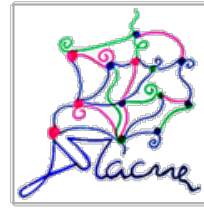


aracne



Training
Empowerment
Entrepreneurship



Erasmus+

**PRÁCTICAS INNOVADORAS
EN LA INSERCIÓN
SOCIOLABORAL DE MUJERES
EN EUROPA**





Este informe sobre buenas prácticas de inserción sociolaboral es el resultado del trabajo conjunto de un consorcio compuesto por

- *Fam Y Lias*, s.c.m.(España)
- Gruppo CSCS (Italia)
- Blickpunkt Identitat (Austria)

Es el primer producto del proyecto *Aracne. Training, Empowerment, Entrepreneurship*, desarrollado por dichas 3 entidades bajo el impulso y dirección de *Fam Y Lias* y cofinanciado por el programa Erasmus+ de la UE

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
El proyecto Aracne	5
<i>Los principales grupos objetivo</i>	5
<i>Dimensión innovadora</i>	6
<i>Consortio</i>	6
<i>Primeras tareas y resultados: análisis de buenas prácticas</i>	7
2. SITUACIÓN DE PARTIDA: EL MERCADO LABORAL EN EUROPA Y LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MISMO.	8
<i>a. Precarización general del mercado laboral (subempleo)</i>	9
<i>b. Incremento de las desigualdades</i>	9
<i>c. Incremento de la Pobreza</i>	10
2.1. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EUROPA.....	12
<i>Desempleo</i>	12
<i>Tasa de empleo</i>	12
<i>Empleo a tiempo parcial</i>	13
<i>Empleo temporal</i>	13
<i>Corresponsabilidad y conciliación</i>	13
<i>Salarios</i>	14
<i>Titulación</i>	14
<i>Sectores Laborales</i>	14
<i>Puestos directivos</i>	15
<i>Acceso al crédito</i>	15
<i>Índice Europeo de la Igualdad</i>	16
<i>En conclusión</i>	17
3. LOS ENFOQUES TRADICIONALES DE INSERCIÓN Y SUS LIMITACIONES	19
3.1. POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA.	19
<i>Lo que aporta la estrategia 2020</i>	21
<i>Políticas activas de empleo</i>	22
3.2. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	24
3.2.1. LAS ACTUACIONES ENCAMINADAS A LA MEJORA DE MECANISMOS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	24
3.2.2. LAS ACTUACIONES ENCAMINADAS AL AUMENTO DE LAS CAPACIDADES PERSONALES.....	28
<i>En el caso de las mujeres,</i>	30

3.2.3. LAS ACTUACIONES DE PROMOCION DE EMPLEO DIRECTO.	32
Autoempleo colectivo.	37
La cooperativa de trabajo asociado.	37
¿Cuáles son las limitaciones de este modelo para alcanzar el objetivo de la inclusión deseada desde el autoempleo?	37
4. IDENTIFICANDO PRÁCTICAS ACTUALES QUE COMBINEN FORMACIÓN OCUPACIONAL, EMPODERAMIENTO PERSONAL Y AUTOEMPLEO	40
Selección de las mejores prácticas	41
5. ANÁLISIS DE LAS MEJORES PRÁCTICAS	42
LECCIONES METODOLÓGICAS.....	44
INDICADORES PARA UN MODELO INCLUSIVO FORMACION, EMPODERAMIENTO Y AUTOEMPLEO	46
6. DESAFÍOS FUTUROS	58
BIBLIOGRAFIA	61

1. INTRODUCCIÓN

Las consecuencias de la crisis económica y de la destrucción de empleo están llevando a amplios sectores de la población europea, especialmente en los países del sur, a situaciones límite de marginación laboral y social que las políticas y acciones tradicionales de formación ocupacional e inserción laboral ya no son capaces de resolver de forma eficaz.



A los tradicionales problemas de falta o inadecuación de las cualificaciones profesionales hay que añadir los impactos que el desempleo de larga duración y la ausencia de perspectivas realistas de reinserción laboral tienen sobre los colectivos afectados en términos de desmotivación.

En este escenario, las mujeres se han visto especialmente afectadas por el desempleo, la desmovilización y el estancamiento, con tasas de desempleo que alcanzan un 27% en España, un 24,3% en Grecia y un 13,1% en Italia en 2013, índices todos ellos superiores a los correspondientes a sus homólogos masculinos, con menos oportunidades de empleo, mayores tasas de subempleo y una mayor carga de trabajo en casa.

Esta situación está teniendo consecuencias sobre diferentes dimensiones que se retroalimentan mutuamente: económica, psicológica y social.

En estas circunstancias, las actuales prácticas de desarrollo profesional y formación ocupacional han perdido gran parte de su eficacia en tanto que recursos, políticas y prácticas eficientes de reinserción laboral.

El proyecto Aracne

ARACNE es un proyecto cofinanciado por el programa europeo Erasmus+ / Formación de personas adultas cuyo objetivo es diseñar, sobre la base de las mejores prácticas existentes en Europa, un modelo integrado que combine la formación profesional, el empoderamiento personal y la promoción del autoempleo entre las mujeres en situación de exclusión laboral y social.

El modelo de aprendizaje será desarrollado sobre la base de actividades empresariales reales en el ámbito de la personalización de tejidos y objetos.

Otros objetivos de ARACNE son:

- Recopilar y recoger iniciativas innovadoras existentes en Europa que combinen formación profesional con procesos de empoderamiento personal y/o promoción del emprendimiento.
- Seleccionar las mejores prácticas en este ámbito destacando sus elementos innovadores, sus impactos y sus limitaciones
- Desarrollar un modelo innovador de intervención formativa y promover su explotación en diferentes contextos.



El modelo está destinado a mejorar las oportunidades de desarrollo profesional de un público de mujeres, pero también será aplicable a otros colectivos con dificultades específicas de inserción en el mercado laboral actual.

Los principales grupos objetivo

- Profesionales y personal voluntario que trabaja en el ámbito de la formación ocupacional y la inserción laboral de personas adultas, y en especial de las mujeres
- Personas adultas, y especialmente las mujeres participantes en las actividades del proyecto
- Entidades y profesionales proveedoras de formación en general y sus redes, en especial los que trabajan en el ámbito de la formación profesional y la inserción laboral
- Empresas sociales y organizaciones del tercer sector interesados en la capacitación y motivación de sus plantillas
- Las instituciones públicas responsables de las políticas y actuaciones en el ámbito del empleo

Dimensión innovadora

Un modelo y una metodología de inserción socio laboral que combinen formación, empoderamiento y autoempleo en el ámbito europeo y que va más allá de las prácticas de inserción sociolaboral actualmente aplicadas en los diferentes países miembros.

¿Por qué va más allá? ¿cómo va más allá?

Especificar más la propuesta innovadora.

El modelo propuesto busca desarrollar en las alumnas sus verdaderas habilidades, valores y actitudes, y contribuir a hacerlas competentes en el mercado laboral actual utilizando la filosofía de coaching y de la Teoría de la Elección, entre otras, como metodologías inspiradoras en el enfoque principal de la capacitación.

El modelo de intervención promueve la actitud emprendedora con el objetivo de crear nuevas actividades profesionales en el ámbito de la Economía Social, coincidente con la Iniciativa Europea a favor del emprendimiento social lanzada en 2011.

Consortio

Para afrontar este reto hemos creado un grupo transnacional con tres entidades complementarias que juntas representan un gran potencial de experiencia, contactos, creatividad y posibilidades de aplicación futuras de los resultados del método ARACNE.

FAM Y LIAS, la entidad promotora de Aracne Training, Empowerment, Entrepreneurship, promueve en la actualidad el Proyecto Divercustomiza, una iniciativa de formación y creación de empleo en el marco de la moda ética, dirigida a mujeres. Con el objetivo de producir y comercializar tejidos de segunda mano transformados, desarrolla e interrelaciona tres ejes de actuación: capacitación profesional, producción de productos textiles transformados y comercialización física y en línea (divershopping). Se puede complementar la información en proyecto divercustomiza.

La entidad socia austriaca, Blickpunkt identiät es, entre otros, el promotor de un proyecto Gündtvig destinado a desarrollar la resiliencia en tanto que habilidad transversal en la educación de personas adultas, ya que se considera una habilidad clave que permite a las personas adaptarse a los cambios de entorno sociales y

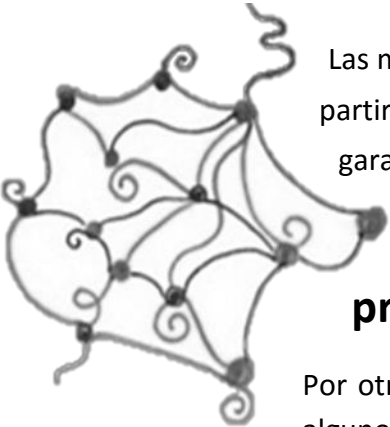
laborales. Este proyecto ha desarrollado un conjunto de recursos específicos fácilmente aplicables a diferentes contextos de educación de personas adultas.

También dedicado a la formación, [CSCS](#), entidad social italiana, posee una gran experiencia en proyectos innovadores, como por ejemplo el promovido por la Región de Toscana, de fomento del desarrollo de habilidades empresariales con mujeres en la industria textil. También ha participado en un proyecto llamado *Madre Figlia* (madre e hija) de promoción de la capacidad emprendedora de las mujeres a través de una tutoría personalizada.

Primeras tareas y resultados: análisis de buenas prácticas

Como paso previo al desarrollo del nuevo método, las entidades del consorcio hemos analizado en nuestros respectivos países y en Europa las situaciones que más afectan a los colectivos diana del proyecto y las respuestas institucionales se les ha dado durante los últimos años.

En una segunda fase hemos valorado el impacto de las diferentes estrategias de inserción y recopilado las mejores prácticas existentes en el ámbito de la formación, el empoderamiento y la promoción del autoempleo, dirigidas a los colectivos con más dificultades de inserción.



Las mejores prácticas seleccionadas han sido analizadas con mayor profundidad. A partir de este análisis hemos identificado una serie de lecciones metodológicas que garantizan su calidad, pero **también constatamos aspectos a mejorar para romper el círculo vicioso que lleva a las mismas personas del desempleo al trabajo precario y vuelta a empezar.**

Por otra parte, la presión social, cultural y legal a las que tienen que hacer frente algunos colectivos específicos y particularmente las mujeres, para desarrollarse profesionalmente indica la necesidad de ampliar la intervención del ámbito personal, al comunitario y político.

Por ello hemos reflexionado sobre una serie de indicadores cuyo desarrollo nos parece imprescindible en el futuro modelo metodológico de ARACNE.

Estos planteamientos han dado pie a un debate entre las tres organizaciones asociadas a ARACNE incorporando posteriormente la opinión de personas expertas

sobre aquellos aspectos metodológicos e indicadores de inserción clave para construir un modelo de inserción laboral exitosa y sostenible a largo plazo.

A continuación, os presentamos un resumen del trabajo realizado.

2. SITUACIÓN DE PARTIDA: EL MERCADO LABORAL EN EUROPA Y LA REALIDAD DE LAS MUJERES EN EL MISMO

La crisis económica mundial de 2008 ha afectado a la mayoría de los países en el mundo, especialmente los desarrollados. Sus efectos económicos, políticos y sociales han durado más de seis años y siguen afectando a millones de personas en Europa y en el mundo.

Según la última encuesta trimestral sobre la situación social y laboral llevada a cabo por la Unión Europea (16/04/ 2015), la situación económica de la Unión ha mejorado gradualmente en 2013 y la mayoría de los Estados miembros han registrado recientemente un crecimiento positivo del PIB.

En Abril de 2015 Europa contaba con más de 23,8 millones de desempleados, incluyendo 12 millones de personas que se encuentran en esta situación durante más de un año. Uno de cada cinco jóvenes en el mercado de trabajo se encuentra actualmente desempleado.

Se percibe una leve recuperación del empleo en la mayoría de los Estados miembros en el año 2014, especialmente en algunos de ellos con muy altas tasas de desempleo, como es el caso de Grecia (26,0 %) y España (23,2 %). El aumento del empleo fue de 1,0 % entre el cuarto trimestre de 2013 y el cuarto trimestre de 2014.

Existen diferencias significativas entre los diferentes países de la UE.

