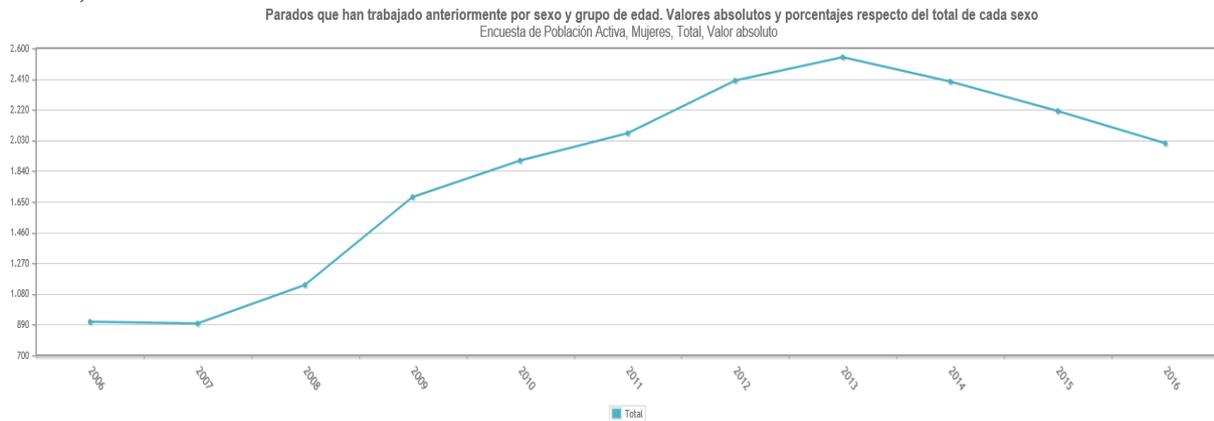


Gráfico extraído de la página de la Encuesta de Población Activa del INE (2017).

Gráfico N°1.7: Tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad. Encuesta de Población Activa, Nivel de formación alcanzado, Mujeres Total.

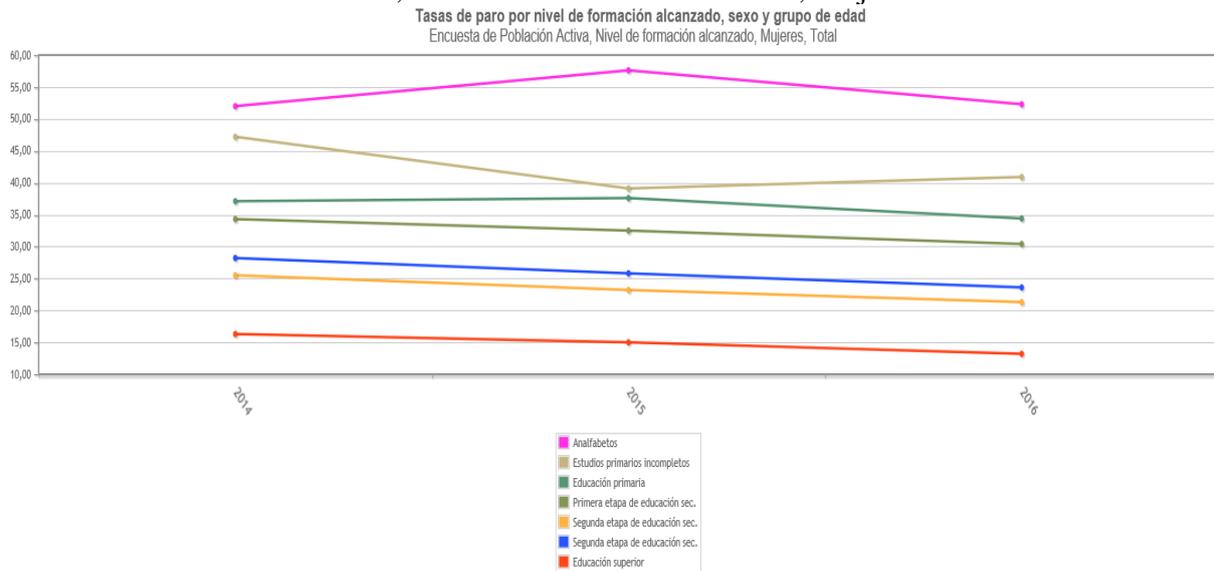


Gráfico extraído de la página de la Encuesta de Población Activa del INE (2017).

La Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística revela que el número de personas en paro en España subió en 17.200 entre enero y marzo de 2017 respecto al trimestre anterior (0,41% más), y además, la tasa de desempleo aumentó al 18,75%. (RTVE, 2017).

Ante todas estas cifras y resultados hay que hacer referencia a la Comisión Europea y a los objetivos de la Estrategia 2020. En dicha estrategia se encuentran los siguientes objetivos que se están planteando a nivel comunitario para el beneficio de la población:

- Con respecto al empleo, su primer objetivo: asegurar empleo para el 75% de las personas de entre 20 y 64 años.
- Con respecto a la educación, el cuarto objetivo de la Estrategia: reducir las tasas de abandono escolar prematuro por debajo del 10%. Y que, al menos un 40% de las personas de entre 30 y 34 años de edad completen estudios de nivel terciario.
- Y finalmente, con respecto a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, el quinto objetivo: reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

LA MUJER EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Conforme a Vicente, A.M. & Martínez, T. (2010), la mujer como conjunto, como colectivo, ha sido a lo largo de la historia un grupo de riesgo de exclusión social y en situación de exclusión social. Esto es así ya que socialmente se ha atribuido a la mujer los roles de madre, ama de casa y esposa, además del trabajo que pudiese desempeñar fuera del hogar, como la ganadería y agricultura. En muchas ocasiones estos roles han sido y son feminizados. A partir de la industrialización y de la migración de la población a la ciudad, la mujer continúa ejerciendo los roles que se le imponen y además comienza a encontrar dificultades en el mercado laboral. En el momento actual se lucha por la liberación social de la mujer, respecto a los estereotipos, estigmas, barreras sociales y presión social en la que el colectivo se encuentra. También, se busca eliminar las barreras que algunas mujeres encuentran a la hora de acceder y/o mantener el puesto de trabajo. Algunas de ellas se ven abocadas a la dedicación exclusiva a la familia, o una dedicación no paritaria que conlleva la pérdida de trabajo o el trabajo a media jornada, todo ello por falta de conciliación familiar. Fenómenos como la pared y el techo de cristal hacen necesaria la búsqueda y lucha por la igualdad.

RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y MUJER

El término de riesgo de exclusión social responde como una situación cambiable y con posibilidades de ser transformada. Cualquier persona a lo largo de su vida puede sufrir riesgo de exclusión social, esto se puede traducir en aquella situación que influye de manera negativa

en la vida de ese individuo, en el desarrollo y crecimiento del mismo, en diferentes planos: la esfera personal, social y económica.

Una definición que se podría atribuir a este fenómeno es *“Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven”* (European Foundation, 1995).

Por ello es preciso que sean acotados algunos de los posibles factores de riesgo ante esta situación:

Tabla N°1.10: Posibles factores de riesgo para estar en situación de riesgo de exclusión social.

En el plano económico:
<ul style="list-style-type: none"> ❑ Sufrir de inestabilidad económica y/o tener necesidad económica, también podríamos en este punto incluir el nivel de ingresos, junto a la posibilidad o no de acceder a prestaciones. ❑ Otros factores como tener deudas pendientes son factores de riesgo. ❑ Padecer de escasez o falta de recursos. ❑ No disponer de vivienda, o vivir en una vivienda con malas condiciones que no permitan satisfacer las necesidades básicas de la persona. ❑ No tener acceso a la Seguridad Social.
En el plano laboral:
<ul style="list-style-type: none"> ❑ Estar en situación de desempleo, disponer de un empleo con condiciones precarias, un empleo inestable o ajeno al mercado laboral regulado. Falta de estabilidad en el empleo. ❑ Carecer de experiencia laboral, junto a tener un bajo nivel formativo, incluyendo el analfabetismo. ❑ Carecer de posibilidades de acceso a formación ocupacional. ❑ No tener la posibilidad de que se reconozcan las acciones formativas y laborales que se han realizado de manera previa a la migración de la persona. ❑ No tener vía de acceso a un puesto de trabajo, al menos que sea a determinados trabajos invisibles.
En el plano social:
<ul style="list-style-type: none"> ❑ Sufrir aislamiento, situación de familia desestructurada, carencia o ausencia de los apegos más cercanos como son la familia, lazos sociales y los de los entornos más próximos. ❑ Carecer de posibilidades para acceder a opciones saludables de ocio, espacios con el mismo fin y relaciones sociales. ❑ Tener lazos sociales con desigualdad en jerarquía.
En el plano personal:
<ul style="list-style-type: none"> ❑ Padecer de incapacidad para tomar decisiones sobre la propia vida, falta de motivación. ❑ No tener acceso a los recursos preventivos, presentar dificultades en la comunicación con los recursos y servicios. ❑ Presentar adicciones. ❑ Antecedentes penales.
En el plano cultural:
<ul style="list-style-type: none"> ❑ Sufrir discriminación y estigmatización. ❑ Pertener a una minoría étnica. ❑ Ser víctima de violencia y/o malos tratos. ❑ Ser persona inmigrante. ❑ Tener dificultades con el idioma.

Producción propia a partir de Fundación FOESSA (2008) y de CLECE S.A. (2014).

EXCLUSIÓN SOCIAL Y MUJER

Además de definir el término de riesgo de exclusión social, se debe concretar qué es en sí misma la exclusión social y qué es lo que supone en la vida de una persona.

La exclusión social se entiende como proceso. No es un fenómeno estático. La exclusión social se podría traducir como la distancia y alejamiento que se produce entre un grupo determinado de la sociedad del resto de la sociedad.

Si bien es cierto que no hay una definición operacional del concepto, se puede vincular la exclusión social con diferentes ejes, y entre ellos hay dos: dificultades para encontrar un puesto de trabajo y mantenerlo, o bien, tener un puesto de trabajo precario, y el aislamiento social. Estas dos circunstancias no siempre se producen entre las mujeres víctimas de violencia de género, no obstante, sí son dos fenómenos muy susceptibles de padecer por este colectivo.

Ante la diversidad de situaciones laborales encontramos aquella situación donde la persona se encuentra trabajando de una manera precaria. Esto supone que la exclusión social no solo se vincula al desempleo, sino también a esas situaciones laborales en las cuales los beneficios no permiten al individuo solventar de manera satisfactoria sus necesidades básicas y otras. Algunas de esas necesidades podrían ser las fisiológicas, las de seguridad y las de asociación, según la Pirámide de Maslow (1948). Además, no satisfacer las necesidades básicas de la persona genera conflicto de cara a sentir confianza en sí misma y tener una buena autoestima.

Como señalan Laparra, M., Pérez, B., García, J.R., Iturbide, R., & Resaño, Y. (2007) existen personas que tienen un trabajo, sin embargo, este trabajo es precario, ya que no satisface sus necesidades. Hay un porcentaje de personas que no superan el umbral de la pobreza. Este aspecto que lleva un tiempo siendo estudiado y analizado en España, ya empezó a estudiarse con anterioridad en otros países como Estados Unidos. Dos colectivos con vulnerabilidad ante la precariedad son los jóvenes y las mujeres.

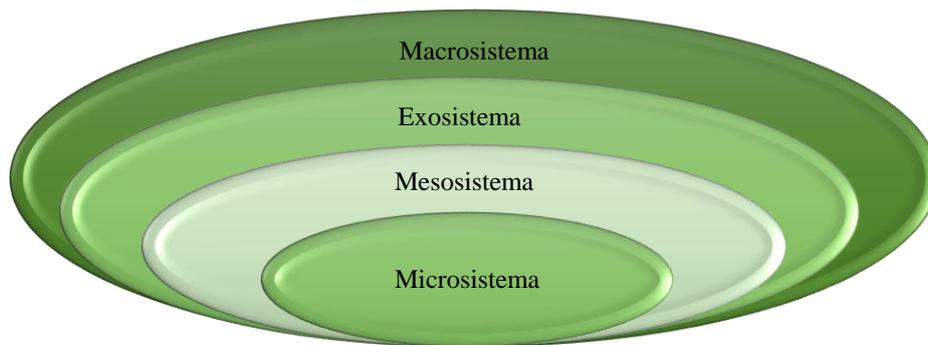
Continuando con Laparra, M., Pérez, B., García, J.R., Iturbide, R., & Resaño, Y. (2007), se puede concluir que, la exclusión es un fenómeno heterogéneo y multidimensional. La multidimensionalidad del proceso de exclusión se debe a que este genera dificultades en tres dimensiones de la persona: en la participación económica de la persona (lo que lleva a la pobreza económica), en la participación social (lo que lleva al aislamiento social y la conflictividad familiar, entre otros sucesos), y en la participación política (lo que se traduce en el acceso limitado a servicios y recursos).

Además, la exclusión es entendida también como privación. Privación a la hora de acceder a bienes y servicios. En ocasiones, la imposibilidad de acceder de manera plena a los servicios y

recursos necesarios es debido a la precariedad del puesto de trabajo o a la situación de desempleo, por ello es relevante que se centre cierta atención en este aspecto.

Con respecto a la multidimensionalidad del fenómeno, hay que tener en cuenta que la persona o personas con quien se va a trabajar se mueven en diferentes contextos con los que interactúan, siendo estos entornos influyentes en las mujeres usuarias y viceversa (Bronfenbrenner, 1979).

Figura N°3: Círculos ecológicos de Bronfenbrenner.



Producción propia a partir de Bronfenbrenner, 1979.

Para ir cerrando este apartado, las situaciones que llevan a la persona a sufrir exclusión y los mecanismos que activa para salir de ellas, varía mucho del género de la persona. La mujer se puede ver abocada a la exclusión social debido a desencadenantes como los siguientes: fallecimiento de la pareja, separaciones y divorcio, ambiente en el hogar de estrés sostenido, violencia y malos tratos sufridos por la mujer, cargas familiares no compartidas, dificultad para el acceso al empleo, y no podemos olvidarnos de un importante eslabón, la dependencia económica.

Finalmente, podríamos hacer referencia a Karsz (2000):

Podríamos exclamar: ¡Exclusión, sí, pero social! [...] Más que un atributo circunstancial, es una verdadera marca, un sello, una impronta indeleble. Este adjetivo destaca la diferencia entre la exclusión y las exclusiones. Si tiene la misma función gramatical que escolar, profesional, político, etc., para las formas plurales y finalmente parcelarias de exclusión, no puede, con todo, comparárseles. Este adjetivo denomina, no un campo o un dominio, sino nada menos que el sentido, la clave, la naturaleza de la exclusión, y por tanto, de cada una de sus formas particulares. Designa no un rasgo coyuntural, sino una dimensión estructural (Karsz, 2000).

Como indica la Fundación Tripartita para la formación en el empleo (2012), la exclusión social es una situación que se produce por la interacción de múltiples y variadas dimensiones y como consecuencia de un modelo social en que su desarrollo y avance genera graves desigualdades sociales.

RESUMEN DEL MARCO TEÓRICO:

La violencia de género es una realidad que afecta a un gran número de personas, y las características se pueden definir a partir de la Diputación de Valladolid (2012), como:

- El desequilibrio de los roles.
- El objetivo se someter, controlar y subordinar a la víctima.
- Forma de ejercer poder por parte del maltratador.
- Relación de abuso y un desequilibrio de poder.

La mujer víctima se ve afectada por grandes y graves consecuencias, pudiendo llegar a perder el puesto de trabajo y/o sufrir dependencia económica.

En una situación de tal vulnerabilidad, unido a la situación de desempleo que ha azotado y azota a España no es extraño encontrar a víctimas desempleadas que requieren de orientación laboral.

Por ello como psicopedagogos sociolaborales se tendrá que conocer la problemática de este grupo social, sus características, los riesgos y consecuencias que sufren y saber diagnosticar, orientar, asesorar, intervenir y diseñar propuestas, que sean llevadas a cabo y evaluadas para replantear el diseño.

En el ANEXO 2 se ofrece una red de recursos a los que acudir en situación de desempleo y violencia de género y en el ANEXO 3 un glosario con terminología en materia de violencia de género extraído de la Diputación de Valladolid.

2. FASE DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación ha consistido en un acercamiento realizado por la alumna durante meses del Máster basada en tres pilares fundamentales que se corresponden con los ya mencionados en el inicio de este trabajo:

- ▣ Las mujeres víctimas de violencia de género.
- ▣ La orientación para el empleo y la empleabilidad de las mujeres del estudio.
- ▣ El enfoque de intervención sociolaboral desde el Tercer Sector.

Han participado en la investigación nueve entidades del Tercer Sector de la provincia de Valladolid, no obstante, se invitó a catorce entidades a participar. Algunas por razones como la confidencialidad de datos, o la escasez de tiempo en sus horarios y ritmos de trabajo no participaron en este estudio.

Las entidades que han participado son: ADAVASYMT, Albor, LUA (dispositivo de ACLAD), Cruz Roja, Cáritas, Fundación Rondilla, San Vicente de Paul, Proyecto Hombre y Procomar Acoge. Todas ellas han participado desde sus centros de Valladolid.

Con esta investigación se ha querido poner de manifiesto la necesidad de contar con psicopedagogos de la orientación sociolaboral, especializados en violencia de género.

Los objetivos de la investigación han sido los siguientes:

Tabla N°2.1: Objetivos de la investigación.

OBJETIVOS GENERALES
<ul style="list-style-type: none">▣ Conocer el perfil predominante de mujer víctima de violencia de género en Valladolid en el año 2017.▣ Identificar las necesidades de las mujeres víctimas para dar a conocer la relevancia de la orientación sociolaboral a las mismas, a partir de profesionales especializados.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<ul style="list-style-type: none">▣ Conocer el trabajo sociolaboral que se realiza en entidades del Tercer Sector de Valladolid.▣ Indagar sobre las cifras y estadísticas de mujeres víctimas de violencia de género atendidas por entidades del Tercer Sector de Valladolid.

Producción propia.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN

En Valladolid solo una entidad del Tercer Sector trabaja de manera específica con este colectivo, ADAVASYMT. Fue una de las primeras entidades en ser contactadas, no obstante, al ser la única que trabaja de manera específica con violencia de género desde el Tercer Sector,

no podía ser la única que participase en el estudio. El motivo es simple, la muestra hubiera sido muy pequeña de cara a crear un perfil predominante. Así pues, se abrió el abanico y se comenzó a contactar con entidades del Tercer Sector de Valladolid que trabajasen con mujer en situación de riesgo de exclusión social, sin dejar en el tintero la atención concreta que ofrecen las entidades de este estudio a sus destinatarias que son y/o han sido víctimas de violencia de género.

La toma de decisión de hacer un estudio desde el Tercer Sector se motivó por el transcurso del propio máster, ya que han venido diferentes trabajadores de entidades a compartir sus labores sociolaborales, especialmente profesionales de la psicopedagogía. Esto despertó realmente el interés por conocer una realidad muy actual, que es la de la mujer víctima de violencia de género. Como se ha podido comprobar y demostrar con los datos del marco teórico las cifras de víctimas son muy elevadas y que la situación de desempleo azota con más intensidad a la mujer se puede evidenciar. Así que se tomó la iniciativa de conocer el trabajo que se realiza desde el Tercer Sector a nivel sociolaboral con mujeres, sobre todo con aquellas que son y/o han sido víctimas de violencia de género.

El proceso de investigación fue el siguiente:

1. Indagar qué entidades de Valladolid trabajan con mujer en exclusión social, no entrando en circunstancias tales como discapacidad, puesto que la orientación a nivel sociolaboral en esos casos es muy específica y se aleja de la línea que se sigue con víctimas de violencia de género. Así pues, se decidió contactar con entidades que atendiesen a mujeres en situación de exclusión por desempleo, por precariedad, por prostitución y por violencia de género, ya que algunas mujeres trabajadoras del sexo sí son víctimas, y tanto el desempleo como la precariedad es lo que se aborda desde este itinerario del máster. Y también se quiso hacer un acercamiento a aquellas mujeres extranjeras o de minorías étnicas, pues sí es cierto que algunas de ellas por cultura o por su bagaje pueden haber sufrido violencia machista, como se ha visto en clase a lo largo de las asignaturas del máster.
2. Tras conocer qué entidades diana eran las que interesaban para el presente estudio, se pensó cuál era la mejor manera para hacer la aproximación a ellas. Cada una de ellas tiene una población destinataria muy específica, por lo que se optó por entrevistas semiestructuradas a través de las cuales obtener la información deseada, dando margen a que explicasen en dichas entrevistas lo que consideraran necesario y oportuno.
3. Se procedió entonces a contactar telefónicamente y por correo electrónico con aquellas entidades. En esos contactos se explicaba la motivación de la llamada y/o correo y la información que se perseguía conocer, siempre salvaguardando la confidencialidad. En esa

primera toma de contacto se trataba de conseguir una entrevista con profesionales de la entidad, especialmente con orientadores sociolaborales. No obstante, en aquel primer contacto con todas se descubrió que no se podría seguir con todas las entidades del estudio la misma metodología, ya que la accesibilidad de cada entidad y de sus profesionales es diferente. Algunas entidades comenzaron a enviar sus informaciones por correo electrónico, otras entidades lo hicieron por llamada telefónica, también alguna de ellas facilitó en un sobre cerrado información sin entrevista, y otras sí, facilitaron la entrevista.

Con respecto a la información obtenida, en aquella primera toma de contacto, se solicitó la misma información para todas las entidades, alguna de esas informaciones era estadística. Sí hubo entidades que sin excesivos inconvenientes facilitaron parte de esa información, no obstante, otras no pudieron por determinadas circunstancias, o pudieron parcialmente.

4. Así pues, tras aquella llegada de información, se comenzó a contactar nuevamente con las entidades de las que no se había aún obtenido datos. Con alguna de las asociaciones fue preciso incluso tratar de retomar el contacto en diversas ocasiones.
5. A comienzos del mes de marzo del año 2017 se dejó de recibir información por parte de las asociaciones, así que se comenzó a volcar todos los datos, otorgándoles la máxima uniformidad posible. Esto último se menciona, ya que no todas las entidades hicieron la misma devolución de información ni a través del mismo medio, ni formato, esto mismo se ve a la hora de volcar datos numéricos, de algunas variables en algunos casos se dispone de manera única de números porcentuales y en otros casos de números en bruto.

No obstante, de manera completamente independiente a la manera en que la información llegó a este trabajo, la recogida de esa información ha sido sistemática y rigurosa, respetando y preservando en todo momento la precisión, la validez y la fiabilidad de los datos. Las informaciones se encuentran volcadas en el ANEXO 4.

Como se muestra en los ritmos que se han seguido (ANEXO 5) las primeras tomas de contacto se realizaron a finales del año 2016, por lo que se ha estado más de tres meses en el proceso de obtención de información. Y con alguna entidad como ADAVASYMT y el dispositivo LUA de ACLAD se ha mantenido el contacto desde el inicio del proceso hasta el final del mismo.

METODOLOGÍA DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN

La metodología ha sido cuantitativa y cualitativa, puesto que, si bien es cierto que una parte muy importante de la investigación se ha basado en la entrevista semiestructurada, como técnica cualitativa, no se puede olvidar ni dejar al margen esa información recibida tanto en

materiales, como por correo electrónico, por teléfono, e inclusive en las propias entrevistas de índole cuantitativa con respecto a las variables que se han estudiado y han sido analizadas. Las técnicas empleadas, finalmente, han sido principalmente dos, la entrevista y la encuesta.

Tabla N°2.2: Técnicas empleadas en la investigación del presente trabajo.

TÉCNICA CUANTITATIVA	TÉCNICA CUALITATIVA
Encuesta como técnica	Entrevista como técnica

Producción propia.

Si se analiza los enfoques metodológicos de las técnicas:

Tabla N°2.3: Técnicas empleadas en la investigación del presente trabajo.

TÉCNICA CUANTITATIVA	TÉCNICA CUALITATIVA
<ul style="list-style-type: none"> ■ Lenguaje numérico ■ Énfasis en los aspectos objetivos, que son observables y se pueden cuantificar ■ El análisis es estadístico ■ Los resultados podrían ser generalizables 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lenguaje verbal ■ El énfasis recae sobre los aspectos subjetivos, en aquellas que no pueden ser cuantificadas ■ El análisis es sobre el contenido ■ Los resultados son limitados a la hora de ser generalizados

Producción propia.

Combinar ambas técnicas, por lo tanto, permite conocer la realidad que se persigue indagar desde un enfoque estadístico que facilita generalizar la información obtenida a partir de las diferentes variables, y a la vez conocer datos específicos que hacen profundizar sobre la primera información que hemos recibido.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se expone la plantilla de preguntas y de variables que se plantearon de cara a la obtención de la información.

Tabla N°2.4: Plantilla de entrevista semiestructurada.

PLANTILLA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se contacta con las mujeres para trabajar con ellas en la entidad? ¿Cómo llegan las destinatarias a la entidad? 2. Número de mujeres anualmente por la entidad. 3. Edad de las mujeres. 4. Nacionalidad de las mujeres. 5. Situación familiar/responsabilidades familiares de las mujeres. 6. Nivel formativo de las mujeres. 7. Experiencia laboral de las mujeres. 8. Situaciones de riesgo de exclusión social, como violencia de género. 9. ¿Qué acciones son las que se llevan a cabo en la entidad, en el organismo, para trabajar la orientación sociolaboral? ¿Sobre qué metodología se apoya la entidad para trabajar la orientación sociolaboral?

10. ¿Se realizan talleres de inserción sociolaboral, de reinserción? ¿Se realizan talleres prelaborales?
11. ¿Se trabajan las habilidades sociales y las habilidades laborales?
12. ¿Se trabaja la motivación?
13. ¿En la entidad se lleva a cabo intermediación laboral?
14. ¿La entidad u organismo cuenta con sinergias y/o convenios con empresas?
15. ¿Cuál es el perfil profesional con el que se cuenta en la entidad u organismo para trabajar la orientación sociolaboral?
16. ¿Dispone la entidad de orientadores sociolaborales, de psicopedagogos?
17. ¿Tendría cabida un orientador sociolaboral, un psicopedagogo en la entidad?
18. ¿Se realiza trabajo coordinado con otros profesionales, como psicólogos?

Producción propia.

Tabla N°2.5: Plantilla de encuesta.

PLANTILLA DE ENCUESTA
1. Medio de contacto con las mujeres.
2. Número de mujeres atendidas anualmente en la entidad.
3. Edad de las mujeres destinatarias.
4. Nacionalidad de las mujeres destinatarias.
5. Situación familiar/responsabilidades familiares de las mujeres destinatarias.
6. Nivel formativo de las mujeres destinatarias.
7. Experiencia laboral de las mujeres destinatarias.
8. Situaciones de riesgo de exclusión social para las destinatarias, como la violencia de género.
9. Acciones y metodologías utilizadas en la entidad para trabajar la orientación sociolaboral.
10. Frecuencia de realización de talleres de inserción sociolaboral, de reinserción sociolaboral y/o prelaborales.
11. Frecuencia del trabajo de las habilidades sociales y las habilidades laborales.
12. Frecuencia del trabajo de la motivación.
13. Existencia o no en la entidad de intermediación laboral.
14. Existencia o no de sinergias y/o convenios con empresas.
15. Perfil profesional con el que se cuenta en la entidad u organismo para trabajar la orientación sociolaboral.
16. Existencia o no de orientadores sociolaborales, de psicopedagogos en la entidad.
17. Posibilidad de tener cabida un orientador sociolaboral, un psicopedagogo en la entidad.
18. Presencia de trabajo coordinado con otros profesionales, como los psicólogos.

Producción propia.

Es decir, las variables que se han investigado son las correspondientes a las mujeres destinatarias: número de mujeres atendidas, edad, nacionalidad, situación de exclusión social, formación, experiencia laboral y responsabilidades familiares; y aquellas variables que se corresponden con las entidades en relación a su trabajo en la esfera sociolaboral, tanto a nivel metodológico, como en relación al papel del psicopedagogo.

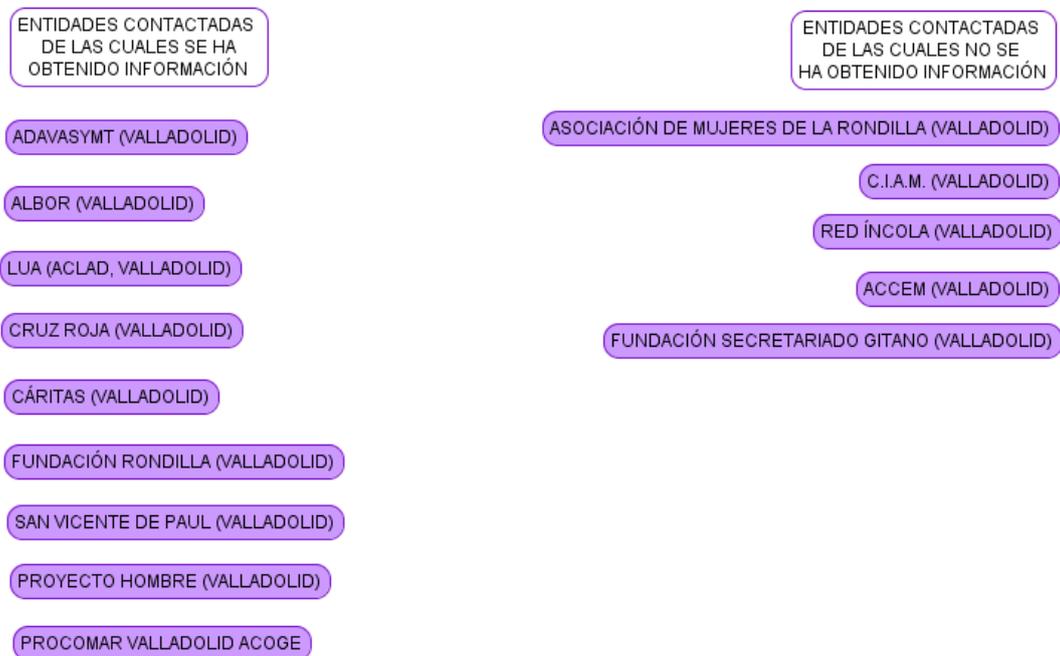
En ambos casos, tanto en el caso de la entrevista como en el caso de la encuesta se trata de una plantilla, ya que al ser entidades con diferentes filosofías, misiones y poblaciones diana, y al no trabajar en todas ellas la orientación sociolaboral, cada entidad ha ofrecido diferentes informaciones en las entrevistas y encuestas, no respondiendo a todas las variables, en

ocasiones por falta de datos, y en otras ocasiones, como trabajadores de las mismas han transmitido a lo largo del proceso, por confidencialidad.

Finalmente, se procede a plasmar un esquema de las entidades con la que se ha contactado, especificando aquellas de las que ha sido posible obtener información. La información obtenida de las mismas se encuentra de forma sintetizada en estos contenidos. El resto de la información se encuentra en el ANEXO 4 o se trata de información extraída de materiales y conversaciones mantenidas con trabajadores de las entidades, que no se pueden compartir en el presente documento por confidencialidad de los datos.

ASOCIACIONES CONTACTADAS PARA LA FASE DE INVESTIGACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO

Figura N°2.1: Asociaciones con las que se ha contado en la fase de investigación.



Producción propia.

INFORMACIÓN SISTETIZADA DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN, A PARTIR DE LAS ASOCIACIONES

A continuación, se plasman las variables estudiadas a través de las entrevistas y encuestas con su correspondencia de respuesta por parte de las entidades:

Tabla N°2.6: Información obtenida de ADAVASYMT (Valladolid) y Albor (Valladolid).

	ADAVASYMT	ALBOR	
P R E G U N T A	1	Las mujeres llegan a la entidad a través de personas conocidas y el boca a boca, es decir, por su propia cuenta, a través de la publicidad, del internet, y a través de otros profesionales	Las mujeres llegan a la entidad a través de personas conocidas y el boca a boca, es decir, por su propia cuenta. Algunas también llegan por derivación de otras entidades
	2	Fueron atendidas 154 mujeres en los años 2014 y 2015, y 117 mujeres en el año 2016	Fueron atendidas 365 mujeres en el año 2015, y 313 mujeres en el año 2016
	3	De entre las mujeres atendidas mayormente el rango de edad más llamativo es entre los 18 y 54 años, con una predominancia entre los 35 y 44 años	Las mujeres atendidas suelen ser de todas las edades, excepto menores de edad
	4	Mayormente las mujeres atendidas son de nacionalidad española	Mayormente las mujeres atendidas son de nacionalidad española
	5	Más de la mitad de las destinatarias tienen hijos	El 95% de las mujeres atendidas tiene hijos
	6	Entorno al 12% de las mujeres atendidas son estudiantes, no hay datos sobre el nivel de formación específico de las mujeres	El nivel formativo tiende a ser bajo, excepto en el caso de las personas de nacionalidad búlgara
	7	Al menos un tercio de las mujeres atendidas están en situación de desempleo	Entorno al 75% de las mujeres atendidas están en situación de desempleo
	8	Las mujeres atendidas sufren violencia de género y malos tratos	Se trata de mujeres en exclusión social y prostitución
	9	En ADAVASYMT no se trabaja la orientación sociolaboral	<ul style="list-style-type: none"> ▣ En Albor trabajan a nivel de talleres preocupacionales, como: dibujo, español para extranjeras, cultura, informática ▣ Cuentan con el Programa Reiníciate, el cual consiste en talleres de ocupación laboral (entrevistas, currículum, habilidades sociales y relaciones dentro de la empresa) ▣ Todo ello se trabaja de manera dinámica y lúdica
	10	No se trabaja la orientación sociolaboral en la entidad	Sí, se realizan talleres en Albor
	11	Se hace grupo de ayuda mutua con un enfoque psicológico, pero no se realiza orientación sociolaboral	Sí

12	En la entidad se realiza un grupo de ayuda mutua con un enfoque psicológico, en el cual se podría llegar a trabajar las habilidades, pero no se realiza la orientación sociolaboral en la entidad, lo cual supone que no tiene un enfoque hacia el empleo de manera total	Sí, se trabajan las habilidades sociales y laborales
13	No se trabaja la orientación sociolaboral en la entidad	Se ha realizado puntualmente algún contacto con empresa, pero no hay intermediación laboral
14	No se trabaja la orientación sociolaboral en la entidad	Puntualmente se ha contactado con alguna empresa, pero no se trata de la práctica más habitual
15	No se trabaja la orientación sociolaboral en la entidad El perfil que trabaja en la misma es de: trabajadora social, psicólogas y abogadas, ya que disponen de un gabinete psicológico, jurídico y social	El perfil con el que trabaja en Albor es de: educadora social, trabajadora social, psicóloga y psicopedagoga
16	No hay psicopedagogos (orientadores sociolaborales en la entidad)	Sí hay una psicopedagoga en el centro Albor
17	En estos momentos, no sería muy posible que se ampliara la plantilla con profesionales de la psicopedagogía	Hay una psicopedagoga en el centro
18	Sí se produce un trabajo interdisciplinar coordinado, hay profesionales de la psicología, trabajo social y derecho	Sí se produce un trabajo interdisciplinar coordinado, hay profesionales de la psicología, de la psicopedagogía, del trabajo social y de la educación social

Producción propia.

Tabla N°2.7: Información obtenida de LUA (ACLAD Valladolid), Cruz Roja (Valladolid) y Cáritas (Valladolid).

	LUA (ACLAD)	CRUZ ROJA	CÁRITAS
P R	1	Las mujeres llegan a la entidad a través de personas conocidas y el boca a boca, es decir, por su propia cuenta. Algunas también llegan por derivación de otras entidades y por la Sección de Mujer de la Junta de Castilla y León	Las mujeres llegan a la entidad a través de personas conocidas y el boca a boca, es decir, por su propia cuenta. Algunas también llegan por derivación de otras entidades
	2	El 82% de las personas atendidas en LUA en el año 2015 fueron mujeres y en 86% de las personas atendidas en 2016 también fueron mujeres	En el año 2016 se ha atendido a 53 mujeres, de las cuales 34 han formado parte de los itinerarios intensificados

E G U N T A	3	Las mujeres atendidas tienen mayormente entre 26 años y 44 (la edad media es de 37 años en el periodo del 01/01-13/12 del año 2016)	Las mujeres atendidas tienen mayormente entre 28 y 52 años, especialmente en la franja entre los 39 y los 49 años	Mayormente las destinatarias son de edades a partir de los 25 en adelante, seguido de mayores de 45 años con una proporción menor
	4	Las mujeres a las que se atiende son de nacionalidades mayormente de América del Sur	Mayormente las mujeres atendidas son de nacionalidad española	Las mujeres son mayormente de nacionalidad europea (83%) y mayormente de nacionalidad española
	5	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	El 63% de las mujeres tiene hijos
	6	En el periodo del 01/01/2016 al 13/12/2017 menos del 30% de las mujeres atendidas tienen estudios de bachillerato, grado medio y superiores (universidad), y más del 70% de las mujeres tienen estudios de graduado en ESO o inferiores	Tan solo el 25% de las mujeres tienen estudios de ciclos formativos, bachillerato y universitarios y el 75% de ellas tienen como nivel máximo el graduado en ESO o el certificado escolar	Tan solo el 23% de las mujeres atendidas tiene estudios de niveles iguales o superiores al ciclo formativo de grado medio, mientras que el 62% de ellas tiene un nivel formativo igual o inferior al graduado en ESO. El otro 15% son datos no conocidos en el momento de la obtención de la información
	7	El 94% de las mujeres atendidas entre el periodo 01/01/2016 y 13/12/2017 se encontraban en situación de desempleo	Todas ellas, es decir, el 100% se encuentran en situación de desempleo	Al menos el 70% de las mujeres atendidas están en situación de desempleo
	8	En LUA hay mujeres trabajadoras del sexo, y alguna de ellas consume sustancias y también algunas de ellas han sufrido violencia de género	Las mujeres que son atendidas son víctimas de violencia de género. El itinerario se dirige a exdrugodependientes, exreclusos y personas sin hogar	En este caso son mujeres en exclusión social
		Trabajan a través de: <input checked="" type="checkbox"/> Itinerarios de inserción (preparación del currículum, carta de presentación y manejo de las TICs)	<input checked="" type="checkbox"/> Los grandes bloques trabajados son: Orientación, formación, intermediación y medidas de autoempleo <input checked="" type="checkbox"/> Se trabaja a través de itinerarios personales intensificados de inserción, con personas sin hogar, exdrugodependientes,	No se dispone de información sobre esta cuestión

<p>9</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Realizan cursos de orientación laboral (dos veces al año) ▣ Durante tres meses (27 de septiembre al 27 de diciembre) se ha realizado un curso de informática y orientación laboral dirigido a mujeres que ejercen la prostitución 	<p>exreclusos y mujeres víctimas de violencia de género</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Se lleva a cabo español para extranjeros ▣ Se realiza apoyo para que las personas obtengan el graduado en ESO a través de la Educación de Adultos ▣ Se hace preparación de currículum y entrevista ▣ Orientación individual y grupal, acompañamiento y seguimiento ▣ También se reciben visitas de recursos de la ciudad ▣ Se trabajan las nuevas tecnologías ▣ Se trabaja por medio de las competencias 	
<p>10</p>	<p>Se hace al año dos cursos de orientación laboral</p>	<p>Se hace preparación teórica del carné de conducir, carné de manipulación de alimentos y curso de riesgos laborales</p>	<p>No se dispone de información sobre esta cuestión</p>
<p>11</p>	<p>Sí, se trabajan las habilidades sociales y las habilidades laborales</p>	<p>Sí, se trabajan las habilidades sociales y las habilidades laborales</p>	<p>No se dispone de información sobre esta cuestión</p>
<p>12</p>	<p>Sí, se trabaja la motivación</p>	<p>Sí, se trabaja la motivación</p>	<p>No se dispone de información sobre esta cuestión</p>
<p>13</p>	<p>No se realiza la intermediación laboral</p>	<p>Sí se realiza la intermediación laboral</p>	<p>No se dispone de información sobre esta cuestión</p>
<p>14</p>	<p>Existen sinergias con otras entidades, pero no convenios, ya que no se realiza intermediación laboral</p>	<p>Sí existen sinergias con otras entidades</p>	<p>No se dispone de información sobre esta cuestión</p>
<p>15</p>	<p>Para trabajar concretamente la orientación sociolaboral, profesionales del trabajo social y de la educación social</p>	<p>En el área concreto con el que se hace la entrevista, orientadoras laborales</p>	<p>No se dispone de información sobre esta cuestión</p>
<p>16</p>	<p>No hay orientadores laborales en la entidad</p>	<p>Sí, hay orientadores laborales</p>	<p>No se dispone de información sobre esta cuestión</p>
	<p>Tal y como están planteados actualmente los</p>	<p>Hay orientadoras laborales</p>	<p>No se dispone de información sobre esta cuestión</p>

17	itinerarios no sería posible ampliar la plantilla con profesionales de la psicopedagogía		
18	Sí se produce un trabajo interdisciplinar coordinado, hay profesionales de la psicología, del trabajo social, de la educación social, de la medicina, de la enfermería, y se produce contacto con otras entidades y organismos	Hay profesionales del trabajo social y orientadoras laborales, también una abogada. Pero no hay apoyo psicológico en esta área	No se dispone de información sobre esta cuestión

Producción propia.

Tabla N°2.8: Información obtenida de Fundación Rondilla (Valladolid), San Vicente de Paul (Valladolid), Proyecto Hombre (Valladolid) y Procomar (Valladolid).

	FUNDACIÓN RONDILLA	SAVICENTE DE PAUL	PROYECTO HOMBRE	PROCOMAR	
P R E G U N T A	1	Las mujeres llegan a la entidad a través de personas conocidas y el boca a boca, es decir, por su propia cuenta	Las mujeres llegan a la entidad a través de personas conocidas y el boca a boca, es decir, por su propia cuenta	Las mujeres llegan a la entidad a través de personas conocidas y el boca a boca, es decir, por su propia cuenta. Algunas también llegan por derivación de otras entidades	Las mujeres llegan a la entidad a través de personas conocidas y el boca a boca, es decir, por su propia cuenta
	2	En el año 2016 han acudido 365 personas nuevas al área concreto donde se ha realizado la entrevista, añadidas a las ya existentes, de las cual no se tiene información. Y la mayoría de las 365 personas son mujeres (no se tienen datos especificados de cuántas exactamente)	150 mujeres en el año 2017 fueron atendidas en San Vicente de Paul	No se dispone de información sobre esta cuestión	En el año 2016 del total de personas atendidas fueron el 64% mujeres y 36% hombres

3	Las mujeres atendidas son de todas las edades	Las mujeres tienen entre 18 y 65 años	No se dispone de información sobre esta cuestión	54 personas (73%) tienen entre 25 y 54 años, 14 personas tienen menos de 25 años y solo 6 personas tienen más de 54 años
4	Las mujeres atendidas son de nacionalidades del Este (Bulgaria y Rumania)	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	Por orden de prevalencia, en cuanto a las nacionalidades: América del Sur, África, Europa, América Central, y finalmente, Asia y América del Norte
5	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	La mayoría de ellas sí tiene cargas familiares (no refiere dato exacto)
6	Las mujeres de nacionalidad rumana y, sobre todo, búlgara tienen un nivel formativo más elevado, de bachillerato y en algunos casos superior. En los demás casos el nivel formativo es bajo, y aquellas que provienen de República Dominicana y Bolivia tienen cualificación muy baja, con solo estudios primarios	Solo el 10% de las mujeres tienen un nivel formativo de estudios secundarios, siendo el otro 90% personas con estudios primarios e incluso analfabetas (20%)	No se disponen de cifras exactas para este trabajo, pero sí se sabe que una alta proporción de las personas con las que se trabaja han abandonado sus estudios, o tienen un nivel bajo de estudios	El 46% de las personas usuarias tiene estudios primarios y secundarios y solo el 13,5% de las personas atendidas tienen un nivel educativo de 5 y 6.
7	Todas las personas que acuden a ese servicio están en situación de desempleo	Las 150 mujeres atendidas están en situación de desempleo	En esta área de Proyecto Hombre gran parte de las personas atendidas están en situación de desempleo	Todas las personas atendidas en esta área están en situación de desempleo. El 38% de las personas atendidas tienen un nivel bajo de empleabilidad, un

				50% tiene un nivel medio y solo un 12% un nivel alto
8	Las mujeres atendidas y jóvenes se encuentran en riesgo de exclusión social, también se atiende a parados de larga duración e inmigrantes	El 15% de las mujeres atendidas han sufrido violencia de género y el 2% ha consumido sustancias	Son personas en tratamiento por drogodependencia, algunas de estas personas se encuentran en situación de desempleo, y además otras sí son víctimas de violencia de género	Se atiende a colectivos de exclusión del Programa Incorpora en el que participa Procomar, entre ellos: mujeres víctimas de violencia de género La población principal de Procomar es la población inmigrante
9	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se realiza el Programa de Inserción Laboral <input type="checkbox"/> Asesoría laboral (dentro de la asesoría, Programa INCORPORA) <input type="checkbox"/> Bolsa de empleo <input type="checkbox"/> Puntos formativos <input type="checkbox"/> Trabajo de las competencias transversales, autoconocimiento, resolución de conflictos <input type="checkbox"/> Preparación de currículum y entrevista de trabajo <input type="checkbox"/> Manejo de las TICs para la búsqueda activa de empleo 	No se dispone de información sobre esta cuestión	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se hace prevención y tratamiento (a través de cursos para la preparación para la vida laboral se trabaja la inserción y reinserción laboral) a través de planes individualizados (abarcando las áreas: laboral, familiar, biológica, salud, sociolaboral y educativa) <input type="checkbox"/> Grupos de mujeres <input type="checkbox"/> Grupos mixtos <input type="checkbox"/> Trabajo individual con los usuarios varones <input type="checkbox"/> Trabajo grupal con las familias 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se llevan a cabo itinerarios de Inserción Laboral <input type="checkbox"/> Formación Prelaboral y Ocupacional <input type="checkbox"/> Acompañamiento e intermedia-ción laboral en el acceso al empleo <input type="checkbox"/> Coordinación y colaboración en los recursos comunitarios <input type="checkbox"/> Tutorías individualizadas
10	Sí se hacen talleres	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	Sí se hacen talleres
11	Sí se trabajan las habilidades sociales y laborales	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	Sí se trabajan las habilidades

				sociales y laborales
12	Sí se trabaja la motivación	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	Sí se trabaja la motivación
13	Sí se hace la intermediación laboral	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	Sí se hace la intermediación laboral
14	Sí hay sinergias, porque hay intermediación	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	Sí se producen sinergias con otras entidades
15	El perfil profesional de la entidad es de profesionales de la educación social, del trabajo social, del derecho y de magisterio	No se dispone de información sobre esta cuestión	El perfil profesional de la entidad es de trabajadores sociales, orientadores sociolaborales, psicólogos, abogados y psiquiatras	No se dispone de información sobre esta cuestión
16	Sí hay orientadoras en la entidad	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión
17	Hay orientadoras en la entidad	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión
18	No hay apoyo psicológico en la entidad, pero se hace derivación a otros servicios y entidades	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión	No se dispone de información sobre esta cuestión

Producción propia.

Otras entidades como la Asociación de Mujeres de la Rondilla (Valladolid), C.I.A.M (Valladolid), Red Íncola (Valladolid), ACCEM (Valladolid) y la Fundación Secretariado Gitano de Valladolid fueron contactadas para participar en la presente investigación, no obstante, finalmente no pudo ser posible al no recibir información de ellas por cuestiones como la confidencialidad de los datos, como ya se ha mencionado al inicio de este apartado.

A continuación, se muestra en tablas la información anteriormente relatada, de manera sintetizada. En algunos datos se ve reflejada la información en base a la mayoría, eso no implica que esos datos sean los únicos, sobre todo en lo referente a las edades. Hay diferentes rangos, o diferentes nacionalidades, sin embargo, se ha tomado la predominancia, de cara a extraer el perfil.

Tabla N°2.9: Sexo de las personas atendidas en las diferentes entidades del estudio.

	SEXO DE LAS PERSONAS ATENDIDAS	
	Hombre	Mujer
ADAVASYMT 2014	1%	99%
ADAVASYMT 2015	1%	99%
ADAVASYMT 2016	2%	98%
ALBOR	0%	100%
LUA 2015	18%	82%
LUA 2016	14%	86%
SAN VICENTE DE PAUL	0%	100%
PROCOMAR 2016	36%	64%

Producción propia.

Tabla N°2.10: Número de las mujeres atendidas en las diferentes entidades del estudio.

NÚMERO DE LAS MUJERES ATENDIDAS	
ADAVASYMT 2014	154
ADAVASYMT 2015	154
ADAVASYMT 2016	117
ALBOR 2015	365
ALBOR 2016	313
LUA 2015	82%
LUA 2016	86%
CRUZ ROJA 2016	53
CÁRITAS 2016	1.583
SAN VICENTE DE PAUL 2017	150
PROCOMAR 2016	622

Producción propia.

Tabla N°2.11: Edad de las mujeres atendidas en las diferentes entidades del estudio.

	EDAD DE LAS MUJERES ATENDIDAS
ADAVASYMT 2014	Mayormente entre 18 y 54 (predominancia mayor entre 35 y 44)
ADAVASYMT 2015	Mayormente entre 18 y 54 (predominancia mayor entre 35 y 44)
ADAVASYMT 2016	Mayormente entre 18 y 54 (predominancia mayor entre 35 y 44)
ALBOR	De todas las edades excepto menores de edad
LUA	Mayormente entre 26 y 44 (la edad media es de 37 años -periodo 01/01/2016 y el 13/12/2017)
CRUZ ROJA	Mayormente entre 28 y 52, especialmente en la franja entre los 39 y 49 años
CÁRITAS	Mayormente a partir de los 25 (gran número entre los 25 y los 45 años, seguido de mayores de 45)
FUNDACIÓN RONDILLA	De todas las edades

SAN VICENTE DE PAUL	Entre 18 y 65
PROCOMAR 2016	Mayormente entre 25 y 54 años

Producción propia.

Tabla N°2.12: Nacionalidad de las mujeres atendidas en las diferentes entidades del estudio.

	NACIONALIDAD
ADAVASYMT	Mayormente de nacionalidad española
ALBOR	Mayormente de nacionalidad española
LUA	Mayormente de nacionalidad de América del Sur
CRUZ ROJA	Mayormente de nacionalidad española
CÁRITAS	Mayormente de nacionalidad europea, concretamente española
FUNDACIÓN RONDILLA	Mayormente de nacionalidades de Europa del Este y América del Sur
PROCOMAR	Mayormente de nacionalidades de América del Sur, África, Europa y América Central

Producción propia.

Tabla N°2.13: Formación de las mujeres atendidas en las diferentes entidades del estudio.

	FORMACIÓN DE LAS MUJERES ATENDIDAS
ADAVASYMT	El 12% de las mujeres atendidas son estudiantes
ALBOR	El nivel formativo de las mujeres suele ser bajo, excepto en el caso de las mujeres de nacionalidad búlgara
LUA	En el periodo 01/01-13/12 (2016) el 30% de las mujeres tienen C.F. grado medio, bachillerato y estudios superiores
CRUZ ROJA	Solo el 25% tienen estudios de ciclo formativo, bachillerato y universitarios
CÁRITAS	Solo el 23% de las mujeres tienen estudios de nivel igual o superior al grado medio
FUNDACIÓN RONDILLA	El nivel formativo es bajo, exceptuando en las mujeres de nacionalidad rumana y búlgara
SAN VICENTE DE PAÚL	Solo el 10% de las mujeres tienen estudios secundarios
PROYECTO HOMBRE	Una alta proporción de las personas atendidas abandonaron sus estudios o tienen un nivel bajo
PROCOMAR	Solo un 13,5% tiene niveles formativos de 5 y 6

Producción propia.

Tabla N°2.14: Situación familiar de las mujeres atendidas en las diferentes entidades del estudio.

	SITUACIÓN FAMILIAR
ADAVASYMT	Más de la mitad tiene hijos
ALBOR	El 95% de las mujeres tiene hijos
CÁRITAS	El 63% de las mujeres tiene hijos
PROCOMAR	La mayoría de ellas sí tiene hijos

Producción propia.

DAFO DE LAS ENTIDADES: ADAVASYMT Y CRUZ ROJA VALLADOLID

A continuación, se expone un DAFO de los puntos fuertes y débiles de ambas entidades a nivel interno y externo a la entidad. El fin del mismo es partir de las fortalezas de ambas entidades para plantear la propuesta. El DAFO se centra en estas dos entidades porque son las que de manera específica trabajan con víctimas de violencia de género. Cruz Roja lo hace desde itinerarios intensificados para grupos de exclusión social, entre los cuales está el de víctimas de violencia de género.

Tabla N°2.15: DAFO de ADAVASYMT.

<p>DEBILIDADES (puntos débiles de la dimensión interna)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ No se trabaja la orientación sociolaboral 	<p>FORTALEZAS (puntos fuertes de la dimensión interna)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Dispone de gabinete jurídico gratuito ■ Dispone de gabinete psicológico gratuito ■ Dispone de espacio físico en la entidad para trabajar los itinerarios ■ Dispone de flexibilidad horaria ■ Los servicios son gratuitos ■ Trabajadoras de la entidad cercanas para ofrecer servicios e información ■ Sinergias con otras entidades y con los servicios públicos de Servicios Sociales y sanidad
<p>AMENAZAS (puntos débiles de la dimensión externa)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La financiación de la entidad viene de subvenciones ■ No hay financiación suficiente para trabajar de manera integral la orientación sociolaboral 	<p>OPORTUNIDADES (puntos fuertes de la dimensión externa)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cifras que muestran la necesidad de trabajar con las mujeres víctimas de violencia de género ■ Concienciación social y política por trabajar con estas mujeres

Producción propia.

Tabla N°2.16: DAFO de Cruz Roja Valladolid, área de empleo.