Por ejemplo, en **Austria**, el número promedio de desempleados en el año 2014 fue de 244,900 según cálculos de la OIT, mientras que según el centro Austriaco AMS, los desempleados en ese periodo fueron 319,400, de los cuales 183,500 eran hombres y 135,800 mujeres. La tasa de desempleo fue de 8,4 % (7,6 % para las mujeres y 9,0 % para los hombres).

Italia ha sido uno de los Estados miembros de la UE28 más afectados por la crisis, como resultado de sus debilidades estructurales que a su vez se han visto agravados por la crisis económica y financiera. Desde 2008, casi 1 millón de trabajadores han perdido sus puestos de trabajo (984.400, de los cuáles 479.000 entre 2012 y 2013). La tasa de empleo de la población italiana disminuyó entre la población de 15 a 64 años del 58,7 % en 2008 al 55,6 % en 2013 (Estadísticas Eurostat). La disminución del empleo más espectacular se registró en las regiones del sur (-9%) y entre los trabajadores de sexo masculino (-6,9 %).

Existen también **diferencias territoriales** dentro de los países de la Unión. En **Italia**, la tasa de empleo de las regiones del es de 42% en comparación con el 64,2 % en las regiones del norte.

En **España**, durante el tercer trimestre de 2014, según la Encuesta de Población Activa (EPA), había 5.427.700 parados. La crisis económica iniciada en 2008 en España se extiende hasta el día de hoy y sido agravada por la explosión de otros problemas: el fin de la burbuja inmobiliaria, la crisis bancaria de 2010, y el aumento del desempleo.

Los efectos de la crisis vivida en Europa en los últimos 7 años, ha dejado secuelas estructurales en el empleo y en la ciudadanía:

a. Precarización general del mercado laboral (subempleo) caracterizada fundamentalmente por el descenso de empleos en el sector industrial y de la construcción, así como el despido masivo de personas con contratación indefinida. Paralelamente ha cobrado mayor relevancia un sector servicios altamente precarizado, con un incremento del número de contratos a tiempo parcial, de duración determinada y un descenso continuado de los salarios.

Tabla 2. Población empleada en riesgo de pobreza (mayores de 18 años). Miles de personas

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UE27	27.866	27.603	26.856	27.185	26.147	25.786	27.366	28.834
UE15	15.885	16.519	16.806	17.839	17.238	16.866	18.480	19.958
UE12	11.806	10.986	10.196	9.288	8.977	9.009	8.904	8.833
Euro area (17)	13.533	14.090	14.225	15.085	14.845	14.378	15.686	16.705

Fuente: Eurostat. Income and living conditions [ilc_peps02] y Employment by sex, age and nationality (1 000) [lfsa_egan].

b. Incremento de las desigualdades que se manifiesta en una segmentación de la población de forma multidimensional.

- **Brechas salariales** entre trabajadores, que han visto reducirse su poder adquisitivo de forma paulatina mientras que los directivos lo han visto incrementarse en el mismo periodo de crisis.
- **Brechas de género:** Las mujeres concentran mayores niveles de precariedad laboral, mayor porcentaje de desempleo y menor protección social que los hombres.
- **Brechas en edad:** En Italia, por ejemplo, la brecha generacional en las tasas de empleo es mucho mayor que en otros países de la UE, con un 70,2% en el grupo de 25 a 54 años, un 16,6% entre los jóvenes de 15 a 24 años y un 43,0% en el grupo de 55 a 64 años;
- **Brechas territoriales:** Dentro del mismo Estado, se han incrementado las diferencias. En Italia las diferencias entre las regiones del norte y del sur son también las más amplias de Europa: las tasas de empleo en el sur de Italia están en un escaso 42% frente a una media del 64,2% en las regiones del Norte.
- Pero también se incrementan las diferencias entre los Estados miembros de la Unión europea: *En España, durante el año 2012 se produjo un incremento de la pobreza laboral hasta alcanzar al 12,3% de la población, manteniéndose en un diferencial de más de tres puntos con el conjunto de la UE y llegando a ser el tercer país con mayor tasa de pobreza entre los trabajadores, únicamente superado por Rumanía (19,1%) y Grecia (15,1%). En el lado opuesto se sitúan países como Finlandia, República Checa, Países Bajos o Bélgica, todos ellos países en donde un porcentaje menor del 5% de la población ocupada se encuentra por debajo del umbral de la pobreza.*
- **Brecha por nacionalidad.** La población extranjera ha sufrido la recesión económica en mayor medida que la población nativa.

c. Incremento de la Pobreza. La pérdida de empleo, el descenso de nivel adquisitivo por el incremento de la precariedad laboral y la reducción de prestaciones sociales de ámbito público (educación, sanidad, formación, prestaciones por desempleo, reformas de pensiones...) está generando que se incremente paulatinamente el endeudamiento de los hogares para hacer frente a los gastos de la vida cotidiana, incluso cuando los datos indican recuperación económica, el endeudamiento de los hogares sigue aumentando.

Indicadores de incremento de pobreza que se observan en prácticamente todos los estados miembros son: aumento del nº de personas sin hogar, de la pobreza energética, del número de niños y niñas considerados pobres. También se

incrementa la pobreza entre las personas auto-empleadas y la economía sumergida.

La Estrategia Europa 2020 contempla cinco indicadores básicos para monitorear la evolución de la pobreza y la consecución del objetivo de reducción planteado:

- personas en riesgo de pobreza o exclusión social
- personas que viven en hogares con intensidad de trabajo muy baja
- personas en riesgo de pobreza después de transferencias sociales
- personas con privaciones materiales graves

Según el VII informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014, en el que Joaquín Arriola (Universidad del País Vasco) define la lucha contra la pobreza de la Unión Europea, se argumenta cómo los datos utilizados por la Comisión muestran que no solo no se va a conseguir el objetivo de sacar a 20 millones de personas de las situaciones de riesgo de pobreza, sino que además la pobreza está aumentando en la parte más rica de Europa, en parte debido a la crisis (8 millones más de personas en riesgo de pobreza que en 2007). Pero no se puede achacar solamente a la crisis el aumento de la pobreza y la exclusión, porque entre 2005 y mediados de 2007, en pleno boom, el riesgo de pobreza aumentó en unos 1,5 millones de personas en Europa Occidental (UE15).

Tabla 3. Pobreza en la UE. Porcentajes de la población total y miles de personas

	UE 15		UE 12	
	2007	2012	2007	2012
Miles de personas				
Población en riesgo de pobreza o exclusión social	83.522	91.837	35.875	31.281
Población en hogares con baja intensidad de trabajo	28.998	32.432	7.888	6.486
Población con privación material severa	62.529	66.541	18.131	17.592
Población en riesgo después de las transferencias sociales	19.038	28.966	25.588	20.059
Porcentaje de la población total				
Población en riesgo de pobreza o exclusión social	21,2	23,0	34,7	30,8
Población en hogares con baja intensidad de trabajo	7,4	8,1	7,6	6,4
Población con privación material severa	15,9	16,7	17,5	17,3
Población en riesgo después de las transferencias sociales	4,8	7,3	24,8	19,8

Fuente: Eurostat. Europe 2020 Indicators

La pertenencia acumulada a los colectivos: MUJER, JOVEN, CON ESCASA CUALIFICACION, CON PERSONAS A CARGO (menores, discapacidad, mayores), e

INMIGRANTE es directamente proporcional al grado de afección por la situación de crisis económica actual, independientemente del país donde se viva.

2.1. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EUROPA



La situación de las mujeres en el ámbito laboral en la UE, ya antes de que comenzara la crisis, se caracterizaba por la desigualdad respecto de los hombres; con la crisis, esta realidad se ha agudizado en mayor o menor medida, dependiendo de los Estados miembros.

Desempleo

Según los datos oficiales proporcionados por Eurostat y el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de desempleo de las mujeres (entre 15 y 64 años) en el seno de la UE ha aumentado de 2008 a 2013, de 7,5 % a 10,9 % (3,3 puntos más). Sin embargo, los niveles de desempleo no son los mismos en todos los Estados miembros.

En España, por ejemplo, el desempleo femenino ha aumentado en ese mismo periodo más de 14 puntos, pasando de un 13% en 2008, a un 26,70% en 2013.

Entre los Estados miembros con menores tasas de paro femenino y menos diferencias entre hombres y mujeres en desempleo se encuentran, Austria (4,9%), Alemania (5 %) y Luxemburgo, Malta y Países Bajos (6,30%).

Tasa de empleo

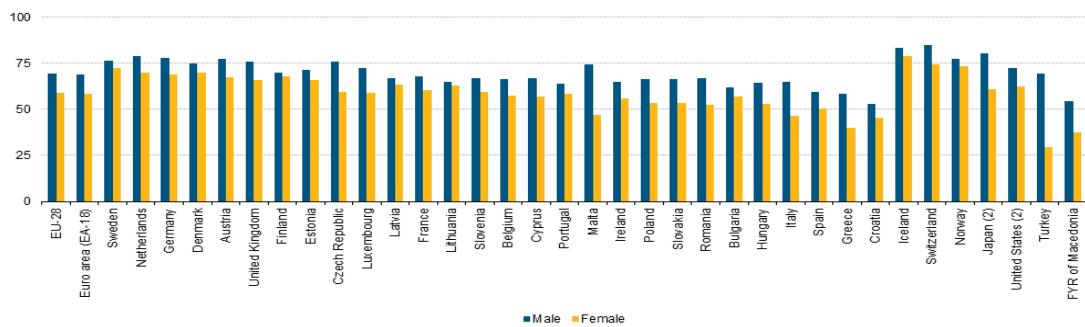
Tasa de empleo de grupos de población determinados, 2003–2013 (%) - Fuente: Eurostat ([lfsi_emp_a](#))

La tasa de empleo de las mujeres entre 20 y 64 años también se ha visto reducida en la UE, de un 62,8% en 2008, a un 63.5% en 2014. En algunos Estados del Sur, como en España, la reducción en la tasa de empleo femenino ha sido más acusada (más de 4 puntos porcentuales, pasando de un 58,9% en 2008 a un 54,8 % en 2012).

En Italia, en 2014 la tasa de empleo femenino era 50,6%, en comparación con un promedio de 63,5% en la UE27, en parte debido a los altos tipos impositivos marginales efectivos para segunda persona trabajando por cuenta ajena, en particular en los hogares de bajos ingresos, en comparación con los de un solo individuo - un factor que puede disuadir de la entrada al mercado laboral a las mujeres.

En otros Estados, sin embargo, la tasa de empleo femenino ha crecido, como en Austria (de un 67,6% en 2008 pasó a un 70,1% en 2014), Luxemburgo o Alemania.

Tasa de empleo desglosada por sexo, entre 15 y 64 años, 2013 (1)
(%) - Fuente: Eurostat ([lfsi_emp_a](#))



(1) The figure is ranked on the overall employment rate.
(2) 2012.

Source: Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

Empleo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial, otro de los indicadores de desigualdad entre hombres y mujeres, ha seguido creciendo durante la crisis. En la UE, en 2012, el 31,5% de las mujeres trabajaba a tiempo parcial, mientras que tan sólo el 7,8% de los hombres lo hacía. En 2008 la tasa de empleo a tiempo parcial era del 30% y el 6,3%, para mujeres y hombres respectivamente.

Empleo temporal

En cuanto al empleo temporal, las mujeres son también quienes se ven mayoritariamente abocadas a este tipo de contratación. Según Eurostat, en el año 2012 un 12,8% del empleo total era temporal, del que un 13,4% correspondía a mujeres y un 12,2% a hombres.

Los índices de temporalidad del empleo femenino son mayores que los de los hombres en casi todos los Estados miembros. Como excepción, países como Bulgaria, Estonia, Lituania y Rumania, cuentan con tasas de empleo temporal muy bajas, países en los que además el empleo masculino temporal supera al femenino.

Corresponsabilidad y conciliación

En cuanto a la corresponsabilidad y la conciliación en la UE, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, en su Informe de febrero de 2013 sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y

mujeres y en los derechos de la mujer, constata que la crisis aumenta aún más la dificultad de conciliar la vida profesional y familiar y señala que la participación de las madres en el mercado laboral es un 12% inferior a la de las mujeres sin hijos, mientras que la tasa de empleo de los hombres con hijos es un 8,7% superior a la de los que no los tienen.

Salarios

Los últimos datos oficiales a 2011, proporcionados por la Comisión Europea, indican que la diferencia salarial media entre mujeres y hombres en la UE se sitúa en un 10,2% por la realización de las mismas tareas o de igual valor.

Titulación

Un gran número de mujeres con altos niveles de educación están empleadas en el sector público (educación, servicios de salud), donde los salarios no han sufrido el mismo nivel de deterioro que en el sector privado, en el que los hombres son mayoría.

La disminución de las oportunidades de empleo en el sector público, debida a los recortes presupuestarios, es una grave amenaza para la inversión en capital humano de las mujeres con estudios.

En España, la pérdida de puestos de trabajo ha sido casi imperceptible para las personas con educación universitaria, mientras la pérdida del trabajo asalariado de las mujeres analfabetas o con educación primaria ha sido especialmente relevante.

Sectores Laborales

Se ha producido un aumento del número de personas que trabajan por cuenta propia, así como un aumento del número de mujeres en el sector de la agricultura

Existe todavía una gran concentración de mujeres empleadas en el sector del comercio mayorista y minorista, así como en los de la salud y los servicios sociales, situación que comparten otros países de la UE. En estas actividades se ha producido una pérdida significativa de empleo debido a los recortes, debido en gran medida a la pérdida de poder adquisitivo de la población asalariada que ha provocado un descenso del consumo y con ello la pérdida de empleo en el sector del comercio.

Puestos directivos

Resulta significativo que sólo un 5% de quienes intervienen en los procesos de toma de decisiones de las entidades financieras sean mujeres y que todos los gobernadores de los Bancos Centrales de los Estados miembros de la UE sean hombres.

En los países del Sur de la UE, la crisis arroja también datos alarmantes para la igualdad de género, además durante la crisis se ha registrado un descenso importante del número de mujeres que ocupan puestos directivos y de aquellas que trabajan por cuenta propia.

Acceso al crédito

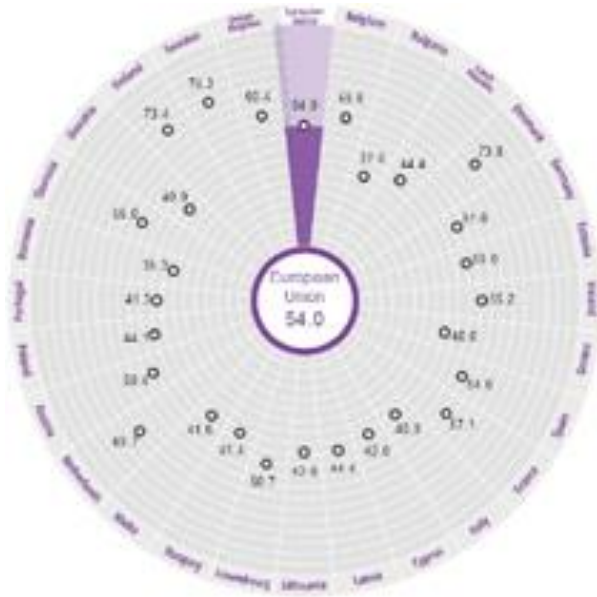
Ante un mismo caso de solicitud de crédito para un negocio (estudio SETEM Finanzas y Desigualdades de género 2015) existe mayor desconfianza de las entidades bancarias hacia la cliente mujer, mientras que en el caso del cliente hombre, la entidad animó a la puesta en marcha del negocio¹ mientras que en el caso de la mujer, la concesión del crédito dependía de terceros (plan de viabilidad o avalista) y no de lo que ella misma pudiese aportar (experiencia, datos económicos, etc.).

Esta desconfianza en la capacidad de las mujeres, además, les afecta en forma de peores condiciones de crédito.

¹ (la entidad manifestó su interés en contar con él como cliente y le asesoró en más del 62,5% de los casos, frente al 12,5% de los supuestos en la mujer)

Índice Europeo de la Igualdad

Este instrumento indica como en prácticamente ningún país, independientemente del nivel de riqueza del mismo, existe igualdad real entre hombres y mujeres. A continuación, aportamos datos de algunos países de la UE que permiten visualizar con nitidez la diferencia



2012	Índice Europeo de Igualdad de Género	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	
Unión Europea	52.9	61.9	67.8	49.1	37.6	39.7	90.0	
1	Suecia	74.2	81.0	80.6	67.6	61.9	71.7	93.3
2	Finlandia	72.7	72.6	79.9	67.3	61.3	75.7	89.0
9	Francia	55.7	61.3	76.9	50.7	34.5	48.8	90.6
10	Alemania	55.3	62.2	78.4	46.7	39.7	45.1	90.0
12	España	53.6	59.6	59.7	53.4	33.5	47.8	92.2
13	Austria	50.2	66.5	77.6	44.5	38.6	27.1	92.7
21	Italia	41.1	53.8	68.0	32.5	32.4	21.8	89.5
25	Grecia	38.3	56.9	56.4	37.6	17.9	21.9	90.8
26	Portugal	37.9	59.1	56.0	37.8	22.4	17.6	83.3
27	Eslovaquia	36.5	52.8	56.7	34.0	17.7	21.1	86.7
28	Rumanía	33.7	61.6	38.4	28.2	17.4	20.7	84.4

En conclusión

La crisis económica y las políticas de recortes adoptadas en Europa han tenido y siguen teniendo un fuerte impacto social negativo que se ceba especialmente en la población femenina. Medidas como los recortes en ayudas sociales, la subida de los impuestos indirectos y el recorte del gasto público en servicios como la educación, la salud y el cuidado de menores y personas dependientes, están teniendo un fuerte impacto en términos de desigualdad y precarización social a la vez que incrementan la desigualdad de género y reducen las oportunidades de acceso a servicios y recursos.

La economía de los cuidados como eje sustentador de las sociedades recae en su práctica totalidad en las mujeres. Esta realidad ha de emerger en las políticas europeas para incluir una verdadera perspectiva de género en las mismas. Desde la perspectiva de género, se echan en falta políticas de la UE y de los Estados miembros dirigidos al desarrollo del capital humano a través de la promoción de servicios a las personas, educación infantil, cuidados a las personas dependientes, educación continua, formación y reciclaje profesional.

Es necesario que las políticas de empleo destinadas a favorecer la participación de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones sean diseñadas y ejecutadas con el objetivo claro de una incorporación a dicho mercado en condiciones de calidad de los puestos de trabajo, sostenibilidad, así como igualdad y no discriminación por razón de género a todos los niveles.

Por otra parte, conseguir la plena participación de la mujer en la sociedad pasa por que ésta pueda acceder a la educación en igualdad de condiciones, tener una mayor disponibilidad de tiempo y acceder a mayores cotas de poder y toma de decisiones en todos los ámbitos de representación que les compete.



3. LOS ENFOQUES TRADICIONALES DE INSERCIÓN Y SUS LIMITACIONES

3.1. POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA.

Ante esta situación, la UE se esfuerza en amortiguar la situación de crisis sobrevenida, agravada en los últimos años, fruto de un desequilibrio estructural que no se ha conseguido superar. Para entender la estrategia de intervención actual hemos de hacer un retroceso en el tiempo:

Los primeros movimientos europeos de preocupación por los aspectos sociales desde la perspectiva comunitaria vinieron a través del Tratado de Roma, de 1957, donde se creó el Fondo Social Europeo. La Unión Europea ya dispuso entonces un mecanismo para financiar de forma comunitaria los objetivos en materia de empleo, a través de la formación profesional y los programas de creación de empleo.

Más tarde, en 1986, con el Acta Única Europea se pretende la cohesión económica y social o equilibrio de las grandes diferencias de riqueza entre los países de la UE, para lo que se crean los Fondos Estructurales.

El Tratado de Maastricht, de 1992, es un momento importante para el empleo de Europa, se publica el Libro Blanco de Jacques Delors sobre crecimiento, competitividad y Empleo. En este libro se advierte la problemática del desempleo y la necesidad de impulsar políticas activas de empleo en Europa.

Inmediatamente después, a través del Consejo de Essen, se impulsa a todos los países a elaborar programas plurianuales de empleo, y a generar los Planes Nacionales de Acción para el Empleo en cada uno de los miembros de la Unión; en ellos se describirán las medidas adoptadas y se dará cuenta a la Comisión Europea de los objetivos alcanzados en materia de empleo.

Con el Tratado de Ámsterdam, de 1997, se consolida el desarrollo de una Estrategia Europea de Empleo (EEE), recogida enseguida y reconocida por las cuatro Directrices de la EEE en la cumbre de Luxemburgo: Empleabilidad, Espíritu Empresarial, Adaptabilidad e Igualdad de Oportunidades.

Pilares	Medidas
Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración. • Sustituir las medidas pasivas por medidas activas de empleo. • Fomentar un planteamiento de cooperación. • Facilitar la transición de la escuela a la vida laboral.
Espíritu de empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la creación y gestión de empresas. • Simplificar la burocracia para la creación de empresas. • Aprovechar las oportunidades de los nuevos yacimientos de empleo. • Adaptar el régimen fiscal para hacerlo más favorable al empleo.
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Modernizar la organización del trabajo. • Apoyar la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios generados por el avance tecnológico y la globalización. • Aumentar la cualificación profesional.
Igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Combatir la discriminación entre hombres y mujeres. • Conciliar vida laboral y vida familiar. • Facilitar la reincorporación al trabajo de la mujer. • Favorecer la inserción de los discapacitados en el trabajo.

Estos pilares fueron la base para que la política de empleo europea fuera el motor de progreso en el mercado laboral de occidente y para que mejorar la posición competitiva de Europa a nivel mundial. Así pues, ya en el siglo XXI, con la moneda europea simbolizando la economía de occidente, tiene lugar en el año 2000 la Cumbre de Lisboa, donde se asume el reto de conseguir el pleno empleo para el 2010. Desde ese momento tienen lugar diversos Consejos Europeos (Estocolmo 2001, Barcelona 2002, Bruselas 2003) con el objetivo de continuar reforzando la competitividad y el empleo en la UE.

La Comisión Europea planteó un nuevo reto de futuro del empleo el 14 de enero de 2003, para los 27 Estados integrantes, en el documento llamado El futuro de la Estrategia Europea de Empleo: una estrategia dirigida al pleno empleo y mejores empleos para todos.

Las Directrices de la Unión Europea, contempladas como los objetivos de trabajo hacia donde tienen que dirigirse los esfuerzos de la política de cada estado miembro, señalaron tres objetivos generales:

1. El pleno empleo.
2. La calidad y productividad del trabajo.
3. La cohesión e inclusión social.

Centrándonos en el tercer objetivo, el empleo se considera un medio clave para la inclusión social. Las políticas de empleo deben facilitar la participación en el empleo a través de las siguientes medidas:

- Promoviendo el acceso al empleo de calidad para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar.
- Luchando contra la discriminación en el mercado de trabajo.
- Evitando medidas o actuaciones de exclusión social en el mundo laboral.

Hemos comprobado que no sólo no se ha alcanzado ese reto, sino que Europa se ha visto envuelta en una gran crisis financiera que ha disparado el desempleo en algunos países, sobre todo los del sur de Europa.

Lo que aporta la estrategia 2020

La estrategia Europa 2020 trata de lograr un crecimiento integrador, que ponga el acento en la creación de empleo y la reducción de la pobreza, (además de crecimiento inteligente, a través de inversiones más eficaces en educación, investigación e innovación y crecimiento sostenible, gracias al impulso decidido a una economía baja en carbono).



Los objetivos de la UE en materia de crecimiento integrador son:

- Tasa de empleo del 75% para mujeres y hombres de 20 a 64 años antes de 2020 haciendo que trabaje más gente, sobre todo mujeres, jóvenes, personas mayores, con bajo nivel de cualificación e inmigrantes legales.

- Mejores resultados educativos, en particular:
 - reduciendo las tasas de abandono escolar por debajo del 10%
 - consiguiendo que al menos el 40% de las personas de 30 a 34 años de edad completen estudios de nivel terciario (o equivalente).
- Reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

¿Cómo impulsará la UE un crecimiento integrador? A través de dos iniciativas emblemáticas:

1. Agenda de nuevas cualificaciones y empleos,
2. Plataforma europea contra la pobreza,

La inversión y el desarrollo regionales también apoyan el crecimiento integrador contribuyendo a la reducción de las disparidades regionales y garantizando que los beneficios del crecimiento lleguen a todos los rincones de la UE.

Políticas activas de empleo

Todas estas directrices se reflejan en cada país en un conjunto de actuaciones (planes de empleo) que se puede clasificar en dos tipos de políticas según los objetivos a alcanzar: políticas activas y políticas pasivas.