<p>DEBILIDADES (puntos débiles de la dimensión interna)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ No hay gabinete psicológico específico en el área de empleo para estas víctimas 	<p>FORTALEZAS (puntos fuertes de la dimensión interna)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Amplia experiencia en itinerarios intensificados, por los años que llevan realizándose ■ Buena organización de los itinerarios, en contenidos (entrevista) y en distribución de grupos ■ Personal preparado en materia sociolaboral, son técnicas de orientación sociolaboral ■ Realizan intermediación laboral ■ Sinergia con la Sección Mujer de la Junta de Castilla y León y otras áreas de Cruz Roja
--	---

AMENAZAS (puntos débiles de la dimensión externa)	OPORTUNIDADES (puntos fuertes de la dimensión externa)
<ul style="list-style-type: none">▣ Como entidad sin ánimo de lucro, la existencia del riesgo económico al depender de financiación	<ul style="list-style-type: none">▣ Cifras que muestran la necesidad de trabajar con las mujeres víctimas de violencia de género▣ Concienciación social y política por trabajar con estas mujeres▣ Reconocimiento social de la entidad de Cruz Roja por sus labores a lo largo de los años

Producción propia.

Unir los puntos fuertes de ambas entidades es interesante, ya que permitiría ofrecer una atención integral a las víctimas de violencia de género que necesitan ser orientadas y asesoradas sociolaboralmente.

PAPEL DEL ORIENTADOR SOCIOLABORAL EN EL TRABAJO CON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Una vez se muestran los datos es necesario proceder a realizar la interpretación de los mismos, para comprender la masa de información y a su vez obtener un perfil a través del cual proceder al planteamiento de una propuesta. En primer lugar, es muy importante clarificar que cada entidad tiene una cifra de mujeres atendidas, y aunque lo lógico sería hacer una suma de las cifras de cada entidad eso no es posible, y es que al tratarse de entidades del Tercer Sector muchas de las personas usuarias de las mismas acuden a diferentes asociaciones para conocer los recursos y servicios de los que se pueden informar y beneficiar en su situación de vulnerabilidad. Esto mismo es lo que trabajadores y trabajadoras de las entidades relatan a lo largo de esta investigación, que en muchas ocasiones las personas destinatarias son usuarias de diferentes asociaciones. Así pues, lo que sí se puede comentar es el resultado evidente, al menos 50 mujeres víctimas de violencia de género en Valladolid en el último año estaban en situación de desempleo y requerían de orientación sociolaboral, como podemos objetar tras conocer los datos de ADAVASYMT y Cruz Roja Valladolid. Esto argumenta la necesidad de que profesionales de la orientación laboral especializados en violencia de género atiendan y asesoren a estas mujeres. Y se argumenta la necesidad de que estén especializados debido a que la problemática de la violencia de género de por sí misma genera en ocasiones una situación de precariedad y dependencia económica lo suficientemente intensa como para ser atendida de manera especial. Cada colectivo requiere de una atención y unas pautas específicas por lo general, y en este caso no es menos.

Además, investigar de manera empírica, plantear propuestas de intervención e itinerarios, llevarlo a cabo y gestionarlo, evaluar las propuestas y los itinerarios y reformularlos son algunas de las competencias de un psicopedagogo, siempre adecuándose al colectivo específico con el que se está trabajando y con las personas en particular. Por lo tanto, el colectivo de mujeres víctimas de violencia de género es susceptible de ser trabajado desde la psicopedagogía con el enfoque sociolaboral. De esta manera, los profesionales de la orientación encuentran entre sus labores la intervención, la prevención de los factores de riesgo, y la sensibilización.

Y es que, tal como se ha explicado, el término de riesgo de exclusión social no supone una característica o propiedad estática de la persona, no es un rasgo inamovible y determinante del individuo, sino que es una situación cambiante y con posibilidades de ser transformada. Por ello, los psicopedagogos tendrán que prestar atención a los signos y síntomas de riesgo, de

precariedad y de exclusión, ya que la exigencia del mercado laboral actual genera barreras a las mujeres. Finalmente, es importante que se realice una prevención lo suficientemente adecuada, precisa y profunda, con el objetivo de evitar los posibles factores de riesgo que deriven en dicha situación.

De este modo, desde el enfoque y papel psicopedagógico se deberán trabajar varias competencias que son tarea del profesional (orientador sociolaboral), atendiendo con especial atención a aquellos itinerarios que se dirigen a mujeres, como es en el caso de este Trabajo de Fin de Máster.

Figura N°2.2: Competencias a desarrollar como psicopedagogos, orientadores.



Por otro lado, a lo largo del proceso de orientación y asesoramiento, el psicopedagogo tendrá que evaluar los resultados de la intervención, y los cambios producidos durante y después de la misma, con respecto a la situación inicial, para reformular nuevas propuestas, ya que el contexto no es estático y será imprescindible adecuarse al momento. La realidad en la que se trabaja es cambiante y fluctuante. Lejos de ser fija y estática sufre cambios, por lo que se tendrá que conocer y tener presente el contexto.

De cara a la intervención, una gran herramienta para el empoderamiento de la mujer es la autonomía económica, que se alcanza a través de un empleo. Conforme al Gobierno de España (2010), algunas medidas para lograr dicha independencia son:

- Aplicación de todos los aspectos de la Estrategia Europa 2020. Y hacer la evaluación de las políticas nacionales de empleo, las políticas adoptadas en los Estados miembros

para reforzar la igualdad en el mercado de trabajo e impulso de la integración social de las mujeres.

- Fomento del espíritu empresarial y la actividad autónoma de las mujeres.
- Evaluación de las disparidades persistentes en relación con los permisos por motivos familiares, como el permiso de paternidad y el permiso para cuidados, y las posibilidades de reducirlas.
- Estudio de la oferta de guarderías en los Estados miembros.
- Promoción de la igualdad entre los sexos en todas las iniciativas relacionadas con la inmigración y la integración social de personas migrantes.

Además, a la hora de llevar a cabo el trabajo sociolaboral no se debe olvidar la historia de cada persona, que va a hacer de guía ante el itinerario de inserción que se diseñe y lleve a cabo. Debido a la interrelación existente entre los diferentes contextos, la cual se ha mencionado en el trabajo, se tendrá que atender a las mujeres teniendo en cuenta las distintas esferas de su vida, tanto endógenas como exógenas. De dichas variables, internas (persona) y externas (entorno), se pueden identificar fortalezas y debilidades. Ello es lo que da lugar a la posible vulnerabilidad, a la inclusión o a la exclusión social de la persona con quien trabajar. Otro aspecto muy importante que se deberá analizar en cada caso, de cara a plantear un itinerario de inserción o reinserción sociolaboral específico personalizado es la empleabilidad y grado de la misma de cada persona en sí misma. La empleabilidad tal y como dice la Fundación Tripartita para la formación en el empleo (2012) es el conjunto de conocimientos, saberes, aptitudes, y actitudes profesionales y generales, integrados en la persona como capacidad, de tal manera que puesta en acción produce el rendimiento económico y el comportamiento esperado por el empleador.

A la hora de intervenir como psicopedagogos se tendrán que considerar los siguientes ejes: la edad, la perspectiva de género y el nivel de formación, tal y como se ha expresado en el trabajo. El nivel de formación incide en el aumento de empleabilidad, por lo tanto, toda la orientación sociolaboral que se realice deberá partir de qué nivel formativo tiene la persona en concreto y ofertar una serie de recursos para ampliar la formación, tanto si fuera preciso, como si la persona lo desea. Por otro lado, la edad también puede ser un factor favorecedor o de riesgo en según qué casos, por lo que este aspecto será importante a considerar.

También es necesario dar valor a los lazos familiares y sociales que son saludables para la mujer como un amortiguador del riesgo. Igualmente, los servicios y recursos que ofrecen desde los Servicios Sociales, los servicios públicos y las entidades del Tercer Sector también son canales

y mecanismos para reducir el impacto. Por lo que, a la hora de plantear un análisis de caso y un itinerario personalizado el profesional tendrá que conocer el amplio abanico de recursos, y necesitará disponer de suficiente información sobre las debilidades y fortalezas de la mujer y de su entorno, con el fin de aprovechar los puntos fuertes de la persona y de su entorno para reducir el daño.

Finalmente, recalcar que es necesario que se realice una lucha activa desde los diferentes ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos que permita el empoderamiento de la mujer y la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres. También por ello, es importante que exista un marco legal que respalde a las víctimas y que orienten a la intervención psicopedagógica.

ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL DESDE EL TERCER SECTOR

Continuando con el análisis, tal como relatan en las entrevistas, por correo electrónico y llamada las personas que han participado en la investigación, las mujeres atendidas tienden a acudir por propia iniciativa en ocasiones a estas entidades porque los servicios públicos pueden llegar a generar en ellas una sensación de desconocimiento y respeto. Es cierto que una víctima que acaba de sufrir una situación como la que este trabajo aborda evita en ocasiones recibir algunas preguntas o la doble victimización, de la cual pueden tener sensación, aunque no se esté produciendo. Son personas que sienten miedo y recelo a que su realidad sea pública, por ello acuden a entidades donde estas mujeres sienten más posible el anonimato y la confidencialidad (según se ha relatado en esta investigación), también buscando una relación más estrecha con el profesional por lo que la situación en sí misma supone, por ello mismo es que la propuesta será planteada desde el Tercer Sector. Se considera el Tercer Sector en esta área, por lo que los trabajadores han transmitido, una vía de acceso anónima en muchas ocasiones y también cercana, empática y amable. Esto no supone ni muchísimo menos que los servicios públicos no lo sean, lo que se menciona en este punto está relacionado con la concepción que las mujeres podrían tener en una situación de este tipo. Se debe tener en cuenta la necesidad de adaptarse a las mujeres que son atendidas, a cómo se encuentran al llegar al servicio de orientación y en muchas ocasiones llegan con miedo y reticencia a hablar de lo ocurrido, por lo que su concepción es muy importante y necesaria, no teniendo esto nada que

ver con qué servicio puede ser mejor o peor, si no con la necesidad que la mujer percibe en ese momento.

También, a lo largo del máster han sido muchos los psicopedagogos, orientadores sociolaborales, los que han querido compartir sus experiencias y su trabajo con los alumnos del Máster, realizando visitas e invitaciones a conocer sus centros, gran parte de ellos del Tercer Sector. Por ello mismo parece muy interesante dar el enfoque del Tercer Sector al presente trabajo.

Por último, en Castilla y León existe un modelo de intervención en materia de violencia de género que es el Modelo “Objetivo Violencia Cero”, este modelo se está desarrollando en estos momentos en los servicios públicos de Castilla y León, desde él se gestionan algunos trámites, por lo que no puede ser olvidado de cara a la propuesta.

PERFIL PREDOMINANTE OBTENIDO TRAS LA FASE DE INVESTIGACIÓN

Por lo que refiere al perfil predominante en estos momentos en materia de violencia de género en Valladolid y que se conozca a través del presente estudio, podemos concluir lo siguiente:

Tabla N°2.17: Perfil de mujer víctima de violencia de género en Valladolid.

Problemática del perfil y provincia	Violencia de género en Valladolid
Edad del perfil	Mujer de 40 años
Nacionalidad del perfil	Mujer de nacionalidad española
Situación familiar del perfil	Mujer con hijos
Nivel de formación del perfil	Entorno al 25% tiene estudios de ciclo formativo, bachillerato y universitarios
Nivel de experiencia laboral del perfil	Requieren de orientación laboral situación de desempleo

Elaboración propia a partir de los datos extraídos especialmente de ADAVASYMT y Cruz Roja Valladolid.

Se puede concluir la necesidad de trabajar varios aspectos en la propuesta, en primer lugar, el nivel formativo, y es que en general un nivel bajo de formación puede generar mayor exclusión social, y en este estudio se demuestra que gran parte de las mujeres tienen unos estudios de graduado en ESO, como máximo, y no llega al 50% en ninguna entidad el índice de mujeres con estudios superiores. También se tendrá que considerar la importancia de atender las

necesidades familiares, que no son directamente competencia de un profesional sociolaboral, pero sí influye en la situación de la mujer.

Se puede, por tanto, apuntar que la propuesta tiene que apoyarse en varios enfoques: la atención psicológica, la atención jurídica, la atención sociolaboral; y en particular en esta se tendrá que trabajar elementos como: las habilidades sociales, las habilidades laborales, la orientación para la formación, la orientación para la búsqueda de empleo, el uso de las tecnologías para la búsqueda y la intermediación laboral. Todo ello desde un enfoque interdisciplinar y teniendo en cuenta en todo momento las necesidades de la persona en particular, del grupo si se trabaja en grupo, las expectativas de las personas destinatarias del itinerario y sus capacidades y competencias.

Estas claves serán trasladadas a la propuesta de intervención, junto a la importancia de trabajar desde las nuevas tecnologías para la búsqueda del empleo, como se destaca en el dispositivo LUA.

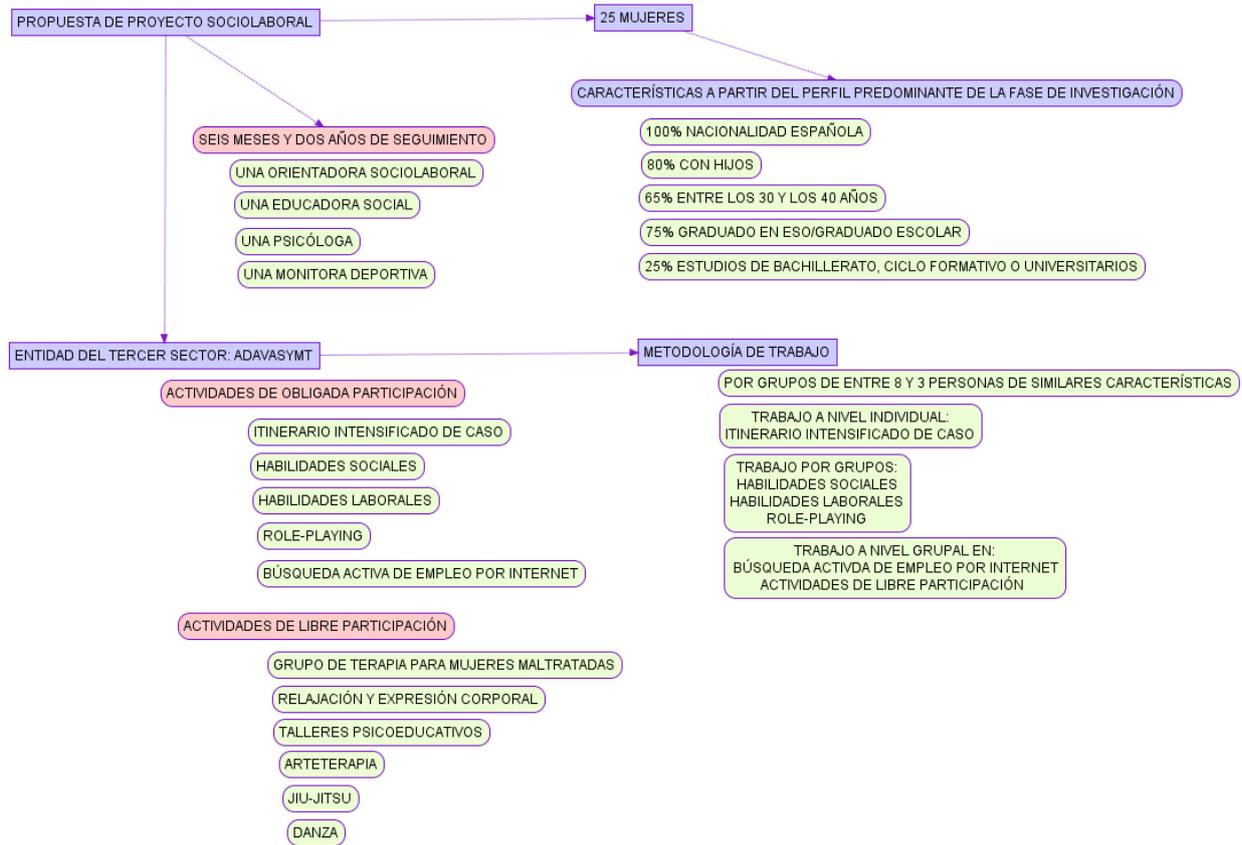
Tampoco se pueden olvidar las otras estrategias que se transmiten desde entidades como Albor o Proyecto Hombre de realizar un trabajo interdisciplinar, apoyando las habilidades y competencias de la persona desde diferentes disciplinas.

Finalmente, añadir que las sinergias entre las entidades y los profesionales son clave para un eficiente trabajo.

3. FASE DE INTERVENCIÓN

La siguiente propuesta de intervención está diseñada para trabajar en la entidad del Tercer Sector ADAVASYMT de Valladolid una propuesta de proyecto sociolaboral, con un conjunto de 25 mujeres.

Figura N°3.1: Esquema de la propuesta de intervención.



Producción propia.

El perfil profesional de la propuesta es femenino por tres causas: en primer lugar, con esta propuesta se reivindica el papel de la mujer trabajadora, por lo cual parece digno mostrarlo de dicha manera; en segundo lugar, la autora del presente Trabajo de Fin de Máster es una mujer; y, en tercer lugar, como se indica en una de las entidades de la investigación, muchas veces las mujeres que han sido maltratadas se sienten más cómodas trabajando con otras mujeres.

La propuesta está centrada para desarrollarse en el Tercer Sector, no obstante, tiene en cuenta el modelo de atención “Objetivo Violencia Cero” de Castilla y León, principalmente sus objetivos y directrices.

Este proyecto estaría financiado por la Obra Social “La Caixa”, con un presupuesto de 38898€.

Por último, la propuesta está desarrollada a lo largo de una serie de fases, las fases propias de la orientación laboral, como se verá en la propuesta desarrollada. Toda esta propuesta será evaluada cualitativa y cuantitativamente, y contendrá una fase de seguimiento.

La propuesta de intervención tiene en cuenta algunos aspectos que ya se trabajan en la entidad como los Grupos de Terapia para Mujeres Maltratadas y los talleres psicoeducativos. Otras cuestiones han sido adaptadas a la iniciativa, como el horario de la entidad.

Por otro lado, puesto que se inició la fase de investigación a finales del año 2016, algunos trabajos del Máster en Psicopedagogía de la autora han sido desarrollados en materia de violencia de género, para adquirir mayores conocimientos para el presente Trabajo de Fin de Máster. Algunas asignaturas donde ha trabajado específicamente la dimensión sociolaboral con este colectivo son ‘La inserción social y laboral de personas con necesidades específicas’ y ‘Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociolaborales’. Además, el periodo de prácticas de la autora se ha desarrollado en la Unidad de Igualdad del Secretariado de Asuntos Sociales de la Universidad de Valladolid, lo que ha llevado a adquirir conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

PRESUPUESTO

En el plano hipotético, para el desarrollo de esta propuesta de intervención se pide financiación a el Fondo Social Europeo, a la Obra Social “La Caixa”, a la Diputación Provincial de Valladolid, al Ayuntamiento de Valladolid y se solicita la subvención del programa de Formación Profesional Específica con compromiso de contratación (2016-2017). Del mismo modo, en el terreno hipotético también, la financiación finalmente para el presente proyecto, proviene de la Obra Social de “La Caixa”, por lo que se sigue el proceso temporal anteriormente expresado.

A continuación, se expone una tabla con materiales y personal necesarios, y con el presupuesto final cerrado:

Tabla N°3.1: Presupuesto de la propuesta.

PERSONAL O ELEMENTO A PRESUPUESTAR		CANTIDAD A PAGAR POR ADAVASYMT	TOTAL
PROFESIONALES			32448€
ORIENTADORA SOCIOLABORAL	37 horas a la semana/6 meses	2600€/mes	28080€
	Seguridad social de los 6 primeros meses		
	6 horas a la semana/24 meses siguientes (seguimiento)	520€/mes	
	Seguridad social de los 24 meses de seguimiento		
EDUCADORA SOCIAL	4 horas a la semana/6 meses	286€/mes	1716€
	Seguridad social de 6 meses		
PSICÓLOGA	2 horas a la semana/6 meses	182€/mes	1092€
	Seguridad social de 6 meses		
MONITORA DEPORTIVA	4 horas a la semana/6 meses	260€/mes	1560€
	Seguridad social de 6 meses		
SEGURO DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS DE LA PROPUESTA			2250€
90€ por cada mujer (100€ x 25)			2250€
MATERIAL FUNGIBLE			4200€
(300€ x 6 meses) + (100€ x 24 meses)			4200€
TOTAL DEL PRESUPUESTO			38898€

Producción propia.

Además de lo expresado en la tabla se ha de decir que las salas de las que se haga uso en los centros cívicos, para talleres como danza, jiu-jitsu, actividades de arteterapia, talleres psicoeducativos o acceso a internet desde ordenadores, no son necesarias alquilar. ADAVASYMT en la práctica real hace uso de salas del Centro Cívico del barrio de la Rondilla, en donde se encuentra la entidad, por lo que para la iniciativa presente también se cuenta con dicha posibilidad; ya que como se habló en una de las visitas a la entidad, sí se podría contar con ese servicio.

Otro tipo de gastos referidos al mantenimiento del local de la asociación, como el alquiler, las facturas de agua, de luz, de gas, Internet y otros aspectos, no son incluidos en el presupuesto, ya que son costeados por la entidad al margen de la propuesta.

A nivel de recursos humanos el presupuesto ha sido elaborado teniendo en consideración las tablas salariales actualizadas de los convenios colectivos, especialmente, el convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 y el III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. También se ha tenido en cuenta el Estatuto de Trabajadores. Y por supuesto, se ha respetado los convenios y el Salario Mínimo

Interprofesional, incluso los salarios para el presente trabajo son superiores al mínimo exigido en los convenios. Y de cara al pago a la Seguridad Social por empleado desde la empresa se ha considerado las Bases de Cotización Contingencias Comunes y el Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

La entidad además cuenta con personal del derecho, de la psicología y del trabajo social. Dicho personal no está integrado en el presupuesto, ya que aquellos recursos ajenos a la iniciativa no generan coste para la propuesta, aunque sí generen servicios. Así pues, dichos servicios no son dependientes del proyecto, ni viceversa.

MODELO DE ATENCIÓN “OBJETIVO VIOLENCIA CERO” DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Tal y como se dice en la Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del Modelo de Atención Integral a las víctimas de Violencia de Género (2015), *“el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en el apartado 1 de su artículo 14 prohíbe expresamente la discriminación de género, y en el apartado 2 exige a los poderes públicos de la Comunidad garantizar la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y dedicando mayor apoyo a los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género”*.

En Castilla y León se aplica el reciente modelo de atención ‘Objetivo Modelo Cero’. Dicho modelo está diseñado para que sean agentes y colaboradores del modelo de atención, acogiéndose a sus fines, objetivos, principios rectores y directrices, tanto las Administraciones Públicas de Castilla y León, agentes del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública, administraciones, organismos y entidades públicas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, órganos judiciales, Ministerio Fiscal, Universidades, entidades privadas que tengan entre sus fines la atención a las víctimas de violencia de género que desarrollen alguna de las prestaciones que se recogen en el catálogo de servicios sociales de Castilla y León aprobado por Decreto 58/2014, de 11 de diciembre.

En esta línea, y en cuanto a la Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del Modelo de Atención Integral a las víctimas de Violencia de Género (2015), se señala que: *“La necesidad de coordinación institucional para dar respuesta personalizada a las víctimas de violencia de género fue objeto de análisis por la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA), cuyo informe aprueba el Gobierno de la Nación en junio de 2013.*

No obstante, tal y como se ha hablado a lo largo de la fase de investigación con alguna entidad, este modelo reciente de momento se está aplicando, sobre todo, a nivel de Servicios Sociales y Administración Pública, ya que es en estas esferas donde más desarrollado hasta el momento el modelo de atención. Asimismo, el modelo de atención “Objetivo Violencia Cero” pretende que todos los agentes y colaboradores implicados compartan la información entre ellos. Este punto

no es fácil de alcanzar, tal y como comentan algunas trabajadoras del Tercer Sector en la fase de investigación, puesto que la información que se recopila no siempre es susceptible de ser compartida. Además, las entidades del Tercer Sector persiguen ayudar a las mujeres, al ritmo que estas necesiten, lo que se traduce en ayuda a partir de la información que estas mujeres ofrecen y comparten con las entidades. No siempre están a favor de compartir toda la información, y es que muchas mujeres, como cuentan en esta fase de investigación, acuden a entidades del Tercer Sector por la sensación de anonimato y confidencialidad, buscando la seguridad de que pueden contar lo sucedido y vivido, sin que esos datos sean compartidos. Por ello se ha tomado la decisión de centrar la propuesta en el Tercer Sector, ya que ha parecido muy interesante la opción de trabajar desde líneas de trabajo del Tercer Sector, manteniendo esa confidencialidad de las mujeres y la cercanía que buscan.

Sin embargo, no se puede dejar en el olvido que algunos trámites, como las prestaciones económicas se realizan a partir del sistema público. En este caso, al tratarse de un Trabajo de Fin de Máster de área sociolaboral, las prestaciones económicas no interfieren directamente, pero sí interesa saber los beneficios que las empresas pueden percibir a la hora de contratar a una víctima de violencia de género. Dichos trámites como la contratación de una mujer víctima y la percepción de bonificación se realizan a través del sistema público. Por ello mismo, aunque la propuesta está centrada en el Tercer Sector, no se deja al margen a la Administración Pública y a los Servicios Sociales, que desde los Centros de Atención Social facilitan los trámites, que desde el Tercer Sector no se pueden llevar a cabo.

Por otro lado, se va a trabajar desde la filosofía del Tercer Sector, un amplio sector de trabajo sociolaboral, desde la educación no formal, y gran área profesional para los orientadores sociolaborales. No obstante, también se van a tener muy en consideración los objetivos y principios del modelo de atención “Objetivo Violencia Cero”, ya que finalmente, continúa siendo el modelo de atención al que acogerse en la Comunidad de Castilla y León.

Algunos de los principios rectores del funcionamiento del modelo de atención los siguientes:

- *“Proactividad. En el modelo de atención es especialmente significativa la actuación y sensibilidad de los profesionales para la detección de las situaciones de maltrato, con el fin de ofrecer apoyo y atención lo antes posible.*
- *Atención integral y centrada en la persona. Parte del reconocimiento global de la persona y la apuesta por que los apoyos prestados favorezcan su autonomía. El objetivo no es sólo individualizar la atención sino apoyar a la persona para que ella misma*

pueda seguir, en la medida de sus capacidades y deseos, y con la ayuda necesaria, gestionando su vida y tomando sus decisiones.

- *Trabajo en red. El trabajo en red se sustenta en una colaboración estable y permanente entre profesionales de diferentes organismos con la finalidad de prestar una mejor atención a las mujeres víctimas de violencia de género y optimizar los recursos disponibles.”* Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del Modelo de Atención Integral a las víctimas de Violencia de Género (2015).

Por otro lado, los objetivos del modelo de atención son:

“a) La sensibilización sobre la violencia de género y su prevención, especialmente en el ámbito educativo y en los colectivos más vulnerables.

b) Ofrecer a las personas destinatarias del modelo de atención una respuesta individualizada, unificada, inmediata, integral y profesionalizada, adecuada a sus necesidades de seguridad y autonomía personal, a través de los recursos disponibles, cualquiera que sea su titularidad.

c) La integración social de las personas destinatarias del modelo de atención que les permita autonomía para una vida digna y su plena participación en la vida económica y social de la comunidad.” Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del Modelo de Atención Integral a las víctimas de Violencia de Género (2015).

Respecto a las prestaciones y actuaciones específicas del modelo de atención “Objetivo Violencia Cero” la información se encuentra en las partes sexta, séptima, octava y novena de los anexos del documento de Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del Modelo de Atención Integral a las víctimas de Violencia de Género (2015).

Trabajo y coordinación interdisciplinar

Los agentes que trabajan en materia de violencia de género son: jueces, fiscales, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, Junta de Castilla y León (Sanidad, Servicios Sociales, Educación y otros), asociaciones, Ayuntamientos, Diputaciones, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la ciudadanía.

El profesional de la orientación sociolaboral en dicha propuesta deberá trabajar, al igual que el modelo de atención “Objetivo Violencia Cero” y en beneficio de las mujeres destinatarias, de manera coordinada, a través de un enfoque interdisciplinar con otros trabajadores.

La orientadora sociolaboral tendrá un papel necesario, ya que será quien trabaje las habilidades sociales, laborales, la reafirmación de autoestima y la orientación para el empleo, autoempleo y formación de cada una de las mujeres, con el objetivo de alcanzar su empoderamiento y resiliencia. Dicho de otra manera, será la profesional que persiga la independencia económica de la mujer y el hecho de que pueda salir fortalecida de la situación.

No obstante, este trabajo se debe acompañar de otros pilares fundamentales, el trabajo psicológico, el trabajo sanitario, el trabajo jurídico, la protección social y todo ello se debe hacer de manera coordinada con psicólogos, personal sanitario, abogados, trabajadores sociales y educadores sociales; y teniendo en cuenta, a los Cuerpos y Fuerzas de la Seguridad, a los CEAS, la Administración Pública, los Juzgados y otros profesionales y entidades del Tercer Sector.

Cada profesional va a ser un eslabón clave para prevenir, detectar e intervenir en materia de violencia de género y con las víctimas de violencia de género en Valladolid.

Con algunos profesionales la coordinación va a ser inmediata, ya que en una misma entidad puede haber trabajadores sociales, educadores sociales, psicólogos, abogados y por supuesto, psicopedagogos. Con otros eslabones de la cadena, como los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los Juzgados, el sistema sanitario, los CEAS y la Administración Pública la coordinación se va a llevar a cabo a través de las directrices del modelo de actuación.

Sinergias con el sistema público y Servicios Sociales

La propuesta está diseñada para ser desarrollada en el Tercer Sector por motivos ya explicados a lo largo del documento, sin embargo, hay trámites que se realizan a través de las administraciones públicas. Algunos trámites en la solicitud de prestaciones, subvenciones, etc., para lo cual habrá que recomendar a la mujer víctima contactar con su CEAS y será el profesional del trabajo social quien la ayude en esa materia.

No obstante, los aspectos que más interesan a nivel sociolaboral son los siguientes:

En virtud de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2017), *“la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, procura a las víctimas de la violencia de género una atención integral y multidisciplinar, que comprende, entre otras medidas, aquellas dirigidas a las víctimas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo. Con estas medidas se pretende favorecer su integración*

sociolaboral lo que, a su vez, les proporcionará una independencia económica y personal que les permitirá romper el vínculo con su agresor.

Para ello, el artículo 22 de la citada Ley Orgánica dispone que “en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.”

En cumplimiento de este precepto, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, prevé que estas mujeres, cuando estén inscritas como demandantes de empleo, podrán ser beneficiarias de este programa de inserción sociolaboral, que incluye el siguiente conjunto de medidas de actuación:

- Itinerario de inserción sociolaboral individualizado.*
- Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.*
- Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.*
- Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.*
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.*
- Incentivos para compensar diferencias salariales.*

Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

La gestión de estas medidas corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y a los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de gestión de políticas activas de empleo.”

Desde el Tercer Sector, los orientadores sociolaborales deberán recomendar a las mujeres víctimas de violencia de género que acudan al Servicio Público de Empleo Estatal, y a los órganos o entidades correspondientes de Castilla y León con competencias en materia de gestión de políticas activas de empleo, para facilitar al acceso al programa de inserción sociolaboral. Por otro lado, en esta propuesta se trabajará desde el Tercer Sector a partir de los objetivos del modelo de atención, como en la propuesta se verá.

En el hilo del programa de inserción sociolaboral para las mujeres víctimas de violencia de género, las empresas cuentan con incentivos por la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Por este motivo, aunque se trabaje desde el Tercer Sector no podemos olvidar la relevancia de contar con sinergias con el sistema público, para determinados trámites: *“Los empleadores que contraten indefinidamente a mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la*

cuota empresarial a la Seguridad Social de 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante cuatro años.

En el caso de que se celebren contratos temporales, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

En ambos casos, no será necesario la inscripción de las víctimas de violencia de género como demandantes de empleo, para la aplicación de las bonificaciones”.

Recursos y violencia de género

Algunos de los recursos con los que se cuentan en materia de violencia de género son: la Renta Garantizada de Ciudadanía, el Programa de Intervención Familiar, el servicio del 112, el servicio del 012 para Castilla y León, el servicio del 016 y el del 091, las viviendas individuales, la urgencia social, las Ayudas de Inserción Social, el servicio de traducción, los centros de emergencia, las casas de acogida, apoyo psicológico, asesoramiento jurídico, y las ayudas económicas y sociales.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE VALLADOLID A PARTIR DEL PERFIL OBTENIDO EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN

Fines últimos de la intervención

La misión última que se persigue alcanzar con la siguiente propuesta de intervención es favorecer el alcance de la autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género, destinatarias del proyecto. De esta manera, se persigue la autonomía económica y psicológica, al tiempo en que se busca la adquisición de capacidades para la búsqueda activa y próspera de empleo, y el establecimiento de relaciones sociales saludables, basadas en el equilibrio, el respeto y la armonía.

En la presente propuesta de intervención, la orientación para el empleo y la formación es el canal para el alcance de dicha misión. Acompañando dicha orientación con otra serie de acciones voluntarias.

Cabe decir, que para alcanzar el empoderamiento de la mujer es necesario lograr que esta salga de la situación que vive, de manera fortalecida. De acuerdo a la Junta de Castilla y León (2013) y Pérez, A.M. ante esta problemática se deberá tener en cuenta el impulso del empoderamiento y la resiliencia de las mujeres. La resiliencia responde por la fuerza que permite a la persona resistir al daño que se genera tras una situación determinada, saliendo fortalecida de dicha situación. La palabra resiliencia fue empleada por Boris Cyrulnik y significa: resistencia o elasticidad que ciertos metales ofrecen a doblarse cuando se los presiona; es lo equivalente a lo que en español se llama elasticidad o ductilidad. Salvador, L. (2015) señala que según Grotberg, E.E. (1995) la resiliencia es *“la capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, aprender de ellas, superarlas e inclusive, ser transformados por estas”*. Para Manciaux, M., Vanistendael, S., Lecomte, J., & Cyrulnik, B. (2003) se podría dar la siguiente definición: *“La capacidad de una persona o de un grupo para desarrollarse bien, para seguir proyectándose en el futuro a pesar de los acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas a veces graves”*. Si bien es cierto que el estudio que se ha realizado a nivel de resiliencia es moderno, esta se viene conociendo desde hace tiempo y como matizan Garmezy, N. (1971) y Werner, E.E. (1989) el concepto surgió después de diferentes estudios que se llevaron a cabo con niños que vivenciaron experiencias traumáticas como abandono, maltrato, guerras, pobreza extrema, etc., y estos no sólo no desarrollaban problemas

de salud, ni abuso de drogas o conductas criminales de adultos, sino que tenían un desarrollo y llevaban una vida normales.

Principios y valores de actuación de la intervención

La propuesta está diseñada para desarrollarse en la asociación ADAVASYMT del Tercer Sector, la cual se trata de una entidad socialmente responsable, ya que tiene compromiso social por un colectivo de especial vulnerabilidad, como es el colectivo de mujeres víctimas de maltrato, además del colectivo en su amplitud de víctimas de malos tratos y abusos sexuales. Dicho compromiso persigue la mejora de la situación biopsicosocial de estas mujeres, y particularmente en este trabajo, lo haría a través del asesoramiento sociolaboral.

Además, con dicha propuesta de intervención se busca construir un mayor tejido social a través de las sinergias interinstitucionales. También se aprovechará el capital relacional saludable de las participantes del presente proyecto, para fomentar los posibles beneficios tanto a nivel personal, como social y laboral.

Asimismo, la propuesta responde a las normativas ISO de calidad, buscando la calidad tanto en el trato con las destinatarias de la intervención, como en el diseño de itinerarios y talleres y en la implementación de los mismos, en la evaluación y seguimiento. Siempre preservando un adecuado clima de trabajo entre los diferentes profesionales.

Objetivos de la intervención

Los objetivos de la propuesta de intervención son los siguientes:

- Fomentar la mejora de la situación biopsicosocial de las destinatarias de la intervención.
- Trabajar con las destinatarias las habilidades sociales y laborales.
- Incentivar las acciones formativas para las beneficiarias de la intervención.
- Acentuar los esfuerzos en la orientación laboral.
- Enseñar adecuadas estrategias de búsqueda activa de empleo.

Destinatarias de la propuesta

La propuesta de intervención está diseñada para veinticinco mujeres. Dichas mujeres han de ser usuarias/pacientes de ADAVASYMT en el momento de la incorporación de las mismas a la intervención. Las características de las mujeres han sido elaboradas a partir del perfil predominante obtenido en la fase de investigación, sobre todo

teniendo en cuenta al propio perfil de ADAVASYMT y Cruz Roja. Las características son las siguientes:

Tabla N°3.2: Características de las mujeres destinatarias de la propuesta.

EDAD	<ul style="list-style-type: none"> ▣ 65% entre 30 y 40 años (16 mujeres) ▣ 15% entre 16 y 29 años (4 mujeres) ▣ 15% entre 41 y 50 años (4 mujeres) ▣ 5% entre 50 y 65 años (1 mujer)
NIVEL FORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▣ 25% estudios de bachillerato, formación profesional y universitarios (6 mujeres). <ul style="list-style-type: none"> ● Una de las mujeres tiene estudios universitarios ● Tres tienen estudios de formación profesional ● Dos tienen estudios de bachillerato ▣ 75% graduado en ESO/graduado escolar (19 mujeres)
SITUACIÓN FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> ▣ 80% con hijos (20 mujeres) ▣ 20% sin hijos (5 mujeres)
NACIONALIDAD	Española
PERFILES	<ul style="list-style-type: none"> ● 16 mujeres de nacionalidad española con hijos menores a cargo, entre 30 y 40 años, de las cuales: <ul style="list-style-type: none"> ✕ Una tiene estudios de formación profesional ✕ Una estudios universitarios ✕ Catorce con graduado escolar/graduado en ESO ● 2 mujeres de nacionalidad española con hijos menores a cargo, entre 41 y 50 años, con estudios de formación profesional ● 1 mujer de nacionalidad española con hijo mayor, entre 41 y 50 años, con bachillerato ● 1 mujer de nacionalidad española con hijo menor a cargo, entre 16 y 29 años, con graduado en ESO ● 4 mujeres de nacionalidad española sin hijos, entre 16 y 29 años, con graduado en ESO ● 1 mujer de nacionalidad española sin hijos, entre 50 y 65 años, con bachillerato

Producción propia.

Para participar en la propuesta son necesarias tres condiciones: estar en situación de desempleo, estar en proceso de búsqueda de empleo y estar inscrita como demandante de empleo en el ECyL.

Temporalidad de la propuesta

La propuesta está creada para desarrollar un proyecto sociolaboral en un periodo de seis meses, con una fase de seguimiento de dos años. Lo que haría un total de dos años y medio desde el comienzo del proyecto hasta el final del seguimiento.

Etapas previas y posteriores a la implementación de la propuesta, y financiación del proyecto

- La financiación para el presente proyecto sociolaboral va a provenir a la Obra Social de “La Caixa”. De acuerdo a las bases de la convocatoria, en abril del año 2017 se realiza la solicitud de la ayuda económica de la Obra Social de “La Caixa” para la inserción sociolaboral.
- Siguiendo los plazos de resolución de la convocatoria, en la segunda quincena de julio del 2017 se concede la ayuda económica a la entidad ADAVASYMT.
- El proyecto sociolaboral tiene comienzo el día 1 de marzo del año 2018.
- El proyecto finaliza el 31 de agosto del año 2018.
- La fase de seguimiento comienza el 1 de septiembre del año 2018, prolongándose hasta el día 1 de septiembre del año 2020.

El proyecto previamente a ser implementado es debidamente organizado, y se puede explicar a través de varias fases. Las fases de la orientación sociolaboral son las a continuación mencionadas: fase de captación, fase de acogida, fase de diagnóstico, fase de diseño del itinerario, fase de desarrollo del itinerario, fase de evaluación, fase de inserción sociolaboral, y finalmente, fase de seguimiento.

Figura N°3.2: Fases de la orientación sociolaboral.



Producción propia.

Estas fases son las que se trabajaron con profundidad durante las asignaturas de ‘Itinerario de inclusión sociolaboral’, ‘Intervención en la formación permanente y desarrollo profesional’ y en ‘Redes de información y apoyo sociolaboral’.

Fase de captación

Una vez se ha concedido la ayuda económica de la Obra Social de “La Caixa” que va a permitir financiar el proyecto, durante el mes de diciembre del año 2017 se lleva a cabo la fase de captación, para la incorporación de las beneficiarias del proyecto al mismo.

La fase de captación se llevará a cabo a través de la base de datos de la entidad consultando qué mujeres atendidas por la entidad están en situación de desempleo en diciembre del año 2017, y tras la consulta, se inicia por parte de la profesional sociolaboral la toma de contacto con las mujeres que son atendidas y están en situación de desempleo, respondiendo a los siguientes puntos:

- a) Ser atendida o haber sido atendida por ADAVASYMT, o en su caso, estar en registradas en la base de datos por solicitud de servicios y/o recursos.
- b) Estar en situación de desempleo actualmente.
- c) Estar inscrita en el ECyL como demandante de empleo.

Tras la toma de contacto, se les informará que será un requisito que estén en proceso de búsqueda activa de empleo en el momento de iniciar el proyecto.

Tras la fase de captación, se incorporan al proyecto las 25 mujeres que, cumpliendo los requisitos desean participar en el proyecto de manera voluntaria.

Fase de acogida

En la fase de acogida, las veinticinco mujeres que van a formar parte del proyecto son debidamente divididas en cuatro grupos, los cuales están identificados en unas líneas más adelante. Estos grupos son elaborados teniendo en cuenta que las integrantes de los grupos tengan semejantes características: edad, situación familiar, nivel formativo, entre otras cuestiones. La profesional sociolaboral que dirija el proyecto sociolaboral va a ser la gestora de caso de cada una de las mujeres durante la propuesta. Entre las competencias de la gestora de caso estará establecer comunicación con otros profesionales de la entidad, si fuera preciso, como también coordinarse con otros servicios que atienden a dichas mujeres y, además, ser el referente para las beneficiarias a lo largo del proceso.

Tras la división de los cuatro grupos, en el mes de enero del año 2018 la psicopedagoga procede a citar de manera individual a cada una de las mujeres, para comenzar a mantener una relación más cercana en el proceso. Por ello, en esta fase se llevarán a cabo un promedio de dos entrevistas con cada una de las beneficiarias a modo individual.

A modo de explicación de cómo podría ser el procedimiento para una primera entrevista, se ofrece el ANEXO 6, donde se muestran unas breves pautas y posibles áreas de preguntas, y también un posible cuadro a cumplimentar para obtener mayor información. Estos contenidos se trabajaron en asignaturas como 'Itinerarios de inclusión sociolaboral' y 'Evaluación y diagnóstico psicopedagógico'.

En las dos entrevistas se explica a cada una de las mujeres qué es ADAVASYMT, qué asistencia ofrece la entidad, qué recursos pueden solicitar y de qué servicios pueden disfrutar. Se explicará en qué consiste el proyecto, qué contenidos van a ser trabajados y qué objetivos generales persigue el proyecto.

Tras llevar a cabo la toma de contacto con cada una de estas mujeres a lo largo de la fase de acogida, las concreciones y explicaciones, se procederá a la firma del contrato de compromiso.

En este contrato se incorporarán unas cláusulas con las que se debe comprometer la usuaria.

Tabla N°3.3: Contrato de compromiso.

- a) Asistir al 60% de las sesiones de Habilidades sociales, Habilidades laborales y role-playing a lo largo de todo el proyecto. El 40% máximo permitido de faltas deberá ser debidamente justificado.
- b) Participar en el 50% de las sesiones de búsqueda activa de empleo por Internet, de los viernes, a lo largo de todo el proyecto. El 50% máximo permitido de faltas deberá ser debidamente justificado.
- c) Acudir a algún centro cívico, que tenga convenio con ADAVASYMT para la posibilidad de hacer uso de sus ordenadores e Internet, al menos, dos horas a la semana, a mayores de las sesiones de los viernes, para realizar búsqueda activa de empleo por Internet. Esto deberá ser demostrado, bien llamando posteriormente a los centros cívicos o solicitando a estos que remitan la información.
- d) Acudir al 80% de las sesiones individuales de itinerario intensificado con la psicopedagoga/orientadora sociolaboral. El 20% máximo permitido de faltas deberá ser debidamente justificado, y se deberá avisar de la no asistencia con el suficiente tiempo para poder reorganizar las sesiones; no obstante, en casos de urgencia, con ser justificado posteriormente, será válido (ejemplos: causas de salud, causas familiares, etc.).
- e) Realizar a la semana, al menos dos autocandidaturas en empresas, organismos, entidades, etc., y demostrarlo debidamente.
- f) Enviar el CV por correo electrónico a empresas, organismos, entidades, etc., al menos, en dos ocasiones a la semana y demostrarlo debidamente.
- g) Asistir a un mínimo del 70% de las entrevistas a las que sean citadas durante el proyecto, debiéndolo demostrar de manera adecuada al profesional sociolaboral. Y justificar la no asistencia al 30% máximo permitido de faltas.

Además, para aquellas mujeres que opten a alguna de las acciones voluntarias, las cláusulas serán las siguientes:

- h) Acudir al menos al 50% de las sesiones de la actividad a lo largo del proyecto.

- i) Notificar debidamente la baja en la actividad, para poder ofertar a otra persona el acceso a la misma.

En el supuesto caso de que se falte a alguna de las acciones mencionadas, se deberá justificar debidamente. Tanto si la ausencia no es justificada, como si la falta es superior a la establecida, se deberá recuperar el trabajo con esa mujer en concreto a partir del itinerario intensificado.

Las otras cláusulas que incorpora el contrato de compromiso son:

- a) Estar inscrita como demandante de empleo en el ECyl.
- b) Presentar al gestor de caso de manera semanal o mensual las pruebas precisas de las autocandidaturas realizadas, correos electrónicos de búsqueda de empleo enviados, entrevistas hechas, horas de búsqueda activa de empleo por internet, y cualquier otra acción de búsqueda de empleo que se haya fijado entre el gestor de caso y la persona en específico.

Producción propia.

Estos aspectos mencionados pueden ser considerados indicadores a evaluar.

Los objetivos de dicha fase de acogida son:

- Establecer relación con cada una de las usuarias a modo individual. Esta relación ha de basarse a lo largo del proyecto en una colaboración mutua y se logrará a través de un clima empático y asertivo.
- Establecer los canales para comenzar a canalizar adecuadamente las necesidades, intereses y expectativas de cada una de las destinatarias de la propuesta, fomentando a la generación de la capacidad de analizar y actuar con claridad a partir de la propia toma de decisiones.
- Recoger datos con el propósito de que en las siguientes entrevistas se pueda conocer la situación problema de cada una de las mujeres, y así iniciar el itinerario intensificado de caso.

Fase de diagnóstico

Durante este periodo, para el cual se estima un mes (del uno de febrero al 28 de febrero), se realizan pruebas diagnósticas de manera individual a las diferentes mujeres y también test de motivación. El objetivo de realizar las pruebas y test es conocer el perfil de cada una de las mujeres. Dicho perfil y sus características ayudarán a generar el itinerario.

En esta fase la profesional sociolaboral entrevistará a las veinticinco mujeres en tres diferentes ocasiones.

- a) En una primera entrevista, se pregunta por las expectativas que tiene la mujer.

- b) En una segunda entrevista, se le pasará a cada una de las mujeres unas pruebas diagnósticas con el objetivo de valorar su autoestima, su autoconocimiento, su asertividad, y sus habilidades sociales.
- c) En la tercera entrevista se va a iniciar el proceso de valoración del nivel de empleabilidad de cada una de las mujeres, a través de un proceso de balance de competencias, que se irá desarrollando a lo largo del proyecto. Y se realizará un test de motivación.

El Balance de Competencias es un instrumento de orientación que ayuda a la persona a tomar conciencia de sí misma y de sus competencias derivadas de su formación inicial y continua a lo largo de su vida, para elaborar su propio proyecto personal y profesional (Observal, 2017).

Finalmente, y tras las tres entrevistas personalizadas, de manera consensuada y conjunta, cada una de las mujeres establece con la gestora de caso, mínimo tres objetivos y máximo cinco, que se quieren conseguir durante el desarrollo del proyecto.

La materia de diagnóstico se impartió en la asignatura de ‘Evaluación y diagnóstico psicopedagógico’ donde se aprendió qué proceso de evaluación se debe seguir.

Tabla N°3.4: Cronograma de la fase de preparación del proyecto.

	Diciembre 2017	Enero 2018	Febrero 2018
Fase de captación			
Fase de acogida			
Fase de diagnóstico			

Producción propia.

Fase de diseño y desarrollo del itinerario/proyecto

Tras toda la información recopilada anteriormente, se diseñará el itinerario individualizado intensificado para cada una de las veinticinco mujeres.

Tras las tres fases previas comienza el proyecto propiamente dicho. El desarrollo del proyecto tendrá una duración de seis meses, comenzando el día uno del mes de marzo del año 2018 y finalizando el día 31 de agosto del año 2018. Los conocimientos de la fase de diseño y desarrollo han sido trabajados en las asignaturas de ‘La intervención psicopedagógica’ y en ‘Orientación y asesoramiento psicopedagógico’.

Tabla N°3.5: Cronograma de las acciones del proyecto.

	Mar.	Ab.	May.	Ju.	Ju.	Ag.	Seguim.
Itinerario individualizado de caso							
Habilidades sociales							
Habilidades laborales							
Role-playing							
Búsqueda activa de empleo por Internet							
Jiu-jitsu							
Danza							
Relajación y expresión corporal							
Talleres psicoeducativos							
Arteterapia							
Grupo de Terapia para Mujeres Maltratadas							

Producción propia.

Durante el seguimiento del proyecto se trabajarán los beneficios, progresos, resistencias, etc., en cuanto a la búsqueda activa de empleo, a través de los recursos y estrategias ofrecidos, y en cuanto a las acciones formativas.

Metodología de trabajo

A lo largo de este proyecto, y durante los seis meses estimados para el mismo, se van a trabajar las áreas: social, personal y psicológica, laboral y formativa de las mujeres participantes, de manera grupal, y a través de un Plan/Itinerario Individualizado de caso, que

responderá a las necesidades particulares de cada una. De este modo, con la presente propuesta se trabaja desde una perspectiva individualizada y también colectiva.

Para lograr el trabajo grupal de la manera más exitosa posible se han creado grupos pequeños, entre tres y ocho personas para trabajar en los talleres y sesiones grupales. El fin de esta metodología es generar una sensación de grupo y de cercanía, entre personas de semejantes características, y al mismo tiempo, trabajar las necesidades particulares de cada mujer, sin perder la intensidad de la labor.

A continuación, los grupos para la propuesta:

Tabla N°3.6: Agrupaciones de las mujeres para los diferentes grupos de trabajo.

GRUPO 1 (8 MUJERES)	<ul style="list-style-type: none"> ● 8 mujeres de nacionalidad española con hijos menores a cargo, entre 30 y 40 años, de las cuales: <ul style="list-style-type: none"> ✗ Una tiene estudios de formación profesional ✗ Siete tienen graduado escolar/graduado en ESO
GRUPO 2 (8 MUJERES)	<ul style="list-style-type: none"> ● 8 mujeres de nacionalidad española con hijos menores a cargo, entre 30 y 40 años, de las cuales: <ul style="list-style-type: none"> ✗ Una tiene estudios universitarios ✗ Siete tienen graduado escolar/graduado en ESO
GRUPO 3 (3 MUJERES)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2 mujeres de nacionalidad española con hijos menores a cargo, entre 41 y 50 años, con estudios de formación profesional ● 1 mujer de nacionalidad española con hijo menor a cargo, entre 16 y 29 años, con graduado en ESO
GRUPO 4 (6 MUJERES)	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 mujer de nacionalidad española con hijo mayor, entre 41 y 50 años, con bachillerato ● 4 mujeres de nacionalidad española sin hijos, entre 16 y 29 años, con graduado en ESO ● 1 mujer de nacionalidad española sin hijos, entre 50 y 65 años, con bachillerato

Producción propia.

La propuesta de intervención diseñada trabaja desde dos vertientes: la sociolaboral, y la compuesta por actividades de libre inscripción y realización. Las actividades puramente sociolaborales están planteadas para ser trabajadas por parte de la figura del orientador sociolaboral. Las actividades de libre inscripción y realización están esbozadas para que los profesionales que las gestionen sean profesionales de la psicología, de la educación social, profesionales deportivos y desde el acompañamiento de profesionales del trabajo social. La trabajadora social que realizará el acompañamiento a lo largo del proyecto no está incluida en el presupuesto de la propuesta, puesto que es una profesional con la que cuenta la propia entidad al margen de esta iniciativa sociolaboral.

En el presente trabajo se entiende que no se puede imponer la realización de determinadas actividades a las mujeres, ya que el fin último de la propuesta es el empoderamiento de las

mismas, es decir, su autonomía, la capacidad de tomar sus propias decisiones. Por otro lado, se ha querido respetar el ritmo de las mujeres víctimas de violencia de género a la hora de plantear la presente propuesta de intervención.

A continuación, se expone un horario de las actividades a nivel semanal. Y se explica la relevancia de cada una de las actividades. El horario ha planteado las acciones obligatorias, excepto el itinerario individualizado, en horario de mañana, para poder compatibilizar la vida familiar con la búsqueda activa de empleo.

Tabla N°3.7: Cronograma de actividades de la propuesta.