Tipo de política	Objetivos
Pasiva	<ul style="list-style-type: none"> • Protección ante el desempleo. • Garantizar medios económicos a personas desempleadas.
Activa	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción en el mercado de trabajo. • Mantenimiento del empleo.

Las políticas pasivas son aquellas que buscan asegurar la protección del trabajador en situación de desempleo, sobre todo a nivel de recursos económicos. Abarca las prestaciones por desempleo, los subsidios, las rentas activas de inserción, también conocidas por RAI, otras medidas destinadas al fomento de jubilaciones anticipadas, etcétera. En definitiva, todas aquellas medidas protectoras que sustituyen la percepción de un salario cuando se está trabajando.

Las políticas activas son aquellas que van dirigidas a fomentar la inserción laboral de las personas desempleadas con medidas de participación activa y fomento de la contratación. Este tipo de medidas surgieron después de llevar a cabo las pasivas,

cuando la estrategia anterior por sí sola no era suficiente. Un claro ejemplo de este tipo de política son las medidas de fomento al empleo y la contratación indefinida de desempleados, las bonificaciones económicas que se conceden a las empresas por incorporar al mercado de trabajo a las mujeres, a personas con discapacidad, a los colectivos de exclusión social, a las víctimas de violencia de género, etcétera.

Por supuesto, aquí también hay que incluir los programas de formación y empleo, los servicios de orientación, la promoción del autoempleo y todas aquellas estrategias dirigidas a fomentar la empleabilidad de las personas en situación de desempleo.

Dos grandes medidas:

1. Las destinadas a una actuación directa que incida en el mercado de trabajo para aumentar el empleo o reducir el paro, tales como los incentivos económicos (bonificaciones, subvenciones, etc.) a la contratación
2. Las que van dirigidas a la mejora sustancial y cualitativa de los procesos de ajuste a corto y medio plazo entre la oferta y la demanda de trabajo, ya sea mediante la formación de los activos, el incentivo (o la supresión de obstáculos) a la movilidad geográfica de la mano de obra, la mejora de la intermediación entre los flujos de oferta y demanda en el mercado de trabajo, e incluso de una más fluida información de este mercado (que es, por ejemplo, uno de los esfuerzos de los observatorios públicos de empleo)

3.2. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

En el ámbito de las políticas activas, la sociedad civil ha tomado un protagonismo fundamental, interviniendo con programas específicos en pro de la mejora de la empleabilidad de la población. Destacamos al menos tres estrategias de inserción laboral, llevadas a cabo en Europa:

Tres grandes estrategias:

1. Las actuaciones encaminadas a la mejora de mecanismos de educación y formación a efectos de facilitar una base que les permita desempeñar una profesión y avanzar en la cualificación profesional.
2. Las que persiguen el desarrollo de un buen sistema de intermediación entre la oferta y la demanda a través de medidas de diversa naturaleza: orientación, itinerarios de inserción, entrenamiento habilidades y actitudes, etc.
3. Las que tienen directa conexión con la promoción del empleo. Experiencia laboral. Contratos practicas/aprendizaje, formación dual, autoempleo, etc.

Analicemos más en profundidad las características, potencialidades y limitaciones de cada una de ellas.

3.2.1. LAS ACTUACIONES ENCAMINADAS A LA MEJORA DE MECANISMOS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

La educación y la formación ocupacional tienen el efecto de facilitar a las personas una base de partida que les permita desempeñar una profesión y avanzar en la cualificación profesional. Desde los años sesenta, la formación ha sido parte de la estrategia europea para el empleo, una estrategia caracterizada por (Comisión Europea, 2000; Salvà, 2009):

- Una clara inversión en capital humano.
- Unas líneas directrices cuyo principal objetivo ha sido y es mejorar las oportunidades laborales de aquellos grupos que presentan dificultades significativas para acceder y permanecer en el mercado de trabajo.

- a. **competencias clave:** conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto. Son particularmente necesarias para la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo. Nos referimos a la adquisición de las siguientes competencias:
- comunicación en la lengua materna.
 - comunicación en lenguas extranjeras.
 - competencia matemática y las competencias básicas en ciencia y tecnología.
 - competencia digital.
 - Aprender a aprender.
 - competencias sociales y cívicas.
 - sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa.
 - conciencia y la expresión culturales.
- b. **Competencias específicas para la formación profesional:** conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes específicas para el desempeño de determinados puestos de trabajo.

En este sentido se han adoptado medidas que paulatinamente mejore la formación profesional con una apertura de vías:

- La ampliación de la formación profesional basándose en una mejor calidad de la educación en general.
- Una buena preparación laboral mediante una formación profesional adecuada que permita la adquisición de aprendizajes para el empleo.
- El apoyo a la formación permanente, a lo largo de toda la vida: "Toda política cuyo objetivo sea mejorar la capacidad de inserción laboral de los trabajadores (...) debe afrontar (...) cómo elaborar e implementar una estrategia que asegure el acceso a la formación durante toda la vida" (Comisión Europea, 2000, p. 2).
- El establecimiento de relaciones más estrechas y directas entre la formación para el trabajo y los sectores y/o agentes socioeconómicos.

Si bien tradicionalmente se ha contemplado la formación como la adquisición de competencias muy específicas, es decir únicamente con relación a perfiles profesionales concretos. Pero los cambios en los contextos sociolaborales han obligado la transformación de la organización tradicional del trabajo y en este nuevo marco laboral, se ha hecho necesario replantear el papel de las competencias y la forma de entenderlas.

El concepto de competencias, como conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes específicas para el desempeño de determinados puestos de trabajo, se

complementa con el de competencias básicas, competencias que resultan transversales a cualquier contexto laboral y transferible a múltiples situaciones y puestos de trabajo, adoptando este último término una importancia relevante.

La especificidad de formación de las personas adultas

En el ámbito de la capacitación profesional hemos de hacer mención a las características peculiares que conlleva la educación de personas adultas:



La definición que da la Unesco:

La expresión educación de personas adultas designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel y el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional, gracias a los cuales, las personas consideradas como adultas por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les da una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y la mujer y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente.

Características de la educación en personas adultas que las diferencian de la educación de personas jóvenes.

Desde la perspectiva de la andragogía son muchas las características que diferencian a los adultos de los jóvenes, pero entre las más importantes podemos destacar las siguientes:

- **La necesidad de saber.** Las personas adultas tienen necesidad y quieren saber por qué han de aprender una cosa antes de emprender un proceso de formación.
- **El autoconcepto de las personas adultas es distinto del adolescente.** Las personas adultas se consideran responsables de sus propias decisiones en la vida. Tienen, por lo tanto, una profunda necesidad psicológica de ser tratados por los otros como personas capaces de autodirigirse en la vida.
- **La compleja intervención de la experiencia en el aprendizaje de las personas adultas. Aprender de la experiencia.** Las personas adultas no solamente tienen

más experiencia de vida que los adolescentes, sino que tienen también una experiencia de vida diferente.

- **Aprender contra la experiencia o desaprender.** Hay que contraponer los conocimientos populares con el conocimiento científico de la realidad.
- **Aprender transformando la experiencia. Transformar** los conocimientos populares en conocimientos nuevos.
- **La voluntad de aprender.** Las personas adultas asimilan mejor los conocimientos, las competencias, los valores y las actitudes cuando éstas se presentan en un contexto de aplicación a **situaciones reales**.
- **La libertad de aprender.** Las personas adultas aprenden porque quieren, no por obligación y son mucho más sensibles a **motivaciones intrínsecas** que a motivaciones extrínsecas.
- **La orientación del aprendizaje.** Al contrario que menores y adolescentes, cuyo *aprendizaje está orientado en torno a un tema*, las personas adultas se orientan en torno a un problema o en torno a una tarea. Aprenden en situaciones complejas y para situaciones complejas que implican **interacción e interdisciplinaridad**.

¿Cuáles son las limitaciones en la praxis de esta estrategia para conseguir el objetivo de inserción deseado?

La formación ocupacional pierde su potencial cuando se desarrolla de forma mecánica, como transmisión de conocimientos y no está sistematizado el desarrollo de habilidades, actitudes y valores relacionados. Lamentablemente, la mayor parte de las acciones formativas se desarrollan con contenido y metodología estándar; no se ha tomado como punto de partida al alumnado para la conformación de grupo, la potencialidad de cada alumno, su objetivo e interés para realizar esta acción ocupa un segundo plano. En este sentido la transversalidad de género ha sido prácticamente inexistente en las acciones de formación de la última década.

Dos conclusiones:

1. La Formación Ocupacional no puede aplicarse de forma aislada sin tener como referencia las potencialidades, objetivos profesionales y vitales del alumnado.
2. La Formación Ocupacional debe responder al interés mayor del educando, a su profesionalización y conseguir su estabilidad en el mercado laboral y no a los objetivos del mercado laboral de baja cualificación.

3.2.2. LAS ACTUACIONES ENCAMINADAS AL AUMENTO DE LAS CAPACIDADES PERSONALES.

Son aquellas que pretenden incrementar la empleabilidad incidiendo en la adquisición de **HABILIDADES Y ACTITUDES PERSONALES** necesarias para favorecer la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral.

Durante los últimos 20 años, se ha dado una evolución en esta estrategia, que ha permitido ir considerando de forma holística al sujeto protagonista de su inserción.

La importancia de la orientación

El mundo en el que vivimos requiere cambio continuo, adaptación permanente a las exigencias tecnológicas, culturales y demandas sociales, y esta realidad necesita cada vez en mayor medida un apoyo de orientación académica y profesional que sirva de enlace entre las exigencias exteriores y las inquietudes y competencias personales.

La orientación académica o educativa es un servicio que se ofrece a aquellas personas que deseen llevar a cabo un itinerario formativo con el fin de alcanzar las competencias necesarias y requeridas por una titulación académica. Por su parte, *la orientación profesional* se centra más en las alternativas a las que puede optar una persona para desempeñar una determinada profesión, oficio u ocupación.

Funciones de un servicio de orientación:

Función de diagnóstico: se detecta cuál es la situación puntual de la persona, cuáles son sus necesidades, sus debilidades, qué es lo que necesita fortalecer para mejorar su empleabilidad, etcétera.

Función de información: la persona necesita conocer la situación actual del mercado de trabajo, cuáles son las nuevas demandas y requerimientos, también conocer otras alternativas de inserción que surgen a través de las tecnologías o bien por nuevas ocupaciones.

Función de autoconocimiento: se trata de testar ese desfase o vacío que existe entre lo que tiene la persona y lo que necesita para conseguir lo que quiere alcanzar. Conociendo las necesidades actuales, ¿qué es lo que tiene que mejorar para conseguir un empleo? Aquí entran en juego diversos aspectos: competencias profesionales y personales.

Función de diseño del itinerario: elaborar un “camino” o procedimiento en el que vaya alcanzando aquellas competencias que se han detectado que necesita mejorar para conseguir insertarse laboralmente, en función de los objetivos, ocupaciones o metas fijadas.

Función del plan de acción: compromiso, implicación y esfuerzo para comenzar el proyecto fijado o itinerario de inserción.

La intervención desde itinerarios de inserción que contemplan las especificidades individuales y colectivas

Los itinerarios de inserción son planes de acción individualizados donde los procesos de orientación adquieren especial relevancia e importancia.

Algunas características:

- Pone el acento en la responsabilidad de cada individuo de realizar acciones encadenadas de acercamiento al mercado laboral.
- Toma especial importancia el equilibrio entre objetivo profesional de cada individuo y la realidad económica, social, cultural y coyuntural del individuo en cuestión.
- Necesita de profesionales expertos/as que prestan ayuda (información, asesoramiento, orientación, herramientas de organización personal, etc.) a cada individuo.
- El plan de inserción en formato de itinerario puede contemplar acciones encadenadas de diagnóstico, información, formación (profesional), entrenamiento en habilidades, prácticas pre laborales, creación de la propia empresa, actividades de modificación de conducta, etc. en función de dos variables:
 - Objetivo de inserción
 - Diagnóstico inicial de fortalezas y debilidades

Hacia el empoderamiento personal:

Se define el proceso de empoderamiento aquel mediante el cual las personas asumimos y nos responsabilizamos de la guía y control de nuestro propio camino vital.

El movimiento de empoderamiento surgió debido a la necesidad de humanizar las políticas y los programas de desarrollo. Este es un término vacío si no está enfocado desde la persona y la responsabilidad sobre su vida y su contexto. El empoderamiento toma forma cuando la persona comprende que son únicas y que su vida les pertenece y a partir de este momento comienzan un camino de autoconocimiento, valoración personal, valoración de los demás y de unión con otros hacia un bien común. Es un concepto que nos habla de que no somos objetos pasivos, sino que capitaneamos lo que forma parte nuestra.

El poder procede de la autenticidad de la persona, para ello tiene que haber un fuerte sentido del yo y de la individualidad. No se puede alcanzar un poder real copiando a

otras personas. Tal vez sea esta la causa por la que las mujeres no hayamos conseguido alcanzar un poder real en la sociedad. Tal vez lo que nos falta es dejar de esconder nuestra femineidad para creer en ella, ponerla en valor y hacerla nuestra abanderada pues pertenece a nuestra esencia.

En el caso de las mujeres, implica tomar conciencia de cómo el género afecta en el día a día a la vida de las personas, a nuestra vida, limitando el desarrollo de nuestras potencialidades y dificultando la resolución de nuestros problemas y necesidades desde una perspectiva limitadora y limitante

Abarca tres dimensiones, (García-Prince, 2003)

- **Personal:** desarrollo del poder personal, la autoconfianza, autonomía, etc. tras tomar conciencia de desigualdades de género. CONMIGO
- **Interpersonal:** desarrollar la capacidad de influir o formar parte de las decisiones que afectan a la relación. RELACIONAL// LABORAL
- **Colectiva:** tras la concienciación de las discriminaciones que sufrimos las mujeres en distintos ámbitos, como grupo generamos estrategias para promover la igualdad. PROACTIVIDAD

Lo que aporta la inteligencia emocional

El éxito del concepto inteligencia emocional se lo debemos a Daniel Goleman² al publicar en 1995 el libro *Inteligencia Emocional* y que ha tenido seis millones de ejemplares vendidos en todo el mundo.



Diferencia entre cociente intelectual que hace referencia a las capacidades cognitivas de la persona (aptitud verbal, espacial, cálculo numérico, memoria, razonamiento, etc.) e inteligencia emocional que se refiere a la capacidad para identificar y reconocer los sentimientos propios y de los demás, a la gestión adecuada de las emociones (empatía, escucha, habilidad social, motivación, etc.)-

² **Daniel Goleman** es un psicólogo estadounidense, nacido en Stockton, California, el 7 de marzo de 1946. Adquirió fama mundial a partir de la publicación de su libro *Emotional Intelligence* (en español *Inteligencia emocional*) en 1995. Daniel Goleman posteriormente también escribió *Inteligencia social*, la segunda parte del libro *Inteligencia emocional*.

Este nuevo modelo de competencias defiende que, para tener éxito en el trabajo, no basta con tener un conocimiento del oficio o profesión y disponer de destreza físico-motora o ser capaz de realizar operaciones de cálculo con rapidez y habilidad, incluso tener una creatividad desorbitada, sino que además es necesario dominar aspectos de carácter emocional que nos ayude a sacar lo mejor de nuestras personas y relacionarnos con eficacia en el equipo de trabajo.

¿Cuáles son las limitaciones de esta estrategia para alcanzar el objetivo de inserción deseado?

Una visión simplificada de esta estrategia está generando ciertas orientaciones inadecuadas:

- Reducir la responsabilidad de la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral a las personas destinatarias. Obviando en este sentido el contexto económico, cultural, jurídico que favorece y obstaculiza este proceso y que en el caso de colectivos estigmatizados cobra especial relevancia.
- Realizar itinerarios a corto plazo, muy centrados en las actitudes demandadas por el mercado, la mayoría de las ocasiones de baja cualificación y obviando las potencialidades personales.
- La intervención individualizada con los sujetos permite la centralidad en la persona, si bien no debe negar la intervención grupal, el empoderamiento como colectivo de personas afectadas por la misma situación y la búsqueda de alternativas de forma conjunta.
- Cuando la intervención se ha dirigido a la adecuación de actitudes personales ha dejado en un segundo término el incremento de redes de empresas y personas empleadoras así como la capacidad de analizar el mercado laboral local en función de sus intereses y expectativas.
- El desarrollo de la creatividad, salir de la zona de confort y desarrollo de ideas innovadoras, especialmente para personas emprendedoras que en colectivo pueden desarrollar su propia iniciativa de autoempleo (individual o colectiva).
- Desarrollo de la capacidad de elección de cada sujeto atendiendo a las necesidades que como ser humano manifiesta, siguiendo la teoría de la elección de Glasser³ y aplicada al contexto que no ocupa, las necesidades son:

³ El psiquiatra estadounidense William Glasser (1925-2013) aplicó su "Teoría de la Elección" a la educación. Según esta teoría, el profesor es un

- Adquisición de recursos para la supervivencia (empleo, vivienda, atención sanitaria, etc...)
- Sentimiento de pertenencia a un grupo de referencia
- Capacitación para obtener los logros deseados
- Capacidad de elegir en función de los intereses de cada cual, tener diferentes opciones.
- Divertirse, sensación emocional positiva.

3.2.3. LAS ACTUACIONES DE PROMOCION DE EMPLEO DIRECTO.

En este apartado se han desarrollado múltiples fórmulas que han permitido fomentar la inserción desde el entorno laboral.

El entrenamiento en entorno de trabajo real. Formación dual, talleres laborales, contratos de formación, prácticas en empresas.

Hablamos de un proceso educativo en el que se combina una formación tradicional específica (Formación Profesional) con un aprendizaje laboral (prácticas empresariales). Este modelo de formación recibe el nombre de “Formación Dual” y favorece la inserción de personas en el mundo laboral debido a su mejor cualificación y preparación.

El fomento de las empresas de inserción. Las empresas de inserción se definen como estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional

La permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar/generar empleo por sí mismas.

3.2.3.1. Autoempleo y actitud emprendedora.

Centraremos nuestra atención en la creación de autoempleo, por ser uno de los ejes fundamentales del proyecto ARACNE.

“guía” para el alumno y no un “jefe”. El proceso formativo está direccionado a satisfacer las necesidades básicas de: supervivencia, pertenencia,

autoestima, disfrute y autonomía.

En la coyuntura actual de crisis económica, el emprendimiento se ofrece como una alternativa y solución a las grandes cifras de desempleo.

Desde la Comisión Europea es reconocida la estrategia del emprendimiento y el trabajo por cuenta propia como contribuidora de creación de puestos de trabajo, desarrollo de nuevas aptitudes y oferta a las personas desfavorecidas y sin empleo una oportunidad para participar plenamente en la economía y la sociedad.

El libro verde presentado por la Comisión en 2003 sobre el espíritu empresarial en Europa lo define como “la actitud y el proceso de crear una actividad económica combinando la asunción de riesgos, la creatividad y la innovación con una gestión sólida, en una organización nueva o en una ya existente” (Comisión Europea, 2003). Respecto al diagnóstico que se hace de la situación europea, es desfavorable frente a otras potencias económicas (Estados Unidos, en particular). Según la última encuesta que disponemos del Eurobarómetro sobre el emprendimiento (Comisión Europea, 2010), la mayoría de los ciudadanos de la UE prefieren ser empleados a trabajadores autónomos a diferencia de lo que ocurre en Estados Unidos.

Además, la mujer por tradición no ha estado vinculada al mundo de la empresa por diferentes motivos y aún, hoy en día, sigue encontrándose con barreras ideológicas o culturales en mayor o menor medida dependiendo del país en el que se encuentre.

Sobre esa base, se plantea el reto de fomentar la iniciativa empresarial. No obstante, un análisis más detallado de las soluciones propuestas nos sitúa ante medidas convencionales. Muchas de ellas tratan, simplemente, de facilitar la creación de empresas simplificando los trámites administrativos o reduciendo los costes del capital (facilitando el acceso a créditos, rebajando los impuestos, concediendo subvenciones) o del trabajo (bonificando las cuotas de la seguridad social o relajando la normativa que permite la contratación y el despido). Estas medidas han tenido una aplicación muy desigual en los diferentes estados miembro.

Impulso desde la estrategia 2020

La estrategia Europa 2020 reconoce la importancia capital del emprendimiento y el trabajo por cuenta propia para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y son varias las iniciativas emblemáticas que tratan ambos aspectos:

- [Agenda de nuevas cualificaciones y empleos](#)
- [Juventud en Movimiento: iniciativas sobre educación y empleo](#)
- [Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social](#).

En su apoyo al emprendimiento y el trabajo por cuenta propia, la Comisión Europea centra sus esfuerzos en:

- la creación de empresas por parte de personas sin empleo y procedentes de grupos desfavorecidos
- la sostenibilidad y la calidad del trabajo de las empresas de autónomos y microempresarios
- el apoyo a los personas emprendedoras sociales
y pretende:
 - aumentar el conocimiento sobre emprendimiento y trabajo por cuenta propia
 - sensibilizar, facilitar el aprendizaje mutuo y crear capacidad en los países y regiones de la UE
 - promover normas voluntarias y medidas de protección para el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia
 - apoyar económicamente el emprendimiento.

¿De qué hablamos cuando hablamos de emprendedor, emprendedora?

Está basado en el concepto francés entrepreneur, que también se escribe así en inglés, y que se utilizó para referirse a los aventureros como Colón que zarparon hacia el Nuevo Continente sin saber qué es lo que iban a encontrarse.

Una de las definiciones más completas del concepto es la que nos ofrece Varela (1998): “Persona capaz de percibir una oportunidad de producción o de servicio, y ante ella formula libre e independientemente una decisión de consecución y asignación de los recursos naturales, financieros, tecnológicos y humanos necesarios para poner en marcha el negocio, que además de crear valor adicional para la economía, genera trabajo para él y muchas veces para otros (...) en un proceso de liderazgo creativo donde invierte dinero, tiempo y conocimientos.”

¿Qué indicadores manejamos para medir el éxito en la puesta en marcha de un negocio?

EMPRENTIC ⁴ (informe que detalla los indicadores elegidos para captar las ideas de las jóvenes emprendedoras con respecto al mundo de la empresa, la igualdad de género y las TICs.)

El creciente interés por emprender como alternativa a los trabajos por cuenta ajena tradicionales permite la selección de multitud de indicadores. A continuación, se enumeran los indicadores seleccionados y las variables utilizadas para medir cada uno de ellos.



⁴ EMPRENTIC nace a partir de la convocatoria nacional al "Plan Avanza Ciudadanía Digital" y está dirigido a alumnas en sus últimos años de formación (ciclos formativos y bachillerato) con el propósito de ayudar y fomentar la incorporación de la mujer al mundo laboral y empresarial, aportando soluciones y herramientas basadas en la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC).

INDICADOR	DESCRIPCION	VARIABLES UTILIZADAS PARA MEDIR LOS INDICADORES
TIPOLOGÍA DE LOS NEGOCIOS	El tipo de proyecto permite conocer el grado de proximidad entre las ideas previas y el mercado actual.	<ul style="list-style-type: none"> • Sector de actividad del proyecto (Primario, Secundario o Terciario) • Ámbito de actividad del mismo (Local, regional, provincial, nacional, multinacional)
CAPACIDAD DE EMPRENDIMIENTO	La percepción que tienen acerca de las posibilidades reales de emprender. Analizaremos la distancia entre lo que piensan que necesitan y las aptitudes y actitudes necesarias en cualquier emprendedor/a	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades ante la creación de un negocio o empresa • Existencia de contactos que faciliten la creación del mismo o desarrollo de la idea • Importancia de una estrategia de marketing • Capacidad de “vender la idea” • Capacidad de previsión • Trabajo en equipo
TOMA DE RIESGOS:	La capacidad de asumir el mismo y de estar preparado ante posibles fracasos son cualidades que cualquier persona que emprende debe tener.	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión de recursos económicos propios para establecer la empresa • Interés por lo innovador o distinto. • Interés por afrontar nuevos retos. • Motivación ante los riesgos.
ANÁLISIS DEL ENTORNO	El mayor o menor éxito de las empresas y sobre todo empresas de nueva creación, no solo viene definido por lo atractivo de la idea de negocio, servicio o producto, o por la gestión de la misma; el entorno en el que la empresa debe competir y las coyunturas del momento son una parte importante a tener en cuenta, la capacidad de “saber ver” lo que nos rodea y como nos influye es otra de las cualidades importantes en cualquier emprendedor/a	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del plan de marketing previo a la decisión de arrancar una empresa. • Ideas sobre productos o servicios no comercializados. • Necesidades del mercado. • Capacidad para compartir ideas. • Conocimiento del mercado en el que se operará. • Análisis de la competencia.
EL FRACASO	El fracaso, lejos de ser el factor que desanime a los emprendedores/as, ha de ser utilizado como base de conocimiento útil para afrontar los nuevos retos con mayor posibilidad de éxito.	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia ante el fracaso • Adaptación a los cambios

Autoempleo colectivo.