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
9:00	Itinerario individualizado (M.1)	Itinerario individualizado (M.6)	Itinerario individualizado (M.11)	Itinerario individualizado (M.16)	Itinerario individualizado (M.21)
10:00	Habilidades sociales (G.1)	Habilidades sociales (G.2)	Habilidades sociales (G.3)	Habilidades sociales (G.4)	Búsqueda activa de empleo por Internet (T)
11:00	Habilidades laborales (G.1)	Habilidades laborales (G.2)	Habilidades laborales (G.3)	Habilidades laborales (G.4)	Arteterapia/ Grupo de Terapia para Mujeres Maltratadas (T)
12:00	Role-playing (G.1)	Role-playing (G.2)	Role-playing (G.3)	Role-playing (G.4)	Jiu-jitsu (T)
13:00	Itinerario individualizado (M.2)	Itinerario individualizado (M.7)	Itinerario individualizado (M.12)	Itinerario individualizado (M.17)	Itinerario individualizado (M.22)
14:00	Itinerario individualizado (M.3)	Itinerario individualizado (M.8)	Itinerario individualizado (M.13)	Itinerario individualizado (M.18)	Itinerario individualizado (M.23)
16:00	Itinerario individualizado (M.4)	Itinerario individualizado (M.9)	Itinerario individualizado (M.14)	Itinerario individualizado (M.19)	Itinerario individualizado (M.24)
17:00	Itinerario individualizado (M.5)	Itinerario individualizado (M.10)	Itinerario individualizado (M.15)	Itinerario individualizado (M.20)	Itinerario individualizado (M.25)
18:00	Danza (T)	Relajación y expresión corporal (T)	Jiu-jitsu (T)	Relajación y expresión corporal (T)	Danza (T)
19:00			Talleres psicoeducativos (T)		

Producción propia.

Leyenda:

- G.1.: Grupo 1
- G.2.: Grupo 2
- G.3.: Grupo 3

- **G.4.:** Grupo 4
- **T:** Total
- **M.** (en el itinerario individualizado): Número de la mujer, de entre las 25 destinatarias de la propuesta

Tabla N°3.8: Actividades, de la propuesta sociolaboral, obligatorias y de libre inscripción y realización.

Actividades obligatorias (a realizar en grupos)	Actividades de libre inscripción y realización
<ul style="list-style-type: none"> ■ Habilidades sociales ■ Habilidades laborales ■ Role-playing ■ Itinerario individualizado ■ Búsqueda activa de empleo por Internet 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arteterapia (una vez cada dos semanas) ■ Grupo de Terapia para Mujeres Maltratadas (una vez cada dos semanas) ■ Jiu-jitsu ■ Danza ■ Relajación y expresión corporal ■ Talleres psicoeducativos

Producción propia.

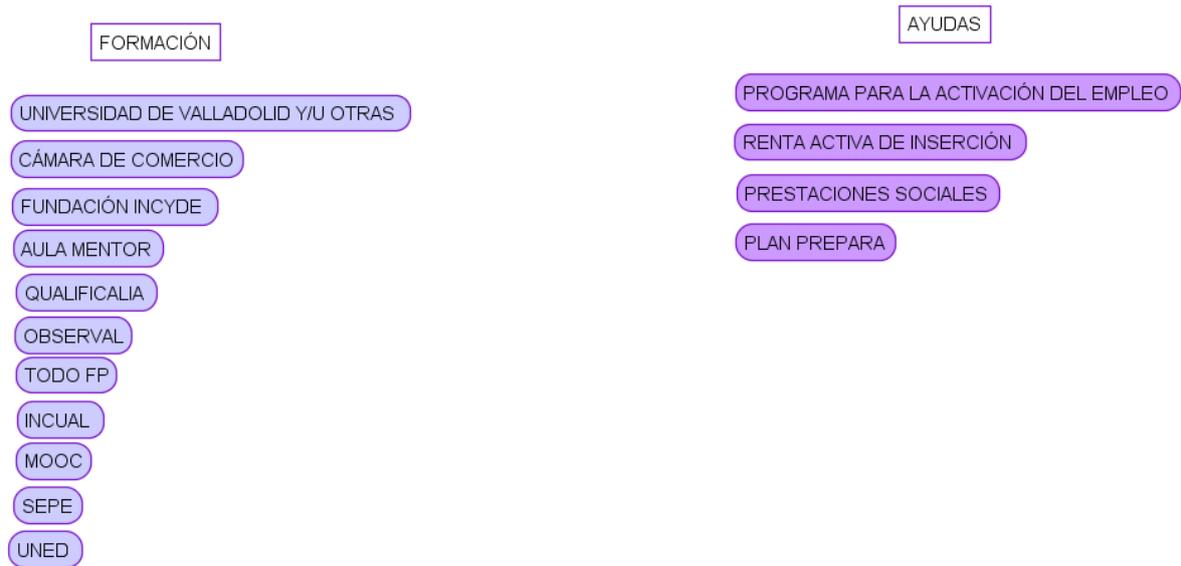
Las acciones de arteterapia y el Grupo de Terapia para Mujeres Maltratadas se alternan semanalmente.

ACTIVIDADES DE OBLIGADA PARTICIPACIÓN

Servirán los recursos expuestos en el siguiente esquema como útiles recursos para la orientación a nivel de empleo, de autoempleo, de formación y otros aspectos como ayudas, subvenciones y otros organismos. En el apartado de juventud, además, está incluido el Sistema de Garantía Juvenil, para todas aquellas mujeres que cumplen los requisitos del sistema y puedan solicitar la inscripción, con el objetivo de obtener más facilidades a la hora de acceder a un empleo o acción formativa, e información.

Figura N°3.3: Posibles recursos útiles para la orientación sociolaboral.





Producción propia.

Otros recursos que el profesional sociolaboral debe conocer en su trabajo en materia de empleo y violencia de género se encuentran en el ANEXO 2, como se dijo ya anteriormente.

Todas las actividades del bloque de obligada realización son implementadas por la orientadora sociolaboral, como gestora de caso.

▣ ITINERARIO INDIVIDUALIZADO DE CASO

El itinerario individualizado de caso con cada una de las mujeres consistirá en un proceso individual que coordinará la gestora de caso con el objeto de plantear objetivos a corto, a medio y a largo plazo, de los que surgirán posibles acciones a llevar a cabo. Dichas acciones serán implementadas a través de una técnica y evaluada por medio de un ítem. Tanto los objetivos como las propuestas se plantearán de manera conjunta con la beneficiaria, dando voz y sentido a sus necesidades e intereses.

El itinerario se planteará teniendo en cuenta las variables estudiadas y mencionadas en la fase de acogida y de diagnóstico, teniendo también en cuenta diferentes aspectos como: el estudio de la empleabilidad de la mujer (acción realizada por medio del Balance de Competencias), acciones formativas cursadas previamente, preferencias formativas, experiencia laboral y anhelos laborales.

Algunas tablas que se pueden seguir para el proceso son estas, las cuales cuentan con algunos ejemplos hipotéticos:

Tabla N°3.8: Ejemplo de objetivos a corto, medio y largo plazo.

	OBJETIVOS		
	A CORTO PLAZO	A MEDIO PLAZO	A LARGO PLAZO
A NIVEL PERSONAL Y PSICOLÓGICO	Cuidar su cuerpo y entrar en contacto con otras personas		
A NIVEL SOCIAL Y FAMILIAR		Tomar la iniciativa de acercarse a su entorno, con menos introversión	
A NIVEL FORMATIVO	Adquirir una acreditación que permita trabajar en el sector de la cocina		
A NIVEL LABORAL			Conocer las herramientas para comercializar sus productos

Producción propia.

Tabla N°3.9: Ejemplos de propuestas a corto, medio y largo plazo.

		A CORTO PLAZO	A MEDIO PLAZO	A LARGO PLAZO
Propuestas	A NIVEL PERSONAL Y PSICOLÓGICO	Salir a hacer más deporte		
	A NIVEL SOCIAL		Proponer nuevos planes e iniciativas con sus amigos	
	A NIVEL FAMILIAR			
	A NIVEL FORMATIVO	Certificado de profesionalidad		
	A NIVEL LABORAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO			
	A NIVEL LABORAL PARA EL EMPLEO POR CUENTA PROPIA			Abrir un negocio propio

Producción propia.

Tabla N°3.10: Ejemplo de aspectos a mejorar a corto, medio y largo plazo.

ASPECTO A MEJORAR	OBJETIVO	TÉCNICA/METODOLOGÍA	ÍTEM A VALORAR
Introversión	Proponer más planes a sus amigos	Proponer más planes a sus amigos	Número de veces a la semana que habla y/o ve a sus amigos

Producción propia.

Para llevar a cabo este itinerario se realizarán acciones como, entrevistas individuales con la gestora de caso, donde se abordarán aspectos como:

- a. Informar a cada una de las beneficiarias del proyecto de las diferentes opciones formativas a las cuales puede optar en función de su nivel formativo, teniendo en cuenta su experiencia laboral, formación previa e intereses.
- b. Ofertar una serie de acciones formativas que tal y como establece el Observatorio de las Ocupaciones en estos momentos tienen salida profesional, o acciones formativas relacionadas con las actividades llevadas a cabo en esta iniciativa, como las deportivas. (ANEXO 7)
- c. Dar la importancia suficiente a la formación, para que cada mujer participe en al menos en una opción formativa de las ofertadas, o cualquier otra. El impacto y beneficio de dicha formación será evaluado en el seguimiento del proyecto.
- d. Facilitación de prácticas en empresa, como parte del currículum formativo de la oferta en la que se matricule la persona.
- e. Recomendación de acreditar las competencias en aquellos casos donde la mujer tenga una experiencia laboral demostrable por medio de recursos como la vida laboral.
- f. Preparación del curriculum Europass y la carta de presentación.
- g. Definición del objetivo profesional con cada una de las mujeres, y redacción de la carta de motivación.
- h. Preparación de entrevista de trabajo.
- i. Apoyo en la búsqueda activa de empleo.
- j. Fomento del espíritu emprendedor, para la posible acción emprendedora de cada una de las mujeres.
- k. Estudio de los nodos de cada una de las mujeres con el objetivo de ir mejorando y ampliando el mismo a lo largo de proyecto.
- l. Estudio DAFO de la beneficiaria, para fomentar el progreso y evolución a partir de sus potencialidades, tratando de aminorar las debilidades, como si de un campo de fuerza se tratase.
- m. Además, en aquellos casos en los que sea posible trabajar con los familiares que representan vínculos saludables y de apoyo para la mujer, y el entorno cercano a la persona, se contará con ellos en las entrevistas individualizadas y si fuera preciso, en la intervención para la mejora de la esfera sociolaboral de la mujer. Se entiende que una amplia red saludable de nodos genera beneficios a la mujer tanto a nivel personal y social,

como a la hora de abordar la búsqueda activa de empleo, ya que los conocidos pueden ayudar por el boca a boca directo a que cada una de ellas contacto con más personas y empresas.

En aquellos casos donde se cumplan los requisitos de los programas, ayudas, subvenciones, etc., se las puede aconsejar solicitar información de:

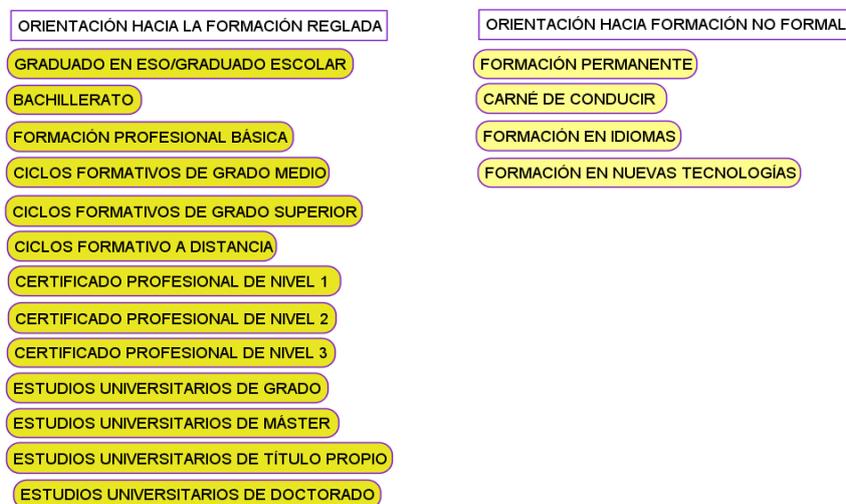
- El Sistema de Garantía Juvenil
- Páginas webs de organismos y boletines oficiales en materia de ayudas, subvenciones, empleo público, empleo privado, becas, formación, etc.
- Plan Prepara

Acciones formativas planteadas en el itinerario individualizado

Como se ha podido comprobar a lo largo de la fase de investigación del presente trabajo y el perfil predominante obtenido, no más de la mitad de las mujeres en situación de vulnerabilidad en Valladolid, usuarias de las entidades participantes en la investigación, tienen estudios superiores. Por este motivo un elemento clave de la intervención es la orientación para la formación. En el presente trabajo se presentan diferentes ofertas formativas de diferentes niveles y familias profesionales, como posibles ejemplos de opciones formativas. No obstante, solo son ejemplos. En el proyecto se ajustaría la oferta a cada mujer, en función de sus intereses, necesidades, potencialidades, posibilidades, expectativas y anhelos.

La amplitud de formación hacia la que se puede orientar es la siguiente:

Figura N°3.4: Orientación para la formación.



Producción propia.

Las ofertas formativas seleccionadas para el desglose en este proyecto están relacionadas con las salidas profesionales y con algunas acciones del proyecto, como las deportivas.

Es imprescindible que todas las mujeres cursen al menos una acción formativa, de las ofrecidas u otra. Ya que, la investigación demuestra que la violencia de género sí se da en todas las esferas sociales, de manera independiente al estatus socioeconómico y formativo, no obstante, la baja cualificación es un factor de riesgo para el desempleo.

Algunos ejemplos a ofertar a las mujeres son los siguientes, los cuales están desglosados debidamente en el ANEXO 7.

- Certificado de Profesionalidad de Dirección y Producción en Cocina (HOTR0110).
- Certificado de Profesionalidad de Dirección en Restauración (HOTR0309).
- Certificado de Profesionalidad en Operaciones Básicas de Cocina (HOTR0108).
- Ciclo Formativo de Grado Medio de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia.
- Ciclo Formativo de Grado Medio de Gestión Administrativa.
- Ciclo Formativo de Grado Superior en Técnico Superior en Cocina.
- Ciclo Formativo de Grado Superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas.
- Ciclo Formativo de Grado Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas.

La información de las ofertas formativas y el desglose de las mismas ha sido extraída a partir del Servicio Público de Empleo (SEPE) y OBSERVAL. Ambas fuentes rastreadas a partir de la familia profesional que correspondía en cada caso y a partir de las cualificaciones profesionales acreditadas por los Certificados de Profesionalidad. También se ha realizado un análisis de los Reales Decretos y sus respectivos anexos.

Con respecto a las opciones: Tanto los certificados de profesionalidad como la formación profesional están compuestos por unidades de competencia. En el caso de los certificados, la cualificación profesionalidad se divide en unidades de competencias. Son esas unidades de competencia las que se pueden acreditar a través de la experiencia. A su vez las unidades de competencia se dividen en módulos formativos y estos, en unidades formativas.

Con respecto a las acciones formativas la orientadora sociolaboral, además puede contribuir a:

- Motivar a que cada mujer busque regularmente información sobre formación formal y no formal, en organismos públicos, concertados o privados que puedan ser de interés

personal, en relación a la experiencia y formación de la persona, los intereses y las expectativas.

- Ofertar recursos para que las mujeres sepan dónde recibir información formativa en caso de interés. Estos recursos pueden ser: tanto las secretarías de los diferentes centros educativos de la provincia, los centros de educación de adultos de Valladolid, páginas webs de centros educativos de Valladolid, página Web de la Junta de Castilla y León en materia de educación, diferentes boletines oficiales donde se publican nuevas convocatorias educativas, principalmente: el Boletín Oficial Provincial de Valladolid, el Boletín Oficial de Castilla y León y el Boletín Oficial del Estado, etc.
- Recomendar que se formen en materia de nueva tecnología y en idiomas, ofreciendo recursos como:
 - Cursos gratuitos del Ayuntamiento de Valladolid
 - Cursos gratuitos del INEM
 - Cursos gratuitos de la Diputación Provincial de Valladolid
 - Cursos online de diferentes organismos públicos (se puede recibir la información en los boletines oficial)
 - Escuela Oficial de Idiomas
 - Centros Oficiales de Idiomas
 - Academias privadas de idiomas
- Fomentar la formación permanente de las mujeres, esto se puede hacer desde formación online gratuita como los cursos MOOC, también por medio de formación gratuita y/o privada de otros organismos como Universidades, formación impartida por Escuelas de Animación, centros de formación, etc.
- Orientar para obtener el carné de conducir.
- En aquellos casos en los que la mujer desee optar a estudios universitarios, plantear un proceso para la mujer donde plasmar qué pasos debe seguir a nivel formativo para llegar a dicho nivel. Se le comunicará de las convocatorias de pruebas de acceso a la Universidad que se sucedan, desde la PAU, hasta las pruebas para mayores de determinadas edades. También se le motivará para que ellas mismas se informen. Se les indicará la posibilidad de estudiar presencialmente y también por medio de la Universidad Nacional a Distancia, principalmente, en los casos donde existan mayores responsabilidades familiares.

Por último, el 80% de las mujeres tienen responsabilidades familiares, por todo ello se tendrán en cuenta no solo las ofertas educativas presenciales, sino también a distancia, para la posible conciliación familiar.

Acreditación de competencias

Las mujeres que cumplan alguno de los siguientes requisitos (SEPE, 2017), podrán solicitar la acreditación de competencias. La orientadora sociolaboral deberá recomendar en aquellos casos donde sea posible la acreditación, que hagan la misma con el objetivo de ampliar sus opciones laborales y curriculum:

- *“En el caso de experiencia laboral: Justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total.*
- *En el caso de formación: Justificar, al menos 300 horas, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. Para las unidades de competencia de nivel I, se requerirán al menos 200 horas. En los casos en los que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.”*

Acciones de búsqueda de empleo

Se realizará la oportuna orientación para que las mujeres adquieran la autonomía y voluntad para llevar a cabo las siguientes acciones con asiduidad, en beneficio a la mejora de la situación sociolaboral de las mismas.

- a. Aprender a elaborar el curriculum Europass debidamente, a actualizarlo de manera autónoma y de defenderlo adecuadamente en entrevistas de trabajo.
- b. Adquirir la destreza de elaborar el curriculum Europass de acuerdo al sector de empleo y a la empresa a la que se dirija el mismo.
- c. Elaborar y actualizar una adecuada carta de presentación, dependiendo la experiencia profesional y las capacidades; sabiéndola adecuar y dirigir de manera correcta a la empresa y al puesto al que desear optar.
- d. Reconocer los objetivos profesionales.
- e. Defender correctamente los objetivos profesionales y el interés profesional por la empresa específica y puesto de trabajo al que se opta, en una carta de motivación.

- f. Preparar satisfactoriamente entrevistas de trabajo, según el tipo de empresa. Alcanzar las habilidades laborales y sociales necesarias para sentir el control sobre la entrevista.
- g. Comprender componentes importantes e imprescindibles para superar una entrevista de trabajo:
 - Investigar e indagar sobre la empresa y el puesto de trabajo para el que se opta en la entrevista
 - Preparación de algunas preguntas que querrás hacer en la entrevista
 - Practicar las respuestas que darás a las preguntas que planteen en la entrevista de trabajo
 - Entrenar para defender las capacidades, conocimientos y habilidades personales en la entrevista de trabajo
- h. Procurar el uso necesario diario y de manera provechada de las redes sociales para la búsqueda activa de empleo, como LinkedIn, Twitter y Facebook.
- i. Hacer uso con frecuencia diaria de las páginas de empleo público como el SEPE, o los espacios de empleo de los organismos públicos como la Diputación Provincial de Valladolid o el Ayuntamiento de Valladolid y municipios.
- j. Visitar de manera diaria páginas y portales de empleo como Indeed, Infojobs, Infoempleo, Tutrabajo, Empleorural, Empleomedina, etc.
- k. Adquirir la organización personal esencial y las habilidades sociales imprescindibles para enviar habitualmente correos electrónicos a entidades, organismos, empresas con el curriculum y la carta de presentación, para la búsqueda efectiva de empleo.
- l. Desarrollar la rutina, las habilidades y la motivación indispensables para realizar las siguientes tareas de manera diaria:
 - Emplear diariamente dos horas para la búsqueda activa de empleo, a través de Internet y por otros medios.
 - Autocandidatura a empresas, organismos, entidades.
 - Búsqueda de ofertas de empleo en periódicos en formato físico y en formato digital.
 - Navegación por páginas de organismos que publican y comparten ofertas de empleo, como el ECyL, la Diputación Provincial de Valladolid, etc.
 - Contactar frecuentemente con Empresas de Trabajo Temporal para hacer llegar el curriculum.
 - Hacer uso de redes sociales como las mencionadas y otras, para buscar empleo o hacer merchandising.

- Visitar páginas y portales de empleo.

Orientación hacia el autoempleo

En aquellos casos, en los que las mujeres tengan una idea de negocio o espíritu emprendedor, la orientadora sociolaboral solicitará a la mujer que realice un Test de autodiagnóstico de actitudes emprendedoras. Además, se la recomendará contactar con organismos donde puede ser orientada como las Cámaras de Comercio, CEPYME, el Centro de Información y Red de Creación de Empresas (CIRCE), el Portal PYME, la Plataforma de Apoyo al Emprendimiento, e indagar en fundaciones como la Fundación Tomillo.

Posteriormente, se procederá a esbozar con la mujer la programación de objetivos y acciones a corto, medio y largo plazo, del proyecto.

Intermediación laboral

En la presente propuesta no se incluye la intermediación, puesto que al ser una profesional sociolaboral la única persona de la disciplina que va a llevar a cabo la iniciativa, la carga de trabajo conllevaría un aumento de horario, el cual no podría ser asumible. Además, se desea, como ya se ha ido diciendo, establecer sinergias, así pues, se podría aprovechar el servicio de intermediación de otras entidades para este fin, si fuese estrictamente necesario. No obstante, toda la propuesta está pensada para que la mujer busque empleo de manera autónoma y sin depender de otros servicios. Lo cual se traduce, en que a poder ser no se recurriría a este método, aunque sí existieran sinergias con otras entidades como Fundación Rondilla o Cruz Roja, en este sentido.

■ HABILIDADES SOCIALES

Es necesario trabajar las habilidades sociales con este tipo de colectivo, puesto que la situación vivida las lleva en muchas ocasiones a un estilo comunicativo pasivo, de culpabilidad y sumisión. Trabajar las habilidades sociales con ellas las permitirá un estilo comunicativo asertivo, que permita defender sus ideas, pensamientos y sentimientos. Por otro lado, la mejora de las habilidades social generará beneficio a la hora de ampliar sus nodos, y ayudará a perder el miedo a la socialización.

A modo de ejemplo, en el ANEXO 8 se ha querido mostrar cómo se trabajaría una de las habilidades a partir de un esquema de trabajo que se impartió en la asignatura de ‘La inserción

social y laboral de personas con necesidades específicas'. La habilidad social trabajada en la asertividad.

Los contenidos se trabajarían a través de un sistema de trabajo dinámico, por medio dinámicas y juegos, además, en otras sesiones se realizaría role-playing grupal. Igualmente, sería con las habilidades laborales.

■ HABILIDADES LABORALES

De la misma manera que es necesario trabajar las habilidades sociales es imprescindible trabajar las laborales. Se ha expuesto también en modo de trabajo de una de ellas en el ANEXO 9, la habilidad laboral de trabajar en grupo.

■ ROLE-PLAYING

En los ANEXOS se muestra el trabajo a realizar de role-playing. Se aplicaría grupalmente, tanto en el trabajo de las habilidades sociales como laborales, con el objetivo de ayudar a interiorizar lo trabajado anteriormente.

■ BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO POR INTERNET

La búsqueda activa de empleo por Internet ayuda a la mujer a adquirir dominio del uso de las nuevas tecnologías, al tiempo en que se busca empleo, se contacta con empresas y se informan de nuevas ofertas de manera diaria.

Una vez a la semana todas podrán acudir con la orientadora a realizar búsqueda activa por internet, no obstante, además, durante el resto de la semana podrían y deberían acudir a los servicios del Centro Cívico utilizados, para completar esta acción, si no es realizada desde casa.

ACTIVIDADES DE VOLUNTARIA PARTICIPACIÓN

■ ARTETERAPIA

Las actividades de arteterapia serían desenvueltas por la educadora social y la psicóloga participantes en la presente iniciativa.

■ **GRUPO DE TERAPIA PARA MUJERES MALTRATADAS**

Esta acción la desarrollaría la psicóloga, junto con la educadora social. Los contenidos a tratar en dicha acción serían los que realmente se trabajan desde ADAVASYMT en la práctica:

- Unidad 1. Presentación del grupo
- Unidad 2. Explicar el maltrato (causas y consecuencias)
- Unidad 3. Estereotipos de género
- Unidad 4. Autoestima
- Unidad 5. Técnicas de manejo del estrés y control de la ansiedad

■ **JIU-JITSU**

Esta acción sería puesta en marcha por la monitora deportiva participante en la propuesta.

■ **DANZA**

Esta acción la desarrollaría la monitora deportiva.

■ **RELAJACIÓN Y EXPRESIÓN CORPORAL**

Esta acción la llevaría a cabo la educadora social.

Estas tres últimas acciones deportivas, están planteadas por diferentes motivos. En primer lugar, el ejercicio físico genera beneficios a nivel físico y a nivel psicológico para la persona, ya que ayuda a mantener un hábito de vida saludable y libera endorfinas. Por otro lado, pone a la gente en contacto, creando ambientes de unión, lo que favorece la ampliación de los nodos. Y, por último, la actividad física aporta mayor autoconfianza y sensación de bienestar. Las actividades planteadas son de diferentes índoles, siendo una de ellas de defensa personal, otra de ellas de relajación y contacto con el cuerpo, y la otra, danza, una actividad aeróbica y grupal. Se han planteado diferentes tipos de actividad para responder a las necesidades de cada usuaria.

■ **TALLERES PSICOEDUCATIVOS**

Esta acción la desarrollarían la educadora social y la psicóloga. Los contenidos a tratar en dicha acción serían los que realmente se trabajan desde ADAVASYMT en la práctica:

- Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- Violencia de Género

- Aspectos jurídicos en tema de la Violencia de Género
- Trastornos de ansiedad y depresión
- Salud femenina y sexualidad

Tanto a nivel social como a nivel personal se persigue con la propuesta de intervención trabajar los estilos de afrontamiento de cada una de las mujeres, la motivación de las mismas, la autodefensa, la autoestima, la asertividad, el autoconocimiento, el equilibrio emocional, las habilidades sociales y las habilidades laborales. Con los objetivos de:

- a. Aminorar sus niveles de ansiedad, miedo, inseguridad y depresión.
- b. Mejorar sus habilidades sociales y laborales.
- c. Ofrecer herramientas para el mantenimiento de vínculos saludables.
- d. Fomentar el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.

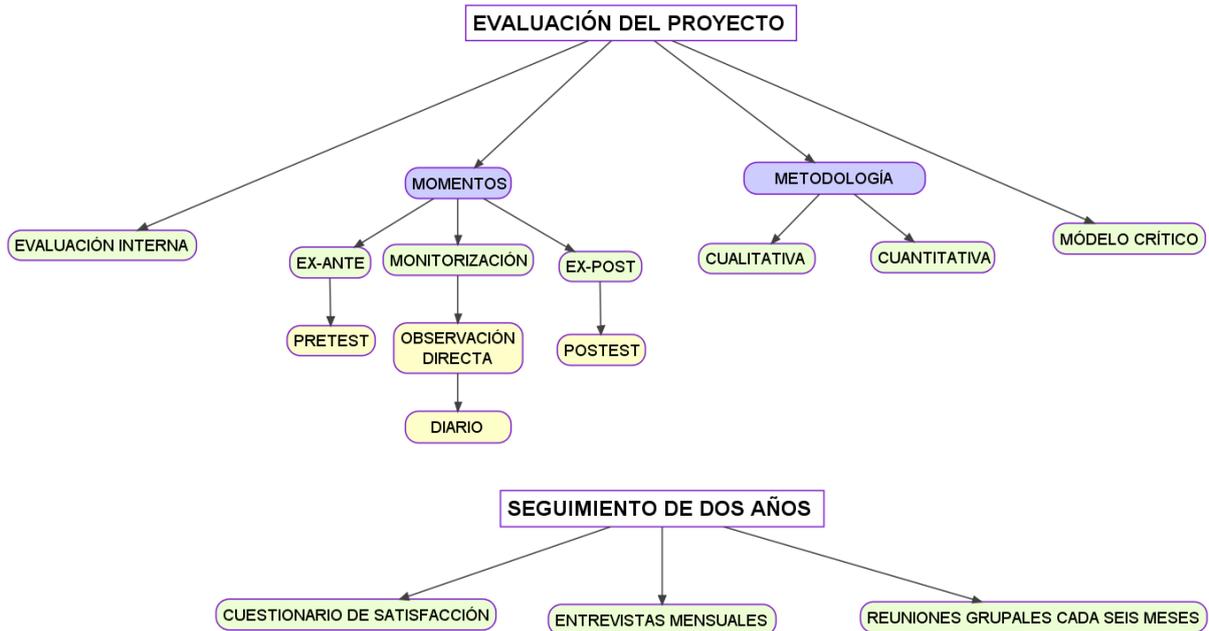
FASES DE EVALUACIÓN Y DE SEGUIMIENTO

El eje, el pilar más importante que se ha considerado en el proyecto son las personas a las que va a dirigida la intervención propuesta anteriormente, por ello mismo, se ha partido de su realidad, entorno, necesidades y oportunidades, lo cual configura una demanda a la que responder. La propuesta de este proyecto se ha visto motivada, ya que las mujeres víctimas de violencia de género representan a un colectivo en situación de riesgo, por su dependencia económica y psicológica producida en muchas ocasiones. La independencia económica que aporta el empleo beneficia a salir de la situación de riesgo. Para plantear la propuesta se tuvo en cuenta los factores endógenos y exógenos.

La intervención social implica observación, interpretación/valoración, diseño en la ejecución, acción y evaluación. Todo ello se realiza de forma casi simultánea e interactiva, y son asuntos que se abordan y modifican con el transcurso de la intervención. Unas fases influyen en las otras, por ello también, la evaluación, la cual se debe ir realizando a lo largo del proceso de intervención, da pistas para obtener información útil y reformular y plantear alternativas y modificaciones nuevas que generen mayores y mejores resultados frente a lo que estamos haciendo. Que se genere un cambio.

La evaluación del proyecto sigue el siguiente esquema:

Figura N°3.5: Esquema de la evaluación y seguimiento de la propuesta de intervención.



Producción propia.

Objeto y objetivos de la evaluación

La evaluación planteada para la propuesta es ordenada y estructurada, basada en la reflexión, conocimiento y valoración. Este acto de evaluar será de rigor, suponiendo credibilidad, utilidad, sensibilidad y honradez. Generando todo ello un proceso que supone un aprendizaje, una mejora y un cambio.

Tabla N°3.11: Objeto y objetivos de la evaluación.

- El objeto de la evaluación es identificar los cambios que se han producido a lo largo del proyecto respecto a las mujeres a nivel psicológico, social, personal, en las habilidades sociales y laborales trabajadas, a nivel formativo y de empleabilidad. Y se perseguirá saber si han accedido a un puesto de trabajo.
- El objetivo de la evaluación es conocer si los efectos y cambios que se han producido en el proyecto han sido los esperados. Y de este modo poder determinar si se debe continuar o no con el proyecto en sucesivas ocasiones, si hay que

replantear la forma de llevar a cabo dicho proyecto, generar iniciativas de innovación y nuevas propuestas.

Producción propia.

Momentos y etapas de la evaluación

La evaluación sería integral, ya que se realizará a lo largo de todo el proceso en tres etapas.

- Antes (ex - ante)
- Durante (monitorización)
- Después (ex - post)

Responsables de la evaluación

La evaluación será realizada por la orientadora laboral, de manera conjunta con las destinatarias de la iniciativa. Por ello se trata de una evaluación de índole interna.

Metodología de la evaluación

El modelo que se presenta en el proyecto es un modelo crítico, ya que acoge valores básicos de la intervención social: igualdad, equidad, justicia, libertad.

Además, es una evaluación cuantitativa y cualitativa. A continuación, se expone las técnicas de evaluación.

- Para realizar la evaluación inicial se llevaría a cabo un pretest a través de una entrevista inicial que irá destinada a la obtención de información sobre las expectativas de las beneficiarias. Esta entrevista representa una técnica cualitativa de evaluación.
- La evaluación de monitorización se realizaría por medio de la observación directa que sería recogida a través de un diario. La observación, a su vez también es una técnica cualitativa de evaluación. El diario en este caso será el instrumento que permite recoger la pertinente información.
- Al final del proyecto se llevaría a cabo un postest, a modo de cuestionario, centrado en los beneficios que han encontrado en el proyecto las participantes. El cuestionario responde como técnica cuantitativa de evaluación.

- Y finalmente, en la fase de seguimiento de los dos años, se pediría a las mujeres que realizasen un cuestionario de satisfacción de la gestión de ofertas de empleo e inserción sociolaboral. Se mantendría el contacto por medio de entrevistas una vez al mes para estudiar el proceso, los cambios que se van produciendo, el transcurso formativo de cada mujer y si han encontrado empleo. Por medio de estas entrevistas se enfatizaría individualmente en aquellos aspectos que fuera necesario. También se podría mantener contacto vía email y/o telefónica en aquellos casos en los que la vía presencial no fuera posible, o en aquellos casos en los que se necesitase responder a una cuestión de importancia inmediata o urgencia. Por otro lado, se reuniría a todas las mujeres participantes en el proyecto cada seis meses para exponer en conjunto qué ventajas han encontrado en el proyecto, qué aspectos necesitarían enfatizar o mejorar, y en qué situación sociolaboral se encuentran.

Evaluación de resultados/fase de seguimiento

La fase de evaluación de los resultados es necesaria ya que responde al tiempo en el que las mujeres van a realizar alguna de las opciones formativas ofrecidas o planteadas en el itinerario individualizado para ellas. Además, es en la fase en la que mayor autonomía van a requerir, puesto que se trata de una fase de trabajo independiente.

Criterios e indicadores de evaluación

La presente iniciativa sería evaluada por medio de las técnicas y métodos explicados, a través de unos criterios que se desgranar en indicadores, a continuación, expuestos:

- a. Grado de eficacia del proyecto
 - Los resultados obtenidos serían iguales que los deseados (de acuerdo a los objetivos planteados)
- b. Grado de eficiencia del proyecto
 - Nivel de gastos teniendo en cuenta el presupuesto
- c. Grado de participación por parte de las destinatarias en el proyecto
 - Las destinatarias se acogen al cumplimiento del contrato de compromiso

d. Inclusión en el mercado laboral

- Número de autocandidaturas
- Número de actualización de currículum
- Número de visitas a portales de empleo
- Actualización de currículum y carta de presentación
- Número de entrevistas realizadas en empresas
- Número de visitas a una ETT
- Número de ETT
- Número de usos de las redes sociales para la búsqueda activa de empleo
- Número de cursos del INEM realizados a lo largo del proyecto

Estos indicadores se medirían en función de la frecuencia fijada en cada itinerario individualizado de caso y en el contrato de compromiso inicial del proyecto.

e. Mejora de las habilidades sociales

- Grado de establecimiento de mayores apoyos sociales
- Grado de mantenimiento de los apoyos
- Grado de interiorización de las habilidades trabajadas

f. Mejora de las habilidades laborales

- Grado de interiorización de las habilidades trabajadas

g. Mejora a nivel personal y psicológico

- Grado de descenso de la ansiedad
- Grado de descenso de la depresión
- Grado de aumento de la autoconfianza y confianza en otras personas
- Manifestaciones y verbalizaciones emocionales

h. Grado de realización de, al menos una, de las opciones formativas durante la fase del proyecto y seguimiento

i. Incorporación a un puesto de trabajo

FASE DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

La inserción sociolaboral de la mujer puede ser tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, fruto de una acción de autoempleo. En cualquiera de los casos es preciso conocer el perfil de la oferta de empleo y valorar si el perfil de la mujer responde a la oferta. Así se ha de realizar a lo largo de todo el proceso de búsqueda de empleo. La adecuación de la mujer a la oferta de empleo, y la búsqueda de ofertas para el perfil de la mujer, facilitará el acceso a un puesto de trabajo.

RECURSOS DESTACABLES EN VIOLENCIA DE GÉNERO

- Desde el Ayuntamiento de Valladolid se ofrecen servicios y recursos destinados a la asistencia integral de mujeres víctimas de malos tratos y que se articulan a través de las diversas acciones del II Plan Municipal contra la Violencia de Género 2014-2018, como son los siguientes (información extraída del Ayuntamiento de Valladolid, 2017):

Tabla N°3.12: Servicios y recursos destinados a la asistencia integral de mujeres víctimas de malos tratos del Ayuntamiento de Valladolid:

<ul style="list-style-type: none">Información, orientación y derivación a recursos específicos y especializados a través del CEAS correspondiente según el domicilio de la víctima mediante cita solicitada telefónicamente al 010.
<ul style="list-style-type: none">Apoyo Psicológico a través de los Equipos de Intervención Familiar o mediante derivación a los programas de la Junta de Castilla y León.
<ul style="list-style-type: none">Asesoramiento jurídico mediante derivación a los programas de la Junta de Castilla y León, así como al turno especializado en la defensa de las víctimas de violencia de género de los respectivos Colegio de Abogados, dependiente del Ministerio de Justicia.
<ul style="list-style-type: none">Colaboración con diversas entidades para la gestión de: casa de acogida, punto de encuentro para el intercambio de menores en cumplimiento de los regímenes de visitas en situaciones de separaciones o divorcios.
<ul style="list-style-type: none">Dispositivos de telefonía móvil con localización GPS en contacto directo con la policía municipal para la protección de mujeres en grave riesgo.
<ul style="list-style-type: none">Alojamientos Provisionales para las mujeres víctimas y sus hijos/as.
<ul style="list-style-type: none">El contacto con el SAVVD (Servicio de Asistencia a Víctimas de Violencia Doméstica) de la Policía Municipal a través del 092, en casos de emergencias.

Elaboración propia a través del Ayuntamiento de Valladolid, 2017.

- La Junta de Castilla y León (2017) cuenta con un modelo integral para atender a las víctimas, “Objetivo Violencia Cero”.
- En el Ayuntamiento de Madrid se ofrece el Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (S.A.V.G. 24 Horas).
- Se cuenta con el Informe anual de seguimiento del programa de inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género correspondiente al año 2013, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2013).
- El Instituto Aragonés de la Mujer & el Instituto Aragonés de la Juventud (2013), dispone del Proyecto para la prevención de la violencia de género en parejas jóvenes.
- La Junta de Andalucía, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2009) desarrollaron el programa de Intervención profesional con mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la educación.
- En Andalucía se llevó a cabo dentro del Proyecto Integra+ los itinerarios de inserción sociolaboral con mujeres víctimas de violencia, FAMP (2017).

- La Fundación Mujeres (2015) cuenta con el Programa de activación sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- MVVG (2013) cuenta con la Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género. Tutorización de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral.
- Y a través del Seminario de Inserción Sociolaboral (2011) conocemos el proyecto de Medidas de inserción sociolaboral para víctimas de violencia de género en la Región de Murcia.
- Y la Fundación Xilema (2016) con el Nuevo proyecto de Inserción Sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Dichos recursos mencionados son interesantes para el presente Trabajo de Fin de Máster. Especialmente hay que tener en cuenta los correspondientes a Valladolid y Castilla y León.

CONCLUSIONES FINALES

Se puede concluir tras este Trabajo de Fin de Máster que la violencia de género es una realidad que azota fuertemente a mujeres de España, de Castilla y León, y concretamente, de Valladolid. Muchas de ellas están expuestas a una especial vulnerabilidad económica y/o psicológica.

Desde la orientación sociolaboral se ofrece herramientas y recursos a las mujeres, no solo para salir de una situación de dependencia y vulnerabilidad, sino para alcanzar el empoderamiento y autonomía para la toma de decisiones.

Es el orientador laboral el profesional competente en esta materia, formado y preparado para analizar contextos y casos, diagnosticar situaciones, plantear propuestas e itinerarios, y evaluar. Aun haciéndose un trabajo interdisciplinar, ningún profesional puede sustituir a esta figura, como ha quedado demostrado.

También ha quedado argumentado que es imprescindible valorar las necesidades y situaciones de cada entidad, territorio y personas con quienes se van a trabajar, pues cada circunstancia establece un camino diferente. El contexto y la persona, es decir, los diferentes factores endógenos y exógenos con los que trabajar condicionan la propia intervención.

Por otro lado, en esta iniciativa la formación ha sido una pieza clave. Y es que muchas de ellas tienen un nivel formativo bajo, sin estudios superiores. Como se ha expuesto, a mayor nivel formativo, mayor facilidad para acceder a un puesto laboral. Lo cual se traduce, en que trabajar con ellas la formación puede permitir una mejoría en su acceso al mercado.

Por finalizar, trabajar desde las sinergias con otras entidades y los Servicios Sociales es esencial, ya que permite un mayor alcance, solapando el trabajo cercano, directo y anónimo del Tercer Sector, con los trámites y prestaciones públicas. Por ello, el Tercer Sector y el modelo de atención “Objetivo Violencia Cero”, no se pueden desvincular. En esta iniciativa, se ha partido del modelo de atención, puesto que, aun realizándose una propuesta desde el Tercer Sector, los principios y directrices del modelo son el contexto autonómico en el que desenvolver las acciones.

Para cerrar, decir que la realidad de desempleo que ha acechado a nuestro país durante algunos años, y la realidad de la violencia de género no se pueden separar. Puesto que este colectivo sufre de mayor riesgo, habrá que trabajar desde una perspectiva de género, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres.

AUTOEVALUACIÓN

*La búsqueda de la libertad humana nunca puede ser completa sin libertad para las mujeres.
(Betty Ford)*

A lo largo del Trabajo de Fin de Máster he aprendido a:

- Establecer toma de contacto y de red con entidades que trabajan con mujeres en situación de exclusión.
- Analizar e interpretar datos.
- Comunicar resultados, conclusiones y decisiones profesionales tanto en el presente trabajo como a las entidades involucradas.
- Plantear un proyecto e itinerarios sociolaborales para actuar adecuada y profesionalmente de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Diseñar la evaluación para el proyecto propuesto.
- Planificar la iniciativa sociolaboral desde la figura de coordinación, contando con otras entidades del Tercer Sector, profesionales y el modelo de atención “Objetivo Violencia Cero”.

Además:

- Me he actualizado en TIC, trabajando en todo momento con Excel, y otros programas como VUE.
- He realizado acciones de formación permanente como cursos del Instituto de la Mujer.
- He investigado y planteado la iniciativa de acuerdo a los principios y fundamentos sociolaborales, con el objetivo de fomentar el desarrollo personal y profesional de las personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS PARA EL TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

ASOCIACIONES DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN, Y ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES

- ACCEM. (2017). ACCEM. Recuperado de <http://www.accem.es/es>
- ACLAD. (2017). Asociación de ayuda al drogodependiente. Recuperado de <http://www.aclad.net/>
- ADAVASYMT. (2017). ADAVASYMT. Recuperado de <http://adavasynt.org/>
- Asociación de Mujeres “La Rondilla”. (2017). Asociación de Mujeres “La Rondilla”. Recuperado de <http://www.asociaciondemujereslarondilla.com/>
- Asociación Vecinal de la Rondilla. (2017). Asociación Vecinal de la Rondilla. Recuperado de <https://rondilla.org/fundacion-rondilla.html>
- Ayuntamiento de Valladolid. (2017). Ayuntamiento de Valladolid. Recuperado de <http://www.valladolid.es/es>
- Cáritas Diocesana de Valladolid. (2017). Cáritas Diocesana de Valladolid. Recuperado de <http://www.caritasvalladolid.org/webnew/index.php>
- Centro Albor. (2017). Centro Albor. Atención integral a la mujer. Recuperado de <http://www.centroalbor.es/>
- CIAM Valladolid. (2017). Centro Integral de Ayuda a la Mujer. Recuperado de <http://www.archivalladolid.org/entidad.php?Clave=ciamujer>
- Cruz Roja Española. (2017). Cruz Roja Española. Recuperado de http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=567,12251325&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&P_CENT=14785
- Diputación de Valladolid. (2017). Diputación de Valladolid. Recuperado de <http://www.diputaciondevalladolid.es/>
- Fundación Red Íncola. (2017). Fundación Red Íncola. Recuperado de <http://redincola.org/>
- Fundación Secretariado Gitano. (2017). Fundación Secretariado Gitano. Recuperado de https://www.gitanos.org/castilla_y_leon/valladolid/
- Gobierno de España. (2017). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/>
- Gobierno de España. (2017). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- Gobierno de España. (2017). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado de <http://www.msssi.gob.es/>
- Junta de Castilla y León. (2017). Junta de Castilla y León. Recuperado de <https://www.jcyl.es/>
- Junta de Castilla y León. (2017). Servicios Sociales de Castilla y León. En *Junta de Castilla y León. Servicios Sociales de Castilla y León*. Recuperado de <http://www.serviciosociales.jcyl.es/>
- Parlamento Europeo. (2017). Parlamento Europeo. Recuperado de <http://www.europarl.europa.eu/portal/es>

- Procomar. (2017). Procomar Valladolid Acoge. Recuperado de <http://valladolidacoge.org/>
- Proyecto Hombre Valladolid. (2017). Proyecto Hombre Valladolid. Fundación Aldaba. Recuperado de <http://www.proyectohombreva.org/>
- Sociedad de San Vicente de Paul en España. (2017). Sociedad de San Vicente de Paul en España. Recuperado de <http://ssvp.es/>

FUENTES

- 15 dinámicas de trabajo en equipo. (2017). Lifeder.com. 15 dinámicas de trabajo en equipo. Recuperado de <http://www.lifeder.com/dinamicas-de-trabajo-en-equipo/>
- Ayuntamiento de Madrid. (2017). Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (S.A.V.G. 24 Horas). En *Portal web del Ayuntamiento de Madrid*. Recuperado de <http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Servicios-sociales-y-salud/Servicios-sociales/Servicio-de-Atencion-a-Mujeres-Victimas-de-Violencia-de-Genero-S-A-V-G-24-Horas-?vgnextfmt=default&vgnextoid=764157258ae5d010VgnVCM1000000b205a0aRCRD&vgnextchannel=70e4c8eb248fe410VgnVCM1000000b205a0aRCRD>
- Ayuntamiento de Valladolid. (2017). Asistencia a víctimas de violencia de género. En *Ayuntamiento de Valladolid*. Recuperado de <http://www.valladolid.es/en/gente/igualdad/servicios/asistencia-victimas-violencia-genero>
- Boletín Oficial del Estado. (1995). Real Decreto 2048/1995, de 22 de diciembre, por el que se establece el título de Formación Profesional de Técnico superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas y las correspondientes enseñanzas mínimas. Número 35 del Boletín Oficial del Estado.
- Boletín Oficial del Estado. (2008). Real Decreto 1376/2008, de 1 de agosto, por el que se establecen diez certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. Número 216 del Boletín Oficial del Estado.
- Boletín Oficial del Estado. (2010). Real Decreto 1662/1994, de 22 de julio, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y las correspondientes enseñanzas mínimas. Actualizado mediante la publicación del Real Decreto 1126/2010, de 10 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1631/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Gestión Administrativa y se fijan sus enseñanzas mínimas. Número 289 del Boletín Oficial del Estado.
- Boletín Oficial del Estado. (2010). Real Decreto 687/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dirección de Cocina y se fijan sus enseñanzas mínimas. Número 143 del Boletín Oficial del Estado.
- Boletín Oficial del Estado. (2011). Real Decreto 1526/2011, de 31 de octubre, por el que se establece un certificado de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluye en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. Número 288 del Boletín Oficial del Estado.
- Boletín Oficial del Estado. (2011). Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido como anexo III del Real Decreto 1376/2008, de

1 de agosto, y los certificados de profesionalidad establecidos en el Real Decreto 1256/2009, de 24 de julio. Número 137 del Boletín Oficial del Estado.

- Boletín Oficial del Estado. (2013). Real Decreto 496/2003, de 2 de mayo, por el que se establece el título de Técnico en Atención Sociosanitaria y las correspondientes enseñanzas comunes.
- Boletín Oficial del Estado. (2013). Real Decreto 619/2013, de 2 de agosto, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y Turismo que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX y X del Real Decreto 1376/2008, de 1 de agosto, como anexos I y II del Real Decreto 1256/2009, de 24 de julio, modificado por el Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo y como anexos II, III y V del Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo. Número 220 del Boletín Oficial del Estado.
- Boletín Oficial del Estado. (2014). Resolución de 19 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.
- Boletín Oficial del Estado. (2015). Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017.
- Boletín Oficial del Estado. (2019). Real Decreto 1255/2009, de 24 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas y se fijan sus enseñanzas mínimas. Número 215 del Boletín Oficial del Estado.
- Bronfenbrenner, V. (1979). *The ecology of human development: experiments by nature and design*. Cambridge: Harvard University Press.
- CLECE S.A. (2014). Personas en riesgo de exclusión social. En *Inclusión & Empleo. Un proyecto social*. Recuperado de <http://www.inclusionyempleo.es/personas-en-riesgo-de-exclusion-social/definicion-del-colectivo/>
- Datosmacro. (2017). Datosmacro. Recuperado de <http://www.datosmacro.com/>
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. (2013). *Informe anual de seguimiento del programa de inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género correspondiente al año 2013*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Diputación de Valladolid. (2017). Plan de igualdad y de violencia. Glosario. Recuperado de <http://www.diputaciondevalladolid.es/ciudadanos/ciu-accion-social/modulo/igualdad/glosario/>
- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2013). *Proyecto de investigación sobre Sexismo y Violencia de Género*. Sevilla: Ministerio del Gobierno.
- Estilos de respuesta en asertividad. (2017). Psicoterapuetas.com. Estilos de respuesta en asertividad. Recuperado de http://www.psicoterapuetas.com/paginaspersonales/susana/Estilos_Respuesta.html
- Europa 2020. (2015). Objetivos Europa 2020. En *Comisión Europea Europa 2020*. Recuperado de http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_es.htm

- European Foundation. (1995). En K. Pérez & M. Eizaguirre (Eds.), *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Exclusión Social*. País Vasco: Universidad del País Vasco.
- Evitando conflictos a través de la asertividad. (2017). Saludality Actitud mental +. Evitando conflictos a través de la asertividad. Recuperado de <http://www.saludality.com/tag/asertividad/>
- Fundación FOESSA & Lorenzo, F. (2014). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fundación FOESSA. (2008). *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fundación Tripartita para la formación en el empleo. (2012). *Formación y exclusión social. Documento de síntesis*. [Versión digital PDF]. Recuperado de <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb8011f10c>
- García, N. (2012). *Monografía sobre violencia de género*. Cantabria: E.U.E. Casa Salud Valdecilla.
- Grotberg, E.H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. La Haya: The Bernard Van Leer Foundation.
- Guerrero, A. (2009). Las claves para el trabajo en equipo. *Revista Temas para la educación*, (3).
- Imbusch, P. (2003). *The concept of violence*. In *International handbook of violence research*. Springer Netherlands.
- INE. (2017). Encuesta de Población Activa (EPA). En *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado de http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
- INE. (2017). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.ine.es/>
- Instituto Aragonés de la Mujer & el Instituto Aragonés de la Juventud. (2013). *Proyecto para la prevención de la violencia de género en parejas jóvenes*. [Versión digital PDF]. Recuperado de <http://aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonMujer/StaticFiles/PROYECTO%20JOVENES+IGUALDAD.2013..pdf>
- Junta de Andalucía, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. (2009). *Intervención profesional con mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito de la educación*. Andalucía: Dirección General de Violencia de Género. Consejería de Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.
- Karsz, S. (2000). La exclusión: concepto falso, problema verdadero. En S. Karsz (Coord.), *La exclusión: bordeando sus fronteras: definiciones y matices*. Barcelona: Gedisa.
- Karsz, S. (2004). *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices*. Barcelona: Gedisa.
- La asertividad. (2017). Monografías.com. La asertividad. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos91/la-asertividad/la-asertividad.shtml>
- Laparra, M., Pérez, B., García, J.R., Iturbide, R., & Resaño, Y. (2007). *Procesos de exclusión e itinerarios de inserción. La acción de Cáritas en el espacio de la exclusión, nuevos retos para la intervención social*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Lorente, M. & Lorente, J.A. (1998). *Agresión a la mujer: Maltrato, violación y acoso; entre la realidad social y el mito cultural*. Editorial Comares.

- Manciaux, M., Vanistendael, S., Lecomte, J., & Cyrulnik, B. (2003). La resiliencia: estado de la cuestión. En M. Manciaux (Ed.), *La resiliencia: resistir y rehacerse*. Barcelona: Editorial Gedisa
- Milner, J.S., & Crouch, J.L. (2004). El perfil del niño víctima de violencia. En J. Sanmartín (Coord.), *El laberinto de la violencia. Causas, tipos y efectos* (pp. 195-203). Barcelona: Ariel.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2017). Por una sociedad libre de violencia de género. Recuperado en <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). Macroencuesta de violencia contra la mujer 2015. En *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*. Recuperado de <http://www.msssi.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/30.03300315160154508.pdf>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2017). Portal Estadístico. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Recuperado de <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/>
- Molina, A. (2015). Vulnerabilidad y daño psíquico en mujeres víctimas de violencia en el medio familiar. Universidad de Granada-Facultad de Medicina. Granada.
- ONCE. (2017). Violencia machista situación insostenible. En ONCE. Recuperado de <http://www.once.es/new/sala-de-prensa/publicaciones-y-documentos/Perfiles/perfiles-330/en-portada>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud*. [Versión digital PDF]. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85243/1/WHO_RHR_HRP_13.06_spa.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud. (2016). Violencia contra la mujer. En *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>
- Por una sociedad libre de violencia de género. (2017). La violencia contra la mujer: definición. En *Por una sociedad libre de violencia de género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*. Recuperado en <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/definicion/home.htm>
- RTVE. (2017). El paro en España. El número de parados subió en 17.200 en el primer trimestre y la tasa de desempleo aumentó al 18,75%. En RTVE. Recuperado de <http://www.rtve.es/noticias/20170427/numero-parados-subio-17200-primer-trimestre-tasa-desempleo-aumento-1875/1531202.shtml>
- Seguridad Social. Bases y tipos de cotización 2017. (2017). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Seguridad Social. Bases y tipos de cotización 2017. Recuperado de http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm
- Taller de habilidades sociales. (2017). Psicología Online. Taller de habilidades sociales. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/autoayuda/hhss/HHSS4.htm>
- Técnicas de entrenamiento en asertividad. (2017). Psicoactiva. Técnicas de entrenamiento en asertividad. Recuperado de <https://www.psicoactiva.com/blog/tecnicas-de-entrenamiento-en-asertividad/>

- Tesouro de la UNESCO. (2017). Tesouro de la UNESCO. Recuperado de <http://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es/>
- Universidad de Valladolid. (2016). *Guía docente de la asignatura*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Vicente, A.M. & Martínez, T. (2010). *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de la Seguridad Social*. Madrid: Gobierno de España. Secretaría de Estado de Seguridad Social.
- Wardetrudis, U. (2015). *Mediación y violencia de género* (Tesis doctoral). Universidad de Murcia-Facultad de Trabajo Social. Murcia.