El autoempleo colectivo, es una superación de la apuesta individual del emprendizaje, permite generar equipos de trabajo con capacidades complementarias, que van más allá del simple sumatorio de saberes, los equipos de trabajo tienen efecto multiplicador. Durante la crisis, el autoempleo colectivo ha presentado mayor resistencia y capacidad de transformación para hacerle frente.

La cooperativa de trabajo asociado.

Es una fórmula de autoempleo colectiva de reconocimiento internacional que agrupa con la cualidad de socios y socias a personas físicas que, mediante su trabajo en común, realizan cualquier actividad económica de producción de bienes o servicios para terceros. La relación de las personas socias trabajadoras con la cooperativa es de carácter societario.

En Europa, la cooperativa de trabajo ha sido a lo largo de los últimos 50 años un referente para generar empleo y crear riqueza en aquellos yacimientos por los que no apostaba el mercado convencional, especialmente a partir del libro blanco de Delors (1993). De igual manera ha permitido recuperar empresas en crisis, transformarlas y hacerlas rentables.

La innovación, la generación de sinergias empresariales, la dimensión social de la economía y la concepción democrática de la gestión de la empresa, son elementos intrínsecos a este tipo de empresas.

El empleo cooperativo, a partir de sus principios y valores, ha permitido la profesionalización de trabajadores y trabajadoras especialmente vulnerables en el mercado ordinario. Por ello las cooperativas sociales que permiten el trabajo con colectivos específicos y aquellas que integran a estos colectivos como **personas socias trabajadoras de la empresa** se está legislando en la mayoría de los países europeos.

¿Cuáles son las limitaciones de este modelo para alcanzar el objetivo de la inclusión deseada desde el autoempleo?

- Las prácticas subrayan la necesidad de adquirir habilidades empresariales y, en general, una actitud emprendedora.
- Aprender desde la experiencia de otras empresas asentadas en el mercado

- Establecer redes de confianza y profesionales que permitan la gestión, la producción, la creación de empleo, apertura a nuevos mercados e incrementar la satisfacción general.
- El autoempleo individual (emprendedor con múltiples capacidades) se ha sobredimensionado en detrimento del empleo colectivo, del que no se ha visualizado todo su potencial.
- En los casos de autoempleo colectivo es necesario generar incorporar al entrenamiento empresarial las habilidades para trabajar en equipo, generar y respetar consensos.

Desde CSCS, entidad con amplia experiencia en proyectos de autoempleo identifican las siguientes limitaciones específicas para las mujeres empresarias:

1. Marco legal y regulatorio: la propiedad a veces está vinculada a los hombres y no a las mujeres; el acceso a la financiación es también más fácil para el hombre, sobre todo en algunos países. Del mismo modo, también hay que tener en cuenta que a veces, aunque dirigido por una mujer, formalmente la PYME pertenece a un hombre
2. Las normas culturales y sociales: en las zonas más tradicionales de Europa por razones culturales y sociales no se anima a las mujeres a participar plenamente en la fuerza de trabajo ni que constituyan y dirijan empresas.
3. La falta de información y redes: en comparación con los dueños de negocios masculinos, las mujeres tienen menor acceso a la información (debido a las brechas tecnológicas o lagunas en red) y / o las finanzas
4. Educación: las mujeres tienen menos probabilidades de participar en la educación técnica y empresarial
5. Adversidad al riesgo: las mujeres en general son más adversas al riesgo por lo que los proyectos empresariales tienen menor incidencia económica y en mayor porcentaje son de economía de subsistencia.



4. IDENTIFICANDO PRÁCTICAS ACTUALES QUE COMBINEN FORMACIÓN OCUPACIONAL, EMPODERAMIENTO PERSONAL Y AUTOEMPLEO

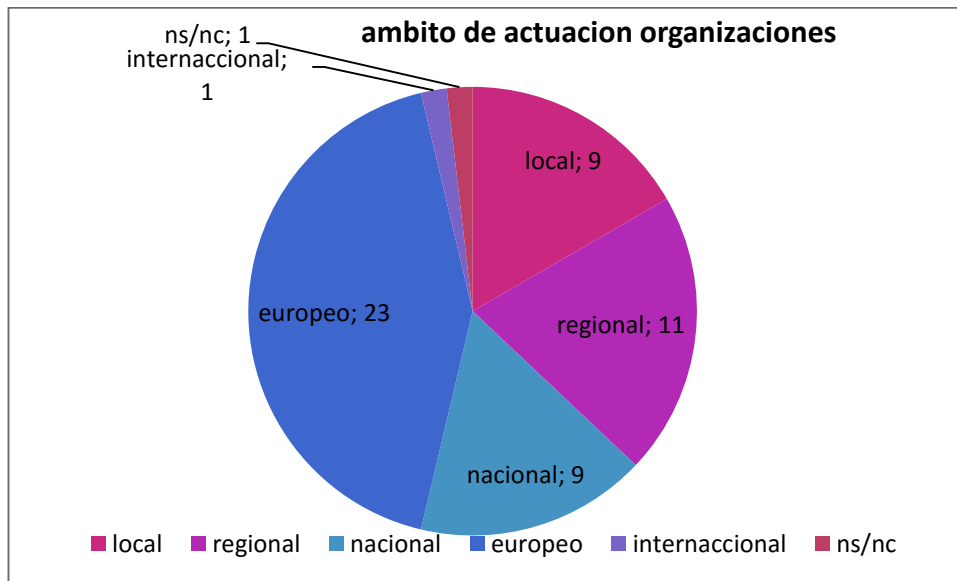
En este contexto, desde el proyecto *ARACNE: Training, Empowerment, Entrepreneurship*, hemos intentado rescatar las prácticas de inserción más exitosas llevadas a cabo por la sociedad civil y financiada con recursos públicos, en la mayoría de las ocasiones.

Las entidades socias del proyecto ~~han~~ hemos recopilado información sobre 52 prácticas de formación- inserción en España, Italia, Austria y Reino Unido, entre los cuales 8 han sido seleccionadas y analizadas con mayor profundidad.

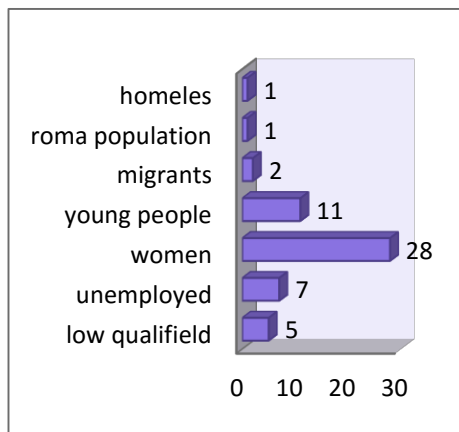
El objetivo ha sido analizar en qué medida se han implementado las diferentes estrategias que mencionamos a continuación:

- a. Capacitación, entendida como la adquisición de conocimientos técnicos y otros complementarios para el desarrollo de una o varias ocupaciones.
- b. Empoderamiento, entendida como el proceso mediante el cual una persona asume y se responsabiliza de su propio camino vital y profesional para lo que emprende acciones que permite desarrollar todo su potencial.
- c. Autoempleo, entendida como las estrategias utilizadas para la promoción, generación y desarrollo de la propia empresa, por una sola persona (autoempleo individual) o por un equipo de personas (autoempleo colectivo).

Una primera selección nos acerca a 52 experiencias de 55 organizaciones de distinto ámbito de actuación.



Todas ellas están especializadas en el ámbito de la inserción profesional por cuenta ajena o por cuenta propia.



Y centradas en los colectivos diana, más afectados por la crisis actual, como se puede ver en la gráfica precedente.

En relación a los colectivos atendidos, hemos seleccionado 28 experiencias cuyo principal objetivo era trabajar con mujeres, que además acumulan problemáticas del resto de colectivos (baja cualificación, desempleadas, jóvenes, subempleadas...

Para cada una de las gráficas de las prácticas analizadas puede acceder en el siguiente enlace.

<https://sway.com/pASMBMtZehxWslyc>

En impresión escrita podrá ver las gráficas en documento anexo al presente informe.

Selección de las mejores prácticas

Las mejores prácticas seleccionadas han sido analizadas con mayor profundidad y están resumidas en un documento de trabajo que puede ser consultado desde el siguiente enlace.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1MYMV5cgfPLCue9gZeXdFVU1vlvwGrDh0Hc1svBkY5ls/edit>

5. ANÁLISIS DE LAS MEJORES PRÁCTICAS

A partir de este análisis hemos identificado una serie de lecciones metodológicas que garantizan la calidad de los procesos llevados a cabo, pero también constatamos aspectos a mejorar para romper el círculo vicioso que lleva a las mismas personas del desempleo al trabajo precario y vuelta a empezar.

Por otra parte, la presión social, cultural y legal a las que tiene que hacer frente algunos colectivos específicos y particularmente las mujeres, para desarrollarse profesionalmente indica la necesidad de ampliar la intervención del ámbito personal, al comunitario y político.

Por ello hemos reflexionado sobre una serie de indicadores cuyo desarrollo nos parece imprescindible en el futuro modelo metodológico de ARACNE. Con el objetivo de que su aplicación permita a las participantes experimentar cambios significativos, adquiriendo una nueva percepción de sí mismas y de su rol en el ámbito profesional y con los recursos suficientes para afrontar las situaciones limitadoras del presente pero también las que puedan presentarse en el futuro. Las referencias utilizadas para la selección de elementos de éxito se basan en el estudio de las experiencias seleccionadas y la aplicación al aprendizaje de la TEORIA DE LA ELECCION de Willian Glasser⁵



Realizamos un primer análisis intuitivo de lecciones metodológicas, indicadores y preguntas abiertas

⁵ El psiquiatra estadounidense William Glasser (1925-2013) aplicó su “Teoría de la Elección” a la educación. Según esta teoría, el profesor es un

“guía” para el alumno y no un “jefe”. El proceso formativo está direccionado a satisfacer las necesidades básicas de: supervivencia, pertenencia,

autoestima, disfrute y autonomía.

1. Methodological lessons



2. Questions to be taken into account when implementing the new training model



Estos planteamientos han dado pie a un debate entre las tres organizaciones asociadas a ARACNE, primero a través de un documento abierto, en línea, y más tarde en una reunión presencial celebrada a principios de Julio 2015 en Viena.