MANUALES, GUÍAS Y RECURSOS PARA EL PSICOPEDAGOGO

- Delegación del Gobierno para la violencia de género. (2016). *Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*. Madrid: Gobierno de España.
- Diputación de Valladolid. (2012). *Guía para la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres*. Valladolid: Diputación de Valladolid.
- Fundación Fernando Pombo. (2015). *Guía práctica para el asesoramiento legal a víctimas de violencia de género*. España: Fundación Fernando Pombo.
- Gobierno de España. (2010). *Guía para la Igualdad y la Ciudadanía Activa. La estrategia europea para la igualdad entre hombre y mujeres. 2010-2015*. Madrid: Gobierno de España.
- Junta de Castilla y León. (2017). Un modelo integral para atender a las víctimas, “Objetivo Violencia Cero”. En *Junta de Castilla y León. Familia, drogodependencias y mujer. Violencia de Género*. Recuperado de <http://www.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1284340528271/ / />
- Junta de Castilla y León. *Guía de coordinación para la atención a víctimas de violencia de género. Profesionales de Servicios Sociales*. Castilla y León: Servicios Sociales de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. *Manual de apoyo para la intervención psicológica con víctimas de violencia de género. Seguridad y autonomía*. Castilla y León: Servicios Sociales de Castilla y León.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013). *Guía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*. [Versión digital PDF]. Recuperado de http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/Guia_Derechos_2013.pdf
- MVVG. (2013). *Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género. Tutorización de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral*. Asturias: Gobierno del Principado de Asturias.

MARCO LEGAL

A nivel general:

- Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. (2017). Extracto del anuncio de la convocatoria de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro de la Provincia de Valladolid para el desarrollo de proyectos en materia de acción social, año 2017. En *Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid*. Recuperado de

<https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/boletines/2017/enero/24/BOPVA-A-2017-00320.pdf>

- Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. (2017). Normativa reguladora de las prestaciones económicas destinadas a la atención de necesidades básicas de subsistencia en situaciones de urgencia social en el ámbito competencial de la Diputación Provincial de Valladolid. En *Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid*. Recuperado de <https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/cve/BOPVA-A-2013-05473>
- Boletín Oficial del Estado. (1978). Constitución Española.
- Boletín Oficial del Estado. (1982). Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Boletín Oficial del Estado. (2003). Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Boletín Oficial del Estado. (2015). Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- EUR-Lex. (2017). Diario Oficial de la Unión Europea. En *EUR-Lex. El acceso al Derecho de la Unión Europea*. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=es>
- EUR-Lex. (2017). La Carta de los Derechos Fundamentales. En *EUR-Lex*. Recuperado ya <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:133501>
- Naciones Unidas. (2017). Declaración de los Derechos Humanos. En *Naciones Unidas*. Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Referente a violencia de género:

- Ayuntamiento de Valladolid (2014). *II Plan municipal contra la violencia de género 2014-2018*. Valladolid: Ayuntamiento de Valladolid.
- Ayuntamiento de Valladolid. (2014). *V Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 2014-2018*. Valladolid: Ayuntamiento de Valladolid.
- Boletín Oficial de Castilla y León. (2004). Ley 1/2003, de 3 marzo 2003. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Boletín Oficial de Castilla y León. (2007). Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- Boletín Oficial de Castilla y León. (2010). Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- Boletín Oficial de Castilla y León. (2011). Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.
- Boletín Oficial de Castilla y León. (2015). Propuesta de Acuerdo de la Junta de Castilla y León, por el que se establecen las directrices de funcionamiento en Castilla y León del Modelo de Atención Integral a las víctimas de Violencia de Género.
- Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. (2017). Extracto de acuerdo nº 35/17 de 17 de marzo de 2017 de la Junta de Gobierno, por la que se aprueban el Premio Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Empresarial, Decimotercera Edición. En *Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid*. Recuperado de <https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/boletines/2017/abril/07/BOPVA-A-2017-01589.pdf>

- Boletín Oficial del Estado. (2004). Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Boletín Oficial del Estado. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Boletín Oficial del Estado. (2008). Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Comisión Técnica de la Comisión Nacional de Coordinación de la Policía Judicial (2005). Protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género.
- Council of Europe. (2017). Istanbul Convention. Action against violence against women and domestic violence. En *Council of Europe*. Recuperado en <http://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/home>
- Entidades de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2012). *Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer*. Nueva York: ONU Mujeres.
- European Commission. (2017). Gender Equality. Legislation. En *European Commission*. Recuperado de http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index_en.htm
- Junta de Castilla y León. (2010). Protocolo de actuación para comunicar a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado los ingresos, traslados y salidas de las víctimas de violencia de género de los centros de acogida de la red de asistencia a la mujer de la Comunidad de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2013). Acuerdo 35/2013, de 16 de mayo, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.
- Junta de Castilla y León. (2013). Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018.
- Junta de Castilla y León. (2014). Convenio de colaboración entre el Ministerio del Interior y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León para integrar la aplicación telemática que sustenta el “Registro unificado de víctimas de violencia de género de Castilla y León” con el “Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género”.
- Junta de Castilla y León. (2014). Convenio de colaboración entre la consejería de familia e igualdad de oportunidades de la Junta de Castilla y León y la Federación Regional de Municipios y provincias de Castilla y León para la participación propia y el fomento de la participación de las entidades locales, en el modelo regional “Objetivo Violencia Cero”.
- Junta de Castilla y León. (2014). Convenio de colaboración entre el Consejo General del poder judicial y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León para actuaciones en materia de atención a víctimas de violencia de género en la Comunidad de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2014). Protocolo entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y la Universidad Europea Miguel de Cervantes de Valladolid para impulsar y fomentar actuaciones en materia de Igualdad y Violencia de Género.

- Junta de Castilla y León. (2014). Protocolo entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y la Universidad de Valladolid para impulsar y fomentar actuaciones en materia de Igualdad y Violencia de Género.
 - Junta de Castilla y León. (2016). Convenio específico de colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León y el Consejo de la Abogacía de Castilla y León, para la realización de un programa de formación en materia de violencia de género.
 - Junta de Castilla y León. (2016). Protocolo de actuación conjunta entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, y el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, para la coordinación de las actuaciones del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género “Objetivo Violencia Cero” en la Comunidad de Castilla y León.
 - Junta de Castilla y León. (2016). Protocolo de actuación conjunta entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, y la Fiscalía de la Comunidad de Castilla y León, para la coordinación de las actuaciones del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género “Objetivo Violencia Cero” en la Comunidad de Castilla y León.
 - Ministerio de Interior. (2016). *Sistema de seguimiento integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén). Datos Estadísticos*. Madrid: Secretaria de Estado de Seguridad. Gabinete de Coordinación y Estudios.
 - Ministerio de Interior. (2017). *Sistema de seguimiento integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén). Datos Estadísticos*. Madrid: Secretaria de Estado de Seguridad. Gabinete de Coordinación y Estudios.
 - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2012). *Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujer y Hombres en Movimiento por la Paz. Marco 2012-2016*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
 - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
 - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-2008. Marco conceptual y ejes de intervención.
 - Naciones Unidas. (1994). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
 - Observatorio Jurídico-Laboral de la Violencia de Género. (2017). Observatorio Jurídico-Laboral de la Violencia de Género. Recuperado de http://www.olvg.uma.es/index.php?option=com_content&task=view&id=12&Itemid=50
 - ONU Mujeres. (2017). Entidades de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/daw/>
- Referente a la figura del psicopedagogo y orientador sociolaboral:**
- Cedefop (2016). *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
 - CEDEFOP. (2017). Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación profesional. CEDEFOP. Recuperado de <http://www.cedefop.europa.eu/es>

- Crasovan, M., & Sava, S. (2012). *Validation of Competencies as Part of Career Counselling*. Mirton Publishing House: Timisoar
- Euroguidance. (2017). Euroguidance. Recuperado de <http://www.euroguidance.eu/>
- European Association of Career Guidance. (2017). European Association of Career Guidance. Recuperado de <http://eacg.eu/>
- NICE. (2017). Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe. Recuperado de <http://www.nice-network.eu/>
- OECD. (2004). *Career Guidance. A Handbook for policy makers*. OECD/European Communities.

Referente al empleo:

- Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. (2017). Extracto del Acuerdo nº 37/2017, de 17 de marzo, de la Junta de Gobierno de la Diputación de Valladolid, por el que se convocan subvenciones para el fomento del empleo y autoempleo en la provincia de Valladolid, año 2017. En *Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid*. Recuperado de <https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/cve/BOPVA-A-2017-01326>
- Boletín Oficial del Empleo. (2007). Orden TAS/1622/07, de 5 de junio.
- Boletín Oficial del Estado. (1995). Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Boletín Oficial del Estado. (2006). Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Boletín Oficial del Estado. (2008). Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Boletín Oficial del Estado. (2014). Código Laboral y de la Seguridad Social.
- Boletín Oficial del Estado. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Boletín Oficial del Estado. (2015). Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Gobierno de España. (2017). Las Relaciones Especiales de Trabajo. En *Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_8/index.htm
- Gobierno de España. (2017). Legislación, Órdenes y Normativas. En *Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/Es/sec_leyes/index.htm
- Junta de Castilla y León. (2016). II Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad y conciliación en el empleo 2016-2020 plan de igualdad y conciliación en el empleo.

PROGRAMAS, PROYECTOS E INICIATIVAS

- FAMP. (2017). Itinerarios de inserción sociolaboral con mujeres víctimas de violencia. En *Federación Andaluza de Municipios*. Recuperado de <http://www.famp.es/integramas/node/239&num=1&strip=0&vwsr=0>
- Fundación Mujeres. (2015). *Programa de activación sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género*. European Union.

- Fundación Xilema. (2016). *Nuevo proyecto de Inserción Sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género*. Pamplona: Fundación Xilema.
- Seminario de Inserción Sociolaboral. (2011). *Medidas de inserción sociolaboral para víctimas de violencia de género en la Región de Murcia*. Murcia: Región de Murcia.

RECURSOS DISPONIBLES EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Boletín Oficial de Castilla y León. (2017). Boletín Oficial de Castilla y León. Recuperado de <http://bocyl.jcyl.es/>
- Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. (2017). Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid. Recuperado de <https://bop.sede.diputaciondevalladolid.es/>
- Boletín Oficial del Estado. (2017). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/>
- Cámara Valladolid. (2017). Cámara Valladolid. Recuperado de <http://www.camaravalladolid.com/>
- Cámara Valladolid. (2017). Vivero 30Empresas Valladolid. En *Cámara Valladolid*. Recuperado de <http://www.camaravalladolid.com/emprendedores/viveros-de-empresa/>
- CIRCE. (2017). Centro de Información y Red de Creación de Empresas. Recuperado de <http://portal.circe.es/es-ES/Paginas/Home.aspx>
- CitapreviaINEM. (2017). El Plan Prepara. En *CitapreviaINEM*. Recuperado de <http://www.citapreviainem.es/plan-prepara-ayuda-400-euros/>
- Comisión Europea. (2017). EURES. El Portal Europeo de la Movilidad Profesional. En *Comisión Europea*. Recuperado de <https://ec.europa.eu/eures/eures-searchengine/page/main?lang=es#/simpleSearch>
- Consejo Provincial de la Juventud de Valladolid. (2017). Consejo Provincial de la Juventud de Valladolid. Recuperado de <http://www.cpvj.org/>
- Diputación de Valladolid. (2017). Empleo y formación. En *Diputación de Valladolid*. Recuperado de <http://www.diputaciondevalladolid.es/ciudadanos/modulo/ciudadanos/formacion-empleo/programa-dual/>
- ECLAP. (2017). Junta de Castilla y León. Escuela de Administración Pública de Castilla y León. Recuperado de <http://www.eclap.jcyl.es/>
- Empleo en Castilla y León. (2017). Junta de Castilla y León. Empleo en Castilla y León. Recuperado de <http://www.empleo.jcyl.es/>
- Empleomedina. (2017). Empleomedina. Recuperado de <http://empleomedina.com/>
- Empleorural. (2017). Empleorural. Recuperado de <http://www.empleorural.es/>
- Europass. (2017). Europass. Recuperado de <http://europass.cedefop.europa.eu/es/>
- Fundación INCYDE. (2017). Fundación INCYDE. Recuperado de <http://www.incyde.org/convocatorias>
- Fundación Tomillo. (2017). Fundación Tomillo. Recuperado de https://tomillo.org/v_portal/apartados/apartado.asp
- Gobierno de España. (2017). Boletín semanal de Empleo Público. En *administración.gob.es punto de acceso general*. Recuperado de https://administracion.gob.es/pag_Home/empleoBecas/empleo/boletinEmpleoPublico.html

- Gobierno de España. (2017). Programa de Activación para el Empleo. En *Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal. SEPE*. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/he_dejado_cobrar_paro/program_activacion_empleo.html
- Gobierno de España. (2017). Renta Activa de Inserción. En *Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Seguridad Social*. Recuperado de http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Trabajadoresdelmar/EmpleoyDesempleo/Desempleo/RentaActivadeInserc49698/index.htm
- INCUAL. (2017). Instituto Nacional de las Cualificaciones. Recuperado de http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html
- Indeed. (2017) Indeed. Recuperado de <https://www.indeed.es/>
- INEM. (2017). Cursos INEM. En *INEM Valladolid*. Recuperado de <http://www.cursosinem.es/valladolid/>
- Infoempleo. (2017). Infoempleo. Recuperado de <http://www.infoempleo.com/>
- Infojobs. (2017). Infojobs. Recuperado de <http://www.infojobs.net/>
- Injuve. (2017). Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Injuve. Recuperado de <http://www.injuve.es/>
- Junta de Castilla y León. (2017). Familia, drogodependencias y mujer. En *Junta de Castilla y León*. Recuperado de http://www.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla66y33_100/1246989726520/ / /
- Laboris. (2017). Laboris. Recuperado de <http://www.laboris.net/>
- Lanzaderas de empleo. (2017). Lanzaderas de empleo. Recuperado de <http://www.lanzaderasdeempleo.es/>
- LinkedIn. (2017). LinkedIn. Recuperado de <https://es.linkedin.com/>
- MOOC. (2017). MOOC. Recuperado de <http://mooc.es/>
- Observal. (2016). Observatorio de la validación de competencias profesionales. Recuperado de <https://observal.es/>
- Plataforma de Apoyo al Emprendimiento. (2017). Plataforma de Apoyo al Emprendimiento. Recuperado de <http://www.apoyoemprendimiento.org/>
- Programa PICE. (2017). Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE). Recuperado de <http://empleoygarantiajuvenil.camara.es/>
- Qualificalia. (2017). Qualificalia Cualificaciones profesionales. Recuperado de <https://www.qualificalia.com/>
- SEPE. (2017). Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado de <http://www.sepe.es/>
- Sistema de Garantía Juvenil. (2017). Sistema de Garantía Juvenil. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/accesoJovenes.html>
- SITE. (2017). Servicio Integral de Tramitación al Emprendedor. Recuperado de <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla66y33/1284559900969/ / />
- TodoFP. (2017). TodoFP. Recuperado de <http://www.todofp.es/>
- Tutrabajo. (2017). Tutrabajo. Recuperado de <http://www.tutrabajo.org/inicio>

- UNED. (2017). UNED. Recuperado de http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,1&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Universidad de Valladolid. (2017). Universidad de Valladolid. International Relations Office. Recuperado de <http://relint.uva.es/>
- Valladolid Emprende. (2017). Valladolid Emprende. Recuperado de http://www.valladolidemprende.es/recursos/modulo/?refbol=recurso-externos&refsec=recurso-externos-alojamiento_espacio-emprendedor

REVISTAS

- Águila, Y., Hernández, V.E., & Hernández, V.H. (2016). Las consecuencias de la violencia de género para la salud y formación de los adolescentes. *Revista Médica Electrónica*, 28 (5).
- Alberdi, I. (2002). La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España. En A.M. Pérez del Campo, *Las jóvenes frente a la violencia de género. Revista de estudios de juventud*, 86 (5) 83-98.
- Alberdi, I. (2002). La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España. En A.M. Pérez (Ed.), *Las jóvenes frente a la violencia de género. Revista de estudios de juventud*, 86 (5) 83-98.
- Bufacchi, V. (2005). Two conceptd of violence. *Political Studies Review*, 3 (2), 193-204.
- Expósito, F. (2011). Violencia de género. *Mente y cerebro*, (48).
- Garmezy, N. (1971). Vulnerability research and the issue of primary prevention. *American Journal of Orthopsychiatry*, 41, 101-116.
- Guerra, J.A. (2014). ¿Qué hay detrás de la muerte de mujeres a manos de sus parejas masculinas? Hacia un análisis del concepto “violencia de género”. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 28, 129-156.
- Hunnicutt, G. (2009). Varieties of Patriarchy and Violence against Women: Resurrecting ‘Patriarchy’ as a Theoretical Tool. *Violence Against Women*, 15 (5), 553-73.
- Martos, A., Simón, M^a.M., Barragán, A.B., Molero, M^a.M., Pérez, M^a.C., & Gázquez, J.J. (2016). Revisión del uso de las nuevas tecnologías para la intervención en violencia de género en parejas de adolescentes. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 4 (1), 63-73.
- Marugán, B. (2013). Violencia de género. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, (4), 226-233.
- Maslow, A. (1948). Higher and lower needs. *The Journal of Psychology*, (26), 433-436.
- Ortiz, M.E. (2013). Violencia de género. *Nuevo Derecho*, 8 (12), 57-67.
- Plazaola-Castaño, J., & Pérez, I. R. (2004). Violencia contra la mujer en la pareja y consecuencias en la salud física y psíquica. *Medicina Clínica*, 122, 461-467.
- Puente-Martínez, A., Ubillos-Landa, S., Echeburúa, E., & Páez-Rovira, D. (2016). Factores de riesgo asociados a la violencia sufrida por la mujer en la pareja: una revisión de meta-análisis y estudios recientes. *Anales de Psicología*, 32 (1).
- Salvador, L. (2015). Resiliencia en violencia de género. Un nuevo enfoque para los/las profesionales sanitarios/as. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, (1), 103-113.
- Sarasua, B., Zubizarreta, I., Echeburúa, E., & Corral, P. (2007). Perfil psicopatológico diferencial de las víctimas de violencia de pareja en función de la edad. *Psicothema*, 19, 459-466.

- Subirats, J. (2004). Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. *Colección Estudios Sociales*, (16).
- Werner, E.E. (1989). High-risk children in young adulthood: A longitudinal study from birth to 32 years. *American Journal of Orthopsychiatry*, 59, 72-81.

OTRAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS

FUENTES

- Álvarez, M. et al. (2001). *Diseño y evaluación de programas de educación emocional*. Barcelona: Ciss-Praxis.
- Amable, M., Benach, J., & González, S. (2001). *La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos*. Biblioteca Virtual em Saúde.
- Antonio, B. (2017). No más violencia de género. “José Antonio Burriel”. Recuperado de <http://nomasvg.com/>
- Avilés, A. (11, diciembre 2015). Alertan de la falta de orientación laboral para mujeres víctimas de violencia de género. *El diario*. Recuperado de http://www.eldiario.es/clm/Alertan-orientacion-laboral-victimas-violencia_0_461254823.html
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Praxis.
- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Síntesis.
- CEDEFOP. (2017). Lifelong Guidance. En *Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación profesional*. CEDEFOP. Recuperado de <http://www.cedefop.europa.eu/es/events-and-projects/projects/lifelong-guidance>
- Chinchilla, N. (2016). Las 10 competencias más demandadas para el 2020. En *Nuria Chinchilla. Valores y ecología humana*. Recuperado de <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2016/03/las-10-competencias-mas-demandadas-para-el-2020/>
- Comisión Europea. (2017). Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. En *Comisión Europea*. Recuperado de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=es>
- Comunicación poder judicial. (2016, julio 04). El Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género analiza por primera vez los casos de menores muertos a manos de sus progenitores [noticia en Poder Judicial España]. Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/cgpj/en/Judiciary/Pressroom/Press-Releases/El-Observatorio-contra-la-Violencia-Domestica-y-de-Genero-analiza-por-primera-vez-los-casos-de-menores-muertos-a-manos-de-sus-progenitores>
- Cruz Roja. (2017). Mujeres en dificultad social. En *Cruz Roja*. Recuperado de <https://ayuda.cruzroja.es/a-quien-ayudamos/mujeres-en-dificultad-social/?gclid=CIDQ94XkitMCFsSq0wodiQKdQ>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana/UNESCO.
- Díez, E. (2016). *Víctimas de violencia de género. Resistencias a la aplicación efectiva de sus derechos jurídicos penales* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Diputación de Valladolid. (2017). Equipo de Inclusión Social de la Diputación de Valladolid (EDIS). En *Diputación de Valladolid*. Recuperado de <http://www.diputaciondevalladolid.es/imprimir/modulo/inclusion-social/inclusion-social-que-es/138253/>

- El Confidencial. (2017). Los minitrabajos y el final de las profesiones: el mercado laboral que te espera. En El Confidencial. Recuperado de http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2017-04-27/final-profesiones-mercado-laboral-microtrabajos_1372118/
- ELGPN. (2017). European Lifelong Guidance Policy Network. Recuperado de <http://www.elgpn.eu/>
- Expósito, F. (2009). El maltrato de la mujer como una forma de exclusión social. En S. Yubero, E. Larrañaga, J.F. Morales (Eds.), *Exclusión: Nuevas formas y nuevos contextos* (pp. 87-106). Castilla-La Mancha: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Fernández, M.F. (2005). *La dimensión laboral de la violencia de género*. Albacete: Bomarzo.
- Fernández, O. (2014). *Mujeres en riesgo de exclusión social y violencia de género*. León: Universidad de León, Servicio de Publicaciones.
- Fernández, O. (2016). *Mujeres en riesgo de exclusión social. Una perspectiva transnacional*. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Fundación FOESSA. (2014). VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. En *Fundación FOESSA. Fomento de estudios sociales y de sociología aplicada*. Recuperado de <http://www.foessa.es/>
- Fundación FOESSA. (2015). *Análisis y Perspectivas 2015: Empleo precario y Protección social*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Fundación Mujeres & Universidad Nacional de Educación a Distancia. (2011). *Andalucía Detecta*. Andalucía: Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- Fundación Mujeres. (2017). Fundación Mujeres. Recuperado de <http://www.fundacionmujeres.es/>
- Fundación Tripartita. (2012). *Formación y Exclusión Social*. Madrid: Gobierno de España.
- Fundación Vicente Ferrer. (2017). Fundación Vicente Ferrer. Recuperado de <https://www.fundacionvicenteferrer.org/mujeres-libres/>
- García, E. & Fernández, C. (2005). Medidas de protección para garantizar la estabilidad laboral y social de las víctimas de violencia de género. En F.J. Boix & E. Martínez (Eds.), *La nueva Ley contra la violencia de género (LO 1/2004)*. Madrid: Editorial Iustel.
- García, I. (2015). *La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Hacia una Política y Justicia Victimal* (Tesis doctoral). Universidad de Granada-Facultad de Derecho. Granada.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Hué, C. (2004). *Inteligencia emocional y prevención del maltrato de género*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- IEPP. (2017). Instituto Europeo de Psicología Positiva. Recuperado de <http://www.iepp.es/es/>
- Karsz, S. (2004). *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices*. Barcelona: Gedisa.
- Lorente, M. (1998). *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso: entre la realidad social y el mito cultural*. Granada: Comares.
- Maltrato Cero. (2017). Maltrato cero. Recuperado de <http://www.maltratocero.org/donar>

- Mañas, C. (2010). Aspectos generales de la intervención psicopedagógica ante la violencia de género. En E. López (Ed.), *Violencia contra las mujeres. Descripción e intervención biopsicosocial*. Jaén: Universidad de Jaén.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey & D. Sluyter (Ed.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books.
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Item Booklet*. Toronto: MHS Publishers.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2011). *Informe del grupo de trabajo de investigación sobre la infancia víctima de la violencia de género*. Madrid: Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer.
- Muñoz, R.S.D. (2016). *Violencia de género, medición y factores condicionantes: estudio de caso para una universidad*. México: Universidad Cristóbal Colón.
- Murillo, S. (2008). La ley de Igualdad y su proyección en el futuro de las mujeres trabajadoras. En R.M. Capel (Ed.), *Cien años trabajando por la igualdad* (pp. 279-292). Madrid: Fundación Largo Caballero.
- Murillo, S. (2012). Los efectos de separar violencia de igualdad. *Temas para el debate*, (209), 18-20.
- Obra Social “La Caixa”. (2017). Fondo Social Europeo. En *Obra Social “La Caixa”*. Recuperado de <https://obrasociallacaixa.org/es/pobreza-accion-social/integracion-laboral/fondo-social-europeo/fse>
- Obra Social de “La Caixa. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental*. Barcelona: Fundación “La Caixa”.
- Observatorio Jurídico-laboral de la violencia de género. (2017). Observatorio Jurídico-laboral de la violencia de género. Recuperado de <http://www.olvg.uma.es/>
- OIT. (2017). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx>
- Olarte, S. (2008). *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades. La «subjetivación» de las políticas activas de empleo*. Navarra: Cizur Menor, Navarra.
- Paz, J. I. (2006). La violencia basada en el género: una violencia diferente. *Estudios jurídicos*.
- Pérez, J.M. & Escobar, A. (2011). *Perspectivas de la violencia de género*. Editorial Grupo 5.
- Por ser niña. (2017). Por ser niña. Plan Internacional. Recuperado de <https://plan-internacional.es/por-ser-ni%C3%B1a>
- Quesada, R. & Perán, S. (2009). La perspectiva laboral de la Protección Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género. Un estudio multidisciplinar. Editorial Comares.
- Rodríguez, S., Martínez, M., & Álvarez, H. (2015). *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*. León: Tirant lo Blanch: Universidad de León, Servicio de Publicaciones.
- Shum, G., & Conde, A. (2006). *Las olvidadas: mujeres en riesgo de exclusión social*. Huelva: Universidad de Huelva.

- Triviño, B. (2016). Pobreza y precariedad: España, líder en las estadísticas. En *Público*. Recuperado de <http://www.publico.es/sociedad/pobreza-y-precariedad-espana-lider.html>
- Yubero, S., Larrañaga, E., & Morales, J.F. (2009). *Exclusión: Nuevas formas y nuevos contextos*. Castilla-La Mancha: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Zurita, J. (2014). *Violencia contra la mujer, marco histórico evolutivo y predicción del nivel de riesgo* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid-Facultad de Psicología. Madrid.

LECTURAS

- Amorós, C. (2004). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... Para la emancipación de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Lorente, M. (2001). *El rompecabezas: anatomía del maltratador*. Barcelona: Ares y Mares.
- Lorente, M. (2001). *Mi marido me pega lo normal. Agresión a la mujer: realidades y mitos*. Barcelona: Ares y Mares.
- Lorente, M. (2014). *Tú haz la comida, que yo cuelgo los cuadros: trampas y tramposos en la cultura de la desigualdad*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Valcárcel, A. (1993). *Del miedo a la igualdad*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Valcárcel, A. (1994). *El concepto de igualdad*. Madrid: Editorial Pablo Iglesias.
- Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*. España: Cátedra.
- Valcárcel, A. (2000). *La memoria colectiva y los retos del feminismo*. Revista Serie Mujer y Desarrollo, 31.
- Valcárcel, A. (2000). *Rebeldes. Hacia la paridad*. España: Plaza & Janés.
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. España: Cátedra.
- Varela, N. (2003). *Íbamos a ser reinas*. Barcelona: S.A. Ediciones B.
- Varela, N. (2005). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: S.A. Ediciones B.
- Varela, N. (2008). *Martín y la pirata Candela*. España: S.L. Hotel Papel Ediciones.
- Varela, N. (2012). *La voz ignorada. Ana Orantes y el fin de la impunidad*. España: Debate.
- Varela, N. (2016). *Cansadas. Una reacción feminista frente a la nueva misoginia*. España: S.A. Ediciones B.

MANUALES, GUÍAS Y RECURSOS PARA EL PSICOPEDAGOGO

- Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía. (2017). Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía. Recuperado de <https://aeopweb.wordpress.com/>
- Diputación de Valladolid. Juventud. (2008). *Guía de Servicios de Información Juvenil de la Provincia de Valladolid*. Valladolid: Diputación de Valladolid.
- Gobierno de España. (2017). Guía Laboral. En *Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/>
- Junta de Castilla y León. (2017). Guía de Recursos Sociales de Castilla y León. En *Junta de Castilla y León*. Recuperado de <http://sauss.jcyl.es/ireso/docComp.jsf>
- Junta de Castilla y León. (2017). Prestaciones por desempleo. En *Junta de Castilla y León. Estadística de Castilla y León*. Recuperado de [http://www.estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla66y33/1284303553795/ / /](http://www.estadistica.jcyl.es/web/jcyl/Estadistica/es/Plantilla66y33/1284303553795/)
- Junta de Castilla y León. *Guía de orientación jurídica en materia de violencia de género*. Castilla y León: Servicios Sociales de Castilla y León.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). Guía Laboral-Servicios y Ayudas a los demandantes de empleo. En *Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_7.htm
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2015). *El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. Madrid: Administración General del Estado.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2016). *Observatorio de las Ocupaciones. Los perfiles de la oferta de empleo 2016*. Madrid: Gobierno de España.

MATERIALES

- Junta de Castilla y León. (2007). *Programa Óptima en Castilla y León “por la igualdad en la empresa”*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2008). *Decálogo para una comunicación no sexista en la empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2008). *Guía para el diseño y evaluación de planes de igualdad entre hombres y mujeres*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2009). *Decálogo sobre la Igualdad de Oportunidades en los Sistemas de Gestión de la Calidad en la Empresa*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2009). *Manual para la participación en el Programa Óptima*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2010). *Guía para la prevención y atención del acoso en el ámbito laboral*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2010). *Manual de acogida en una empresa con Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2011). *Decálogo por la igualdad de oportunidades en la empresa entre hombres y mujeres*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Junta de Castilla y León. (2013). *Corresponsabiliza RSE en Igualdad. La integración de la Igualdad de Oportunidades en la Responsabilidad Social Empresarial*. Valladolid: Junta de Castilla y León.

REVISTAS

- Aiquipa, J.J. (2015). Dependencia emocional en mujeres víctimas de violencia de pareja. *Revista de Psicología (PUCP)*, 33 (2).
- Álvarez-Dardet, S. M., Padilla, J. P., & Lara, B. L. (2013). La violencia de pareja contra la mujer en España: Cuantificación y caracterización del problema, las víctimas, los agresores y el contexto social y profesional. *Psychosocial Intervention*, 22, 41-53.
- Aramedi, P. (2005). Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Revista de Derecho Social*, (30).
- Blázquez, M. & Moreno, J.M. (2008). Análisis de la inteligencia emocional en la violencia de género. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6 (2), 475-500.
- Blázquez, M., Moreno, J.M., & García-Baamonde, M^a.E. (2009). Inteligencia emocional como alternativa para la prevención del maltrato psicológico en la pareja. *Anales de Psicología*, 25 (2), 250-260.
- Caniceros, J.C. (2008). La intermediación laboral en el tercer sector: un adecuado marco desde la perspectiva de la mediación social. *Documentación Social*, (148), 62-76.

- De la Peña, E.M^a. (2007). Proyecto NEMESIS. *Fórmulas para la Igualdad*, (5).
- De la Puebla, A. (2005). Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (1), 993-1012.
- Galvis, M.J. & Garrido, V. (2016). Menores, víctimas directas de la violencia de género. *Boletín criminológico. Instituto andaluz interuniversitario de Criminología*, 5 (165).
- García, J. (2010). Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, (1), 1353-1376.
- García, J. (2016). La exclusión como pérdida de la condición de ciudadanía y de los derechos humanos sociales básicos. *RIDH*, 4 (2), 183-199.
- García, J. La exclusión como pérdida de la condición de ciudadanía y de los derechos humanos sociales básicos. *RIDH*, 4 (2), 183-199.
- García, J.M. & Martínez, R. (2012). Ser joven hoy en España. Dificultades para el acceso al mundo de los adultos. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (14).
- Gómez, V. & Romero, A. (2016). Hacia una nueva Gobernanza: Poderes Públicos y Tercer Sector. Una relación necesaria pero inexistente. *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, (21), 163-173.
- Kahale, D.T. (2007). El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género en los Convenios Colectivos. *Aranzadi Social*, 5.
- Lousada, J.F. (2005). Aspectos laborales y de Seguridad Social de la violencia de género en la relación de pareja. *Actualidad Laboral*, 1.
- Martín, V. & Etura, D. (2014). El Día Internacional Contra la Violencia de Género: el Tratamiento en el Diario Decano de la Prensa Española (2000-2013). *Comunicación y medios*, (30), 89-108.
- Martínez, G. (2015). La difícil protección judicial de la víctima de violencia de género. La dispensa del deber de prestar declaración del Artículo 416 Ley de Enjuiciamiento Criminal. *Boletín del Ministerio de Justicia*, (2176).
- Mayer, J., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17 (4), 433-442.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*, 4, 197-208.
- Mingo, M^a.L. (2007). Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número extra 3*.
- Paz, J. I. (2007). La violencia basada en el género, orígenes, mecanismo y consecuencias. *Cuadernos de derecho judicial*, (1), 259-282.
- Paz, J. I. (2012). Los mecanismos de la violencia consecuencias en las víctimas y sus implicaciones en la intervención profesional. *Estudios jurídicos*.
- Perán, S. (2009). La protección de la trabajadora víctima de violencia de género ante el despido. *Aranzadi Social*, 1 (16).
- Piñeiro, I. (2011). La víctima de la violencia de género y la dispensa del artículo 416 de la LECrim. *Revista Jurídica de Castilla y León*, (24).

- Rodríguez, M. & Robles, D. (2016). La publicidad institucional en España: Análisis de las campañas contra la violencia de género del gobierno (2006-2015). *Revista de Comunicación Vivat Academia*, (134), 86-108.
- Romero, I. (2010). Intervención en violencia de género: consideraciones en torno al tratamiento. *Intervención Psicosocial*, 19, 191-199.
- Vázquez, N., Díaz, G., Pérez, A., & Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. (2014). La población estudiantil universitaria y los sentidos sociales de la violencia de género. Un estudio de caso. *Revista Casa de la Mujer*, 23 (1-2), 25-40.

ANEXOS

ANEXO 1. MARCO LEGAL PARA EL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE MÁSTER (VIOLENCIA DE GÉNERO, FIGURA PROFESIONAL DEL PSICOPEDAGOGO ORIENTADOR SOCIOLABORAL, Y EMPLEO)

Tabla N°1: Marco legal.

A NIVEL GENERAL:
<ul style="list-style-type: none"> ▣ Constitución Española. ▣ Declaración de los Derechos Humanos. ▣ El Diario Oficial de la Unión Europea. El acceso al Derecho de la Unión Europea. ▣ Extracto del anuncio de la convocatoria de subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro de la Provincia de Valladolid para el desarrollo de proyectos en materia de acción social, año 2017. ▣ La Carta de los Derechos Fundamentales. ▣ Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. ▣ Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. ▣ Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. ▣ Normativa reguladora de las prestaciones económicas destinadas a la atención de necesidades básicas de subsistencia en situaciones de urgencia social en el ámbito competencial de la Diputación Provincial de Valladolid.
REFERENTE A VIOLENCIA DE GÉNERO:
<p style="text-align: center;">Marco Europeo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. ▣ Entidades de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. ▣ Gender Equality. Legislation en European Commission. ▣ Istanbul Convention. Action against violence against women and domestic violence. ▣ Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer de la ONU Mujeres. <p style="text-align: center;">Marco Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. ▣ Observatorio Jurídico-Laboral de la Violencia de Género. ▣ Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujer y Hombres en Movimiento por la Paz. Marco 2012-2016. ▣ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. ▣ Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-2008. ▣ Protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género. ▣ Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. ▣ Sistema de seguimiento integral en los casos de Violencia de Género (Sistema VioGén).

Marco Autonómico

- ▣ Acuerdo 35/2013, de 16 de mayo, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Castilla y León 2013-2018.
- ▣ Convenio de colaboración entre el Consejo General del poder judicial y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León para actuaciones en materia de atención a víctimas de violencia de género en la Comunidad de Castilla y León.
- ▣ Convenio de colaboración entre el Ministerio del Interior y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León para integrar la aplicación telemática que sustenta el “Registro unificado de víctimas de violencia de género de Castilla y León” con el “Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género”.
- ▣ Convenio de colaboración entre la consejería de familia e igualdad de oportunidades de la Junta de Castilla y León y la Federación Regional de Municipios y provincias de Castilla y León para la participación propia y el fomento de la participación de las entidades locales, en el modelo regional “Objetivo Violencia Cero”.
- ▣ Convenio específico de colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León y el Consejo de la Abogacía de Castilla y León, para la realización de un programa de formación en materia de violencia de género.
- ▣ Ley 1/2003, de 3 marzo 2003. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- ▣ Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León.
- ▣ Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- ▣ Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- ▣ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▣ Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León 2013-2018.
- ▣ Protocolo de actuación conjunta entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, y el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, para la coordinación de las actuaciones del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género “Objetivo Violencia Cero” en la Comunidad de Castilla y León.
- ▣ Protocolo de actuación conjunta entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, y la Fiscalía de la Comunidad de Castilla y León, para la coordinación de las actuaciones del modelo de atención integral a las víctimas de violencia de género “Objetivo Violencia Cero” en la Comunidad de Castilla y León.
- ▣ Protocolo de actuación para comunicar a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado los ingresos, traslados y salidas de las víctimas de violencia de género de los centros de acogida de la red de asistencia a la mujer de la Comunidad de Castilla y León.

Marco Municipal

- ▣ Extracto de acuerdo nº 35/17 de 17 de marzo de 2017 de la Junta de Gobierno, por la que se aprueban el Premio Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Empresarial, Decimotercera Edición.
- ▣ II Plan municipal contra la violencia de género 2014-2018.
- ▣ Protocolo entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y la Universidad Europea Miguel de Cervantes de Valladolid para impulsar y fomentar actuaciones en materia de Igualdad y Violencia de Género.
- ▣ Protocolo entre la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y la Universidad de Valladolid para impulsar y fomentar actuaciones en materia de Igualdad y Violencia de Género.
- ▣ V Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 2014-2018.

**REFERENTE A LA FIGURA DEL PSICOPEDAGOGO Y ORIENTADOR
SOCIOLABORAL:**

- ▣ Career Guidance. A Handbook for policy makers.
- ▣ Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación profesional. CEDEFOP.
- ▣ Euroguidance de la Unión Europea.
- ▣ European Association of Career Guidance.
- ▣ European Guidelines for validating non-formal and informal learning en CEDEFOP.
- ▣ Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe.
- ▣ Validation of Competencies as Part of Career Counselling.

REFERENTE AL EMPLEO:

- ▣ Código Laboral y de la Seguridad Social.
- ▣ Extracto del Acuerdo nº 37/2017, de 17 de marzo, de la Junta de Gobierno de la Diputación de Valladolid, por el que se convocan subvenciones para el fomento del empleo y autoempleo en la provincia de Valladolid, año 2017.
- ▣ II Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad y conciliación en el empleo 2016-2020 plan de igualdad y conciliación en el empleo.
- ▣ Las Relaciones Especiales de Trabajo.
- ▣ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- ▣ Orden TAS/1622/07, de 5 de junio.
- ▣ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- ▣ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ▣ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ▣ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tabla de producción propia a partir de la indagación en cuanto al marco legal propio para el presente Trabajo de Fin de Máster.

ANEXO 2. RECURSOS PARA LA ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Tabla N°2: Recursos en materia de empleo, formación y violencia de género.

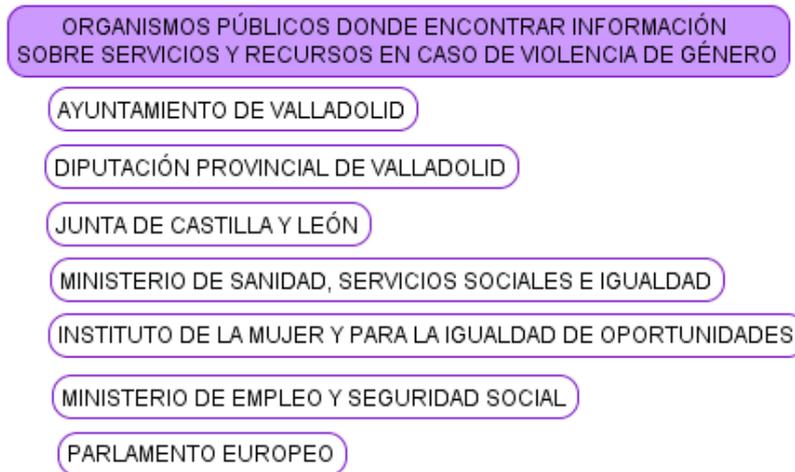
	INFORMACIÓN Y SERVICIOS EN RELACIÓN A: EMPLEO FORMACIÓN	INFORMACIÓN Y SERVICIOS EN RELACIÓN A: VIOLENCIA DE GÉNERO AYUDAS ECONÓMICAS
AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID (información extraída de la página Web del Ayuntamiento de Valladolid, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Centro virtual de apoyo a emprendedores “Valladolid Emprende” ▣ Emplea Joven Valladolid ▣ Guía Municipal de actividades educativas ▣ Información de Asociaciones de Valladolid ▣ Ofertas de Empleo Público Municipal ▣ Programa Mixto de formación y empleo para desempleados ▣ Servicios Municipal de Educación 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Asistencia a víctimas de Violencia de Género ▣ Renta Garantizada de Ciudadanía
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID (información extraída de la página Web de la Diputación Provincial de Valladolid, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Información de Educación Permanente de Personas Adultas ▣ Ofertas de Empleo Público ▣ Programa Mixto de Formación y Empleo ▣ Servicio de Información y Orientación (I.S.O.) de los CEAS ▣ SIJ+ Garantía Juvenil 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Curso Corresponsabilidad: “La doble Oportunidad- Supervivencia en el Hogar” ▣ Información de ayudas, becas, subvenciones ▣ Plan de Dinamización Económica para la Mujer Rural ▣ Programa “Sí, puedo”
	<p>Organizaciones y estructuras interesantes para el presente trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Consejo Provincial de la Mujer 	

<p>JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (información extraída de la página Web de la Junta de Castilla y León, 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Empredejuven ■ Información de los Centros de Educación de Personas Adultas CEPAS de Castilla y León, específicamente de la Provincia de Valladolid ■ Información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género ■ Portal de Educación de la Junta de Castilla y León (portal educacyl) ■ Portal Empleo en Castilla y León ■ Programa de Inserción Laboral <li style="text-align: center;">Igualdad en las empresas ■ Convocatorias de Ayudas ■ Distintivo Óptima ■ Formación en Igualdad de Oportunidades ■ IoEMPRESAS Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León ■ Materiales de apoyo, Manuales y Buenas Prácticas ■ Servicio de Información y Asesoramiento técnico 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Información de ayudas a víctimas con especiales dificultades para obtener un empleo ■ Información de ayudas económicas ■ Información de centros de Acogida ■ Información de Renta Activa de Inserción (R.A.I.) ■ Información de Renta Garantizada de Ciudadanía ■ Modelo “Objetivo Violencia Cero” ■ Orientación y mediación familiar ■ PAWLA. Plan para la atención social integral a las víctimas de violencia de género: Un sistema de información interconectado ■ Programa de apoyo psicológico ■ Programa de información y asesoramiento jurídico ■ Programa de tratamiento psicológico a maltratadores (FENIX) ■ Teléfono e información a la mujer: 012
---	--	---

	<p>Organizaciones y estructuras interesantes para el presente trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Centro de Documentación de la Mujer en Castilla y León ▣ Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades ▣ Dirección General de Familia y Políticas Sociales ▣ Dirección General de la Mujer de Castilla y León ▣ La Dirección Provincial de Educación de Valladolid y la Gerencia Provincial Servicio Público de Empleo de Valladolid de la Delegación Territorial de Valladolid <p>Las Secciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Sección de Acción Social Básica ▣ Sección de Mujer ▣ Sección de Prestaciones <p>De la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Valladolid, perteneciente a la Delegación Territorial de Valladolid de la Gerencia de Servicios Sociales</p>	
<p>MARCO NACIONAL (información extraída de la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y de la página del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Portal de Autoempleo ▣ Portal de Empleo ▣ Prestaciones por desempleo ▣ Servicio Público de Empleo Estatal 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Manual Interactivo ▣ Prestaciones por desempleo ▣ Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género
<p>MARCO EUROPEO (información extraída de la página Web del Parlamento Europeo, 2017)</p>	<p>Organizaciones y estructuras interesantes para el presente trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ▣ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ▣ Ministerio de Empleo y Seguridad Social <p>Organizaciones y estructuras interesantes para el presente trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Comisión de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo ▣ Unión Europea: Igualdad entre Mujeres y Hombres 	

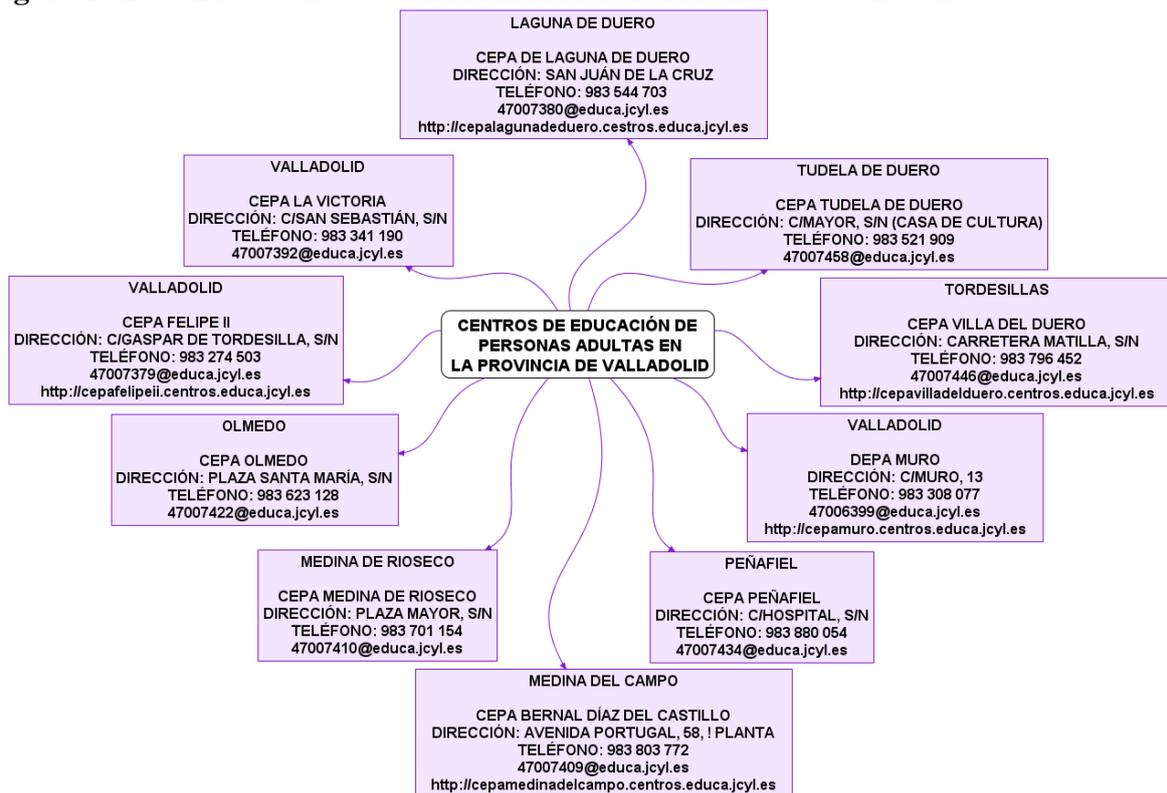
Producción propia.

Figura N°1: Organismos públicos donde encontrar información sobre servicios y recursos en caso de violencia de género.



Producción propia.

Figura N°2: Centros de Educación de Adultos de la Provincia de Valladolid.



Producción propia.

ANEXO 3. GLOSARIO

Glosario extraído de la página de la Diputación de Valladolid (2017).

Acción positiva

Medida temporal, dirigida a un grupo determinado con la intención de compensar la situación de desventaja social y económica en la que se encuentra en términos comparativos.

Acoso sexual

Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Análisis de género

Estudio de las diferencias existentes en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, acceso al poder de la toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones, y por lo tanto para su plena participación en la sociedad.

Conciliación del trabajo y la vida familiar

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas en edad avanzada, y creación de estructuras que permitan la organización del entorno laboral y que facilite a hombre y mujer la combinación del trabajo y las responsabilidades familiares y hogareñas.

Contrato social de género

Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Cuota

Proporción de recursos, puestos o escaños que deben ser atribuidos a un grupo específico, siguiendo ciertas normas o criterios, con las que se pretende corregir un desequilibrio anterior; generalmente se refiere al acceso a oportunidades de formación, puestos de trabajo y posiciones de toma de decisiones.

Datos segregados por sexo

Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del "género".

Déficit democrático

Repercusión sobre la legitimidad de la democracia de la participación desequilibrada de mujeres y hombres.

Democracia paritaria

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre 40 y 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de la democracia.

Derechos humanos específicos de la mujer

Derechos de las mujeres y las niñas, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los Derechos Humanos Universales.

Diferencia debida al genero

Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Discriminación

Trato desfavorable dado a una persona sobre la base de su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

Discriminación directa

Trato desfavorable sobre la base de alguno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico.

Discriminación indirecta

Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Empoderamiento

Toma de conciencia de las potencialidades existentes.

Estereotipo

Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud...).

Evaluación de impacto en función de genero

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Feminismo

Movimiento social de tendencia igualitaria que reivindica los derechos de las mujeres, para alcanzar una nueva organización social y un sistema de relaciones entre personas, basadas en el desarrollo de actitudes de respeto, igualdad, corresponsabilidad y solidaridad.

Feminización

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

Feminización de la pobreza

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de género

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Integración de la igualdad de oportunidades perspectiva de género en el conjunto de las políticas. "Mainstreaming"

Se refiere a integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen las políticas diseñadas.

Machismo

Actitud y comportamiento que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al macho de una especie.

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Patriarcado

Sistema de organización social, basado en el poder de la figura del "pater" elevado a la categoría política y económica y generalizada a todos los ámbitos de actuación donde se reproducirá el sistema de jerarquía y dominación masculina.

Permiso parental

Derecho individual y en principio no transferible, de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, a ausentarse del trabajo por motivos de nacimiento o adopción de un/a hijo/a.

Permiso por maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Permiso por paternidad

Licencia de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un/a niño/a. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en periodos determinados a lo largo de uno o varios años en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo/a.

Prejuicio

Idea u opción, generalmente de rechazo, que se tiene sobre algo o alguien, a partir de datos no contrastados y subjetivos.

Relaciones de género

Relación y distribución desigual de las prerrogativas de mujeres y hombres que caracteriza todo sistema sexista.

Reparto de responsabilidades

Distribución de los actos asumidos voluntariamente entre dos o más personas.

Rol de género/roles establecidos en función de sexo

Pautas de acción y comportamientos asignados a hombres y mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según el contrato social de género.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y/ o de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y/o hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Sexismo

Actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.

Sistema de géneros

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a mujeres y hombres,

Socialización

Proceso por el cual la persona adquiere la cultura y se integra en la sociedad.

Techo de cristal

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas tradicionalmente por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Violencia doméstica

Toda forma de violencia física o psicológica que pone en peligro la seguridad o bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física, incluida violencia sexual, en la familia o en el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

Violencia de género

Toda violencia que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, sobre la base de la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.

Violencia sexual

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o la amenaza de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato a las mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

ANEXO 4. ANEXO ESTADÍSTICO. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN FACILITADA POR LAS DIFERENTES ENTIDADES

ADAVASYMT

ADAVASYMT, 2014

Tabla N°3: Sexo de las personas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.

Sexo de las personas atendidas	
Hombre	Mujer
2	154

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°1: Sexo de las personas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.



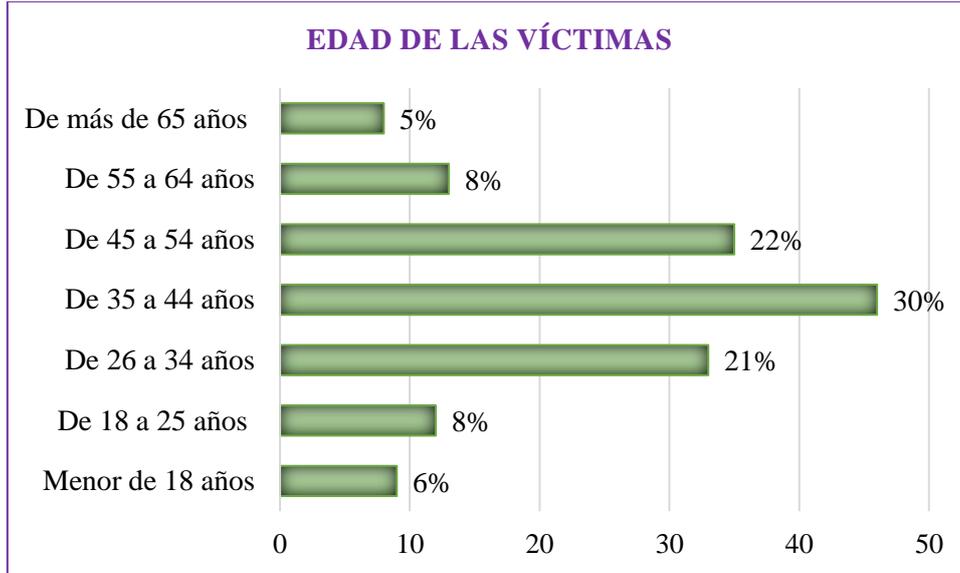
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°4: Edad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.

Edad de las víctimas						
Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	De más de 65 años
9	12	33	46	35	13	8

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°2: Edad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°5: Nacionalidad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.

Nacionalidad de las víctimas	
Española	Otra nacionalidad
139	17

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°3: Nacionalidad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.



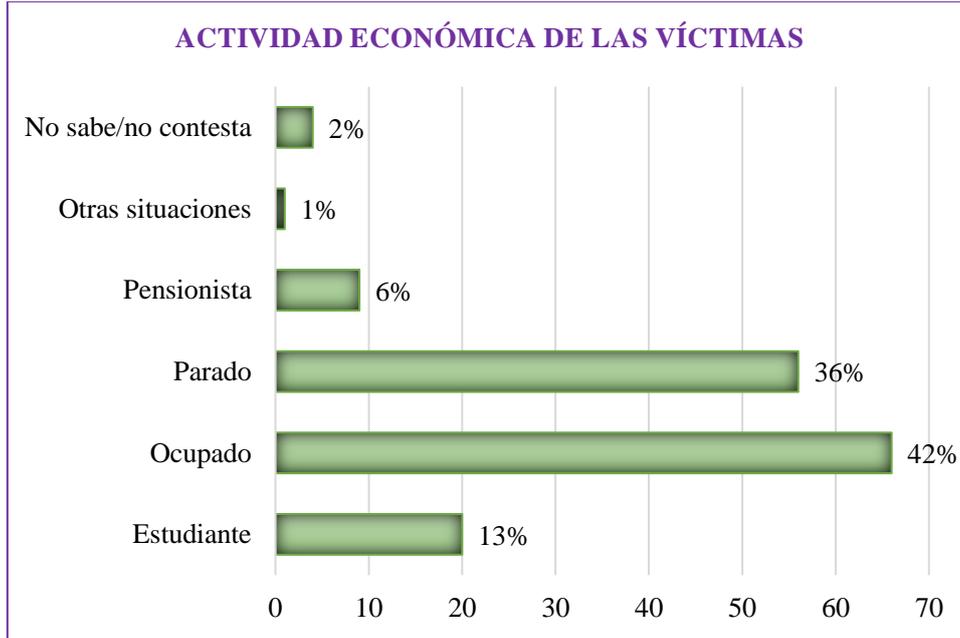
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°6: Actividad económica de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.

Actividad económica de las víctimas					
Estudiante	Ocupado	Parado	Pensionista	Otras situaciones	No sabe/no contesta
20	66	56	9	1	4

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°4: Actividad económica de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.



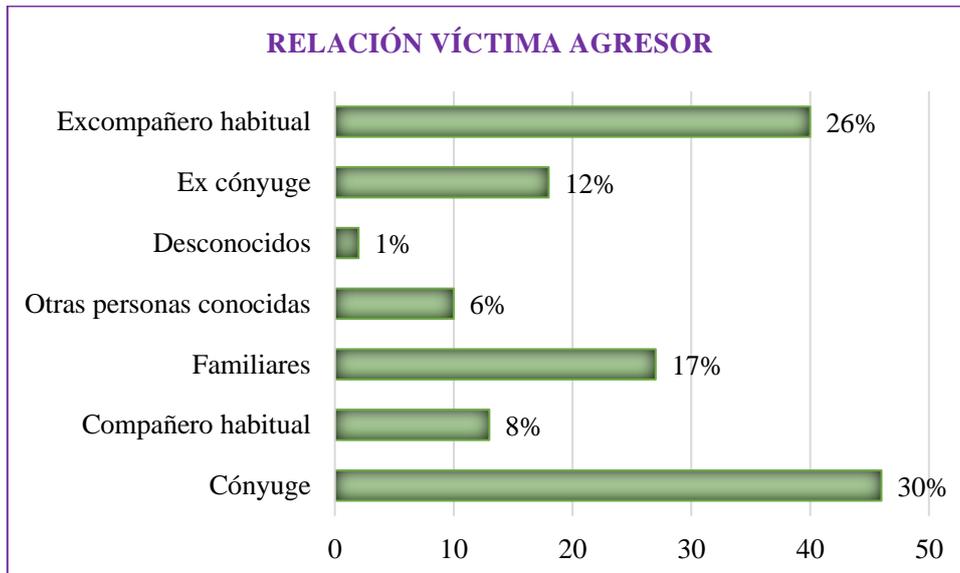
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°7: Relación víctima agresor de las personas atendidas en ADAVASYMT, datos del año 2014.

Relación víctima agresor						
Cónyuge	Compañero habitual	Familiares	Otras personas conocidas	Desconocidos	Ex cónyuge	Excompañero habitual
46	13	27	10	2	18	40

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°5: Relación víctima agresor de las personas atendidas en ADAVASYMT en el año 2014.



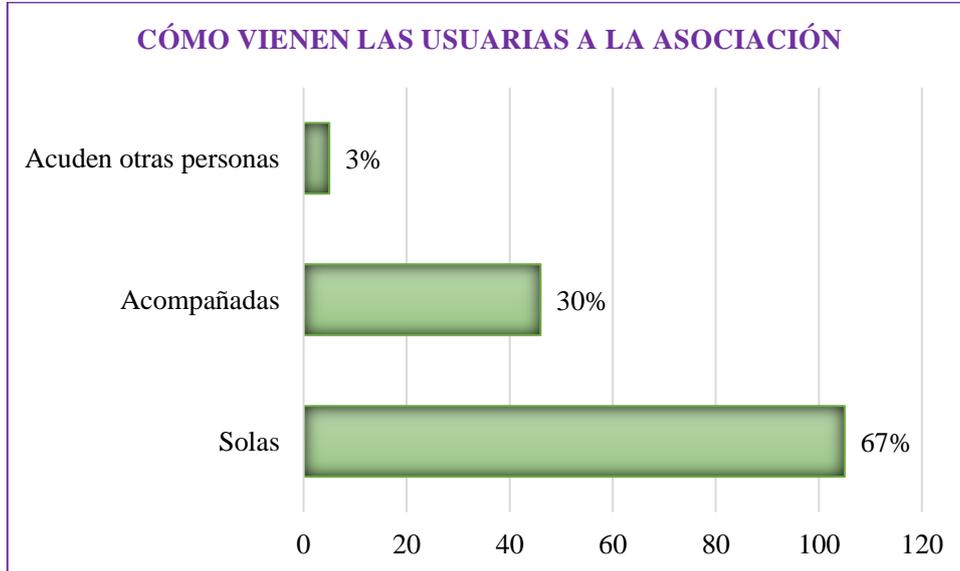
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°8: Cómo vienen las usuarias a la asociación en el año 2014.

Cómo vienen las usuarias a la asociación		
Solas	Acompañadas	Acuden otras personas
105	46	5

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°6: Cómo vienen las usuarias a la asociación en el año 2014.



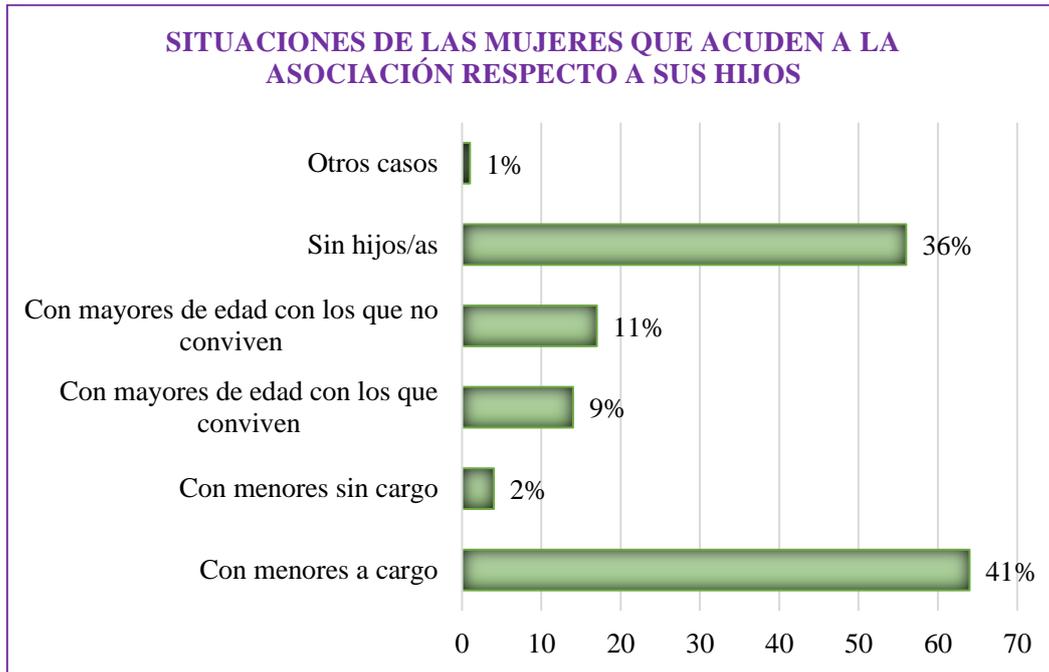
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°9: Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos en el año 2014.

Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos					
Con menores a cargo	Con menores sin cargo	Con mayores de edad con los que conviven	Con mayores de edad con los que no conviven	Sin hijos/as	Otros casos
64	4	14	17	56	1

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°7: Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos en el año 2014.



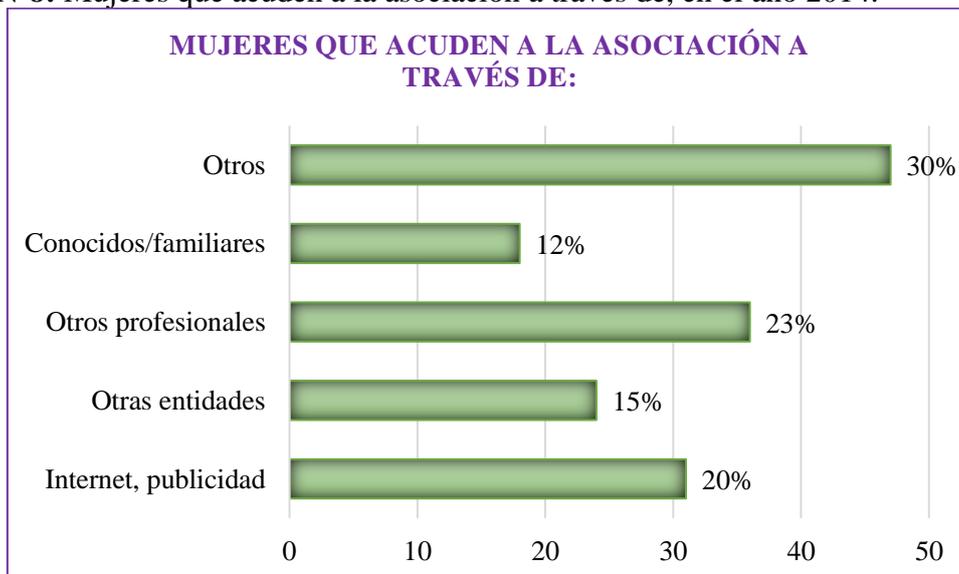
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°10: Mujeres que acuden a la asociación a través de, en el año 2014.

Mujeres que acuden a la asociación a través de:				
Internet, publicidad	Otras entidades	Otros profesionales	Conocidos/familiares	Otros
31	24	36	18	47

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°8: Mujeres que acuden a la asociación a través de, en el año 2014.



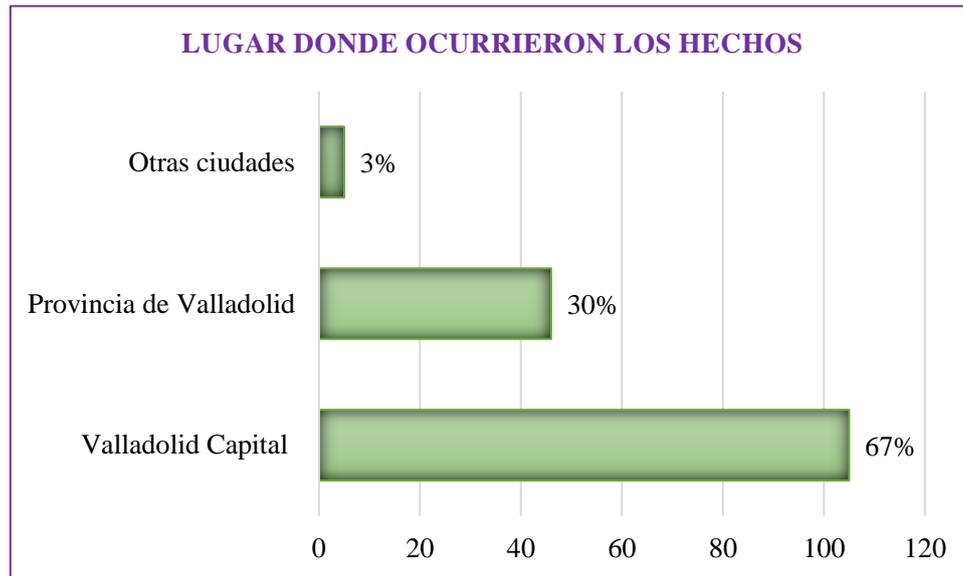
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°11: Lugar donde ocurrieron los hechos, datos recopilados en el año 2014.

Lugar donde ocurrieron los hechos		
Valladolid Capital	Provincia de Valladolid	Otras ciudades
105	46	5

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°9: Lugar donde ocurrieron los hechos, datos recopilados en el año 2014.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

ADAVASYMT, 2015

Tabla N°12: Sexo de las personas atendidas en ADAVASYMT en el año 2015.

Sexo de las personas atendidas	
Hombre	Mujer
2	154

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°10: Sexo de las personas atendidas en ADAVASYMT en el año 2015.



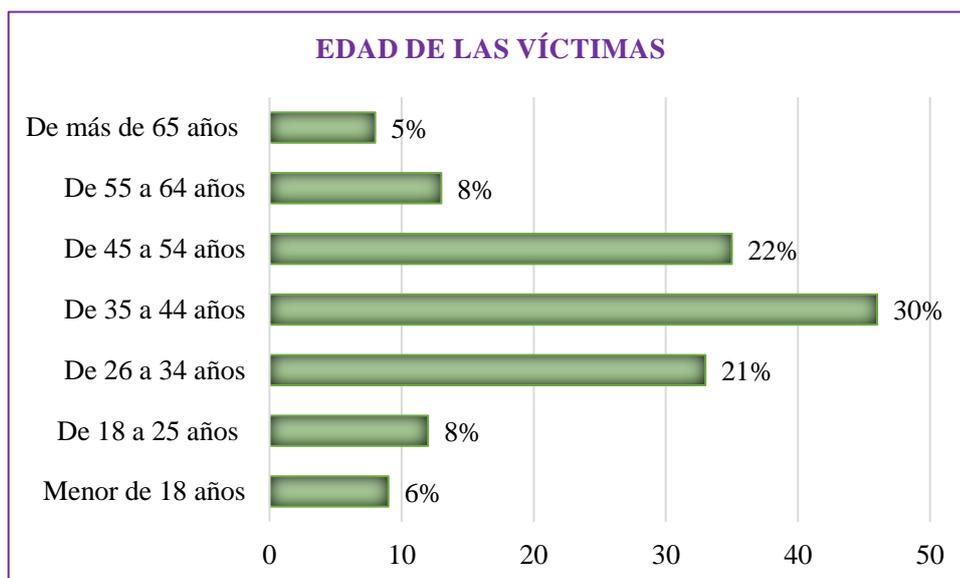
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°13: Edad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2015.

Edad de las víctimas						
Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	De más de 65 años
9	12	33	46	35	13	8

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°11: Edad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2015.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°14: Nacionalidad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2015.

Nacionalidad de las víctimas	
Española	Otra nacionalidad
139	17

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°12: Nacionalidad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2015.



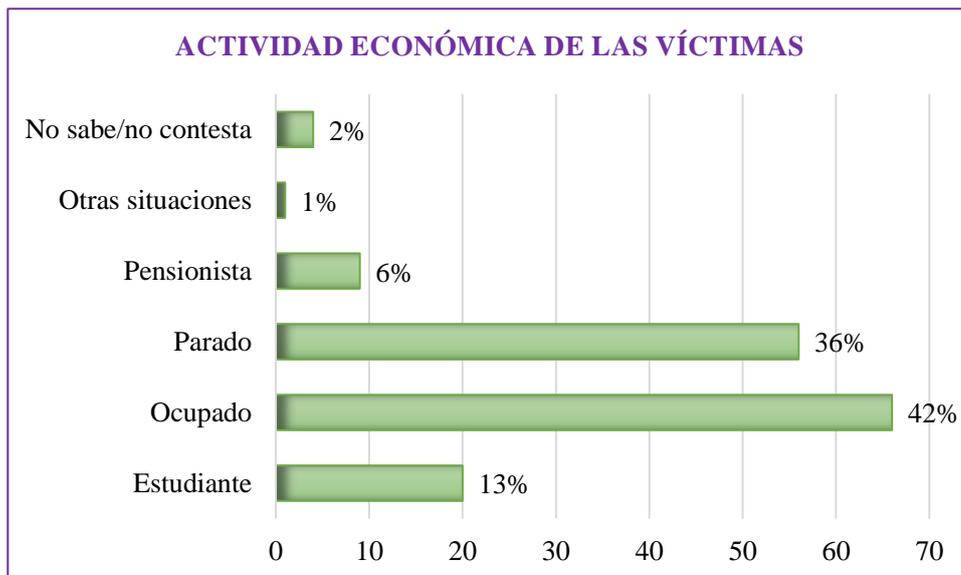
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°15: Actividad económica de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2015.

Actividad económica de las víctimas					
Estudiante	Ocupado	Parado	Pensionista	Otras situaciones	No sabe/no contesta
20	66	56	9	1	4

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°13: Actividad económica de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2015.



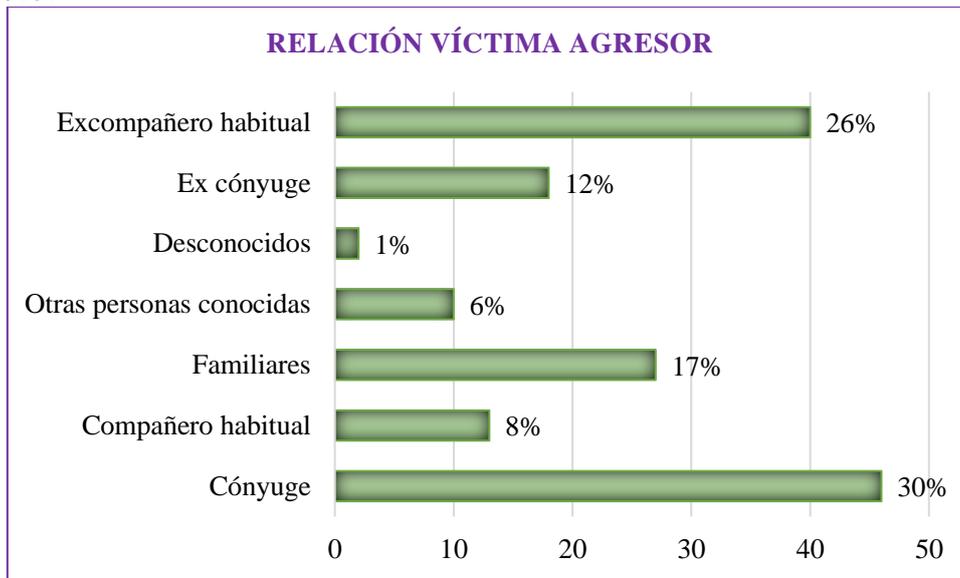
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°16: Relación víctima agresor de las personas atendidas en ADAVASYMT, datos del año 2015.

Relación víctima agresor						
Cónyuge	Compañero habitual	Familiares	Otras personas conocidas	Desconocidos	Ex cónyuge	Excompañero habitual
46	13	27	10	2	18	40

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°14: Relación víctima agresor de las personas atendidas en ADAVASYMT, datos del año 2015.



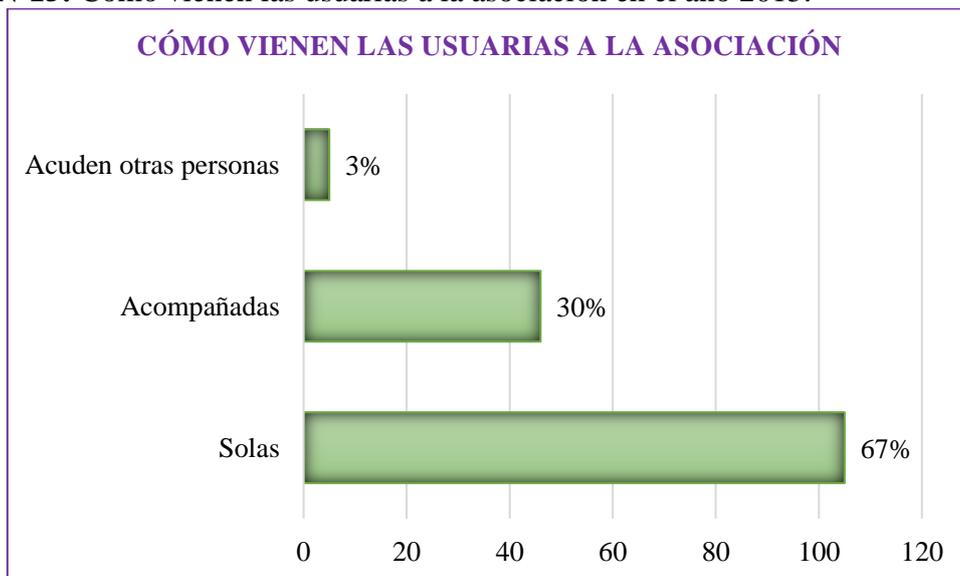
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°17: Cómo vienen las usuarias a la asociación en el año 2015.

Cómo vienen las usuarias a la asociación		
Solas	Acompañadas	Acuden otras personas
105	46	5

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°15: Cómo vienen las usuarias a la asociación en el año 2015.



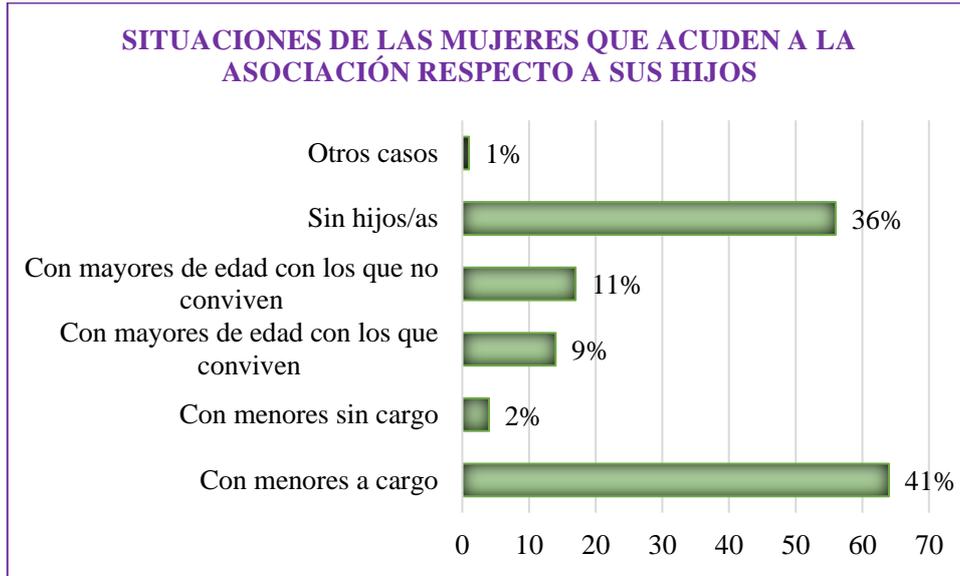
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°18: Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos en el año 2015.

Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos					
Con menores a cargo	Con menores sin cargo	Con mayores de edad con los que conviven	Con mayores de edad con los que no conviven	Sin hijos/as	Otros casos
64	4	14	17	56	1

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°16: Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos en el año 2015.



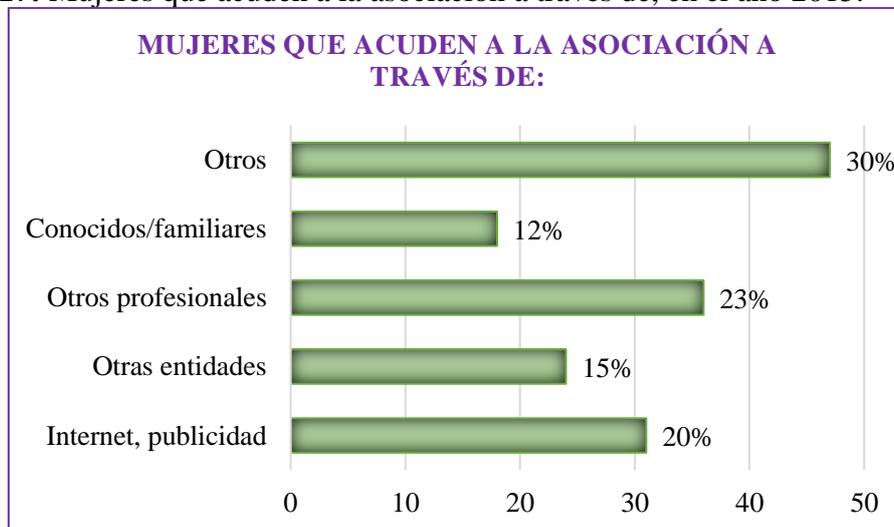
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°19: Mujeres que acuden a la asociación a través de, en el año 2015.

Mujeres que acuden a la asociación a través de:				
Internet, publicidad	Otras entidades	Otros profesionales	Conocidos/familiares	Otros
31	24	36	18	47

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°17: Mujeres que acuden a la asociación a través de, en el año 2015.



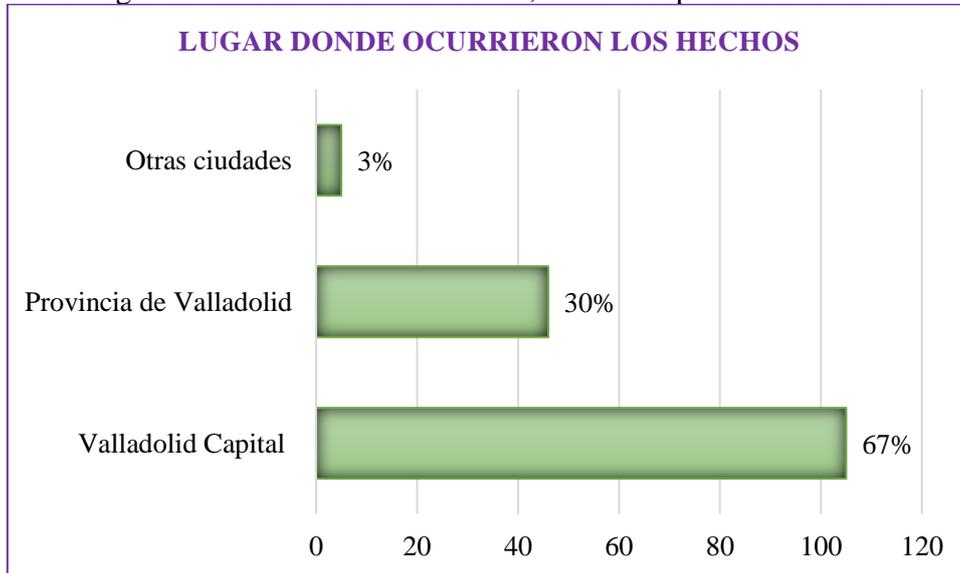
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°20: Lugar donde ocurrieron los hechos, datos recopilados en el año 2015.

Lugar donde ocurrieron los hechos		
Valladolid Capital	Provincia de Valladolid	Otras ciudades
105	46	5

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°18: Lugar donde ocurrieron los hechos, datos recopilados en el año 2015.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

ADAVASYMT, 2016

Tabla N°21: Sexo de las personas atendidas en ADAVASYMT en el año 2016.

Sexo de las personas atendidas	
Hombre	Mujer
2	117

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°19: Sexo de las personas atendidas en ADAVASYMT en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°22: Edad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2016.

Edad de las víctimas							
Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	De más de 65 años	No sabe/no contesta
8	6	23	31	22	12	1	16

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°20: Edad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°23: Nacionalidad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2016.

Nacionalidad de las víctimas	
Española	Otra nacionalidad
111	8

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°21: Nacionalidad de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2016.



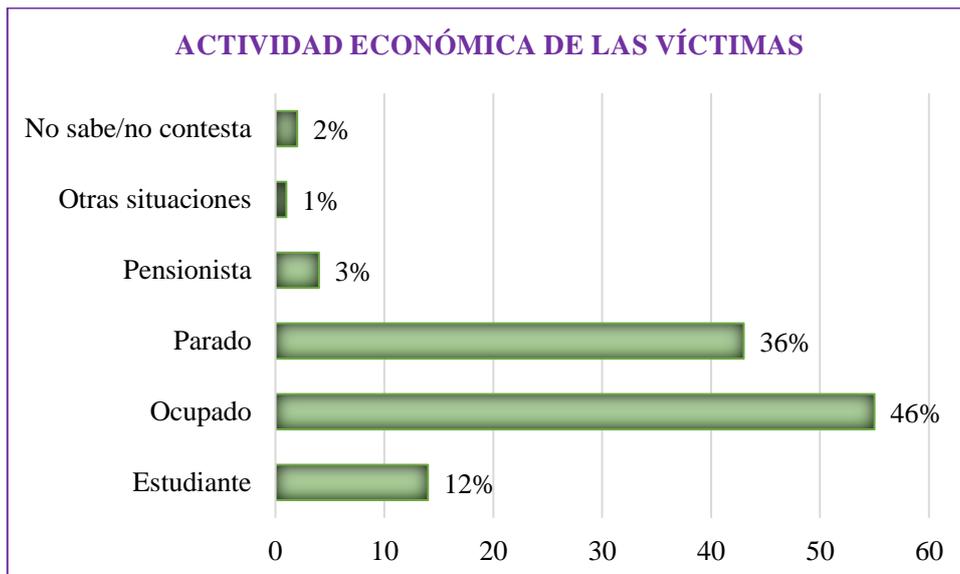
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°24: Actividad económica de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2016.

Actividad económica de las víctimas					
Estudiante	Ocupado	Parado	Pensionista	Otras situaciones	No sabe/no contesta
14	55	43	4	1	2

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°22: Actividad económica de las víctimas atendidas en ADAVASYMT en el año 2016.



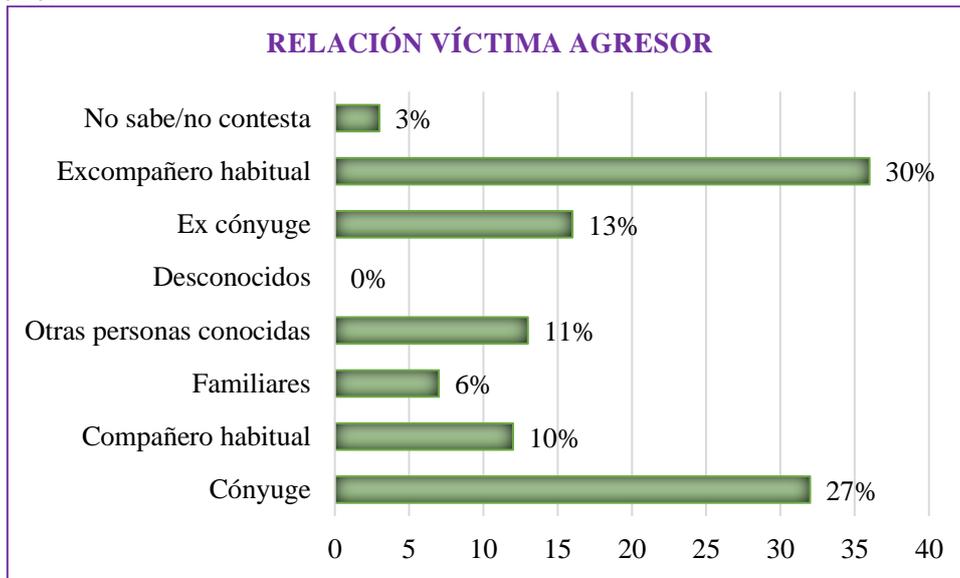
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°25: Relación víctima agresor de las personas atendidas en ADAVASYMT, datos del año 2016.

Relación víctima agresor							
Cónyuge	Compañero habitual	Familiares	Otras personas conocidas	Desconocidos	Ex cónyuge	Excompañero habitual	No sabe/no contesta
32	12	7	13	0	16	36	3

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°23: Relación víctima agresor de las personas atendidas en ADAVASYMT, datos del año 2016.



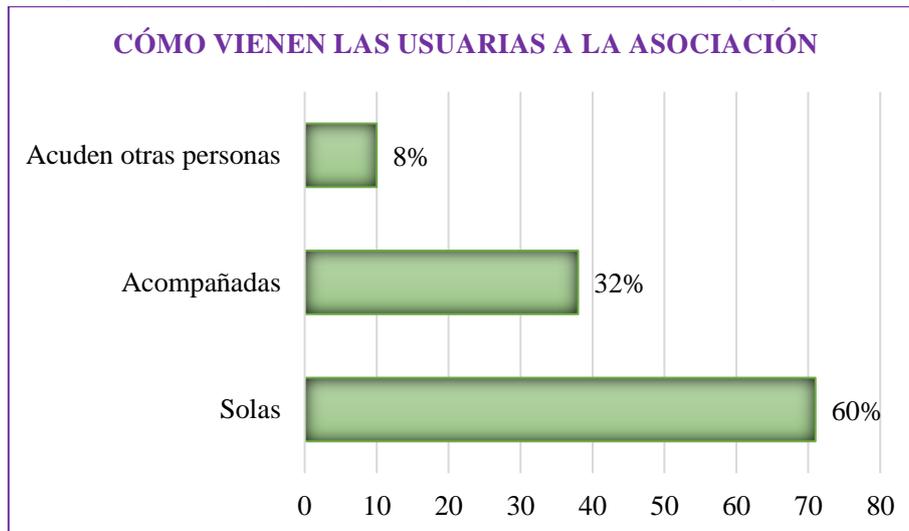
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°26: Cómo vienen las usuarias a la asociación en el año 2016.

Cómo vienen las usuarias a la asociación		
Solas	Acompañadas	Acuden otras personas
71	38	10

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°24: Cómo vienen las usuarias a la asociación en el año 2016.



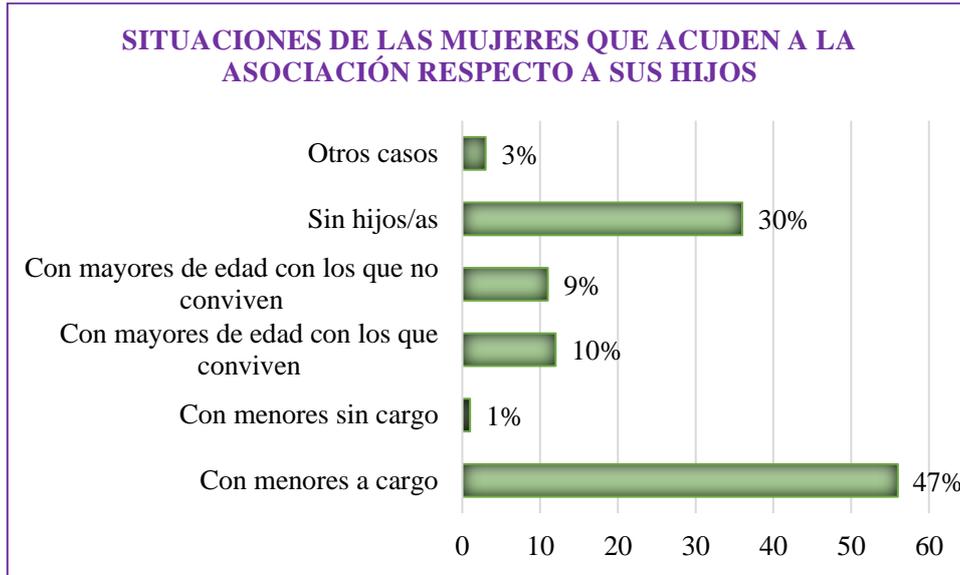
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°27: Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos en el año 2016.

Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos					
Con menores a cargo	Con menores sin cargo	Con mayores de edad con los que conviven	Con mayores de edad con los que no conviven	Sin hijos/as	Otros casos
56	1	12	11	36	3

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°25: Situaciones de las mujeres que acuden a la asociación respecto a sus hijos en el año 2016.



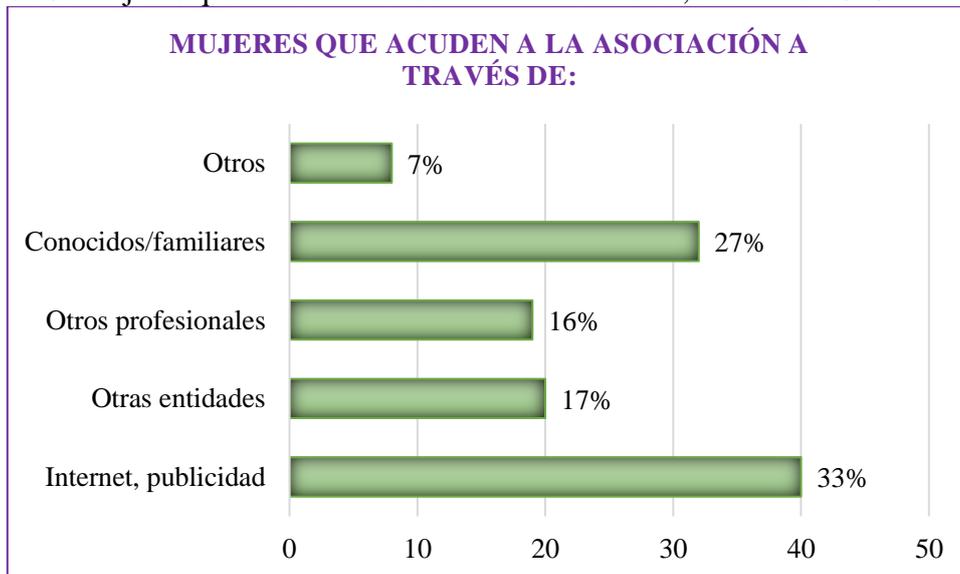
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°28: Mujeres que acuden a la asociación a través de, en el año 2016.

Mujeres que acuden a la asociación a través de:				
Internet, publicidad	Otras entidades	Otros profesionales	Conocidos/familiares	Otros
40	20	19	32	8

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°26: Mujeres que acuden a la asociación a través de, en el año 2016.



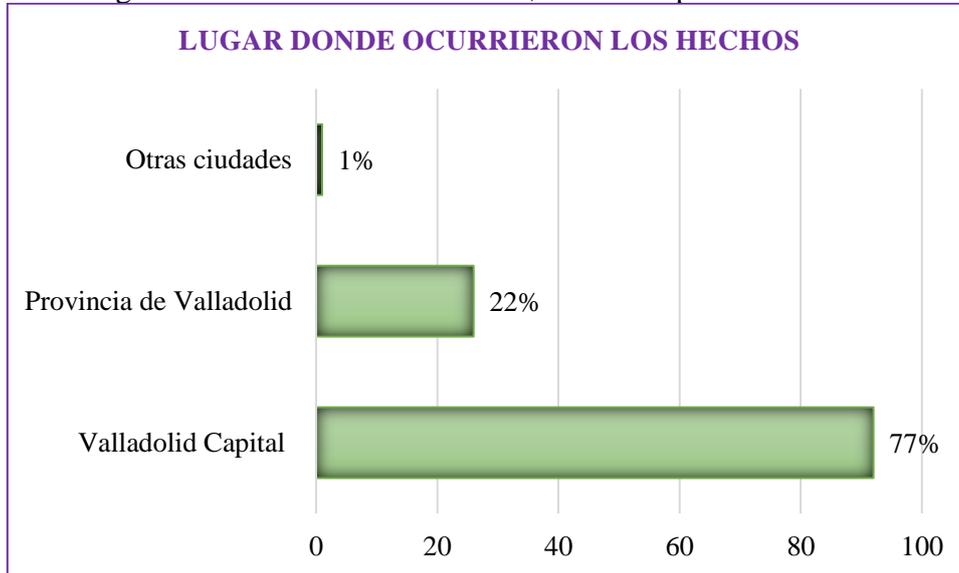
Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Tabla N°30: Lugar donde ocurrieron los hechos, datos recopilados en el año 2016.

Lugar donde ocurrieron los hechos		
Valladolid Capital	Provincia de Valladolid	Otras ciudades
92	26	1

Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

Gráfico N°27: Lugar donde ocurrieron los hechos, datos recopilados en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ADAVASYMT.

ALBOR

Entrevista en el Centro ALBOR: Se entrevista el 20 de enero de 2017 a la psicóloga del Centro ALBOR en el propio centro y muestra el centro y sus servicios.

Buenos días. Muchas gracias por atenderme, como ya hablábamos por teléfono mi Trabajo de Fin de Máster consiste en un análisis de la atención que ofrecéis a las mujeres que se encuentran en situación de exclusión social, sobre todo en aquellos casos en los que ellas sufren violencia de género. Y este análisis posteriormente, se verá ligado con la esfera sociolaboral.

Vale, pues eso. Lo que te comentaba es que nosotros trabajamos con mujeres en situación de exclusión social y prostitución. El objetivo prioritario de Centro Albor es la prostitución, pero también es verdad que somos conscientes de que la exclusión social es un camino hacia la prostitución. Entonces como prevención también trabajamos con mujeres en situación de exclusión social. Aquí, al centro vienen mujeres sobre todo que están en el albergue, mujeres que están en habitaciones compartidas, mujeres okupas. Y luego, por un lado, están las mujeres que se encuentran en exclusión y, por otro lado, están las mujeres que están en prostitución, como tal. Ahí sí son mujeres que suelen tener su piso o que comparten piso, donde tienen las necesidades básicas cubiertas de alguna manera. Por eso aquí en el centro tenemos servicios de lavandería y servicio de aseo, para esas mujeres que no tienen esas necesidades cubiertas.

Es un centro de día, es decir, nosotras llegamos a las 9.15, a las 9.30 ya pueden llegar las mujeres. De 9.30 a 13.15 y luego, por la tarde de 16.30 a 18.45.

¿Realizáis talleres de inserción o reinserción laboral o talleres prelaborales?

A ver, nosotros tenemos aquí talleres preocupacionales, sobretodo. Pero también orientados un poquito a que les faciliten la inserción laboral. El único taller lúdico que tenemos es el de dibujo, ese es el lúdico. Después tenemos español para extranjeras y cultura; cultura inicial es lo que llamamos para alfabetización para mujeres que son de habla castellana y que no saben leer ni escribir. Luego hay uno de cultura más general, dirigido a aquellas mujeres que ya saben leer y escribir, pero de una manera precaria, es decir, cometen faltas de ortografía, no saben redactar bien. Luego junto al taller de cultura se hace algo de operaciones matemáticas, porque la división y multiplicación ya son más complejas, y luego nociones de geografía y de historia. Entonces en ese taller de cultura se aborda un poco más. Tenemos el taller de informática y luego, los martes por la mañana los hemos dedicado para hacer lo que nosotros llamamos 'Reiníciate', que consiste en talleres específicos de ocupación laboral: en estos talleres hemos dado temas como entrevistas, currículum, habilidades sociales, relaciones dentro

de la empresa. Y es que nosotras muchas veces se lo decimos: “Mujeres, encontrar trabajo es difícil, pero también es muy difícil mantenerlo”, que no se piensen que encontrar trabajo ya es..., sino que hay que saber mantenerlo. Entonces también por eso los talleres ocupacionales nos ayudan, porque a veces, cuando trabajamos con estas mujeres que se encuentran en la calle se pierden muchas veces la rutina de lo que es llegar pronto a los sitios, la puntualidad, la constancia, la higiene, y todo eso se trabaja de manera transversal en otros talleres.

¿Hacéis mediación con empresas o tan solo el trabajo de talleres para preparación de entrevistas, etc.?

Nosotras las preparamos tanto para hacer currículum, como para hacer entrevistas. Sí que es verdad que algunas veces hemos contactado con empresas. Tenemos un listado, que nos hemos puesto de acuerdo con ellos, para cuando tenemos alguna persona mandársela a ellos. De alguna manera, un servicio más rápido. Nosotros estamos aquí, las mujeres vienen y nosotras les comentamos las características. Sí es verdad que no es fácil y que no es el camino que solemos seguir, porque hay muchas de nuestras mujeres no las vemos capacitadas para esa inserción.

¿A cuántas mujeres atendéis en estos momentos, anualmente? Con respecto un poco al anterior año, al año 2016, ¿cuántas mujeres han recibido vuestra atención y servicios? ¿A nivel anual cuántas son las mujeres atendidas?

Pues no te sé decir. Aquí cada día es totalmente diferente, puede haber días que vengan 30 mujeres y otros días que nos quedemos con 5 mujeres.

Espérate, te voy a mirar la memoria, un momentito. Por ejemplo, un viernes a lo mejor te sorprenden, porque dices “¡Un viernes!, no va a haber nadie” y a lo mejor vienen 15 mujeres, porque claro, esto es una atención individualizada. Y eso hace que no puedas preverlo.

¿De las mujeres que atendéis hay quienes presenten algún tipo de consumo de sustancias?

Sí, las solemos tener. Es verdad que cuando nosotras empezamos a trabajar, porque el centro de día lleva abierto 19 años, la mayoría de mujeres de prostitución tenían asociada una toxicomanía y en estos momentos no ocurre tanto. Pero sí es verdad que todavía quedan mujeres que están con metadona y que de vez en cuando...

¿Existe algún tipo de convenio, sinergia con otras entidades?

Mira, que lo tengo. Total de mujeres con las que hemos trabajado son 191 en el centro y con 122 Lena. Lena se refiere a cuando salimos a las intervenciones en pisos, clubs y carretera. Y las intervenciones en el centro han sido más de 8000 en el 2016.

Nosotros cuando comenzamos a trabajar a salir a carretera, nos pusimos en contacto con ACLAD porque era la otra entidad que trabaja esta línea. Entonces, nosotros seguimos teniendo

relación a través de la trabajadora social del centro, que es la que se encarga de ponerse en contacto con ellos para no coincidir, ya que a carretera sale cada semana una entidad diferente. De alguna manera, sí que procuramos trabajar en coordinación y cuando hemos visto que hay algún problema hemos llamado a ACLAD, “Oye, observad esto, porque el otro día ocurrió...” y ellos a nosotras lo mismo. Quiero decir, eso respecto a prostitución, luego además la trabajadora social se reúne con la Comisión de indomiciliados, la Comisión de personas sin hogar, de inmigrantes, quiero decir, sí que hay una relación, una coordinación con otras entidades de Valladolid.

Además, de manera independiente, el Centro ALBOR pertenece a la congregación de las Hermanas Oblatas, y esta tiene centros similares a estos por todo el mundo. Entonces, nosotros trabajamos en la Provincia Europa, que incluye tanto España, como Italia y Portugal y nosotros tenemos coordinación con estos proyectos de las hermanas Oblatas en estas tres zonas.

¿Qué perfiles profesionales son los que hay aquí en el Centro ALBOR? ¿Existe en el Centro ALBOR la figura del psicopedagogo? ¿Qué funciones son las que realiza, si es así?

En ALBOR hay una educadora social, una trabajadora social, yo que soy la psicóloga y luego tenemos a la directora que es psicopedagoga, quien realiza las funciones de dirección. Nosotras, la educadora social, la trabajadora social y yo, la psicóloga, nos dedicamos a realizar la atención individualizada. Es decir, el servicio técnico lo hacemos las cuatro y a la hora de tomar decisiones se hace entre las cuatro. Yo, por ejemplo, soy la coordinadora de talleres, otra lleva la coordinación de voluntariado, otra... Lo que pasa es que la atención individualizada la hacemos normalmente las tres. Ella lo que sobre todo son los trabajos de dirección y las relaciones interprofesionales.

Y no disponemos de personal médico, nosotros nos ponemos en contacto con E. y a través de ACLAD y del Comité Antisida se las atiende. Aunque eso no es suficiente. Es algo por lo que luchamos, ya que sí estamos hablando de prevención y de temas de salud... Además, tendrían que tener la tarjeta sanitaria por el trabajo que realizan en prostitución. Debería haber agilidad a la hora de acudir a especialistas como son ginecólogos, etc. El que ellas estén sanas supone que el resto de la sociedad lo está. No solamente se trata de hacer la prueba de VIH, sino otras muchas más cosas.

¿Realizáis talleres grupales, en general, al margen de los que ya hemos comentado de cultura, informática, etc.? ¿Hacéis otros talleres, como pueden ser los de habilidades sociales, prevención, etc.?

Sí, sí. Hemos realizado talleres como: el profesional, motivación profesional, satisfacción, habilidades socioprofesionales, realizamos también un cineforum a través de una

película de Julia Roberts. Es decir, intentamos hacerlo lo más variado posible. También llamamos a otras asociaciones, para que vengan a asesorarnos o para que vengan a darnos algún taller, y esto también lo aceptamos.

En cuanto a aspectos, como la formación, nacionalidad, ¿podría disponer de información?

La memoria del Centro ALBOR se encuentra accesible en la página Web, y ahí puedes encontrar información relativa a estos aspectos.

Con respecto a la nacionalidad predominan las españolas, y con respecto al nivel formativo es bajo, excepto las búlgaras. Las búlgaras suelen tener un nivel de estudios más alto. No obstante, respecto al nivel, 23 son analfabetas, con estudios primarios hay 245 mujeres, con estudios secundarios hay 97, con estudios de bachillerato hay 26 y con estudios universitarios hay 17.

En cuanto a la situación administrativa, sin documentación hay 34, con pasaporte hay 110, con NIE hay 154, y con doble nacionalidad 16.

Con respecto a los ingresos: con ninguno hay 16, con mendicidad hay 20, con prestación social hay 347, con trabajo remunerado hay 5, en situación de prostitución hay 316. Estas cifras no suman 408, ya que las personas que están en prostitución, pueden estar a su vez en situación de mendicidad y con una prestación social. A la vez, en prostitución incluimos la prostitución encubierta, que se trata de los intercambios de favores, ya que algunas hacen favores a cambio de tabaco, incluso.

Respecto al tipo de vivienda tenemos: habitación en piso compartido 310, es lo que más hay; en alquiler 61, en propiedad 5, en pensión 8, en recursos de acogida 16, y en otros 8, en estos momentos no me acuerdo de qué pudo ser. Estos datos son del año 2015. Cuando me refiero a propiedad, muchas veces no es porque ellas lo hayan comprado, sino porque ha sido una herencia de sus padres.

También puedo decirte datos sobre lo que demandan las mujeres: tramitación de prestaciones sociales 306, asesoramiento jurídico 20, tramitación de atención sociosanitaria 102, alojamiento 335, empleo 131, ayudas económicas 21, formación 245, atención psicosocial 288.

¿Suelen tener todas ellas cargas familiares o no? ¿Suelen tener hijos la mayoría de ellas?

Piensa que estos datos no son al 100% fiables, a menos que sean atendidas aquí. Porque cuando haces intervención de trabajo de calle ellas te dicen y tú apuntas.

Con respecto al número de hijos que tienen las mujeres: de 408 mujeres ninguno tenían 21, 1 tenían 141, 2 tenían 144 y 3 o más 102.

Para llegar a ellas, para contactar con estas mujeres, ¿se hace a través de las intervenciones en pisos, clubs y carretera, o también son ellas las que van contactando con el centro y se acercan? ¿Cómo llegan? ¿Se hace la derivación desde el CEAS?

Sí que vienen a través de derivación de otras entidades, pero también y, sobre todo, vienen a través del boca a boca.

¿Hay alguna mujer de la que atendéis aquí en el centro que haya sido o sea víctima de algún tipo de violencia, víctima de violencia de género?

Sí, pero normalmente predomina la prostitución. Cuando son únicamente víctimas de violencia de género las derivamos a otro sitio. Sí que es verdad que muchas veces estas mujeres debido al lugar donde viven, que puede ser el albergue, en las casas okupa sufren una violencia continua por parte de sus parejas. Pero no son muchas veces conscientes de esa violencia y muchas veces, aunque sean conscientes, según sus propias palabras, las compensa. Porque es verdad que son personas que no tienen muchas redes sociales, que no tienen familia, y que esa persona es su único vínculo. Entonces ellas mismas dicen “a mí me compensa”, entonces claro, al final es mucho más difícil trabajar con ellas por eso, porque por mucho que insistes tú, por mucho que intentes subirles el autoestima y empoderarlas, hay que ser conscientes de que ellas puedan, al final es su día a día. Y no siempre es dependencia económica, muchas veces la dependencia es emocional. A veces, la dependencia emocional es muy fuerte. Hay mujeres que tienen una dependencia emocional tan fuerte, que terminan una relación y empiezan otra. Muchas veces tampoco tienen muchas habilidades sociales, no saben decir las cosas, no saben expresarse y claro todo esto lo dificulta.

Con respecto al rango de edad, ¿qué rango de edad predomina?, ¿hay también chicas jóvenes?, ¿hay chicas menores de edad?

Menores aquí no pueden venir, menores no pueden acudir a este centro, alguna vez ha venido alguna y no. Son derivadas a otros servicios más adecuados.