Technical training	Empowerment	Self-employment
<p>First answers</p> <ul style="list-style-type: none"> Participants will have to play a new role / take on a new perception of their own role and life Training has to be validated / certified, it has to have legal value. ECVET (European Vocational Training Credit System) should be applicable Success stories should be used to support the learning processes Attracting / motivating beneficiaries by showcasing success stories and activities, by promoting initiatives Networks are basic to participants. Networks should be actively promoted as part of the process Due to the specificity of the project's target, practices in real situations may be difficult and/or inefficient. Therefore, simulated companies and business incubators shall be implemented as part of the learning environment Incubators should be a resource throughout the process / Spin-offs may also be useful in a second step The project target usually has low income levels, so the possibility of obtaining financial resources right from the beginning will be motivating Trainers need technical skills and they also have to act as social workers 	<p>First answers</p> <ul style="list-style-type: none"> Influence on the women's environment is seen as a key element to supporting their process of empowerment In some cases, the empowerment process is strong enough to modify the environment (e.g. divorce). Making the process visible through public events like presentations, exhibitions, fashion shows... Another resource for supporting personal empowerment when threatened by the environment is long-term professional mentoring Peer learning is also considered a powerful resource Successful stories are also pointed out as potential support to these processes 	<p>First answers</p> <ul style="list-style-type: none"> Financial support is deemed crucial from the beginning Micro-credit programmes should be explored and exploited. Resources are available. See for instance http://www.european-microfinance.org/ and http://www.european-microfinance.org/grey.php?pg=48 The process should last one year at least Based on assessment of individual skills, learning plans should be designed on an individual basis but planned to be implemented collectively (combining different roles and contributions) Need for models (success stories) The concept of self-employment has to be clarified. Self-employment is often perceived as an individual pathway but the project focuses on collective self-employment (cooperatives / social cooperatives / social economy / social enterprises...). Concepts and possibilities differ across countries Feedback with/from other experiences are to be ensured

Technical training	Empowerment	Self-employment
<p>First guidelines for an innovative training model (IO2)</p> <ul style="list-style-type: none"> Educational resources and tools which are easy to use both for trainers and for learners Identify success stories and active involvement of former participants in promoting the learning model The environment (the physical space) of the learning needs to enable practical learning Adoption of visual resources / videos, avoiding book-based training Competencies prioritised by the training programme: <ul style="list-style-type: none"> technical skills soft skills creative skills Training is based on "learning by doing" Need to ensure practical experience via <ul style="list-style-type: none"> Establishing synergies with existing businesses Ongoing business incubator 	<p>First guidelines for an innovative training model (IO2)</p> <ul style="list-style-type: none"> Developing soft skills Team-building activities for women to learn to work and cooperate together Inventory of life situations, needs, wishes of participants in order to be able to support and work with them Identify existing individual strengths and resources, in private life and at work Develop a personal training plan Peer learning and peer activities Didactic aspects (page 24) http://www.resilience-project.eu/fileadmin/documents/Guidelines_en_2014.pdf 	<p>First guidelines for an innovative training model (IO2)</p> <p>Meeting with representatives from the banking system active in:</p> <ul style="list-style-type: none"> Microcredit Ethical banking Crowdfunding <p>Developing a Business Plan, helping women to network and linked to the Social Economy sphere (example: cooperatives, associations) http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1084&langId=en</p> <p>Getting to know and establishing contacts/developing synergies with Business Networks active in Social Economy / Social Entrepreneurship:</p> <ul style="list-style-type: none"> green businesses sustainable businesses corporate social responsibility

LECCIONES METODOLÓGICAS

CAPACITACION PROFESIONAL. Esta estrategia incluye la adquisición de las denominadas **Competencias clave:** conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto: idioma, cultura general, conocimiento del espacio y los recursos, etc. **Competencias específicas para la formación profesional:** Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes específicas para el desempeño de determinados puestos de trabajo y **desarrollo de la inteligencia emocional y habilidades sociales.**

a. Elevada capacitación técnica y pedagógica del profesorado. La formación ocupacional está adaptada al nivel académico-profesional de las personas participantes, el profesorado además de transmitir conocimientos, se preocupa del estado emocional y de la mejora de actitudes de cada persona.

b. Visión holística del educando. La personalización de los aprendizajes y la socialización del alumnado forma parte importante de los procesos de capacitación. Podemos resumir diciendo que se trata de profesorado cercano que tiene una visión holística de cada educando.

c. Aprendizaje de los procedimientos profesionales. El aprendizaje está muy cercano a la producción (entornos reales, importancia de saber cómo proceder,...).

d. Aprendizaje autoguiado. Cada participante está implicado en su propio proceso formativo, participando en la programación y evaluación de su propio proceso.

e. Aprendizaje autodirigido. Se generan las condiciones necesarias para que el alumnado se convierta en profesorado de parte de la materia. Desarrollo de las potencialidades de enseñanza-aprendizaje

f. Diversificación profesional. Se ha facilitado la apertura, elección y formación de las mujeres en profesiones técnicas demandadas en el mercado laboral, pero desarrolladas mayoritariamente por hombres.

EMPODERAMIENTO. Entendido como el proceso mediante el cual asumimos y nos responsabilizamos de la guía y control de nuestro propio camino vital.

En el caso de las mujeres, implica tomar conciencia de cómo el género afecta en el día a día a la vida de las personas, a nuestra vida, limitando el desarrollo de nuestras potencialidades y dificultando la resolución de nuestros problemas y necesidades desde una perspectiva limitadora y limitante

a. La importancia de las competencias clave. La adquisición de recursos personales es imprescindible, aprendizaje del idioma en alumnado de lengua extranjera, habilidades sociales, acceso a recursos disponibles

b. Desarrollo de la creatividad. Apertura a nuevas ideas y experimentación en nuevos escenarios, comportamientos y/o estilos de pensamiento novedosos para dar respuesta a necesidades y aspiraciones vitales y profesionales.

c. Desarrollo colectivo de procesos de cambio personal y profesional. Se ha favorecido la acción conjunta de mujeres que están en la misma situación. Experimentar que hay otras

personas que están en una situación similar. El aprendizaje entre iguales también se considera un poderoso recurso.

d. Visibilización positiva de los procesos de empoderamiento. *Se ha generado procesos donde las mujeres pasan de la actividad económica privada y semi-oculta a la visibilización pública y profesional de sus ocupaciones en los ámbitos de actuación de las entidades promotoras de los proyectos (presentaciones, exposiciones, desfiles...).*

EMPREDIMIENTO Y AUTOEMPLEO. Está íntimamente ligada a la generación y desarrollo de la propia empresa, por una (autoempleo individual) o más personas (autoempleo colectivo).

a. Análisis previo a la puesta en marcha. La iniciativa ha tenido en cuenta la proximidad entre las ideas previas y el mercado actual; el análisis del entorno comercial y coyuntural percepción que tienen acerca de las posibilidades reales de emprender (actitudes y aptitudes necesarias); actitud ante el fracaso.

b. Adquisición de habilidades empresariales. Periodo de formación que permite a las nuevas personas empresarias aprender los diferentes aspectos relacionados con la ejecución de su nuevo negocio en un entorno “protegido” (evitar errores de arranque, mejorar el proyecto empresarial, generar redes de cooperación)

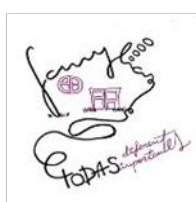
c. Mentoring empresarial. Aprendizaje de otro la experiencia de otras personas empresarias durante periodos de entre uno y tres años hasta que la empresa es sostenible en sí misma.

d. Apoyo financiero. Microcréditos, capital semilla, puesta a disposición de recursos ya existentes.

e. Empresas sociales. Generación de empresas con vocación de *inserción* de colectivos específicos y/o de promoción de *prácticas consumeristas* y/o de *gestión colectiva* de la propia empresa.

INDICADORES PARA UN MODELO INCLUSIVO FORMACION, EMPODERAMIENTO Y AUTOEMPLEO

Hemos identificado algunos INDICADORES DE ÉXITO que a nuestro juicio debería incorporar un modelo óptimo de aprendizaje inclusivo para la capacitación profesional, el empoderamiento y la promoción del autoempleo en mujeres.



Estos indicadores vendrían a superar, al menos en parte las problemáticas no resueltas en los actuales sistemas de formación y empleo, sin menoscabo de la réplica de aquellas prácticas metodológicas de éxito, ya indicadas en el apartado anterior.

Con carácter general, las participantes

1. ...han incrementado significativamente su red de recursos personales, sociales y profesionales (empresarias en el caso de recursos de autoempleo)
2. ...han tenido la oportunidad de experimentar su aprendizaje en un entorno productivo o incubadora de empresa.
3. ... han generado cambios positivos en los ámbitos personal, interpersonal y colectivo
4. ... han fomentado su actitud emprendedora para dar respuesta a sus necesidades y aspiraciones vitales y profesionales
5. ...han tenido la posibilidad real de capacitarse en profesiones técnicas
6. ... además de la intervención individual de incremento de competencias personales se ha planificado y evaluado intervención específica en el entorno para favorecer el desarrollo profesional de la mujer.

La capacitación

7. Las actividades formativas cursadas forma parte de la carrera profesional del sujeto en cuestión.

8. Se ha contemplado la generación de ingresos desde el inicio de la acción, para el alumnado que le sea imprescindible para mantenerse en el proceso formativo.

9. La formación ha sido validada / certificada por los organismos oficiales (estatales y europeos) competentes en la materia.

10. El proyecto formativo es sostenible a largo plazo, y garantiza la mejora continua, la tutorización y seguimiento del alumnado a largo plazo, si fuera necesario



El autoempleo

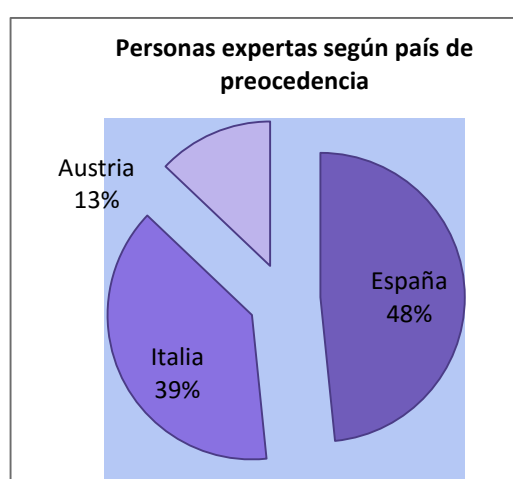
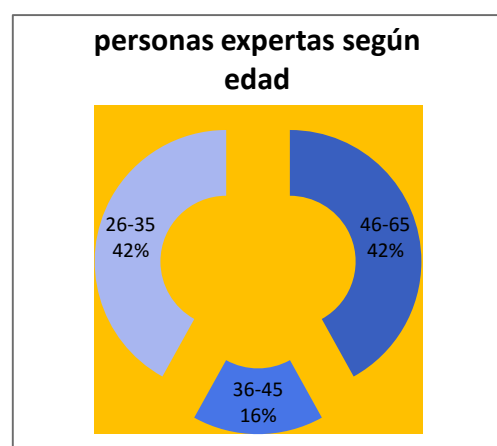
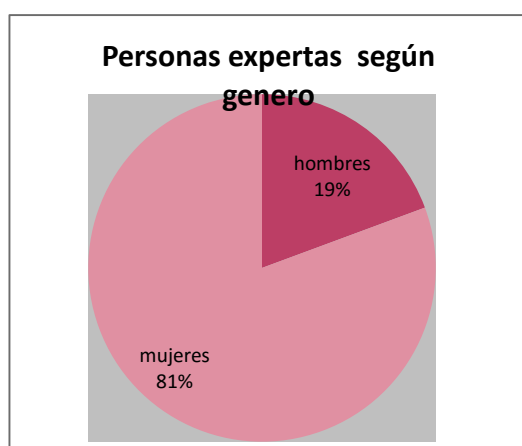
1. Se ha realizado prácticas suficientes para la adquisición de competencias empresariales y de gestión, mediante algún sistema de acompañamiento empresarial: mentoring, incubadoras de empresas, coaching empresarial, etc.
2. Se ha incrementado las actividades económicas emprendidas por mujeres y donde la titularidad está en manos de las mismas.
3. Se ha llevado a cabo acciones para superar las limitaciones legales en aquellos países y/o sectores económicos que vincula la propiedad al varón.
4. Se ha llevado acciones específicas para favorecer la capitalización de los proyectos de mujeres. Acceso a financiación, asunción del riesgo empresarial, toma de decisiones, superación de situaciones de estrés.
5. Se ha llevado a cabo formación específica para superar de la brecha tecnológica en las mujeres emprendedoras así como para la participación activa en redes virtuales de mujeres empresarias.



Posteriormente, mediante cuestionario, hemos preguntado a personas expertas de los tres países concernidos su opinión sobre aspectos metodológicos e indicadores de inserción exitosos básicos para construir un modelo de inserción laboral exitoso para las mujeres europeas.

Presentamos a continuación los resultados comentados de la opinión de las personas expertas participantes:

Se ha invitado a participar a 40 personas mediante la realización de un cuestionario que contenía preguntas abiertas y cerradas. Se han obtenido 31 respuestas válidas que han sido emitidas por un grupo de participantes mayoritariamente mujeres, repartidas por igual entre profesionales jóvenes de 26 a 35 años y profesionales veteranas de más de 45 años y que trabajan en entidades sociales y/o sindicales.