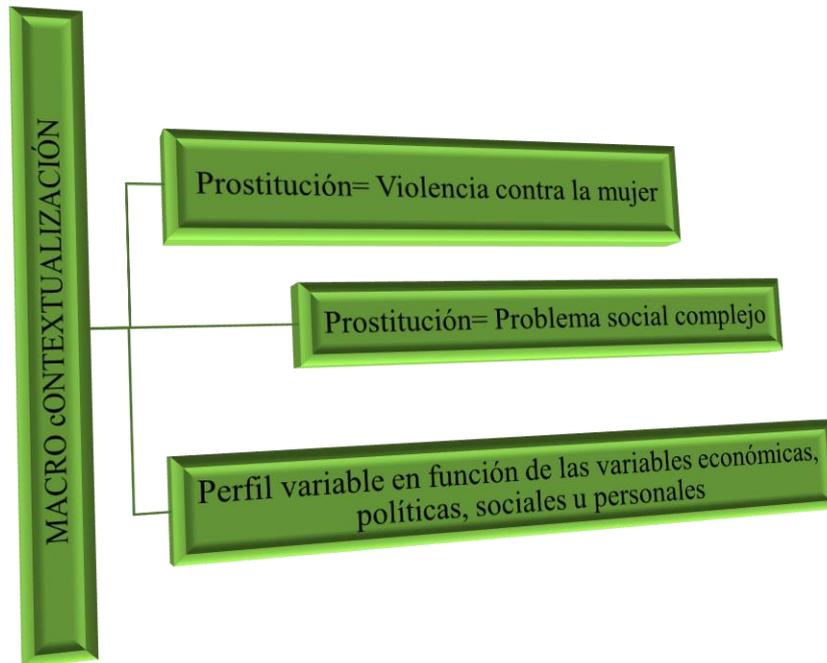
Bien, muchas gracias nuevamente por su atención. Mantendremos el contacto.

ALBOR, 2015

Los servicios ofrecidos son:

- ▣ Servicios para mejorar la imagen personal y con ella el autoestima.
- ▣ Servicios de apoyo para una reinserción integral.
- ▣ Servicios de ocio y tiempo libre.

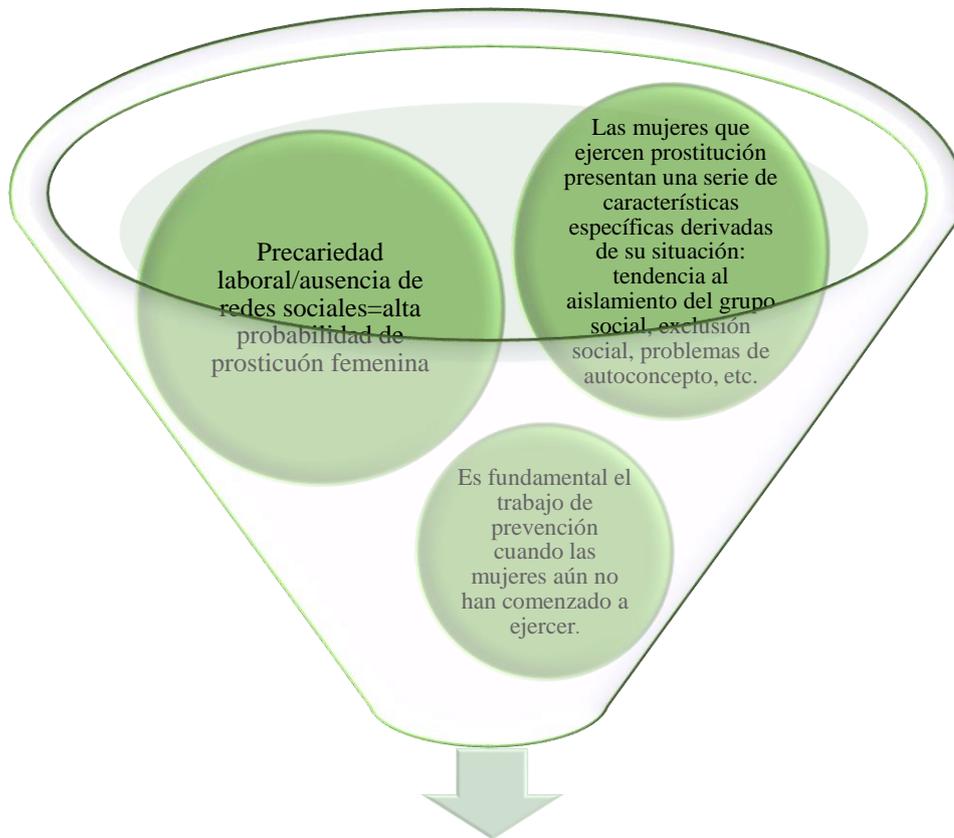
Figura N°3: Macro contextualización del colectivo del Centro ALBOR.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

La normativa Internacional en este marco se compone por los Tratados y convenios de la ONU, el Protocolo de Palermo, los Planes de lucha contra la trata, las Leyes sobre la violencia y en pro de la igualdad.

Figura N°4: Micro contextualización del colectivo del Centro ALBOR.



Mujeres que no están conformes con la situación en la que viven (contextos de prostitución, exclusión, vulnerabilidad, etc.) el 83%

Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Tabla N°30: Intervenciones realizadas en ALBOR en el año 2015.

Intervenciones			
	Centro	Lena	Total
Mujeres	214	151	365
Intervenciones	8.620	335	8.975

Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Gráfico N°28: Intervenciones realizadas en ALBOR en el año 2015.



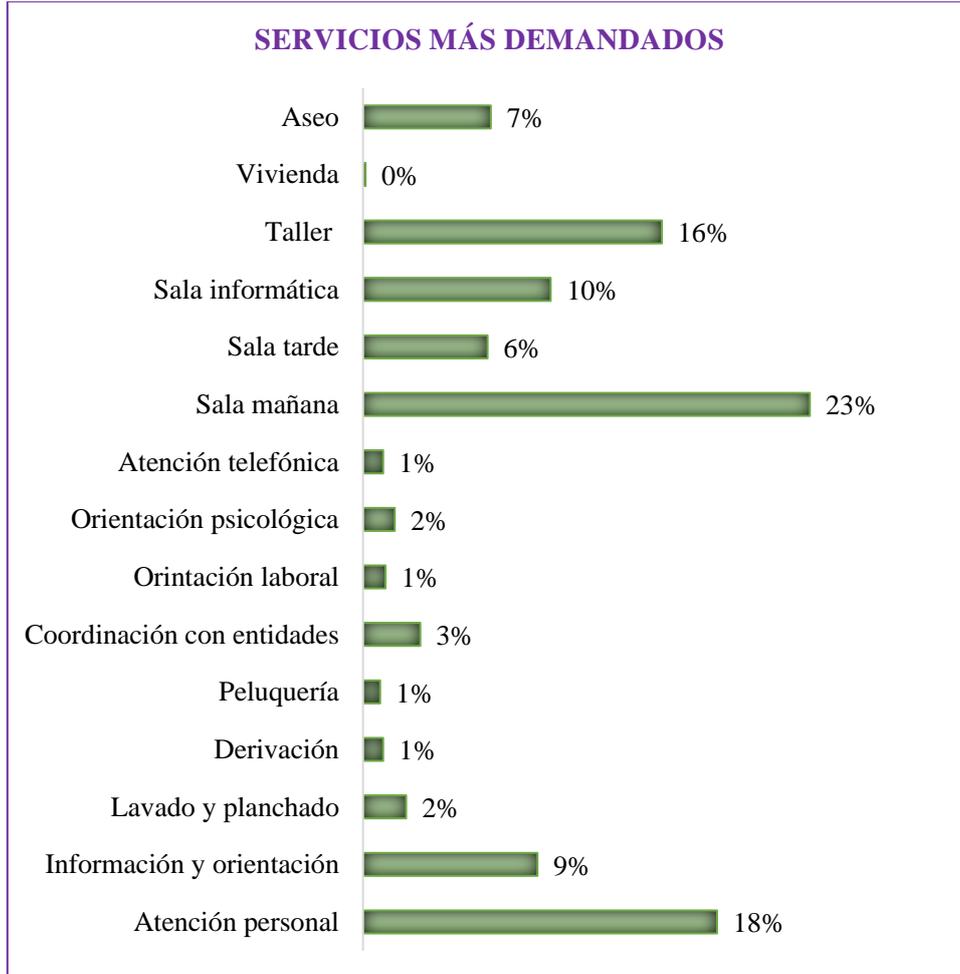
Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Tabla N°31: Servicios más demandados en ALBOR en el año 2015.

Servicios más demandados	
Atención personal	1.526
Información y orientación	752
Lavado y planchado	186
Derivación	87
Peluquería	74
Coordinación con entidades	247
Orientación laboral	97
Orientación psicológica	137
Atención telefónica	87
Sala mañana	1.926
Sala tarde	537
Sala informática	809
Taller	1.288
Vivienda	11
Aseo	551

Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Gráfico N°29: Servicios más demandados en ALBOR en el año 2015.



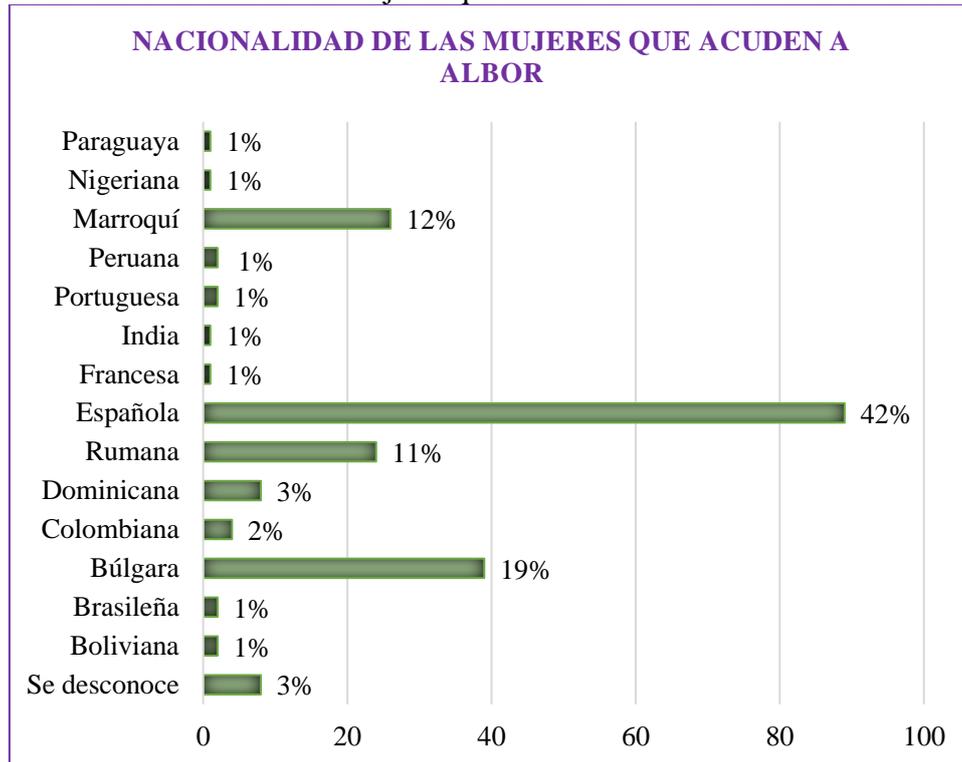
Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Tabla N°32: Nacionalidad de las mujeres que acuden a ALBOR en el año 2015.

Nacionalidad de las mujeres que acuden a ALBOR	
Se desconoce	8
Boliviana	2
Brasileña	2
Búlgara	39
Colombiana	4
Dominicana	8
Rumana	24
Española	89
Francesa	1
India	1
Portuguesa	2
Peruana	2
Marroquí	26
Nigeriana	1
Paraguaya	1

Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Gráfico N°30: Nacionalidad de las mujeres que acuden a ALBOR en el año 2015.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

ALBOR, 2016

Tabla N°33: Comparativa anual de las intervenciones realizadas en ALBOR (2013/14/15/16).

Comparativa anual de las intervenciones realizadas				
	2013	2014	2015	2016
Intervenciones club	245	172	150	136
Intervenciones pisos	15	8	11	43
Intervenciones centro	33	57	40	21
Intervenciones calles	304	196	138	135

Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Gráfico N°31: Comparativa anual de las intervenciones realizadas en ALBOR (2013/14/15/16).



Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Tabla N°34: Intervenciones realizadas en ALBOR en el año 2016.

Intervenciones			
	Centro	Lena	Total
Mujeres	191	122	313
Intervenciones	8.350	335	8.685

Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Gráfico N°32: Intervenciones realizadas en ALBOR en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Tabla N°35: Servicios más demandados en ALBOR en el año 2016.

Servicios más demandados	
Atención personal	1.529
Información y orientación	858
Lavado y planchado	140
Derivación	106
Peluquería	84
Coordinación con entidades	255
Orintación laboral	124
Orientación psicológica	140
Atención telefónica	127
Sala mañana	1.736
Sala tarde	568
Sala informática	505
Taller	1.237
Vivienda	31
Aseo	407

Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Gráfico N°33: Servicios más demandados en ALBOR en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

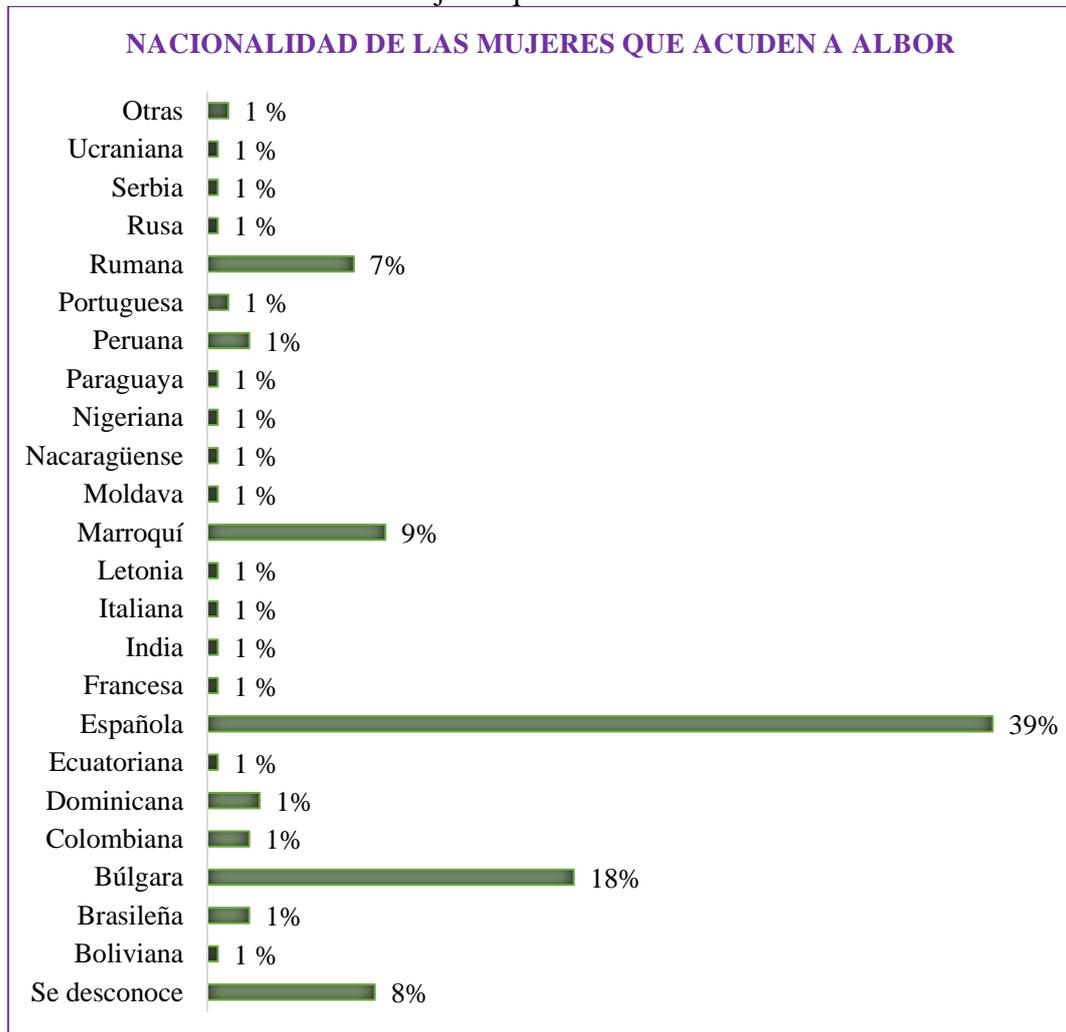
Tabla N°36: Nacionalidad de las mujeres que acuden a ALBOR en el año 2016.

Nacionalidad de las mujeres que acuden a ALBOR	
Se desconoce	16
Boliviana	1
Brasileña	4
Búlgara	35
Colombiana	4
Dominicana	5
Ecuatoriana	1
Española	75
Francesa	1
India	1
Italiana	1
Letonia	1
Marroquí	17
Moldava	1
Nicaragüense	1
Nigeriana	1
Paraguaya	1
Peruana	4
Portuguesa	2
Rumana	14
Rusa	1

Serbia	1
Ucraniana	1
Otras	2

Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

Gráfico N°34: Nacionalidad de las mujeres que acuden a ALBOR en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por ALBOR.

LUA como dispositivo de ACLAD

Entrevista en ACLAD sede: Entrevista realizada el 11 de octubre de 2016 a un educador social de ACLAD.

Buenos días. Muchas gracias por atenderme, como ya hablábamos por teléfono mi Trabajo de Fin de Máster consiste en un análisis de la atención que ofrecéis a las mujeres que se encuentran en situación de exclusión social, sobre todo en aquellos casos en los que ellas sufren violencia de género. Y este análisis posteriormente, se verá ligado con el área sociolaboral.

¿Existe la figura del psicopedagogo en ACLAD? Si es así, ¿qué labores son las que cubre este profesional?

No hay perfil del psicopedagogo.

¿En ACLAD, de qué manera se trabaja la orientación sociolaboral? ¿A partir de qué acciones se lleva a cabo la orientación sociolaboral?

Se plantean itinerarios de inserción, sobre todo se trabaja la motivación. También se ayuda a los usuarios al manejo de las herramientas de búsqueda de empleo y se ofrecen estrategias para buscar empleo, una de las herramientas de las que se sirven para esto es Internet y las nuevas tecnologías.

Desde ACLAD se ayuda a los usuarios a la elaboración de currículums, y al aprendizaje del uso del ordenador.

Las acciones que se llevan a cabo son los Itinerarios de inserción y cursos de orientación laboral, estos se realizan dos veces al año. El perfil con el que se espera trabajar es el de persona desempleada de larga duración, con empleabilidad baja y dificultades para la búsqueda de empleo.

¿Quién es el profesional que lleva a cabo estas funciones?

A nivel sociolaboral, quien establece el diagnóstico son el educador y el trabajador social. Y a partir del diagnóstico de la situación se plantea el itinerario.

¿Qué cabida podría tener la figura del psicopedagogo en una entidad como ACLAD?

¿Consideras que el psicopedagogo tiene cabida en esta entidad?

Igual sí, pero tal y como están planteados los itinerarios, no.

ACLAD también trabaja en el Centro Penitenciario y con personas que ejercen la prostitución.

Se plantea también el itinerario de inserción. Cuando se establece el diagnóstico, se recogen todos los datos personales. Además, el diagnóstico se basa mucho en la vida laboral, en las experiencias laborales sin contrato y a partir de esas experiencias se elaboran las herramientas de búsqueda de empleo, básicamente el currículum. Se les abre un correo electrónico y se les enseña el manejo del mismo y de Internet para realizar una búsqueda activa de empleo.

Se les enseña qué comportamiento deben presentar en una entrevista de trabajo, qué actitud deben presentar. Se les ayuda, también, a elaborar una carta de presentación, el currículum, la inscripción en páginas Web.

Con respecto al trabajo de la motivación y la autoestima, ¿qué podrías decir?

Esas cuestiones pertenecen a la orientación laboral, es decir, ya es parte de tratamiento. No todas las personas son susceptibles de orientación laboral, ya que pueden estar jubilados, pueden no tener interés, es decir, depende del perfil. No todos los perfiles que están en tratamiento son susceptibles de búsqueda de empleo.

Es decir, se evalúa la situación de partida, no obstante, orientación laboral es una cuestión y tratamiento es otra. No son lo mismo.

¿ACLAD realiza convenios con empresas, se realiza la intermediación laboral desde ACLAD?

No, ya que no lo vemos prioritario por el tipo de entidad social que es y las líneas de trabajo que se desarrollan. Algunas entidades que sí hacen intermediación laboral son Cruz Roja y Fundación Rondilla, quien recibe subvenciones de la Obra Social de la Caixa.

¿Qué recursos tenéis en ACLAD para trabajar la orientación laboral?

Disponemos de diez ordenadores con conexión a Internet para facilitar la búsqueda de empleo durante el curso, y cuando no se utiliza la sala, también pueden utilizarlo. No obstante, a veces el nivel formativo es tan bajo que es necesario estar con ellos, es decir, realizar una alfabetización informática.

Y, por último, ¿qué tasa de reinserción es la que se produce en ACLAD?

Siempre alguna persona encuentra trabajo, pero hay poca probabilidad, hay muchos vacíos en su vida laboral, son personas de baja empleabilidad.

Bien, muchas gracias nuevamente por su atención. Mantendremos el contacto.

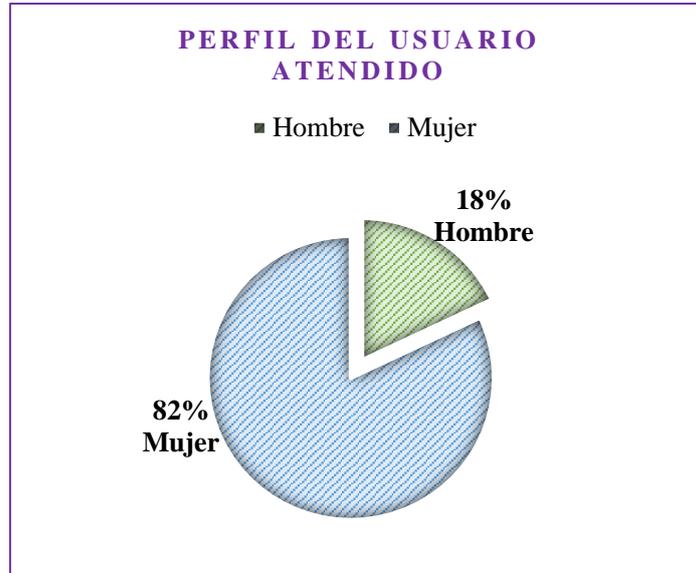
LUA como dispositivo de ACLAD, 2015

Tabla N°37: Perfil del usuario atendido en LUA en el año 2015.

Perfil del usuario atendido	
Hombre	Mujer
18%	82%

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°35: Perfil del usuario atendido en LUA en el año 2015.



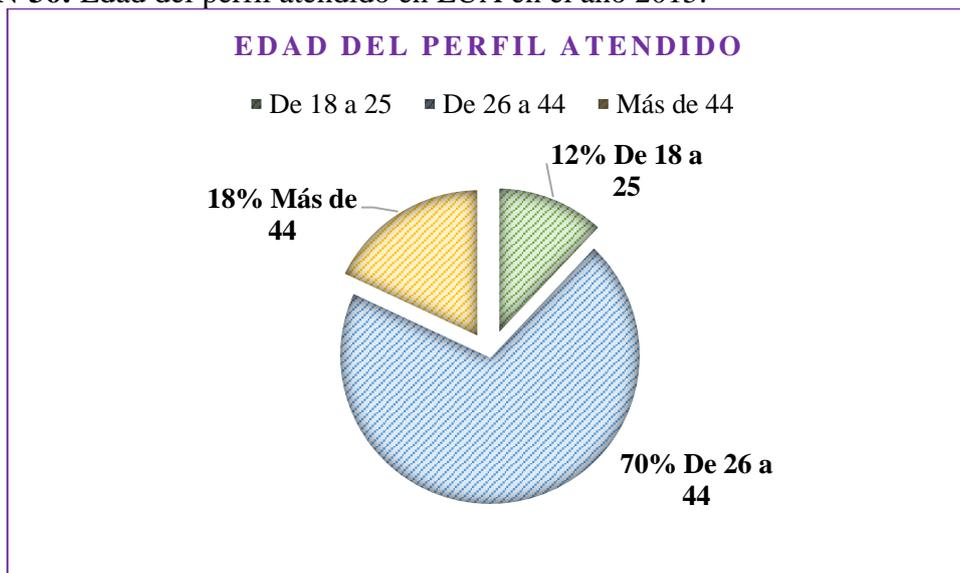
Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Tabla N°38: Edad del perfil atendido en LUA en el año 2015.

Edad del perfil atendido		
De 18 a 25	De 26 a 44	Más de 44
12%	70%	18%

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°36: Edad del perfil atendido en LUA en el año 2015.



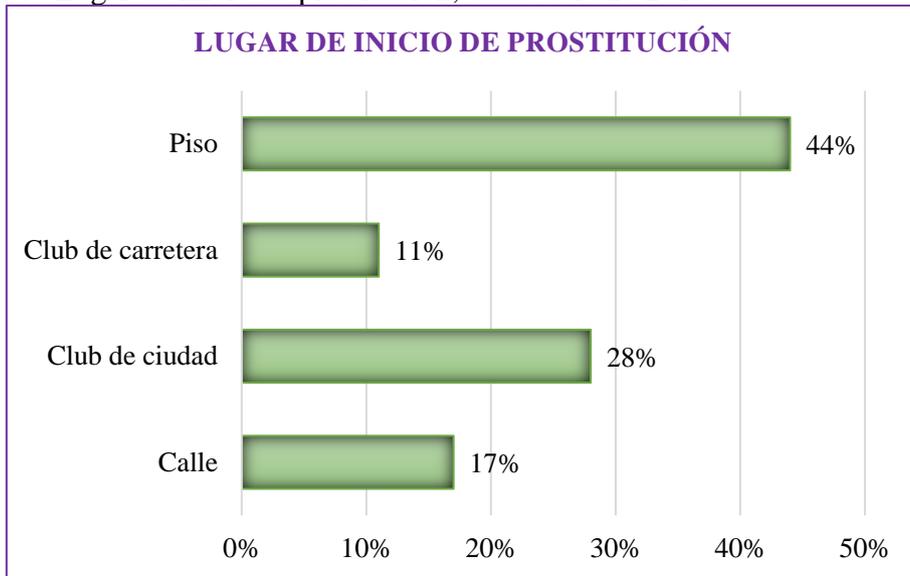
Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Tabla N°39: Lugar de inicio de prostitución, datos del año 2015.

Lugar de inicio de prostitución	
Calle	17%
Club de ciudad	28%
Club de carretera	11%
Piso	44%

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°37: Lugar de inicio de prostitución, datos del año 2015.



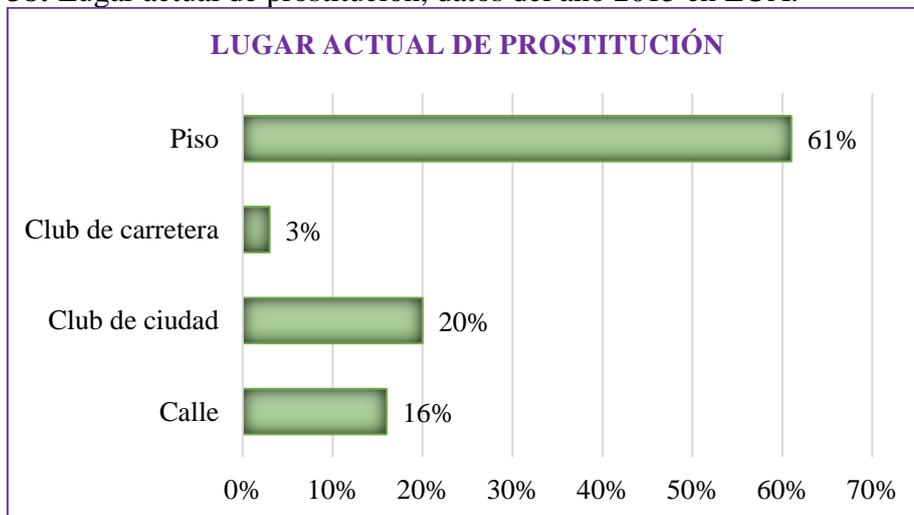
Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Tabla N°40: Lugar actual de prostitución, datos del año 2015 en LUA.

Lugar actual de prostitución	
Calle	16%
Club de ciudad	20%
Club de carretera	3%
Piso	61%

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°38: Lugar actual de prostitución, datos del año 2015 en LUA.



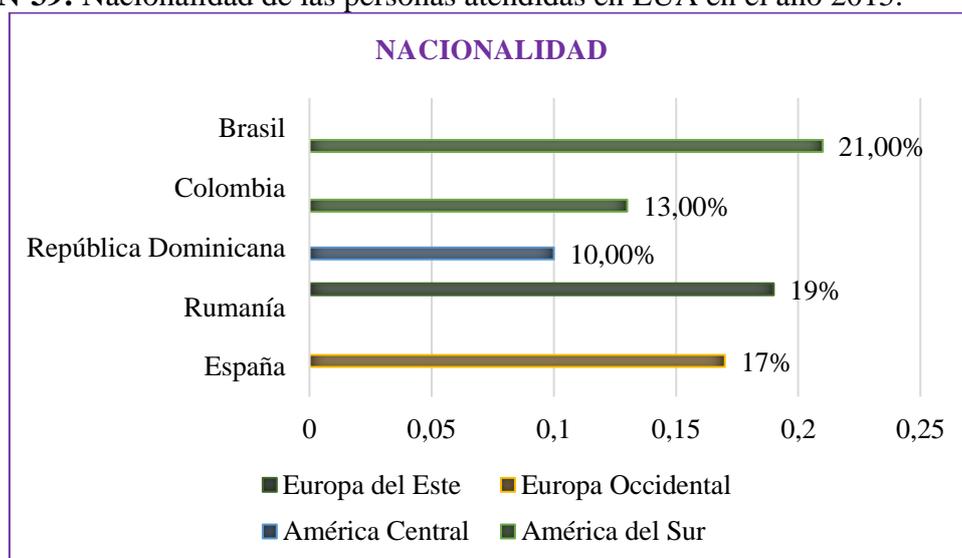
Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Tabla N°41: Nacionalidad de las personas atendidas en LUA en el año 2015.

Nacionalidad				
	América del Sur	América Central	Europa Occidental	Europa del Este
España			17%	
Rumanía				19%
República Dominicana		10,00%		
Colombia	13,00%			
Brasil	21,00%			

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°39: Nacionalidad de las personas atendidas en LUA en el año 2015.



Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

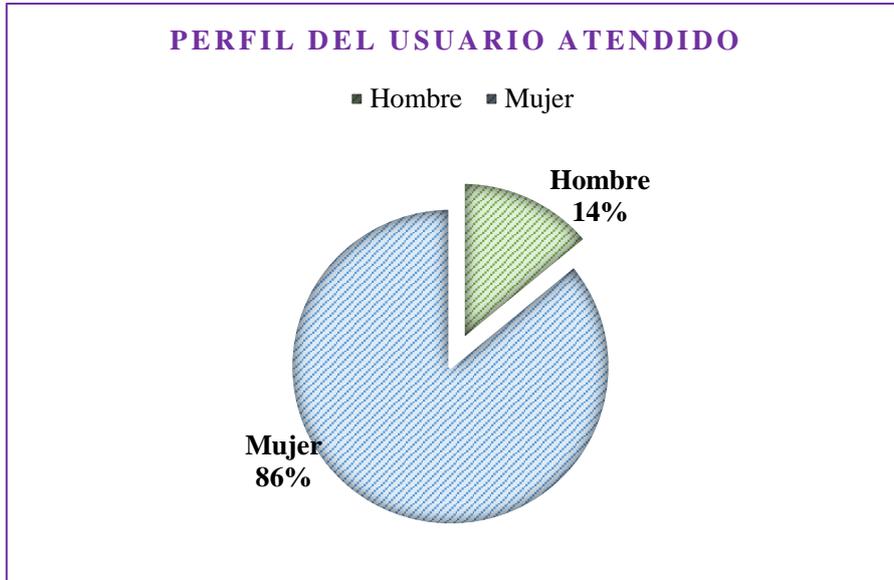
LUA como dispositivo de ACLAD, 2016

Tabla N°42: Perfil del usuario atendido en LUA en el año 2016.

Perfil del usuario atendido	
Hombre	Mujer
14%	86%

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°40: Perfil del usuario atendido en LUA en el año 2016.



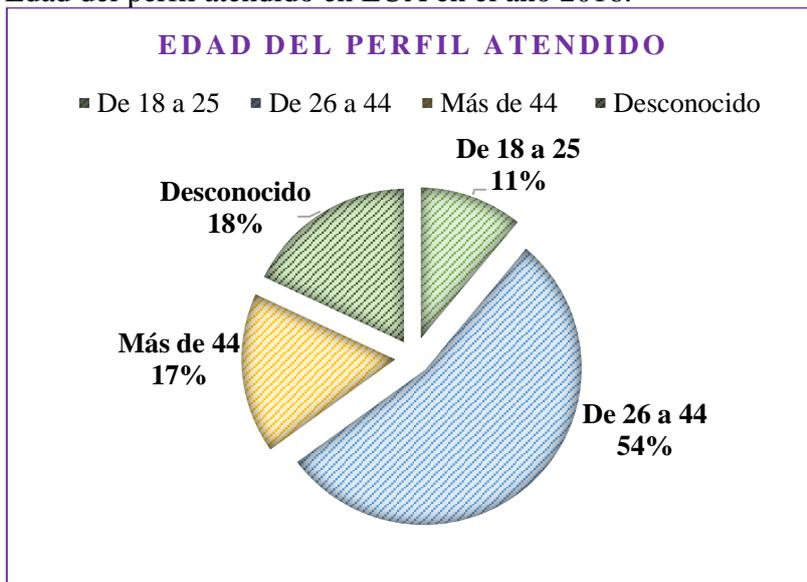
Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Tabla N°43: Edad del perfil atendido en LUA en el año 2016.

Edad del perfil atendido			
De 18 a 25	De 26 a 44	Más de 44	Desconocido
11%	54%	17%	18%

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°41: Edad del perfil atendido en LUA en el año 2016.



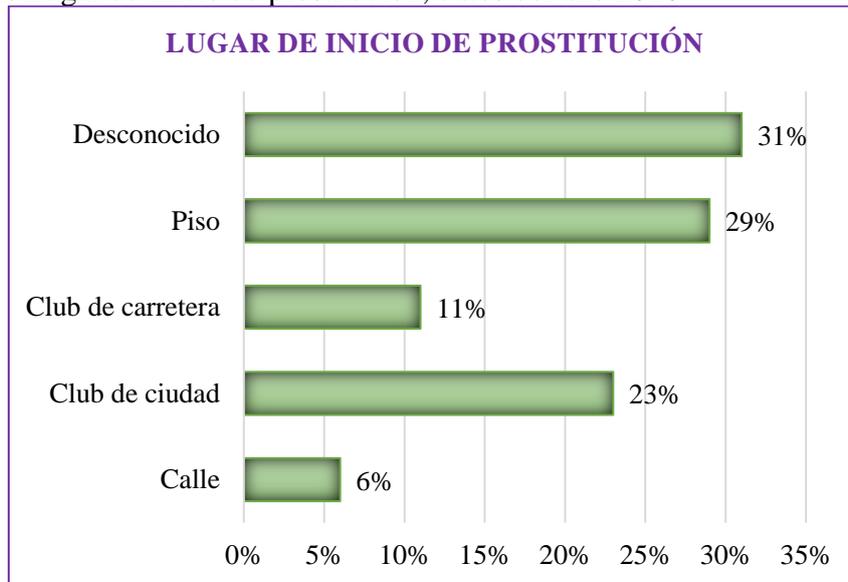
Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Tabla N°44: Lugar de inicio de prostitución, datos del año 2016.

Lugar de inicio de prostitución	
Calle	6%
Club de ciudad	23%
Club de carretera	11%
Piso	29%
Desconocido	31%

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°42: Lugar de inicio de prostitución, datos del año 2016.



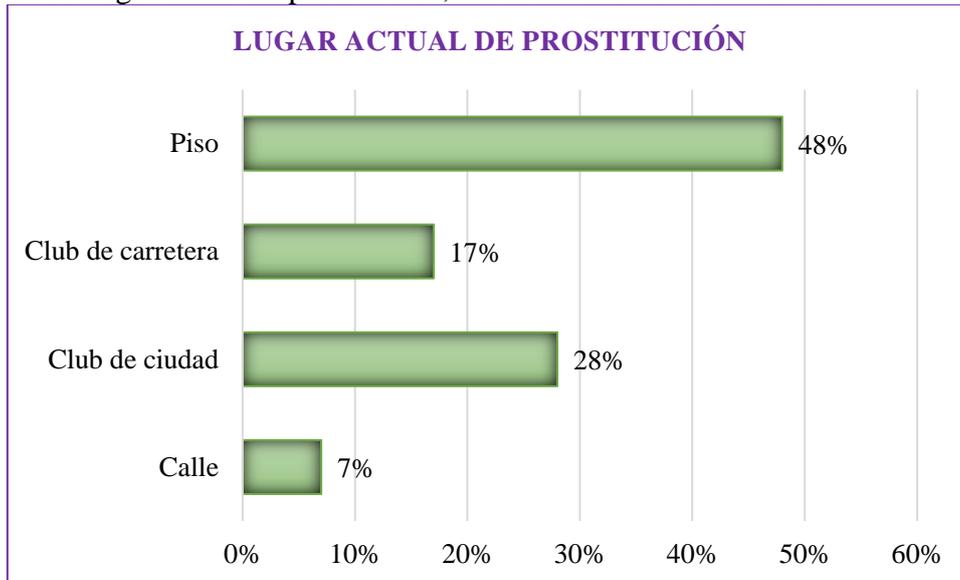
Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Tabla N°45: Lugar actual de prostitución, datos del año 2016 en LUA.

Lugar actual de prostitución	
Calle	7%
Club de ciudad	28%
Club de carretera	17%
Piso	48%

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°43: Lugar actual de prostitución, datos del año 2016 en LUA.



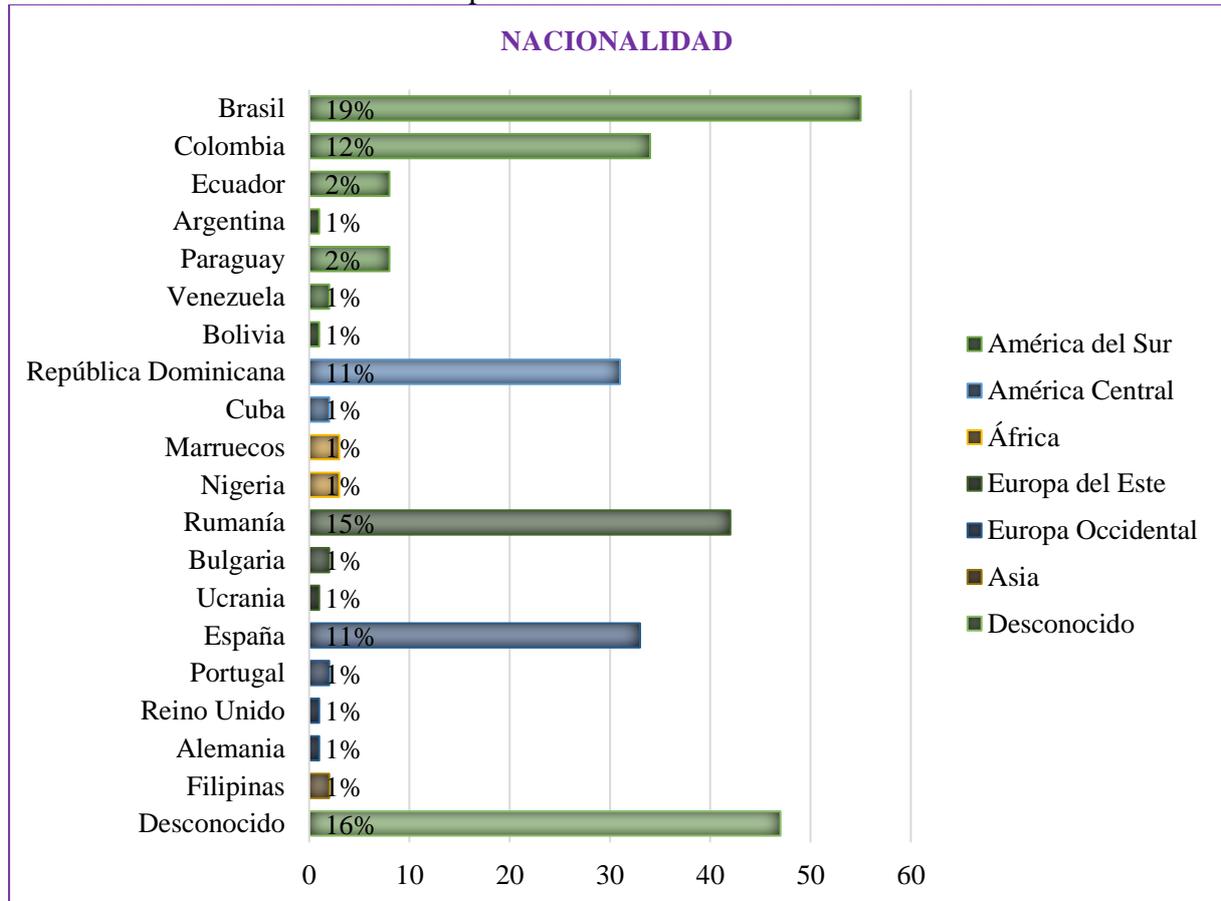
Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Tabla N°46: Nacionalidad de las personas atendidas en LUA en el año 2016.

Nacionalidad							
	América del Sur	América Central	África	Europa del Este	Europa Occidental	Asia	Desconocido
Desconocido							47
Filipinas						2	
Alemania					1		
Reino Unido					1		
Portugal					2		
España					33		
Ucrania				1			
Bulgaria				2			
Rumanía				42			
Nigeria			3				
Marruecos			3				
Cuba		2					
República Dominicana		31					
Bolivia	1						
Venezuela	2						
Paraguay	8						
Argentina	1						
Ecuador	8						
Colombia	34						
Brasil	55						

Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Gráfico N°44: Nacionalidad de las personas atendidas en LUA en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por LUA.

Cruz Roja, 2016

Primera entrevista en Cruz Roja: Entrevista a una técnica de orientación laboral de Cruz Roja el 11 de octubre de 2016.

Buenos días. Muchas gracias por atenderme, como ya hablábamos por teléfono mi Trabajo de Fin de Máster consiste en un análisis de la atención que ofrecéis a las mujeres que se encuentran en situación de exclusión social, sobre todo en aquellos casos en los que ellas sufren violencia de género. Y este análisis posteriormente, se verá ligado con el área sociolaboral.

¿Contáis con psicopedagogos en Cruz Roja? ¿Qué tipo de tareas son las que desarrollan, de estar presente este perfil profesional?

No existe figura del psicopedagogo, los profesionales que trabajan en el ámbito de la inserción laboral: orientadoras laborales y una perceptora de busca de empleo.

En Cruz Roja se lleva a cabo la mediación laboral, esto se realiza dependiendo del perfil de las personas.

¿Con qué financiación disponéis aquí en Cruz Roja para trabajar la inserción laboral?

Los programas son itinerarios de inserción y se realizan diversos programas, contando con la financiación del Fondo Social Europeo y siendo cofinanciados por la Junta Castilla y León, y otros de estos programas por el IRPF.

¿Qué metodología seguís?

La metodología de trabajo es la misma para todos, no obstante, se trabaja a partir de itinerarios personales de inserción. Cruz Roja no es una empresa de trabajo temporal, aquí hay que participar en los proyectos desde la orientación individualizada con el orientador, y otras sesiones de orientación grupal.

Desde Cruz Roja no trabajan el ámbito de ortografía, pero sí que hay clases de español para extranjeros. Además, fomentan y apoyan a las personas para obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria a través de la educación de adultos. Por otro lado, mediante el voluntariado se buscan personas de refuerzo para aquellas materias que suponen mayor complejidad a estas personas.

También desde Cruz Roja se trabaja con ellos para hacer y mejorar el currículum y preparar la entrevista. Dentro de la orientación grupal se hacen simulaciones de entrevistas por competencias. De tal modo que se intenta que todo el trabajo sea práctico y dinámico.

¿Realizáis intermediación laboral?

Sí, se hace una orientación individual, grupal, se hace intermediación y acompañamiento y seguimiento a lo largo del proceso.

Con respecto al trabajo de la motivación, ¿qué podrías decir?

Trabajamos mucho la motivación. Se trabajan, además, las habilidades sociales, sobre todo de comunicación, tanto habilidades básicas, como asertividad y empatía.

Bien, muchas gracias nuevamente por su atención. Mantendremos el contacto.

Segunda entrevista en Cruz Roja: Entrevista a la misma técnica de orientación laboral de Cruz Roja de la anterior entrevista. Fecha: 10 de febrero de 2017.

Buenos días, muchas gracias por esta segunda entrevista. El objetivo de la misma es profundizar sobre el programa que lleváis a cabo.

El programa es un programa de itinerarios y son itinerarios intensificados, que son para personas de baja empleabilidad, insisto son intensificados, porque son con colectivos de mayor dificultad frente al resto de la población, que ya tienen dificultades. Los colectivos que comparten este itinerario son personas sin hogar, exdrogodependientes, exreclusos, y mujeres víctimas de violencia de género. Son colectivos que no tienen nada que ver, pero sí que hay en el itinerario acciones comunes, y bien. Las mujeres víctimas de violencia de género, que es lo que te interesa a ti, vienen fundamentalmente derivadas por otros servicios de Cruz Roja que las atienden y también por la Sección Mujer de la Junta de Castilla y León. Aunque ahora la atención directa se realiza desde los CEAS y hay una persona que lo coordina es de donde llegan fundamentalmente las mujeres víctimas de violencia de género. Se han atendido a 53 personas de esas 53, 34 personas sí que han hecho el itinerario de manera más o menos completo y las otras 19 son mujeres víctimas de violencia de género que han venido otro programa que tenemos, que es información laboral, en esa información laboral metemos a todas esas personas que han hecho solo una acción del itinerario orientación individualizada o que ha venido dos tres veces a la orientación individualizada y no más. Entonces a esas personas no las consideramos participantes del proyecto, sino que las metemos en otro que es de información general. Estas cifras son del año 2016, ya que en todo el proyecto el objetivo mínimo de participantes es de 75 personas y de las 75 personas, 34 son del colectivo de mujeres de víctimas de violencia de género. Las otras personas son de esos otros colectivos que te he dicho.

¿Cuáles son las acciones a través de las cuales se desarrolla el itinerario?

Los tres bloques son orientación, formación, intermediación. Dentro de orientación tenemos orientación individualizada. Hacemos orientación grupal con todas aquellas actividades que creemos que son interés para todos los colectivos con los que trabajamos. Este año nos hemos centrado mucho en actividades de capacidades, de competencias en general, nos hemos centrado mucho en sí mismo en las competencias, en cómo trabajarlas, como también en unas entrevistas por competencias, es decir, todo enfocado a través de competencias, tanto las transversales como básicas. Y también otras orientaciones de acción grupal pueden ser información sobre derechos laborales, visitas a recursos de la ciudad en temas de empleo, también este año ha venido y ha participado el empresariado en las acciones de orientación que

nosotros desarrollamos. Han venido varios empresarios de los sectores en los que más o menos hemos formado a la gente, a explicar el perfil profesional del sector que sea. Después en información tenemos también dos tipos de formación y no todo el mundo participa en todo, depende siempre de la persona, es una atención personalizada. Entonces hacemos tanta formación transversal también en competencias, porque diferenciamos las competencias en orientación y en formación, en nuevas tecnologías, también hacemos la preparación teórica para el carné de conducir, en competencias técnicas tenemos también el carné de manipulación de alimentos, riesgos laborales, eso es como formación transversal. Y luego ya después la formación específica ocupacional nuestro presupuesto es para dos cursos, entonces nosotros tenemos ese presupuesto para dos cursos. Este año ha sido para Ayudante de Cocina y Control de Accesos, pero claro no todo el mundo tiene el perfil, ni quiere eso. Entonces lo que vemos también es ver en qué otra entidad en qué otro organismo está el curso que está demandando esa persona, para derivar a esa persona, a esa entidad u organismo. Y después en intermediación sí que tenemos bolsa de empleo, pero Cruz Roja no es diferente al resto de la sociedad y bueno, actualmente no tenemos muchas ofertas como en los tiempos buenos. Pero bueno tenemos una bolsa de empleo para todos los programas, porque aquí en Cruz Roja no solamente está este programa, hay otros programas. Hay un programa para menores de 30 años, también hay otro programa para mayores de 45 años, aunque luego estemos divididas. Y el servicio de intermediación es un servicio común para esos programas. Además de esa bolsa de empleo, también tenemos un listado de empresas donde pueden hacer ellos autocandidatura. Eso, así, en grandes rasgos es el proyecto. Los itinerarios de todos los programas son los mismos.

Y respecto a las mujeres, ya centrándonos específicamente en ellas, he sacado unos datos de edad, también te incluyo las acciones medidas que se han tomado con ellas. Aquellas que solamente han recibido orientación son las que te digo que no han formado parte de todo el proyecto, o también aquellas que tienen suficientes horas en orientación. Esas últimas estarían dentro del programa, diferenciando de las otras que sólo sería una participación puntual. Entonces te integro todas las medidas que se han hecho con cada una de ellas: orientación, formación, intermediación y autoempleo. Tenemos otro, de los proyectos, de los programas, que se realizan que es el de autoempleo. Entonces una persona puede ser participante de aquí, pero pasar al otro proyecto para asesoramiento y puesta en marcha de algún tipo de negocio.

¿Cuál es el perfil profesional con el que contáis aquí? ¿Hay orientadores sociolaborales?

Sí, sí, todos los que trabajamos aquí somos orientadores sociolaborales. En esta planta todas somos técnicas de orientación laboral.

¿Desde cuándo existe este programa?

Hace mucho, pero lo que es en específico mujer víctima de violencia de género antes había alguna, pero no había esa derivación tan sistemática con la Sección Mujer de la Junta de Castilla y León. Pero fundamentalmente al inicio de este programa eran sobre todo personas sin hogar, exdrogodependientes, exreclusos, porque Cruz Roja tiene el CAD, que es el Centro de Atención al Drogodependiente y una de las cosas que perseguimos es esa atención integral, no sólo desde empleo, por eso son itinerarios intensificados, porque son desde todos los ámbitos. Entonces venían fundamentalmente desde el CAD, desde el albergue que también gestiona Cruz Roja, aunque el albergue es municipal, y del CIS del Centro de Integración Social los exreclusos, derivados desde allí. Y posteriormente nos centramos porque en todas las acciones que llevamos se prioriza siempre, se prioriza la mujer en todos los programas, tenemos unos objetivos por todas las medidas, y el objetivo siempre es superior en la mujer frente al hombre, en todas, no hay mucha diferencia. Y se trabaja mucho el tema de igualdad de oportunidades. Y después ya sí que empezó a participar más la mujer, porque anteriormente eran los hombres, sí que había alguna mujer, aunque casi todo eran hombres. Y ahora es casi más a la inversa, más mujeres que hombres, porque de 75 personas mujeres son 52 y hombres son 24. Entonces es casi el doble la participación de la mujer que la del hombre. Pero ya te digo que esto ha sido en los últimos años, que es cuando más aumentado el número las mujeres.

No necesitan venir únicamente de la Sección Mujer de la Junta, ¿no?

No, no, no, no. La mujer puede venir desde la Sección Mujer de la Junta, pero también puede venir por su propia cuenta, por el boca a boca, por otros programas o proyectos, etc. Un volumen de mujeres viene de allí, pero no todas vienen desde allí. También puede ser que esté en otros proyectos de Cruz Roja y se detecte, entonces se la derivaría a este programa, pasan aquí que es otro proyecto más específico. Nosotros en la fase de acogida hacemos una sesión para identificar los distintos perfiles ya que si es menor de 30 años pasaría al Programa de Garantía juvenil, luego está el programa también de mayores de 45 años, también hay un programa de Renta Garantizada de Ciudadanía, está este programa. Pero sí, cualquier persona puede venir sin necesidad de ser derivada por nadie y nosotros tampoco pedimos una documentación, en absoluto, nosotros no pedimos orden judicial. Aquellas que son derivadas de la Sección Mujer pues evidentemente son víctimas de violencia de género, pero nosotros no pedimos ninguna documentación.

¿Trabajáis de manera coordinada con otros perfiles profesionales, como pueden ser los psicólogos en el trabajo con estas mujeres víctimas de violencia de género?

No, las mujeres que tienen atención psicológica y son derivadas, la tienen en la Sección Mujer. Lo que sí que hay, lo que pasa es que no es de manera específica, es una abogada para el asesoramiento. Pero psicóloga nosotros de manera específica, no. Hay trabajadores sociales y hay una abogada, pero lo demás normalmente está cubierto por técnicos de orientación laboral.

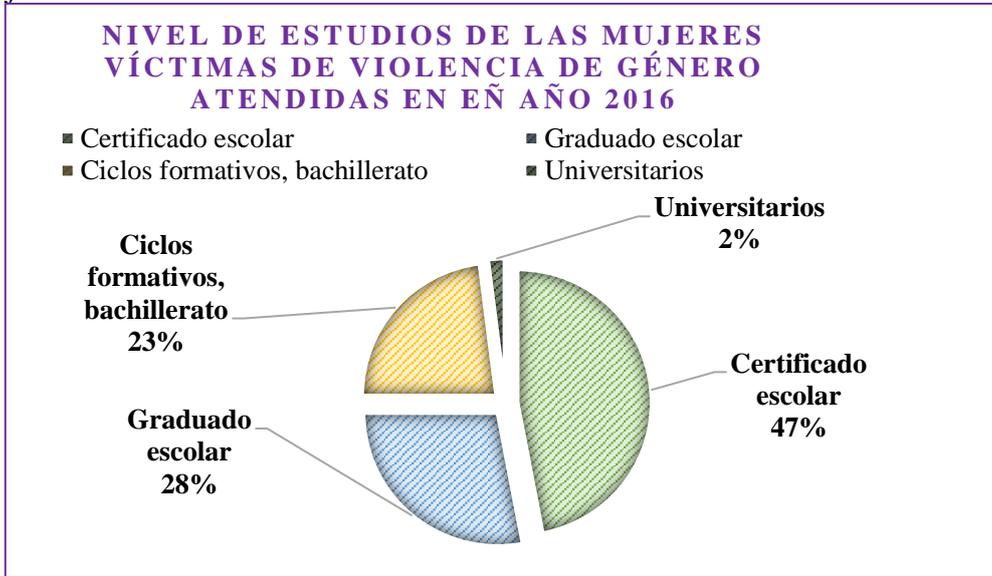
Bien, muchas gracias nuevamente por su atención. Mantendremos el contacto.

Tabla N°47: Nivel de estudios de las mujeres víctimas de violencia de género atendidas en Cruz Roja en el año 2016.

Nivel de estudios de las mujeres víctimas de violencia de género atendidas en el año 2016			
Certificado escolar	Graduado escolar	Ciclos formativos, bachillerato	Universitarios
47%	28%	23%	2%

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Gráfico N°45: Nivel de estudios de las mujeres víctimas de violencia de género atendidas en Cruz Roja en el año 2016.



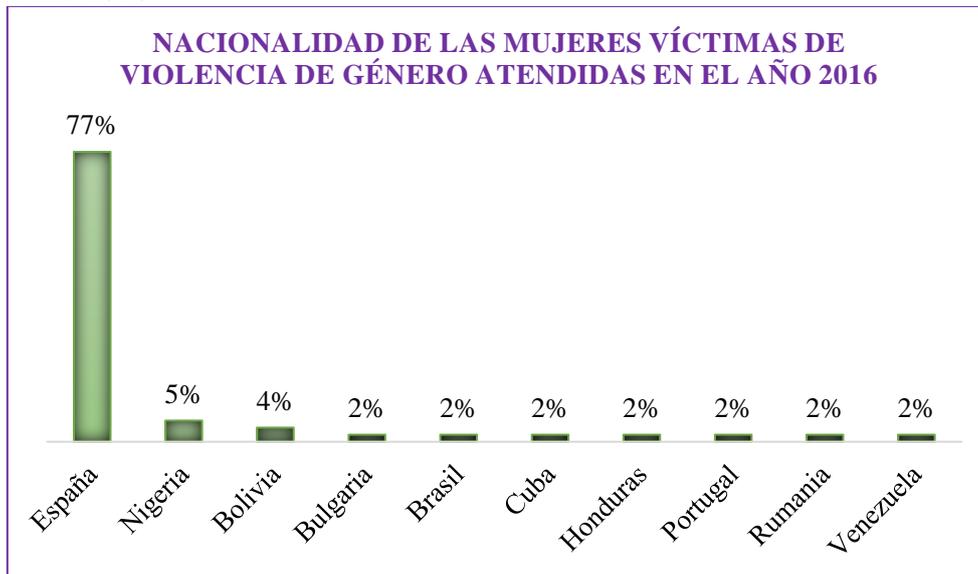
Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Tabla N°48: Nacionalidad de las mujeres víctimas de violencia de género atendidas en Cruz Roja en el año 2016.

Nacionalidad de las mujeres víctimas de violencia de género atendidas en el año 2016									
España	Nigeria	Bolivia	Bulgaria	Brasil	Cuba	Honduras	Portugal	Rumania	Venezuela
41	3	2	1	1	1	1	1	1	1

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Gráfico N°46: Nacionalidad de las mujeres víctimas de violencia de género atendidas en Cruz Roja en el año 2016.



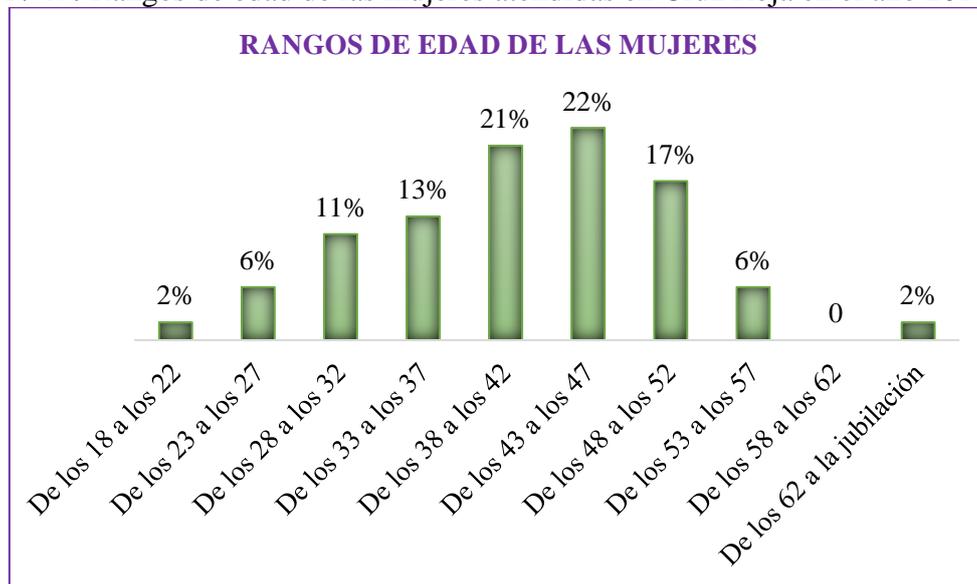
Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Tabla N°49: Rangos de edad de las mujeres atendidas en Cruz Roja en el año 2016.

Rangos de edad de las mujeres	
De los 18 a los 22	1
De los 23 a los 27	3
De los 28 a los 32	6
De los 33 a los 37	7
De los 38 a los 42	11
De los 43 a los 47	12
De los 48 a los 52	9
De los 53 a los 57	3
De los 58 a los 62	0
De los 62 a la jubilación	1

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Gráfico N°47: Rangos de edad de las mujeres atendidas en Cruz Roja en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Tabla N°50: Medidas tomadas en la intervención con las mujeres en Cruz Roja en el año 2016.

Medidas tomadas en la intervención con las mujeres			
Orientación	Formación	Intermed.	Autoempleo
53	26	18	3

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Gráfico N°48: Medidas tomadas en la intervención con las mujeres en Cruz Roja en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Tabla N°51: Inserción laboral de las mujeres atendidas en Cruz Roja en el año 2016.

Inserción laboral de las mujeres	
Sí	No
14	39

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Gráfico N°49: Inserción laboral de las mujeres atendidas en Cruz Roja en el año 2016.



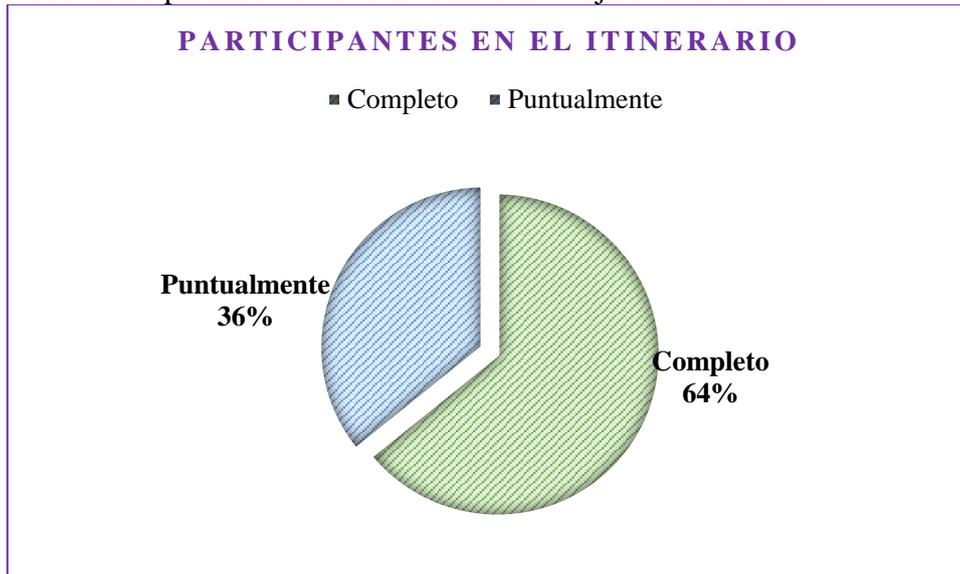
Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Tabla N°52: Participantes en el itinerario de Cruz Roja en el año 2016.

Participantes en el itinerario	
Completo	Puntualmente
34	19

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

Gráfico N°50: Participantes en el itinerario de Cruz Roja en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por Cruz Roja.

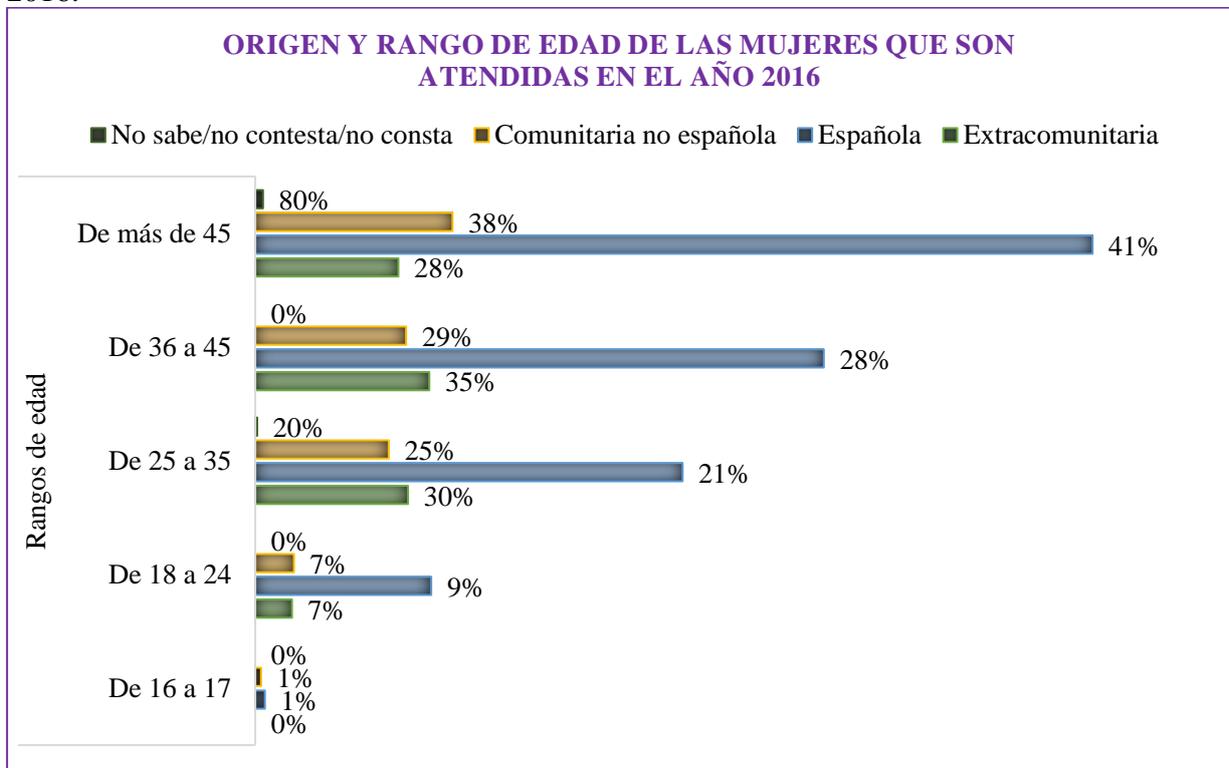
Cáritas 2016

Tabla N°53: Origen y rango de edad de las mujeres que son atendidas en Cáritas en el año 2016.

Origen y rango de edad de las mujeres que son atendidas en el año 2016					
	Rangos de edad				
	De 16 a 17	De 18 a 24	De 25 a 35	De 36 a 45	De más de 45
Extracomunitaria	0	19	79	90	74
Española	5	91	221	294	433
Comunitaria no española	3	20	69	78	102
No sabe/no contesta/no consta	0	0	1	0	4

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Gráfico N°51: Origen y rango de edad de las mujeres que son atendidas en Cáritas en el año 2016.



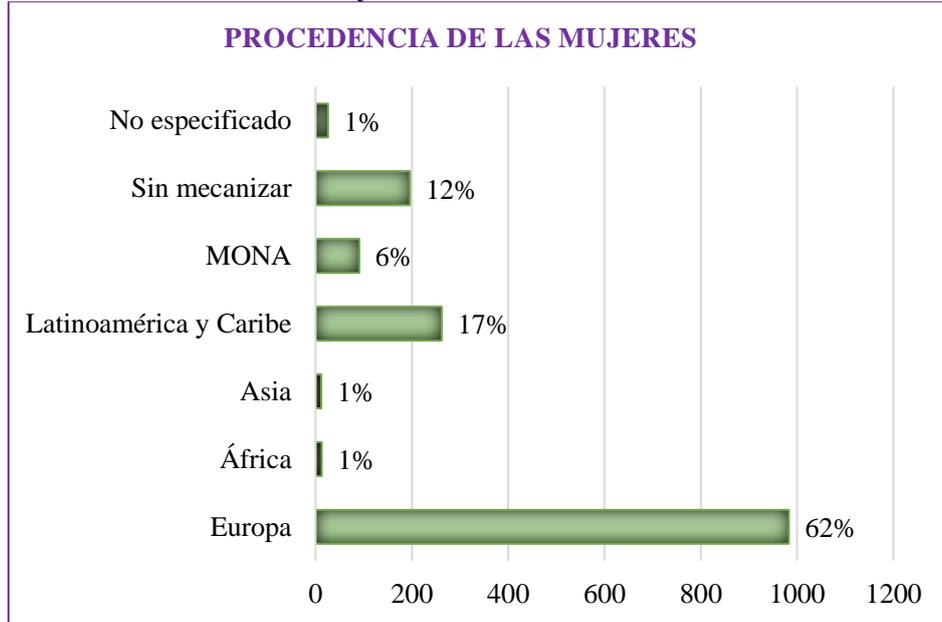
Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Tabla N°54: Procedencia de las mujeres atendidas en Cáritas en el año 2016.

Procedencia de las mujeres	
Europa	983
África	13
Asia	12
Latinoamérica y Caribe	262
MONA	91
Sin mecanizar	196
No especificado	26

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Gráfico N°52: Procedencia de las mujeres atendidas en Cáritas en el año 2016.



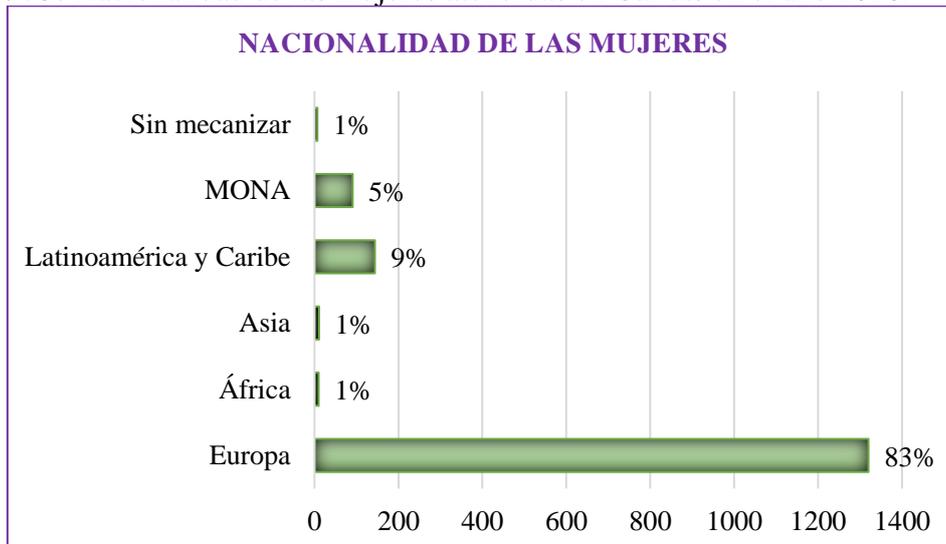
Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Tabla N°55: Nacionalidad de las mujeres atendidas en Cáritas en el año 2016.

Nacionalidad de las mujeres	
Europa	1320
África	10
Asia	11
Latinoamérica y Caribe	144
MONA	91
Sin mecanizar	7

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Gráfico N°53: Nacionalidad de las mujeres atendidas en Cáritas en el año 2016.



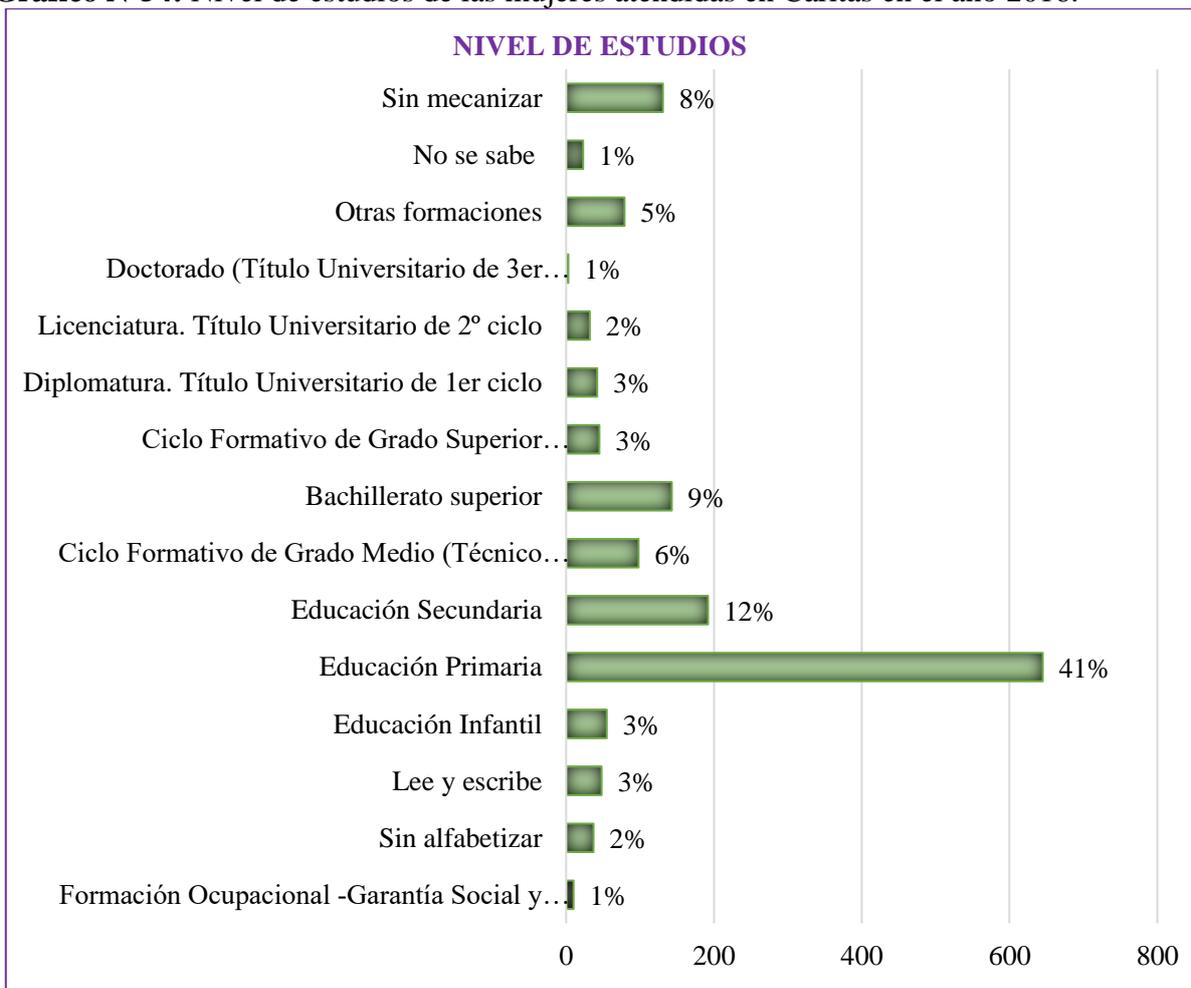
Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Tabla N°56: Nivel de estudios de las mujeres atendidas en Cáritas en el año 2016.

Nivel de estudios	
Formación Ocupacional -Garantía Social y Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)	10
Sin alfabetizar	37
Lee y escribe	48
Educación Infantil	55
Educación Primaria	645
Educación Secundaria	192
Ciclo Formativo de Grado Medio (Técnico Medio) -FPI (Auxiliar)	98
Bachillerato superior	143
Ciclo Formativo de Grado Superior (Técnico Medio) -FPII (Técnico)	45
Diplomatura. Título Universitario de 1er ciclo	42
Licenciatura. Título Universitario de 2º ciclo	32
Doctorado (Título Universitario de 3er ciclo) y Postgrado	3
Otras formaciones	79
No se sabe	23
Sin mecanizar	131

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Gráfico N°54: Nivel de estudios de las mujeres atendidas en Cáritas en el año 2016.



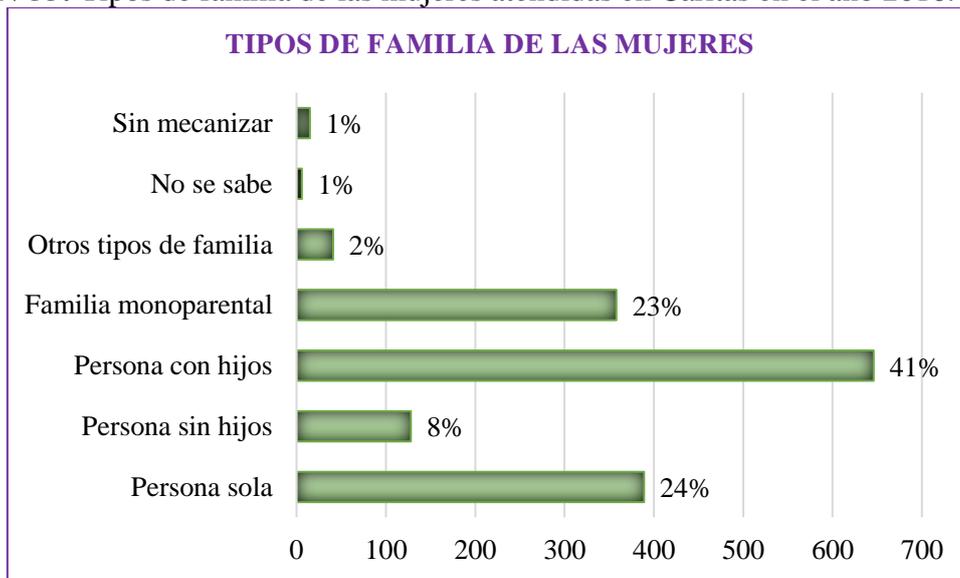
Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Tabla N°57: Tipos de familia de las mujeres atendidas en Cáritas en el año 2016.

Tipos de familia de las mujeres	
Persona sola	389
Persona sin hijos	128
Persona con hijos	646
Familia monoparental	358
Otros tipos de familia	41
No se sabe	6
Sin mecanizar	15

Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Gráfico N°55: Tipos de familia de las mujeres atendidas en Cáritas en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por Cáritas.

Fundación Rondilla, 2016

Entrevista en Fundación Rondilla: Entrevista una de las orientadoras laborales de Fundación Rondilla con fecha de 20 de enero de 2017

Buenos días. Muchas gracias por atenderme, como ya hablábamos por teléfono mi Trabajo de Fin de Máster consiste en un análisis de la atención que ofrecéis a las mujeres que se encuentran en situación de exclusión social, sobre todo en aquellos casos en los que ellas sufren violencia de género. Y este análisis posteriormente, se verá ligado con el área sociolaboral.

Datos numéricos es más complicado, yo te puedo dar mi idea. Mira, te cuento, nosotros somos Fundación Rondilla, somos una entidad social. Pertenece a la Asociación Vecinal de La Rondilla. La Fundación Rondilla se crea desde el año 2006 para continuar con la labor de la Asociación, pero en temas sociales, temas de formación, de inserción laboral y temas educativos. Con respecto al tema de empleo y mujer, que es lo que te interesa, tenemos varios programas, un programa de jóvenes, un programa de educación de adultos y el programa que te puede interesar para tu trabajo, digamos, es el programa de inserción laboral. En inserción laboral, digamos, tenemos dos programas: uno es el de Itinerarios de Renta Garantizada, subvencionado por la Junta y el Fondo Social Europeo, donde se atiende, sobre todo, a personas que están cobrando la Renta Garantizada de Ciudadanía, el 75%, digamos, de los usuarios que atienden mis compañeras son personas de Renta Garantizada de Ciudadanía, y se les hace un itinerario a lo largo del año. Luego está la asesoría laboral, que es donde estamos mi compañera y yo, que atendemos a todo tipo de persona que acude a nuestro programa de empleo y a la bolsa de empleo. El perfil mayoritario son personas en riesgo de exclusión social, mujeres, jóvenes, parados de larga duración, tanto nacionales como personas inmigrantes, aunque lo mayoritario es que sean personas inmigrantes, de hecho, al principio se pensaban que era una asesoría solo para inmigrantes. Pero ahora, después de muchos años, porque llevamos desde el año 2002, ya se han dado cuenta de que aquí todo el mundo podía buscar un empleo. Y dentro de la asesoría laboral hay una parte que es el Programa INCORPORA, es un programa de la Obra Social La Caixa, que ha cumplido 10 años el año pasado, donde trabajamos en red 200 y pico entidades de toda España. En Valladolid trabajamos con COCEMFE y El Puente, que trabajan únicamente con personas que tiene discapacidad, PROCOMAR Valladolid Acoge que trabaja con inmigrantes y Fundación Rondilla que trabajamos con todos los colectivos (la persona a la que se entrevista para este trabajo hace hincapié en este dato, resaltando a lo largo de la entrevista varias veces que se atiende a todo tipo de persona que busca empleo, no a inmigrantes de manera exclusiva, como se pensaba hace unos años), lo que te he dicho, jóvenes,

mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años y demás. En cuanto a las mujeres, tanto las que vienen a la asesoría, como las que están dentro del Programa INCORPORA, porque digamos que no todo el mundo entra en el Programa INCORPORA, ya que, si atendemos a 700 personas al año, son 200 solo las que están en el Programa INCORPORA.

¿Existe algún criterio para que estén en el Programa INCORPORA?

El criterio es un poco... No se puede meter a una persona, que por ejemplo, no controle el idioma castellano, o no tenga una mínima formación, una mínima experiencia. A esa persona a lo mejor, hay que derivarla a otra entidad a que aprenda español, o hay que darla una serie de talleres o sesiones para que haga bien una entrevista, para que haga bien un currículum. Digamos que la gente que entra en el Programa INCORPORA es gente que ya tiene una empleabilidad, no alta porque las personas que vienen aquí no destacan precisamente por su alta empleabilidad, pero que tienen más posibilidades que el resto que vienen sin conocerle de nada y que vienen sin currículum, muchas no saben lo que es un currículum. Y no te digo nada cuando hablas de buscar empleo a través de Internet, todavía es algo que la mayoría no controla. También a veces es por miedo, porque luego sí que controlan redes sociales, pero buscar empleo aún siguen pensando que no va a llegar el currículum, que es mejor llevarlo en mano.

Y en cuanto a las mujeres, la nacionalidad mayoritaria bueno pues, ¿qué te podría decir?, hay muchas que vienen del Este de Europa, de Bulgaria y de Rumanía, estas personas, además, suelen tener una formación bastante... pues de bachillerato. Muchas mujeres por ejemplo de Bulgaria y Rumanía tienen formación profesional, además, por ejemplo, en Bulgaria hay muchas ingenieras agrónomas, pero que aquí no les queda otra, más que buscar trabajo de empleada de hogar, de servicio doméstico, sobre todo de cuidado de personas mayores. En el lado contrario están muchas personas latinas, sobre todo, muchas últimamente vienen de República Dominicana y de Bolivia, con quienes nos encontramos con que tienen muy baja cualificación, muchas de ellas ni siquiera tienen acabados los estudios primarios, algunas no saben ni leer ni escribir. Y es que hay de todas las nacionalidades, pero las mayoritarias son las del Este de Europa; Bulgaria y Rumanía, y luego de Latinoamérica, sobre todo República Dominicana y Bolivia. También hay gente de Marruecos, de Colombia, de Ecuador, de Brasil.

¿Y de nacionalidad española qué formación es la que suelen presentar?

De nacionalidad española nos estamos encontrando con personas que habían dejado de trabajar, que no estaban ya en el mercado laboral, porque a lo mejor el marido “tenía un trabajo estable” y ellas se han dedicado a la casa, que ya es un trabajo, o a estar pendiente de los hijos, y ahora a lo mejor, el marido se ha quedado sin trabajo, porque imagínate, gente que llevaba 30 años en la construcción o en fábricas que han cerrado. Entonces ellos tienen que volver al

mercado laboral y un poco la frase que utilizan, que es una frase muy de madre, es “lo que sea lo que sea, aunque limpiar portales” y no entienden que entrar en una empresa de limpieza o entrar a trabajar en una casa como empleada del hogar para cuidar a niños o cuidar a una persona mayor, pues muchas veces exigen mayor preparación y mayor responsabilidad que ir a poner un tornillo, que también tiene su parte de responsabilidad. Entonces nos encontramos con mujeres que no tienen currículum, que sí, que seguro que saben llevar una casa, pero no pueden aportar ninguna referencia y claro ante una persona que nunca ha trabajado en una casa aparte de la suya y una chica que se ha dedicado siempre al servicio doméstico o al cuidado de mayores, que tiene un curso de Geriátrica, o tiene certificado de profesionalidad, pues esa persona está un poco fuera.

¿Hay un rango de edad definido o las personas que acuden aquí, a la Fundación Rondilla son de todas las edades?

De todas las edades. Aquí hay chavalitas que no han terminado la secundaria, han hecho un pequeño curso de hostelería y están buscando su primer empleo, como mujeres que como en el caso de las españolas muchas veces no han trabajado o llevan mucho tiempo sin trabajar, o personas que tienen una vida laboral amplia, pero se les ha acabado el trabajo.

Las mujeres buscan fundamentalmente de servicio doméstico y de hostelería. Las más mayores tema de ayudante de cocina, de limpieza y tal, y las más jóvenes tema de camarera, de atención al cliente, también de dependienta. Y los hombres pues te dicen que cualquier cosa, porque muchos días vienen de la construcción, tanto los españoles, como los inmigrantes. Los inmigrantes muchos de ellos están nacionalizados, pero siguen siendo inmigrantes. El peruano con DNI español sigue siendo peruano, aunque en sus papeles ponga que también es español, ¿sabes?, quiero decir que también se encuentran con esos problemas a la hora de encontrar un empleo.

¿Con respecto a las mujeres que atendéis hay alguna que presente problemáticas concretas, como puede ser la violencia de género, maltrato, etc.?

Sí. Sí, tú date cuenta que la mayoría de las usuarias que pasan por esta entidad pasan por todas, se hacen un recorrido. Además, como las entidades sociales de Valladolid tenemos una red de contactos y tenemos una tabla con la que trabajamos: una tabla de servicio doméstico que está consensuada por todas estas entidades que trabajamos el tema de empleo. Servicio doméstico está claro que también hay hombres, pero no nos vamos a engañar el 90% es para mujeres, entonces nos encontramos con lo mismo que te han contado en otras entidades, tema de malos tratos, de mujeres que están solas haciéndose cargo de todo, de sus hijos, de la casa, etc.

En estos casos, ¿existe, se produce una atención más específica, un apoyo mayor, una atención psicológica? ¿Se realizan talleres grupales?

Bueno, nosotros apoyo psicológico no tenemos, para ese tema o las derivamos a otras entidades que sí lo tienen o a la Asociación de Mujeres de Rondilla que también tiene un programa. Además, la Asociación de La Rondilla tiene un piso para mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad y allí también tienen asesoramiento en tema de malos tratos, talleres y demás cursos. Entonces, en esos casos pues se las derivaría, ya que hay otras entidades más especializadas, aquí ellas te lo cuentan, pero se las deriva.

¿Cuál es el personal profesional que se encuentra aquí, en la Fundación Rondilla?

Aquí hay educadores sociales, trabajadores sociales, licenciadas en Derecho y profesoras.

¿Y orientadores laborales?

También.

Y luego también tenemos formación. Dentro del Programa INCORPORA hay una parte que son puntos formativos en INCORPORA dónde se dan cursos, en este caso en Valladolid hay dos puntos formativos PROCOMAR y Rondilla, cursos donde no es necesaria ninguna titulación previa, no se accede al curso con el certificado de profesionalidad, por eso no se exige esa titulación. Pero precisamente es para estas personas que quieren aprender y que no tienen ni siquiera acceso a un curso, porque quieren hacer un curso de Ayuda a Domicilio y se les solicita la Educación Secundaria Obligatoria, etc. Entonces son cursos orientados al empleo donde se dan competencias transversales, competencias profesionales y técnicas, donde colaboran empresas que vienen a nuestra entidad o nosotros vamos allí y prácticas con el objetivo de que se inserten, ya que este es el objetivo que tienen todos, encontrar trabajo. Y luego también dentro de INCORPORA hay un programa de exreclusos, que se trabaja con personas que están en el tercer grado, en libertad condicional, etc., para orientarles e intentar ayudarles a encontrar un empleo.

¿A nivel grupal hacéis talleres?

Sí, sí.

¿Qué trabajáis en los talleres?

Además de los talleres grupales, también de forma individual, porque cuando tú planteas un taller grupal, muchas veces por vergüenza o porque “yo ya lo sé”, pues no les llama tanto la atención que como a nivel individual. Y es que, a nivel individual, al final es una relación familiar con ellos. Entonces trabajamos con ellos las competencias transversales, el autoconocimiento, resolución de conflictos, cómo comportarse en una entrevista de trabajo,

cómo defender tu currículum, porque muchas veces no saben por dónde salir. Y luego, se trabaja sobre todo el tema de las nuevas tecnologías, es que hay muchas ofertas a las que no acceden, no porque no tengan un ordenador, porque aquí hay acceso libre, hay una sala a la que pueden entrar cuando quieran, sino por el desconocimiento, porque no se fían, porque piensan que ese currículum no llega, prefieren ir al sitio físico y entregarlo en mano, que meterse a través de portales de empleo. Entonces el tema de búsqueda de empleo por internet es lo que más se trabaja con ellos y lo que más cuesta, incluso entre los jóvenes, fíjate, los jóvenes controlan las redes sociales, pero no la búsqueda de empleo por Internet. Como no ven una persona física detrás piensan que ese currículum no va a llegar a ningún sitio, es como que ellos de esa manera todavía no se sienten convencidos. Además, nosotros no hacemos solamente orientación, sino que hacemos orientación, intermediación y prospección. Nosotros contactamos con empresas para que nos den la opción de enviar a nuestros candidatos.

Entonces, sí que hacéis intermediación.

Sí, real, total, también hay orientación, evidentemente, pero nosotros aquí, concretamente aquí sobre todo lo que hacemos es intermediación tanto con empresas como con familias y eso es lo más complicado, claro. Luego también colaboran con nosotros empresas de servicio a domicilio, estas empresas nos hacen consultas sobre las personas que llegan allí y ya han pasado por aquí, y a su vez nos solicitan candidatos para sus ofertas de trabajo, siempre y cuando se respete la tabla de la que te he hablado. Todos los trabajos tienen su contrato y su alta en su seguridad social y les pedimos evidencia de ello, es decir, si nosotros hemos hecho la intermediación nosotros pedimos de evidencia de la contratación, de la vida laboral o de una copia de contrato de trabajo.

¿Con qué financiación cuenta la Fundación Rondilla?

Ahora mismo, por financiación, mi compañera y yo solo deberíamos atender a las personas que forman parte del Programa INCORPORA, que llevamos con él desde el principio, desde que comenzó en el año 2006. Lo único que, ¿qué hacemos?, ¿solo atendemos a los de INCORPORA? Así que hacemos un esfuerzo y hacemos un trabajo mayor.

Quien nos financia mucho es la Obra Social de la Caixa, de donde sale el Programa INCORPORA, el Programa REINCORPORA y dentro del Programa INCORPORA están los puntos formativos.

¿Qué diferencia hay entre el Programa INCORPORA y el Programa REINCORPORA?

El Programa INCORPORA es el programa madre, es un programa de intermediación laboral y del Programa INCORPORA parte el Programa REINCORPORA, que se dirige a exreclusos. Y dentro del Programa INCORPORA hay dos servicios el REINCORPORA y los

puntos formativos INCORPORA, que son los cursos para mejorar la empleabilidad. En Valladolid hay dos puntos Rondilla y PROCOMAR y luego el resto de entidades de Valladolid que son INCORPORA también nos derivan alumnos. Ahora mismo aquí comienza un curso de ayudante de cocina donde hay alumnos de PROCOMAR, de El Puente, de COCEMFE y Rondilla y tenemos una mezcla: mujeres, hombres, personas con discapacidad física, personas con enfermedad mental, una chica de República Dominicana y una chica joven española que quiere prepararse para trabajar en hostelería. Es decir, que hay una diversidad, y eso es importante. Pues son personas que al fin y al cabo están buscando empleo, sin ponerles ninguna etiqueta y la verdad es que funciona, funciona bien. No vamos a hacer en un curso exclusivamente para inmigrante, pues porque no, porque atendemos a todo el mundo, siempre, eh. Lo que pasa es que como al principio ellos son los que más se mueven, los que más iniciativa tienen, son ellos pues claro la gente en el barrio se pensaba que aquí solamente dan trabajo a los inmigrantes. Esa es otra frase muy... Les dan trabajo. No, atendemos a todo el mundo.

Los orientadores no damos trabajo, les orientamos y ayudamos para que lo puedan encontrar.

Ya, pero tú les das trabajo (hace referencia a esa frase que dicen algunas personas), ellos te dicen <<dame algo>>, <<dame un trabajo>>.

Además, no se trata solo de encontrar el trabajo, sino de mantenerlo.

¿Cuántas mujeres atendéis anualmente aquí, en la Fundación Rondilla?

Yo te puedo decir el número de personas nuevas. Personas nuevas que han venido a empleo en el año 2016, el año pasado, insisto nuevas, porque atendemos a una media de unas 30 o 35 personas diarias. La atención es de 10 a 13 de lunes a viernes y de 17 a 19 lunes y martes, y luego tenemos más horario oficina para hacer todos los seguimientos. Las mujeres tienen más facilidad a la hora de encontrar trabajo frente a los hombres precisamente porque como el servicio doméstico y la atención de niños y mayores siempre ha estado ligado a las mujeres ahora ellos se tiran de los pelos porque dicen <<yo también lo puedo hacer>>.

¿Las personas con quienes trabajáis cómo llegan a Fundación Rondilla? ¿Cuál es la vía de acceso mayoritaria?

Normalmente, por propia iniciativa. La Asociación de Vecinos lleva trabajando desde los años 70, el tema de empleo surgió a partir de las primeras familias de inmigrantes, que vinieron de la nada a la Rondilla. Pero sobre todo es el boca a boca, además, bueno ya hay una red creada, pero normalmente es por su cuenta, a través de unos y otros, vienen con amigos, familiares.

Mira, el año pasado, en el año 2016 pero te cuento hasta el día de hoy que me lo cuenta la tabla, a esto suma a todas las personas que ya estaban viniendo. Han venido nuevos 375 personas en

el año 2016, nuevas, que han venido a buscar empleo aquí en el año 2016, más luego a todos los que ya llevaban un tiempo. De ellas algunas han entrado en el Programa INCORPORA, y otras están en el programa nuestro de Fundación Rondilla. Y la mayoría son mujeres, la mayoría, sí, la inmensa mayoría son mujeres. También hay muchos hombres, pero sobre todo hay mujeres. Son las más constantes, eh, eso es verdad. Y con la crisis, ya pueden estar las familias agradecidas a las empleadas del hogar, que están poco valoradas, pero son quienes están sacando a la familia adelante.

Hay mujeres que tienen un trabajo por la mañana, un trabajo por la tarde, y aun así van a acompañar, a dormir, a una persona mayor por las noches; o coinciden días sueltos y van al hospital a cuidar enfermos. E internas, nos hemos encontrado aquí internas que trabajan de lunes a sábado en una casa, y el día y medio ese que tienen para descansar se buscan otra. Y, por ejemplo, en el tema de las personas árabes, las mujeres son muy echadas para adelante a la hora de buscar empleo.

Pero sí, el tema de la violencia de género... es como en todo, no se puede generalizar, pero en Latinoamérica parece el pan nuestro de cada día, algunas cuando vienen aquí se dan cuenta de que eso no es lo normal, algunas lo tenían totalmente normalizado y cuando llegan aquí se dan cuenta. También nos encontramos con chascos, eh. De ayudar a una persona, de derivarla a una casa de acogida, de ponernos en contacto con otras entidades, y a los dos meses volvértela a encontrar aquí en la puerta con él. Pero vamos, lo que pasa en España, no hay diferencia, lo que pasa en España. Ósea lo que pasa en España, pues igual. Mira lo que está pasando últimamente, fíjate en cuántas mujeres llevamos y acabamos de empezar el año.

No eres psicóloga, pero al final en este trabajo acabas siendo psicóloga, simplemente por la manera de entrar, o de hablarte. Muchas vienen y vienen con él y ellos no las dejan hablar.

Y bueno, nada más.

Muchísimas gracias, por atenderme y facilitarme toda esta información.

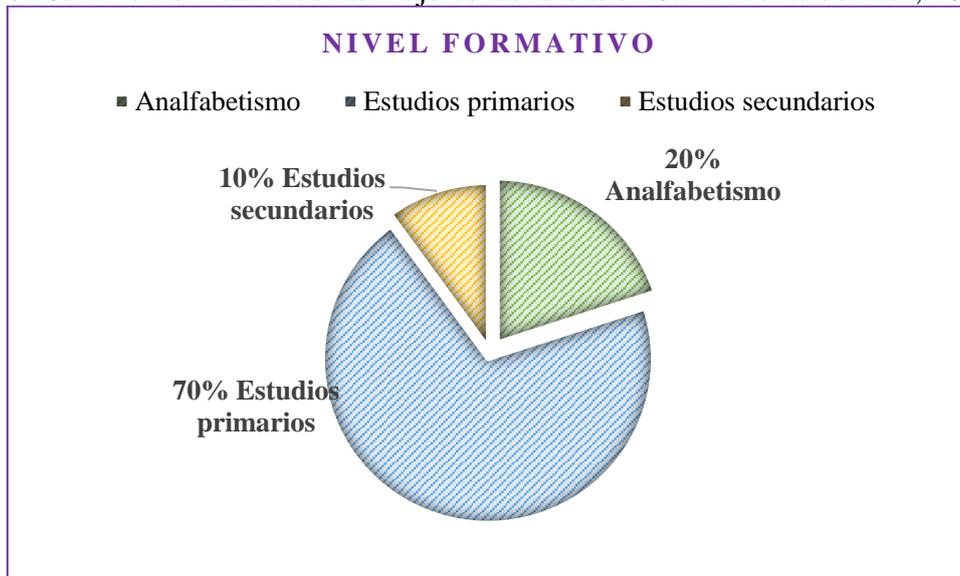
San Vicente de Paul, 2017

Tabla N°58: Nivel formativo de las mujeres atendidas en San Vicente de Paul, 2017.

Nivel formativo	
Analfabetismo	20%
Estudios primarios	70%
Estudios secundarios	10%

Producción propia a partir de la información ofrecida por San Vicente de Paul.

Gráfico N°56: Nivel formativo de las mujeres atendidas en San Vicente de Paul, 2017.



Producción propia a partir de la información ofrecida por San Vicente de Paul.

Tabla N°59: Experiencia laboral de las mujeres atendidas en San Vicente de Paul, 2017.

Experiencia laboral	
Sin experiencia laboral	Con experiencia laboral
30%	70%

Producción propia a partir de la información ofrecida por San Vicente de Paul.

Gráfico N°57: Experiencia laboral de las mujeres atendidas en San Vicente de Paul, 2017.



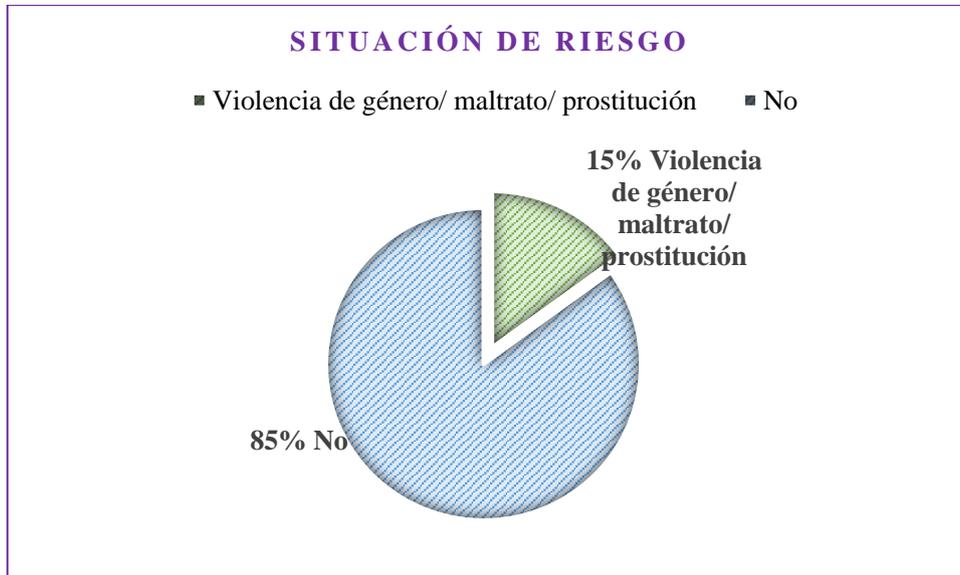
Producción propia a partir de la información ofrecida por San Vicente de Paul.

Tabla N°60: Situación de riesgo respecto a las mujeres atendidas en San Vicente de Paul, 2017.

Situación de riesgo	
Violencia de género/ maltrato/ prostitución	No
15%	85%

Producción propia a partir de la información ofrecida por San Vicente de Paul.

Gráfico N°58: Situación de riesgo respecto a las mujeres atendidas en San Vicente de Paul, 2017.



Producción propia a partir de la información ofrecida por San Vicente de Paul.

Tabla N°61: Consumo de sustancias por parte de las mujeres atendidas en San Vicente de Paul, 2017.

Consumo de sustancias	
Sí	No
2%	98%

Producción propia a partir de la información ofrecida por San Vicente de Paul.

Gráfico N°59: Consumo de sustancias por parte de las mujeres atendidas en San Vicente de Paul, 2017.



Producción propia a partir de la información ofrecida por San Vicente de Paul.

Proyecto Hombre

Entrevista en Proyecto Hombre: Entrevista a una profesional de Proyecto Hombre con fecha de 31 de enero de 2017

Buenos días. Muchas gracias por atenderme, como ya hablábamos mi Trabajo de Fin de Máster consiste en un análisis de la atención que ofrecéis a las mujeres que se encuentran en situación de exclusión social, sobre todo en aquellos casos en los que ellas sufren violencia de género. Y este análisis posteriormente, se verá ligado con el área sociolaboral.

¿De qué modo trabajáis en Proyecto Hombre la inserción sociolaboral de las personas a quienes atendéis?

Proyecto Hombre trabaja de manera específica, por un lado, la prevención y, por otro lado, el tratamiento de adultos en relación al consumo de sustancias, pudiendo ser un tratamiento por consumo, abuso o adicción. Estos tratamientos parten del trabajo de la inserción o reinserción sociolaboral, a través de cursos para la preparación hacia la vida laboral. Y como tal, no es que exista algo concreto y específico dentro de los programas de tratamiento, sino que se contempla esa parte, la parte laboral, como una esfera de riesgo de exclusión social. Muchos casos de consumo vienen derivados de problemas por fracaso escolar, desempleo, y en función del nivel de desestructuración se aporta a la persona mayor o menor apoyo de cara a la reinserción en la sociedad. La reinserción se trabaja a través de formación, continuando los estudios, y haciendo búsqueda activa de empleo, dependiendo de su nivel de inserción que puede ser de mayor o de menos intensidad.

Los tratamientos que se siguen en Proyecto Hombre son diseñados en Planes Individualizados de caso, como tratamiento. Y esos Planes Individualizados parten siempre de la persona.

Con respecto al desempleo, algunos de ellos llegan a Proyecto Hombre en una situación de desempleo, pero no todos llegan en esta situación de desempleo, por lo que el Plan Individualizado se ajusta a la persona.

¿Qué me podría decir en cuanto al programa de mujer que lleváis de manera concreta?

Las mujeres van en el mismo paquete que los hombres, si bien es cierto que el proyecto que se inició muy recientemente en el pasado año para víctimas de Violencia de Género es específico para ellas, ya que por las circunstancias presentan mayores problemas de inserción, suelen encontrarse sin trabajo, han abandonado sus estudios, son dependientes de la pareja en muchas ocasiones, su nivel de independencia es bajo y en general, la situación es precaria. Por ello es que se aborda el empoderamiento y autonomía de estas mujeres desde el Plan Individualizado.

A partir del Plan Individualizado, el itinerario del tratamiento se inicia por la demanda X que sea, llevándose a cabo un diagnóstico. Y es que se pueden presentar problemas en relación a las sustancias, en muchos grados diferentes, desde abuso hasta adicción, y el itinerario variará en función del diagnóstico. El Plan Individualizado abarca las áreas laboral, familiar, biológica, salud, sociolaboral, educativa, y partiendo de los objetivos que se planteen.

¿Cuál es el perfil profesional con el que contáis?

En este tipo de tratamiento hay trabajadores sociales, orientadores sociolaborales, psicólogos, abogados y psiquiatras.

Bien, muchas gracias nuevamente por su atención. Mantendremos el contacto.

PROCOMAR Valladolid Acoge, 2016

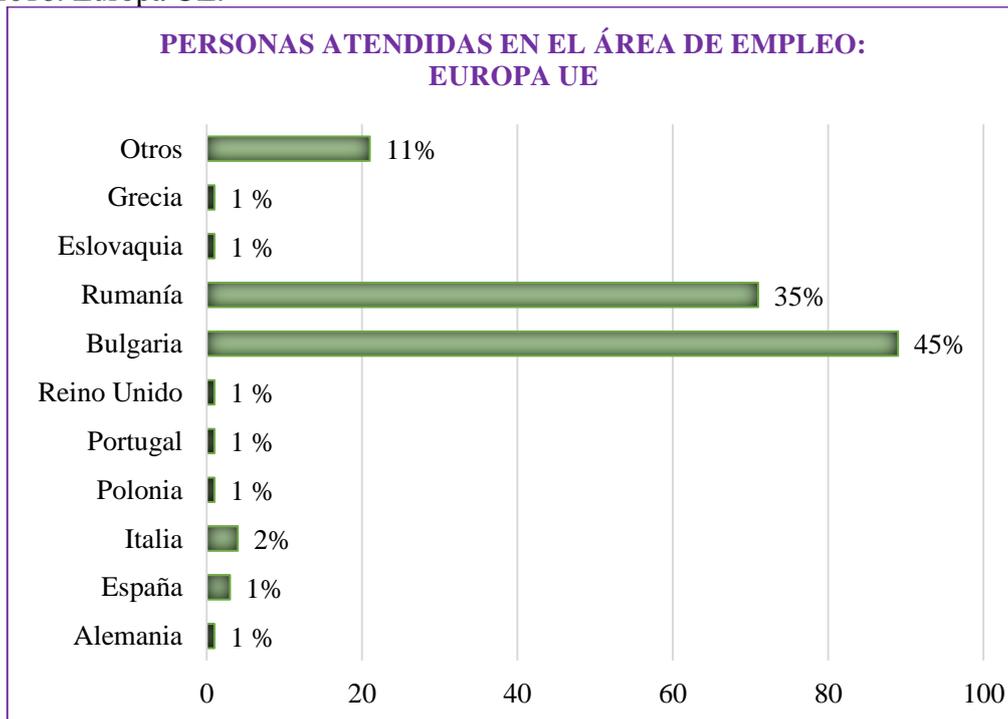
Tabla N°62: Personas atendidas en el área de empleo en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016.

Personas atendidas en el área de empleo				
		Total	Hombres	Mujeres
Europa UE		194	68	126
	Alemania	1		
	España	3		
	Italia	4		
	Polonia	1		
	Portugal	1		
	Reino Unido	1		
	Bulgaria	89		
	Rumanía	71		
	Eslovaquia	1		
	Grecia	1		
	Otros	21		
Europa EXUE Y ASIA		48	21	27
	Ucrania	15		
	Georgia	1		
	Irán	1		
	Rusia	3		
	Siria	1		
	Uzbekistán	1		
	Moldavia	6		
	India	17		
	Japón	1		
América Central		177	62	115
	República Dominicana	139		
	Cuba	11		
	Honduras	15		
	Nicaragua	2		
	Costa Rica	3		
	Guatemala	1		
	Panamá	1		
	El Salvador	3		
	Otros	2		
América Sur		341	112	229
	Argentina	11		
	Bolivia	50		
	Brasil	48		
	Chile	2		
	Colombia	85		
	Ecuador	56		
	Paraguay	17		
	Venezuela	32		

	Perú	39		
	Uruguay	1		
América Norte		3	0	3
	México	3		
África		204	86	118
	Marruecos	159		
	Guinea	1		
	Argelia	8		
	Senegal	14		
	Gineria	3		
	Angola	1		
	Camerún	1		
	Túnez	1		
	Mali	2		
	Otros	14		
Otros		1		
	Etiopía	1		

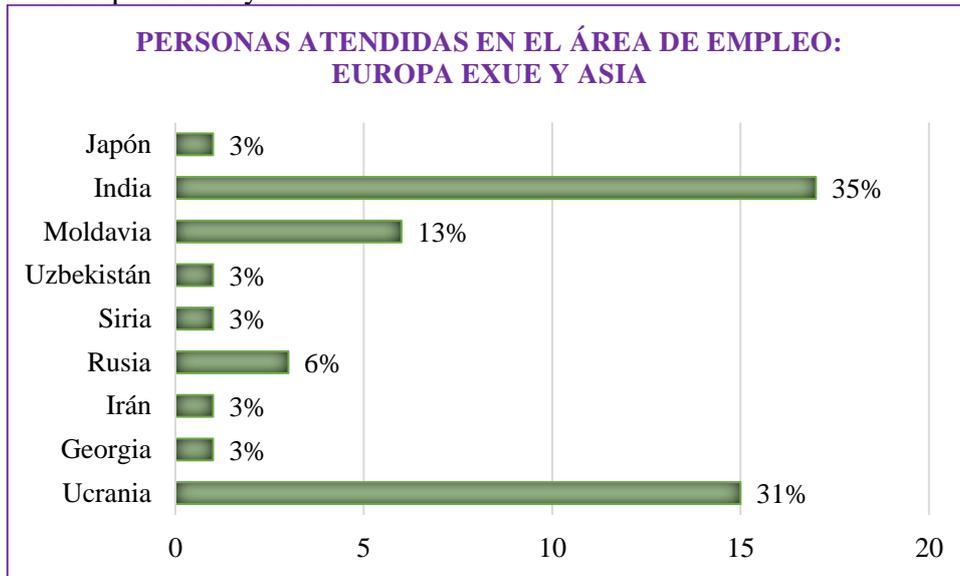
Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Gráfico N°60: Personas atendidas en el área de empleo en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016: Europa UE.



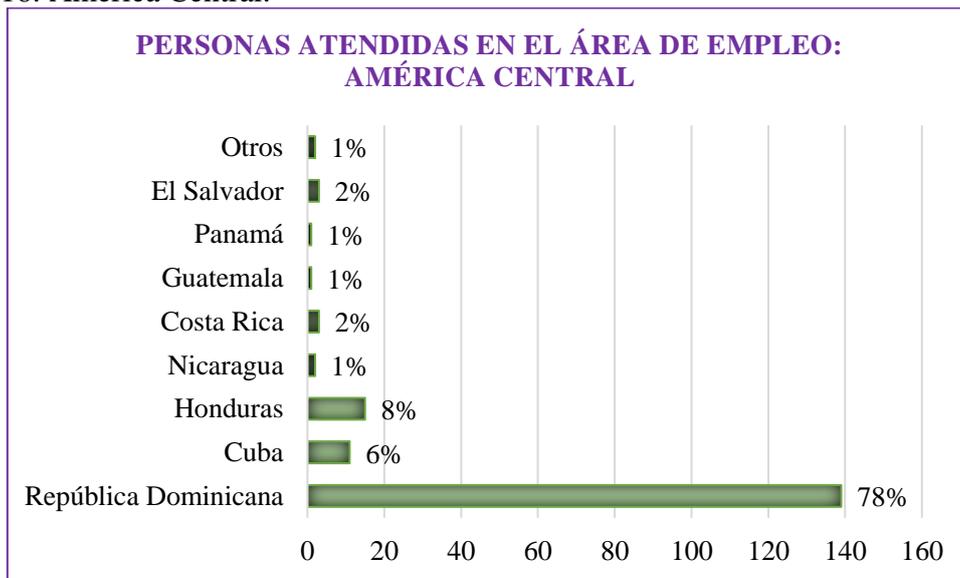
Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Gráfico N°61: Personas atendidas en el área de empleo en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016: Europa EXUE y Asia.



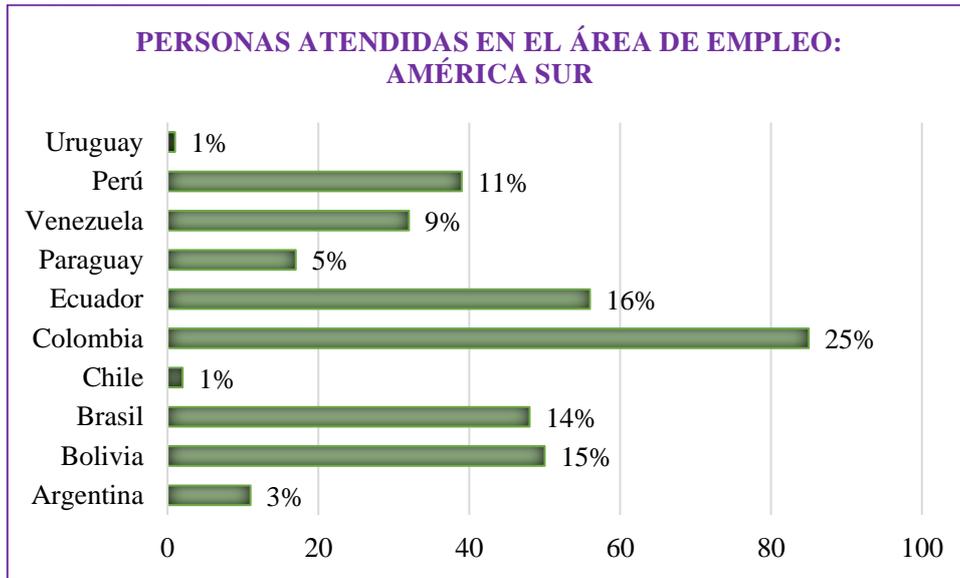
Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Gráfico N°62: Personas atendidas en el área de empleo en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016: América Central.



Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Gráfico N°63: Personas atendidas en el área de empleo en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016: América Sur.



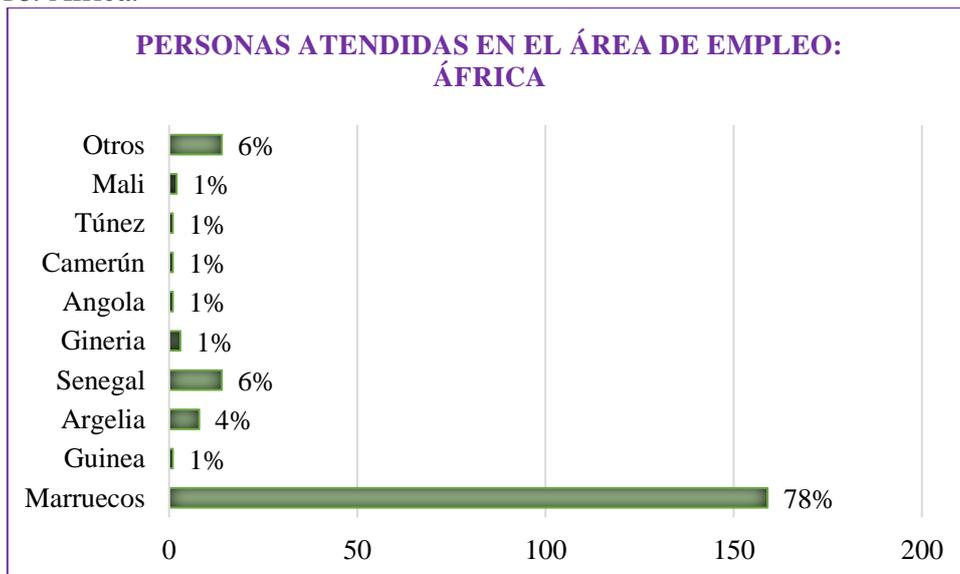
Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Gráfico N°64: Personas atendidas en el área de empleo en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016: América Norte.



Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Gráfico N°65: Personas atendidas en el área de empleo en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016: África.



Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Gráfico N°66: Personas atendidas en el área de empleo en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016: Otros.



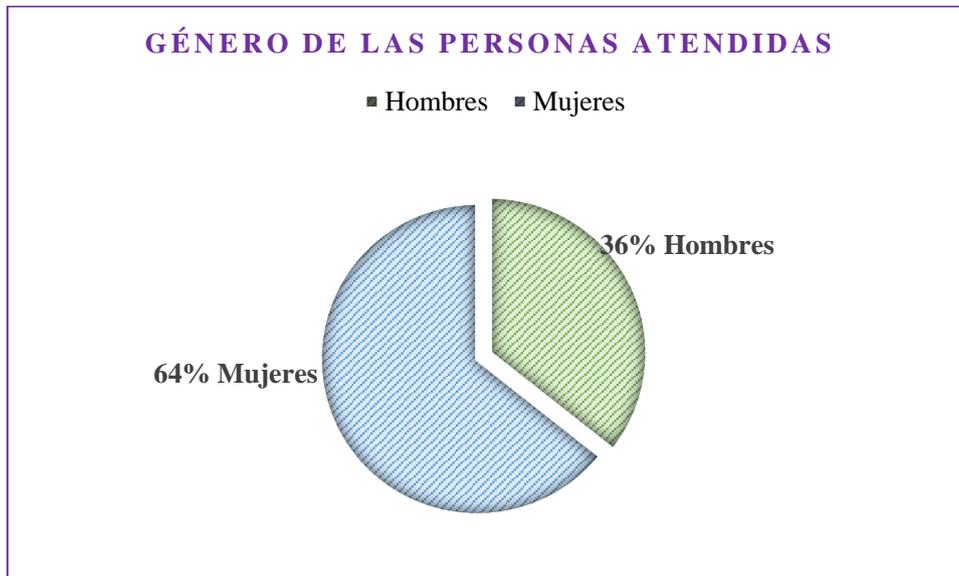
Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Tabla N°63: Género de las personas atendidas en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016.

Género de las personas atendidas	
Hombres	Mujeres
345	622

Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

Gráfico N°67: Género de las personas atendidas en PROCOMAR Valladolid Acoge en el año 2016.



Producción propia a partir de la información ofrecida por PROCOMAR Valladolid Acoge.

ANEXO 5. RITMOS DE LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

ADAVASYMT (Valladolid)



Asociación de asistencia a víctimas de agresiones sexuales y malos tratos
C/Mirabel nº44,4ºC – 47010
Teléfono: 983 35 00 23
Urgencias 24 horas: 606 79 23 98

Toma de contacto con la trabajadora social vía telefónica en diciembre de 2016.

Reunión presencial para la solicitud de información el día 16 de diciembre de 2016 con la trabajadora social de ADAVASYMT.

Reunión presencial con la trabajadora social el día 10 de febrero de 2017:

- Comunica que próximamente se recibirá información del año 2016.

Se escribe por correo a la trabajadora social el 19 de febrero de 2017 para recordar la demanda de la información.

- Responde que lo envía en los próximos días.

Vía email el 28 de febrero de 2017:

- Se recibe información para el presente trabajo.

Vía presencial el 28 de febrero de 2017:

- Asistencia a la entidad y préstamo de libros para documentación ante el trabajo de fin de máster.

Toma de contacto vía email en abril del 2017 para saber la trabajadora de la entidad qué tal está yendo el Trabajo de Fin de Máster.

Vía presencial el 26 de abril:

- Visita a la asociación.

Vía presencial el 22 de mayo:

- Visita a la asociación para exponerles la propuesta de intervención y conocer su punto de vista y su opinión sobre la viabilidad de la misma.
- Respuesta de satisfacción por parte de la entidad.

Albor (Valladolid)

Contactadas a las trabajadoras del Centro ALBOR por teléfono en diciembre de 2016, y de nuevo en enero de 2017.

Vía presencial reunión con la psicóloga el 20 de enero de 2017:

- Se realiza una entrevista a la psicóloga.

Vía página WEB el 20 de enero de 2017:

- Descarga de la memoria del Centro ALBOR del 2015.

Vía página WEB 13 de febrero de 2017:

- Descarga de la memoria del Centro ALBOR del 2016.
- Descarga de la tabla salarial del 2016.

LUA como dispositivo de ACLAD (Valladolid)

Escritas por email a las trabajadoras de LUA el 17 de enero de 2017.

Vía presencial (por medio del prácticum de cuarto de Grado de Educación Social) en febrero de 2016:

- Se recibe la memoria del dispositivo LUA del año 2015.

Entrevista presencial (reunión con el educador social) el 11 de octubre del 2016.

Vía presencial (reunión con la educadora social) el 13 de diciembre de 2016:

- Se reciben datos estadísticos del 2016.

Vía presencial (reunión con la trabajadora social) el 31 de enero de 2017:

- Se recibe la memoria externa del LUA del año 2016.

Vía escriba toma de contacto con la trabajadora social el 20 de febrero de 2017 para solicitar la memoria interna de ACLAD del año 2016.

Vía presencial:

- Se recibe la memoria interna de ACLAD a inicios del mes de marzo del 2017.

Cruz Roja (Valladolid)

Contactados en diciembre de 2016, me derivan a una técnica de empleo.

Se escribe a la técnica de empleo por email el martes 17 de enero.

Entrevistas presenciales (reuniones) el 11 de octubre del 2016:

- Entrevista en el CAD, donde la información que se recibe es meramente médica y breve, sin datos relativos a mujer, ni a empleo.
- Entrevista con la técnica de empleo.

Información vía email el 21 de diciembre de 2016:

- Se recibe información estadística del 2016.

Información vía telefónica el 21 de diciembre de 2016:

- Se recibe información telefónica del 2016.

Vía presencial (reunión con la técnica de empleo) el 10 de febrero de 2016:

- Información del programa.

- Entrevista.

Cáritas (Valladolid)

Escritos por email el miércoles 18 de enero de 2017.

Reenviado de nuevo el correo el 23 de enero de 2017.

Llamados y escritos nuevamente el día 7 de febrero de 2017.

Responde un trabajador de Cáritas, y comunica que va a preparar los datos.

Vía email el día 10 de febrero de 2017:

- Se recibe información estadística relativa al año 2016 (lo facilita el profesional con quien se habló, educador social).

Fundación Rondilla (Valladolid)

Contacto con ellas en enero de 2017.

Vía presencial (reunión con las orientadoras sociolaborales) el 20 de enero de 2017:

- Entrevista
- Flyers

San Vicente de Paul (Valladolid)

Llamados telefónicamente, pero sin respuesta, el lunes 23 de enero.

Escritos al correo ese mismo día.

Llamados el 13 de febrero de 2017, piden el número de contacto para que la coordinadora se ponga en contacto.

Llaman el 14 de febrero de 2017 para disculparse por no responder. Mandarán un correo con información y pueden concertar una cita si se quiere.

Escritos el 19 de febrero de 2017 para recordar la demanda de la información.

El día 23 de febrero de 2017 escriben y envían información.

Proyecto Hombre (Valladolid)

Escritos por email y llamados el lunes 23 de enero, responde una mujer que es voluntaria en Proyecto Hombre.

Responden por correo el día 23 de enero, y dicen que llamarán en los próximos días.

Contacto por email con ellos el día 31 de enero para solicitar de nuevo la información y contactan de nuevo ese mismo día.

Vía telefónica el día 31 de enero de 2017:

- Se recibe información.

Vía presencial el día 3 de febrero de 2017:

- Se recibe la memoria del año 2016.
- Se recibe información sobre los tratamientos de Proyecto Hombre.

PROCOMAR Valladolid Acoge

Escritos por email y llamados el 23 de enero.

Una trabajadora de PROCOMAR viene a clase a dar una charla y queda en ponerse en contacto.

Vía email el 6 de febrero de 2017:

- Se recibe información estadística relativa al año 2016.

Asociación de Mujeres de la Rondilla (Valladolid)

Escritos por email y llamados el lunes 23 de enero, responde una mujer.

Llamadas nuevamente el 7 de febrero de 2017 y dicen “estamos liadas, no hemos abierto el correo, en unos días te diremos algo”.

A inicios de marzo del 2017 no se reciben respuestas, llamadas o correos de ellos.

C.I.A.M Valladolid

Escritos por email y llamados el lunes 23 de enero, responde una mujer. Dice que llame a partir de las 16:30 horas y que se envíe un correo.

El 24 de enero de 2017 responden que en febrero se pondrán en contacto, ya que ahora tienen mucha carga de trabajo.

Escritos el 20 de febrero de 2017 para solicitar nuevamente la información requerida.

Responden el 21 de febrero con una negativa “Lamentamos mucho no poder dar respuesta a tus necesidades de información, por exigencia de protección de datos”

Red Íncola Valladolid

Escritos por email y llamados el lunes 23 de enero, responde una mujer. Dice que responderá el coordinador.

Llamados nuevamente el 7 de febrero de 2017: “Las responsables no están, llama en media hora que lo pregunto”.

Contactados nuevamente el 8 de febrero de 2017 por teléfono y enviado de nuevo el correo al área de empleo.

A inicios de marzo del 2017 no se reciben respuestas, llamadas o correos de ellos.

ACCEM Valladolid

Llamados y escritos el lunes 23 de enero, responde una mujer. A espera de la respuesta de la coordinadora.

Llamados el 7 de febrero nuevamente y no hay respuesta.

Contactados de nuevo el 8 de febrero de 2017, responden “yo le recuerdo a la coordinadora que has escrito, ahora está de vacaciones, le quedan 2-3 días de vacaciones”.

A inicios de marzo del 2017 no se reciben respuestas, llamadas o correos de ellos.

Fundación Secretariado Gitano Valladolid

Llamados y escritos el 19 de enero de 2017.

Llamados nuevamente el 7 de febrero de 2017: “Ese correo lo abre la coordinadora, yo se lo digo”.

A inicios de marzo del 2017 no se reciben respuestas, llamadas o correos de ellos.

ANEXO 6. INDICACIONES PARA LA PRIMERA ENTREVISTA EN LA FASE DE ACOGIDA

La técnica en orientación sociolaboral procede a presentarse y comienza el proceso de búsqueda de confianza profesional con la beneficiaria. Gracias a la confianza que se genere se podrá obtener mayor información.

1. En primer lugar, se recoge la demanda inicial de la mujer. Se cumplimenta la ficha de solicitud informatizada con los datos personales de la mujer y se firma según la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal. Se realiza una fotocopia de su documentación personal y se archiva.
2. Se explica qué funciones tienen ADAVASYMT, qué programas se desarrollan en ADAVASYMT, qué profesionales trabajan en la entidad, etc. Se explica a la destinataria el objetivo de ayudar a mejorar la situación biopsicosocial y sociolaboral de la misma a partir del asesoramiento y el acompañamiento.
3. La orientadora explica que el objetivo de la entrevista es clarificar qué motivos ha traído a la mujer a dicho proyecto. A partir de la entrevista inicial y de las sucesivas se pretende obtener mayor información sobre la situación y los datos de mayor interés, que hagan referencia a la vida formativa, laboral, social y personal. Se valora en primera instancia la motivación que puede tener tanto para trabajar como para estudiar, y en este aspecto se profundizará en la fase siguiente, la de diagnóstico.
4. La orientadora explica que todo cuanto hablen será de carácter confidencial y se guardará el anonimato de la información que se proporcione.
5. A partir de este momento, la orientadora comenzará a recoger la información más relevante para esta primera sesión. Se tienen que tener claros los siguientes criterios:
 - a) Debe saber escuchar, prestando el máximo de atención no sólo a las palabras, sino también a sus gestos, expresiones, posturas e incluso silencios; hacer preguntas abiertas, sin que induzcan o sugieran respuestas; dejar que la mujer se exprese libremente con sus propias palabras, evitando emitir juicios de valor, sin hacer comentarios críticos o interrumpirla innecesariamente; mantener el control de la entrevista no permitiendo que la mujer asuma el rol de entrevistadora; evitar la tendencia a clasificar positiva o negativamente a la mujer, y tampoco debe hacer comparaciones con otras personas.
 - b) Dejar hablar a la persona (haciéndola preguntas para facilitar la escucha empática). A la hora de mantener la comunicación se puede recurrir a clarificar los mensajes,

- parafrasear, hacer reflejo en las ideas, reenmarcación de las frases negativas, reformulación o reencuadre.
- c) Formular inicialmente preguntas abiertas y generales y después preguntas más directivas o cerradas (sobre distintas áreas, específicas, olvidadas o no tratadas).
 - d) La orientadora toma solo las notas que considera imprescindibles, ya que las anotaciones pueden distraer a y hacer perder el hilo de su discurso. Una forma de superar el problema que plantean las notas consiste en utilizar una hoja de observación.
 - e) Algunos posibles tipos de preguntas que se pueden llevar a cabo en la entrevista son la pregunta test, pregunta abierta, pregunta eco, pregunta rebote, y pregunta recuerdo.
6. Cuando se ha recopilado la información que desea conocer, se hace un resumen acerca de la misma.
 7. Por último, ya una vez que se tiene toda la información deseada, se lleva a cabo el cierre. La terminación de la entrevista se debe producir en los mismos términos en que comenzó, esto es, llevando la conversación a temas de interés general, es decir, recapitulando lo tratado. Por último, se fijan compromisos de cara a la próxima sesión y se fija la misma. En el cierre se debe expresar muestras de gratitud a la persona tanto por su colaboración como por el tiempo y la atención dispensados.

Algunas de las posibles preguntas para esta primera entrevista podrían ser las relativas al posterior cuadro:

Tabla N°64: Aspectos a trabajar.

	PREGUNTAS DE APERTURA	PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO	PREGUNTAS DE CIERRE
ASPECTOS PERSONALES E INTRAPERSONALES	Se pregunta si conoce el funcionamiento del centro, y posteriormente se la explica.	Importa saber qué motivaciones, necesidades e intereses tiene la mujer.	Se agradece su tiempo y disposición. Se pregunta si tiene alguna pregunta o algo que aportar.
ASPECTOS FAMILIARES		Orientadas a saber dónde, con quién convive. Qué lazos y trato tiene con familiares.	
ASPECTOS SOCIALES E INTERPERSONALES		En este punto interesa conocer los vínculos sociales que tiene y con qué personas.	
ASPECTOS FORMATIVOS		Dirigidas a su formación.	

ASPECTOS LABORALES		Preguntas relacionadas con los intereses personales laborales, la experiencia laboral. Preguntas orientadas a conocer los valores que considera relevantes en un trabajo.	
ASPECTOS ECONÓMICOS		Orientadas a conocer qué ingresos y gastos tiene, y si percibe alguna prestación.	

Producción propia

Se deberá hacer un estudio de las competencias, formación y experiencia de cada mujer a modo individual.

Para ello se podría hacer uso del siguiente cuadro.

Tabla N°65: Estudio de las competencias, formación y experiencia de cada mujer a modo individual.

FORMACIÓN	EXPERIENCIA PROFESIONAL	COMPETENCIAS CLAVE
EDUCACIÓN FORMAL		CONCIENCIA Y EXPRESIÓN CULTURAL
		COMUNICACIÓN EN LA LENGUA MATERNA
		COMUNICACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS
EDUCACIÓN NO FORMAL		COMPETENCIA DIGITAL
		COMPETENCIA MATEMÁTICA Y COMPETENCIAS BÁSICAS EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
EDUCACIÓN INFORMAL		APRENDER A APRENDER
		COMPETENCIAS SOCIALES Y CÍVICAS
		SENTIDO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Tabla de elaboración propia a partir de Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia Europeo (2007).

ANEXO 7. DESGLOSE DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA (HOTR0110)

Centro: Escuela de formación Las Lomas en la Avenida Salamanca, Puente de la Hispanidad, 0

Código: 4700030119 | **CIF:** B47398649 | **Teléfono:** 983 409 940

Familia profesional: HOSTELERÍA Y TURISMO | **Área profesional:** Restauración

Duración total de horas: 1030 | **Modulada:** Sí | **Horas del Certificado de profesionalidad:** 1110

Horas del Módulo de formación práctica en centros de trabajo: 80

Las ocupaciones profesionales relacionadas son:

- Directores y gerentes de empresas de catering y otras empresas de restauración (Código nacional de ocupacional, CNO: 14291014)
- Jefes de cocina (hostelería) (Código nacional de ocupacional, CNO: 37341015)
- Jefes de partida (hostelería) (Código nacional de ocupacional, CNO: 37341024)
- Camareras y cocineros propietarios (Código nacional de ocupacional, CNO: 50001017)
- Encargados de economato y bodega (hostelería) (Código nacional de ocupacional, CNO: 52101012)

Cualificación profesional de referencia: HOT332_3 Dirección y producción de cocina (RD 1700/2007 de 14 de diciembre)

Competencia general: Administrar unidades de producción culinaria, gestionar sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determinar ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos de modo que se satisfagan los objetivos de la organización y las expectativas de los clientes.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	UNIDADES DE COMPETENCIA
<p>HOT332_3 DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA (RD 1700/2007 de 14 de diciembre)</p> <p>Nivel 3</p>	UC1059_3: Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de elaboraciones culinarias básicas, complejas y de múltiples aplicaciones.
	UC1060_3: Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de platos de cocina creativa y de autor.
	UC1061_3: Desarrollar y supervisar procesos de elaboración y presentación de todo tipo de productos de repostería.
	UC1062_3: Catar alimentos para su selección y uso en hostelería.
	UC0711_2: Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.
	UC1063_3: Diseñar ofertas gastronómicas.
	UC1064_3: Gestionar procesos de aprovisionamiento en restauración.
	UC1065_3: Organizar procesos de producción culinaria.
	UC1066_3: Administrar unidades de producción culinaria.
UC1058_3: Aplicar y supervisar la ejecución de todo tipo de técnicas de manipulación conservación y regeneración de alimentos.	

CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO MODULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL			
Módulo del certificado	Horas		Horas
<p>MF1058_3: Tratamiento de géneros culinarios Pertenece a UC1058_3</p>	110	UF1355: Supervisión de las operaciones preliminares o técnicas de manipulación.	50
		UF1356: Control de la conservación de los alimentos para el consumo y distribución comercial.	30
		UF1357: Regeneración óptima de los alimentos.	30
<p>MF1059_3: Elaboración culinaria Pertenece a UC1059_3</p>	230	UF1358: Desarrollo y supervisión del aprovisionamiento de géneros y mise en place.	60
		UF1359: Control de elaboraciones culinarias básicas y complejas.	90
		UF1360: Supervisión en el desarrollo de las preparaciones culinarias hasta su finalización.	80
<p>MF1060_3: Cocina creativa y de autor Pertenece a UC1060_3</p>	80		80
<p>MF1061_3: Procesos de repostería</p>	150	UF1361: Preparación de masas y elaboraciones complementarias múltiples de repostería.	70
		UF1362: Realización de decoraciones de repostería y expositores.	40

Pertenece a UC1061_3		UF1363: Aplicación de los métodos de conservación y regeneración de los preparados de repostería.	40
MF1062_3: Cata de alimentos en hostelería Pertenece a UC1062_3	60		60
MF0711_2: Seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería Pertenece a UC0711_2	60		60
MF1063_3: Ofertas gastronómicas Pertenece a UC1063_3	80		80
MF1064_3: Aprovisionamiento en restauración Pertenece a UC1064_3	90		90
MF1065_3: Organización de procesos de cocina Pertenece a UC1065_3	80		80
MF1066_3: Administración en cocina Pertenece a UC1066_3	90		90
MP0288: Módulo de prácticas profesionales no laborales	80		
<i>Duración horas totales certificado de profesionalidad</i>	1110	<i>Duración de horas de los módulos formativos</i>	1030

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN (HOTR0309)

Centro: Escuela de formación Las Lomas – Avenida Salamanca-Puente de la Hispanidad, 0
Código:4700030119 | CIF: B47398649 | Teléfono: 983 409 940

Familia profesional: HOSTELERÍA Y TURISMO | **Área profesional:** Restauración

Duración total de horas: 750 | **Modulada:** Sí | **Horas del Certificado de profesionalidad:** 830

Horas del Módulo de formación práctica en centros de trabajo: 80

Las ocupaciones profesionales relacionadas son:

- Directores de restaurante, de 10 o más asalariados (Código nacional de ocupacional, CNO: 14211029)
- Gerentes de restaurante y establecimientos similares, con menos de 10 asalariados (Código nacional de ocupacional, CNO: 14211038)
- Supervisores de catering (Código nacional de ocupacional, CNO: 51101082)

Cualificación profesional de referencia: HOT331_3 Dirección en restauración (RD 1700/2007 de 14 de diciembre)

Competencia general: Dirigir y gestionar las actividades propias de un restaurante o unidad de producción y servicio de alimentos y bebidas, definir y supervisar sus procesos y optimizar los recursos materiales y humanos disponibles para conseguir la máxima rentabilidad de la unidad, ofreciendo la mejor calidad de servicio y atención al cliente, si fuera preciso, en inglés.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	UNIDADES DE COMPETENCIA
HOT331_3 DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN (RD 1700/2007, de 14 de diciembre) Nivel 3	UC1097_3 Dirigir y gestionar una unidad de producción en restauración.
	UC1098_3 Definir y planificar procesos de servicio en restauración.
	UC1064_3 Gestionar procesos de aprovisionamiento en restauración.
	UC1099_3 Realizar la gestión económico-financiera de un establecimiento de restauración.
	UC1100_3 Realizar la gestión de calidad, ambiental y de seguridad en restauración.
	UC1101_3 Diseñar y comercializar ofertas de restauración.
	UC1102_3 Gestionar la logística de catering.
	UC1051_2 Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración.

CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO MODULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL			
Módulo del certificado	Horas		Horas
MF1097_3 Administración de unidades de producción en restauración Pertenece a UC1097_3	150	UF1089: Gestión del proyecto de restauración.	90
		UF1090: Dirección y recursos humanos en restauración.	60
MF1098_3 Diseño de procesos de servicio en restauración Pertenece a UC1098_3	60		60
MF1064_3: Aprovisionamiento en restauración Pertenece a UC1064_3	90		90
MF1099_3: Procesos económico-financieros en establecimientos de restauración Pertenece a UC1099_3	150	UF1091: Cuentas contables y financieras en restauración.	60
		UF1092: Gestión y control en restauración.	90
MF1100_3 Calidad, seguridad y protección ambiental en restauración Pertenece a UC1100_3	60		60
MF1101_3: Diseño y comercialización de ofertas de restauración Pertenece a UC1101_3	90		90
MF1102_3: Logística de catering Pertenece a UC1102_3	60		60
MF1051_2: Inglés profesional para servicios de restauración Pertenece a la UC1051_2	90		90
MP0226: Módulo de prácticas profesionales no laborales	80		
<i>Duración horas totales certificado de profesionalidad</i>	830	<i>Duración de horas de los módulos formativos</i>	750

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA (HOTR0108)

Centro: Escuela de formación Las Lomas en la Avenida Salamanca, Puente de la Hispanidad, 0

Código:4700030119 | CIF: B47398649 | Teléfono: 983 409 940

Familia profesional: HOSTELERÍA Y TURISMO | **Área profesional:** Restauración

Duración total de horas: 270 | **Modulada:** Sí | **Horas del Certificado de profesionalidad:** 350

Horas del Módulo de formación práctica en centros de trabajo: 80

Las ocupaciones profesionales relacionadas son:

- Encargados de economato y bodega (hostelería) (Código nacional de ocupacional, CNO: 52101012)
- Marmitones (Código nacional de ocupacional, CNO: 93101013)
- Pinches de cocina (Código nacional de ocupacional, CNO: 93101024)

Cualificación profesional de referencia: HOT091_1: **Operaciones básicas de cocina.** (RD 295/2004 de 20 de febrero)

Competencia general: Preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

Requisitos necesarios para el ejercicio profesional: Carné de manipulación de alimentos exigido por la Administración competente.

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	UNIDADES DE COMPETENCIA
HOT091_1: OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA. (RD 295/2004 de 20 de febrero)	UC0255_1 Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios.
Nivel 1	Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas.

CORRESPONDENCIA CON EL CATÁLOGO MODULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL			
Módulo del certificado	Horas		Horas
MF0255_1: Aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios Pertenece a la primera Unidad de Competencia	120	UF0053: Aplicación de normas y condiciones higiénico-sanitarias en restauración.	30
		UF0054: Aprovisionamiento de materias primas en cocina.	30
		UF0055: Preelaboración y conservación culinarias.	60
MF0256_1: Elaboración culinaria básica Pertenece a la segunda Unidad de Competencia	180	UF0053: Aplicación de normas y condiciones higiénico-sanitarias en restauración.	30
		UF0056: Realización de elaboraciones básicas y elementales de cocina y asistir en la elaboración culinaria.	90
		UF0057: Elaboración de platos combinados y aperitivos.	60
MP0014: Módulo de prácticas profesionales no laborales	80		
<i>Duración horas totales certificado de profesionalidad</i>	350	<i>Duración de horas de los módulos formativos</i>	270

CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO DE TÉCNICO EN ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Familia Profesional: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD | **Nivel:** CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO

Duración: 2000 horas. 2 cursos académicos

Lugar: Centro Didáctico

Dirección: Calle Recoletas, 5, Valladolid | **Teléfono:** 983 338 669

Competencia general: La competencia general de este título consiste en atender a las personas en situación de dependencia, en el ámbito domiciliario e institucional, a fin de mantener y mejorar su calidad de vida, realizando actividades asistenciales, no sanitarias, psicosociales y de apoyo a la gestión doméstica, aplicando medidas y normas de prevención y seguridad y derivándolas a otros servicios cuando sea necesario.

CÓDIGO	MÓDULOS	HORAS
0020	Primeros auxilios	40
0210	Organización de la atención a las personas en situación de dependencia	125
0211	Destrezas sociales	145
0212	Características y necesidades de las personas en situación de dependencia	140
0213	Atención y apoyo psicosocial	235
0214	Apoyo a la comunicación	100
0215	Apoyo domiciliario.	235
0216	Atención sanitaria	205
0217	Atención higiénica	95
0218	Formación y orientación laboral	90
0219	Empresa e iniciativa emprendedora	60
0220	Formación en centros de trabajo	400
0831	Teleasistencia	130
		<i>Total: 2000 horas</i>

UNIDADES DE COMPETENCIA	MÓDULOS PROFESIONALES
UC1016_2. Preparar y apoyar las intervenciones de atención a las personas y a su entorno en el ámbito institucional indicadas por el equipo interdisciplinar.	0210. Organización de la atención a las personas en situación de dependencia (125 horas).
UC0249_2. Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria.	
UC1017_2. Desarrollar intervenciones de atención física dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.	0217. Atención higiénica (95 horas). 0216. Atención sanitaria (205 horas).
UC1018_2. Desarrollar intervenciones de atención sociosanitaria dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.	
UC0250_2. Desarrollar intervenciones de atención psicosocial domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria.	0213. Atención y apoyo psicosocial (235 horas).
UC1019_2. Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.	0214. Apoyo a la comunicación (100 horas).
UC0251_2. Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial.	0215. Apoyo domiciliario (235 horas).
UC1423_2. Atender y gestionar las llamadas entrantes del servicio de teleasistencia.	
UC1424_2. Emitir y gestionar las llamadas salientes del servicio de teleasistencia.	0831. Teleasistencia (130 horas).
UC1425_2. Manejar las herramientas, técnicas y habilidades para prestar el servicio de teleasistencia.	
Total: 2000 horas	

CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Familia Profesional: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | **Nivel:** CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO

Duración: 2000 horas. 2 cursos académicos

Lugar: CFPE San Luis

Dirección: Paseo de Zorrilla, 10, Valladolid | **Teléfono:** 983 338 864

Competencia general: realizar actividades de apoyo administrativo en el ámbito laboral, contable, comercial, financiero y fiscal, así como de atención al cliente/usuario, tanto en empresas públicas como privadas, aplicando la normativa vigente y protocolos de calidad, asegurando la satisfacción del cliente y actuando según normas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

CÓDIGO	MÓDULOS	HORAS
0437	Comunicación empresarial y atención al cliente	160
0438	Operaciones administrativas de compra-venta	120
0439	Empresa y Administración	100
0440	Tratamiento informático de la información	230
0441	Técnica contable	100
0442	Operaciones administrativas de recursos humanos	150
0443	Tratamiento de la documentación contable	150
0444	Inglés	160
0446	Empresa en el aula	170
0448	Operaciones auxiliares de gestión de tesorería	170
0451	Formación y orientación laboral	90
0451	Formación en Centros de Trabajo	400

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL COMPLETA	UNIDADES DE COMPETENCIA
<p>ADG307_2: Actividades administrativas de recepción y relación con el cliente.</p>	0233_2. Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación.
	0973_1. Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.
	0975_2. Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	0976_2. Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	0977_2. Comunicarse en una lengua extranjera con un nivel de usuario independiente en las actividades de gestión administrativa en relación con el cliente.
	0978_2. Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
<p>ADG308_2» Actividades de gestión administrativa.</p>	0233_2. Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación.
	0973_1. Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.
	0976_2. Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	0978_2. Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	0979_2. Realizar las gestiones administrativas de tesorería.
	UC0980_2» Efectuar las actividades de apoyo administrativo de Recursos Humanos.
	UC0981_2» Realizar registros contables.

CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR DE TÉCNICO SUPERIOR DE DIRECCIÓN DE COCINA

Familia Profesional: HOSTELERIA Y TURISMO | **Nivel:** CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

Duración: 2000 horas. 2 cursos académicos **Lugar:** Instituto de Enseñanza Secundaria Diego de Praves **Dirección:** Calle Escribano N°9, 47011, Valladolid | **Teléfono:**983 391 433

Competencia general: La competencia general de este título consiste en dirigir y organizar la producción y el servicio en cocina, determinando ofertas y recursos, controlando las actividades propias del aprovisionamiento, producción y servicio, cumpliendo los objetivos económicos, siguiendo los protocolos de calidad establecidos y actuando según normas de higiene, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

CÓDIGO	MÓDULOS	HORAS
	Horario reservado para el módulo impartido en inglés	130
0179	Inglés	90
0496	Control del aprovisionamiento de materias primas	65
0497	Procesos de preelaboración y conservación en cocina	265
1097	Elaboraciones de pastelería y repostería en cocina	140
0499	Procesos de elaboración culinaria.	265
0500	Gestión de la producción en cocina.	170
0501	Gestión de la calidad y de la seguridad e higiene alimentarias.	95
0502	Gastronomía y nutrición.	55
0503	Gestión administrativa y comercial en restauración.	70
0504	Recursos humanos y dirección de equipos en restauración.	65
0505	Proyecto de dirección de cocina.	40
0506	Formación y orientación laboral.	90
0507	Empresa e iniciativa emprendedora.	60
0508	Formación en centros de trabajo.	400
0500	Gestión de la producción en cocina.	170

UNIDADES DE COMPETENCIA	MÓDULOS PROFESIONALES
	Horario reservado para el módulo impartido en inglés
	Horario reservado para el módulo impartido en inglés
UC1051_2. Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración	0179 Inglés Equivalencia en créditos ECTS: 7

UC1097_3. Dirigir y gestionar una unidad de producción en restauración	
UC1062_3. Catar alimentos para su selección y uso en hostelería	0496 Control del aprovisionamiento de materias primas Equivalencia en créditos ECTS: 3
UC1064_3. Gestionar procesos de aprovisionamiento en restauración	
UC1058_3. Aplicar y supervisar la ejecución de todo tipo de técnicas de manipulación, conservación y regeneración de alimentos	0497 Procesos de preelaboración y conservación en cocina Equivalencia en créditos ECTS: 16
UC1061_3. Desarrollar y supervisar procesos de elaboración y presentación de todo tipo de productos de repostería	0498 Elaboraciones de pastelería y repostería en cocina Equivalencia en créditos ECTS: 12
UC1059_3. Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de elaboraciones culinarias básicas, complejas y de múltiples aplicaciones	0499 Procesos de elaboración culinaria Equivalencia en créditos ECTS: 16
UC1060_3. Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de platos de cocina creativa y de autor	
UC1065_3. Organizar procesos de producción culinaria	0500 Gestión de la producción en cocina Equivalencia en créditos ECTS: 15
UC1066_3. Administrar unidades de producción culinaria	
UC0711_2. Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería	0501 Gestión de la calidad y de la seguridad e higiene alimentarias Equivalencia en créditos ECTS: 5
UC1100_3. Realizar la gestión de calidad, ambiental y de seguridad en restauración	
	0502 Gastronomía y nutrición Equivalencia en créditos ECTS: 3
UC1063_3. Diseñar ofertas gastronómicas	
UC1099_3. Realizar la gestión económico-financiera de un establecimiento de restauración	0503 Gestión administrativa y comercial en restauración Equivalencia en créditos ECTS: 4
UC1101_3. Diseñar y comercializar ofertas de restauración	
UC1097_3 Dirigir y gestionar una unidad de producción en restauración.	0504 Recursos humanos y dirección de equipos en restauración Equivalencia en créditos ECTS: 3
	0505 Proyecto de dirección de cocina Equivalencia en créditos ECTS: 5
	0506 Formación y orientación laboral Equivalencia en créditos ECTS: 5
	0507 Empresa e iniciativa emprendedora Equivalencia en créditos ECTS: 4
	0508 Formación en centros de trabajo Equivalencia en créditos ECTS: 22
Total: 2000 horas	

CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR DE TÉCNICO SUPERIOR EN GUÍA, INFORMACIÓN Y ASISTENCIAS TURÍSTICAS

Familia Profesional: HOSTELERÍA Y TURISMO | **Nivel:** CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

Duración: 2000 horas. 2 cursos académicos

Lugar: Cristo Rey

Dirección: Avenida de Gijón, 17, Valladolid | **Teléfono:** 983 332 811

Competencia general: Planificar, promocionar e informar sobre destinos turísticos de base territorial, guiando y asistiendo a viajeros y clientes en los mismos, así como en terminales, medios de transporte, eventos y otros destinos turísticos.

CÓDIGO	MÓDULOS	HORAS
Sin código	Horario reservado para el módulo impartido en inglés.	90+40
0171	Estructura del mercado turístico.	100
0172	Protocolo y relaciones públicas.	110
0173	Marketing turístico.	150
0179	Inglés.	130
0180	Segunda lengua extranjera.	130
0383	Destinos turísticos.	180
0384	Recursos turísticos.	110
0385	Servicios de información turística.	90
0386	Procesos de guía y asistencia turística.	140
0387	Diseño de productos turísticos.	140
0388	Proyecto de guía, información y asistencia turísticas.	40
0389	Formación y orientación laboral.	90
0390	Empresa e iniciativa emprendedora.	60
0391	Formación en centros de trabajo.	400

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL COMPLETA	UNIDADES DE COMPETENCIA
<p>HOT335_3: Guía de turistas y visitantes.</p>	<p>1069_3: Interpretar el patrimonio y bienes de interés cultural del ámbito de actuación a turistas y visitantes.</p>
	<p>1070_3: Interpretar espacios naturales y otros bienes de interés natural del ámbito de actuación a turistas y visitantes.</p>
	<p>1071_3: Prestar servicios de acompañamiento y asistencia a turistas y visitantes y diseñar itinerarios turísticos.</p>
	<p>1072_3: Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación.</p>
	<p>1073_3: Comunicarse en una lengua extranjera distinta del inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación.</p>
CUALIFICACIONES PROFESIONALES INCOMPLETAS	UNIDADES DE COMPETENCIA
<p>HOT330_3: Creación y gestión de viajes combinados y eventos.</p>	<p>0268_3: Gestionar unidades de información y distribución turísticas.</p>
	<p>1056_3: Gestionar eventos.</p>
<p>HOT336_3: Promoción turística local e información al visitante.</p>	<p>0268_3: Gestionar unidades de información y distribución turísticas.</p>
	<p>1074_3: Gestionar información turística.</p>
	<p>1075_3: Crear, promocionar y gestionar servicios y productos turísticos locales.</p>
<p>Total: 2000 horas</p>	

CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR TÉCNICO SUPERIOR EN ANIMACIÓN DE ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS

Familia Profesional: ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS | **Nivel:** CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

Duración: 2000 horas. 2 cursos académicos

Lugar: Condesa Eylo Alfonso

Dirección: Calle Velázquez, s/n, Valladolid | **Teléfono:** 983 278 450

Competencia general: Enseñar y dinamizar juegos, actividades físico-deportivas recreativas individuales de equipo y con implementos y actividades de acondicionamiento físico básico adaptándolos a las características del medio y a las de los participantes consiguiendo la satisfacción del usuario y un nivel competitivo de calidad en los límites de coste previstos.

CÓDIGO	MÓDULOS	HORAS
1101	Juegos y actividades físicas recreativas para animación	120
5700	Actividades físico-deportivas individuales	220
1103	Actividades físico-deportivas con implementos	180
1106	Metodología didáctica de las actividades físico-deportivas	120
1104	Fundamentos biológicos y bases del acondicionamiento físico	210
1105	Animación y dinámica de grupos	110
1107	Primeros auxilios y socorrismo acuático	120
	Actividades físico-deportivas de equipo	315
	Organización y gestión de una pequeña empresa de actividades de tiempo libre	95
	Actividades físicas para personas con discapacidades	65
	Formación y orientación laboral	65
	Formación en centros de trabajo (Prácticas - Un trimestre)	380

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL COMPLETA	UNIDADES DE COMPETENCIA
<p>AFD509_3: Animación físico-deportiva y recreativa.</p>	<p>0272_2. Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia.</p>
	<p>1095_3. Organizar y desarrollar actividades culturales con fines de animación turística y recreativa</p>
	<p>1096_3. Organizar y desarrollar veladas y espectáculos con fines de animación.</p>
	<p>1658_3. Elaborar, gestionar, promocionar y evaluar proyectos de animación físico-deportivos y recreativos.</p>
	<p>1659_3. Organizar y dinamizar eventos, actividades y juegos de animación físico-deportiva y recreativa para todo tipo de usuarios.</p>
<p>Total: 2000 horas</p>	

ANEXO 8. HABILIDADES SOCIALES: ASERTIVIDAD

Justificación para trabajar la asertividad

Una situación de maltrato lleva asociada en muchas ocasiones un estilo comunicativo pasivo por parte de la víctima, quien por miedo y ansiedad no defiende sus ideas. Por ello es existencial que se aleje de esa conducta pasiva y adquiera una conducta asertiva, que la permita salir de la situación protegiéndose a sí misma y haciéndose respetar. Además, el entrenamiento de la conducta asertiva la dotará de mayor bienestar consigo misma.

¿Qué es la asertividad?

La asertividad es una parte de las habilidades sociales, parte que reúne las conductas y pensamientos que permiten defender los derechos de cada uno sin agredir ni ser agredido. La conducta asertiva implica la expresión directa de los sentimientos, pensamientos y necesidades, respetando los derechos de los demás. Es la habilidad de expresar los deseos de una manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, logrando decir lo que se desea sin atentar contra los demás y negociando con ellos su cumplimiento.

Qué supone la asertividad

- El desarrollo de la capacidad para expresar sentimientos o deseos positivos y negativos de una forma eficaz sin negar o desconsiderar los de los demás y sin crear o sentir vergüenza.
- Tener un buen concepto de sí misma.
- Planificar los mensajes.
- Ser educada.
- Guardar las disculpas para cuando sean necesarias.
- No arrinconar a los demás.
- Nunca recurrir a las amenazas.
- Aceptar la derrota cuando sea necesario.
- Enseñar las diferencias entre tres tipos de conductas:
 - Conducta asertiva
 - Conducta pasiva, la más común en las víctimas en los casos de maltrato
 - Conducta agresiva, la que se suele dar por parte del maltratador en los casos de maltrato

Razones para trabajar la asertividad

Ayuda a la persona a desenvolverse en la vida, reduciendo la frustración y la insatisfacción. Es preventiva de depresión, ansiedad, estrés. Es una habilidad que permite a la persona ayudarse a sí mismo, al tiempo en que ayuda a otras personas, enseña a hacerse respetar, a respetarse uno mismo y a respetar a otras personas. La asertividad incrementa la confianza en los demás y en uno mismo, mejora la autoestima y ayuda a mejorar e incentivar el crecimiento personal. Es una habilidad que prepara para negociar con otras personas. Finalmente, permite alcanzar el éxito y alegrarse del éxito de los demás.

Situaciones oportunas para la asertividad

- Para manifestar una opinión o un sentimiento.
- A la hora de pedir una explicación.
- Para pedir ayuda o apoyo emocional.
- Para decir “no”, ya que es un derecho de la persona el poder hacer esto.
- Los casos en los cuales no es aconsejable defender nuestros derechos en ese preciso momento son aquellos en los cuales corremos peligro de agresión física o violemos la legalidad.

Componentes de la asertividad

- Ser directa
- Ser honesta
- Ser apropiada
- Ser empática
- El lenguaje corporal: Un tono sereno de voz, contacto directo de los ojos, lenguaje expresivo (asertivo).

Programación de actividades para la asertividad

Instrucción verbal

Se proporciona una explicación verbal de: en qué consiste la asertividad, por qué es importante desarrollarla. Y se siguen los sucesivos pasos:

1. Se ayuda a la persona a identificar los estilos básicos de la conducta interpersonal.
2. Se le ayuda a identificar las situaciones en las cuales se requiere que sea más asertiva.
3. Fomentar que describa las situaciones problemáticas.

4. Motivarla a escribir un guion para el cambio de su conducta.
5. Desarrollo de lenguaje corporal adecuado.
6. Aprender a identificar y evitar las manipulaciones de los demás.

La asertividad se va a trabajar a través de los siguientes pasos, siempre desde los “mensajes en yo”:

1. Autoafirmación: “Yo me siento...”
2. Expresión emocional: “Angustiada...”
3. Hacemos referencia a la situación: “Cuando tú...”
4. Petición asertiva: “Por ello me gustaría..., ya que me sentiría...”

Uso de modelos para la programación de actividades de asertividad

En primer lugar, se va a modelar el ejercicio de los enunciados en primera persona entre una usuaria del grupo y la orientadora, para que la persona comprenda la manera de trabajar la conducta asertiva.

Posteriormente, se va a trabajar entre la orientadora y la persona. Cuando la mujer coja soltura en este entrenamiento se pasará el siguiente nivel.

Por último, se practicará entre dos mujeres.

Role-playing

Se trabajará la asertividad en grupo, se trabajarán por parejas las dos siguientes situaciones, haciendo una de las partes de persona que va a manifestar la emoción y la otra persona actuando con conducta agresiva, para que la anterior parte ejercite la habilidad. Después se irán rotando las parejas:

- Manifestar que se siente incómoda porque solo ella realiza las tareas de casa.
- Expresar el descontento que siente al no haber elegido ella el destino de vacaciones.

Tras el role-playing se hará una reflexión de lo que se ha producido.

Esta habilidad se deberá hacer extensible a su entorno familiar y cercano. Y hacerlo generalizado en las demás esferas de su vida.

Actividades de generalización

Se puede trabajar a partir de técnicas como el disco rayado, acuerdo asertivo, pregunta asertiva, banco de niebla o enunciados en primera persona.

Programación de actividades:

Ejemplo: Mis necesidades

Solicitar a cada mujer que escriba aquellas situaciones en las que no se siente cómoda, escuchada, valorada, respetada. Especialmente aquellas situaciones que se producen en su situación de maltrato, o se han producido con anterioridad en el pasado.

Pedirle que verbalice esas situaciones y las exponga en voz alta, con el fin de que no se culpabilice a sí misma y entienda que no es su culpa.

Solicitarle que nos explique en voz alta cómo podría expresar esas emociones que siente, de manera asertiva para solicitar un cambio en la situación.

ANEXO 9. HABILIDADES LABORALES: TRABAJAR EN GRUPO

Justificación

En primer lugar, trabajar en grupo establece una serie de lazos y vínculos interpersonales que ayudan a normalizar las relaciones sociales para la persona con quien se trabaja ponga en marcha y en práctica habilidades sociales como la asertividad, la escucha activa y la empatía. Y, en segundo lugar, trabajar en grupo permite alcanzar un sentimiento de pertenencia por parte de las mujeres hacia el grupo, sintiéndose acogida, y esto es un promotor de impulso emocional a la hora de evolucionar en su situación.

Definición ¿Qué es el trabajo en equipo?

El trabajo en equipo es el conjunto de estrategias, procedimientos, metodologías, técnicas que utiliza un determinado grupo humano para lograr las metas propuestas entre cada uno de sus integrantes.

Muchas de las tareas que se realizan en una empresa precisan el trabajo cooperativo de varias personas. Trabajar en grupo es una buena oportunidad para aprender de los demás y para poner en práctica las habilidades de comunicación.

Qué supone

El trabajo en grupo requiere:

- Estar dispuesta a cooperar con las demás personas.
- Delimitar y asumir responsabilidades.
- Conocer las tareas que se van a realizar.
- Asumir que no se puede realizar el trabajo sin aceptar la colaboración de los demás compañeros y compañeras.
- Buena comunicación con los y las demás.
- Pedir ayuda cuando se necesite.

Razones para abordar el trabajo en grupo

- Hace sentir en un proyecto compartido y permite tener sentimiento de pertenencia.
- El resultado siempre va a ser superior al trabajo individual.
- Favorece el sentido de empresa y de trabajo en común.
- Fortalece vínculos personales.
- Elimina los individualismos y protagonismos.

- Construye cooperación y tareas compartidas.

Situaciones oportunas para el trabajo en grupo

- Trabajos complejos y de responsabilidad.
- Cuando se pretende dar una imagen colectiva.
- Al querer evitar los protagonismos.
- Cuando se quiere incentivar el sentido de cohesión y pertenencia.
- Para arropar a determinados miembros de la empresa.
- Para fragmentar y sectorizar el rendimiento de la empresa.

Componentes del trabajo en grupo

- Escucha activa
- Colaboración
- Pensamiento en perspectiva
- Capacidad de sublimación
- Negociación
- Capacidad de consenso
- Toma de decisiones

Programación de actividades

Ejemplo: El cubo solidario

En esta dinámica el grupo debe construir un número determinado de cubos a demanda de una empresa de juguetes. Para ello, se debe dividir al grupo en tres subgrupos.

Cada grupo debe realizar 15 cubos de 5×5 en una hora y el material que tienen es el siguiente:

- Grupo 1: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 3 tijeras, 1 pegamento
- Grupo 2: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices, 2 tijeras y 1 pegamento
- Grupo 3: 2 cartulinas, 2 reglas, 2 lápices, 1 tijera, 1 pegamento

Se valorará la calidad de los cubos. Mediante esta actividad se harán patentes los roles que asumen los distintos miembros de cada uno, veremos cómo trabajan para coordinarse y llevar el trabajo adelante. Se pondrán en evidencia determinados comportamientos como la competitividad, la individualidad, etc.

Finalizada la dinámica se hará un debate en grupo para comentar todo ello.