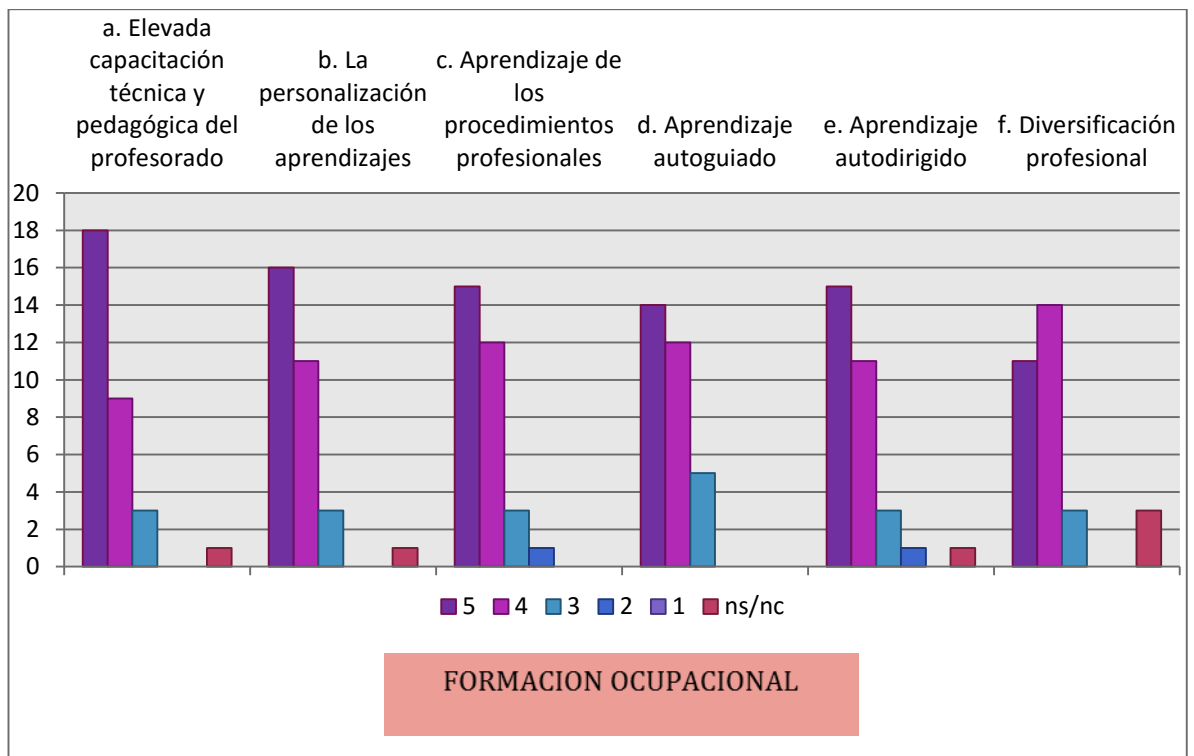


LAS LECCIONES METODOLÓGICAS:

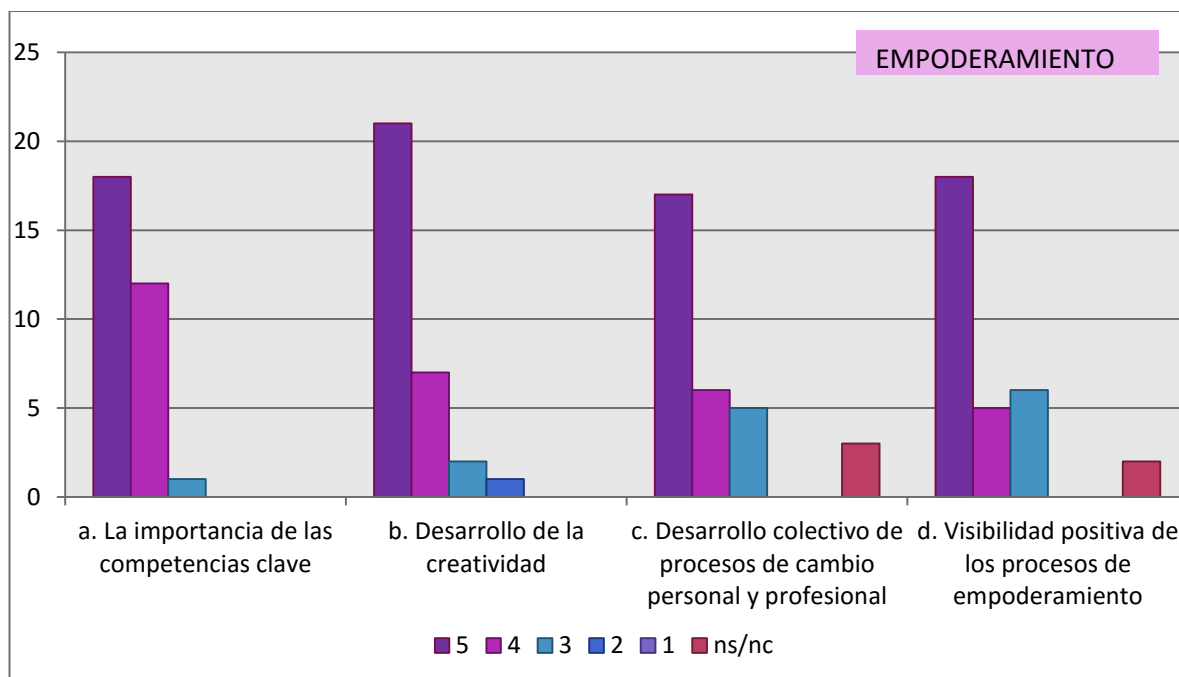
Preguntamos directamente por la importancia que daban a las claves metodológicas detectadas por el equipo ARACNE, como buenas prácticas en las experiencias analizadas y nos encontramos los siguientes resultados:



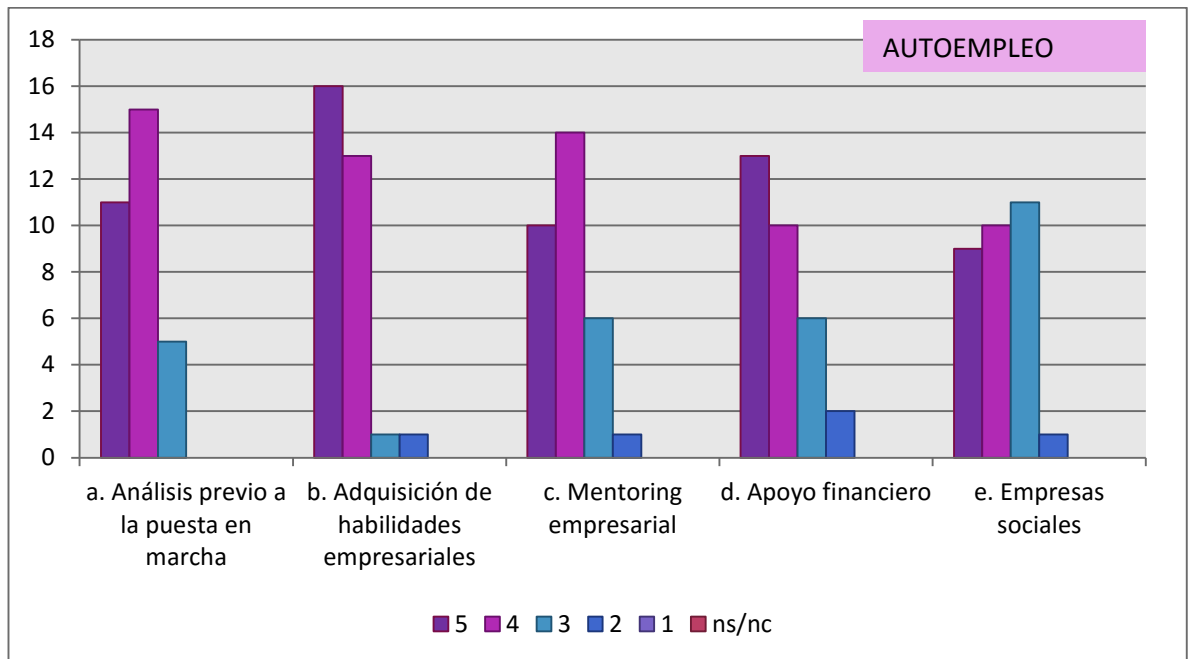
En el ámbito de la FORMACIÓN OCUPACIONAL, tal y como se puede apreciar en la gráfica se valora como muy importante el equipo docente, no solo en su labor técnica sino también pedagógica, por otra parte, al menos uno de cada dos participantes valora como muy positiva la enseñanza personalizada, la adquisición de procedimientos más allá de los conocimientos teóricos y generar contextos de enseñanza y aprendizaje donde el alumnado se convierta también en profesorado en parte de la materia.



En relación a las buenas prácticas metodológicas de EMPODERAMIENTO PERSONAL, todos los elementos señalados han sido muy valorados como muy importantes por una de cada dos de las personas preguntadas, resalta la importancia del DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD en estos procesos, siendo el elemento más valorado entre todos los indicadores metodológicos.



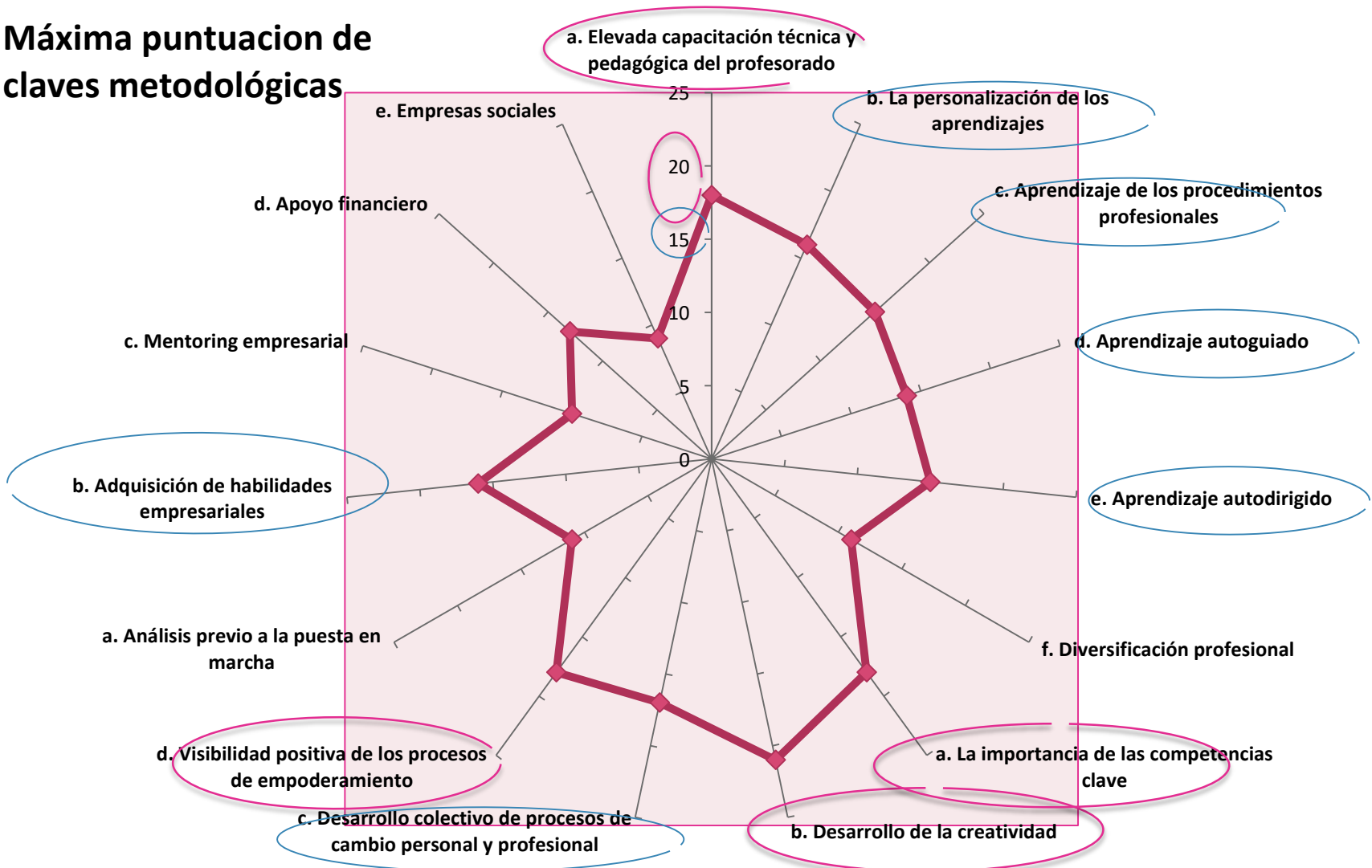
Los elementos de buenas prácticas metodológicas relacionadas con autoempleo son las que más dudas generan, en comparación con las otras dos variables analizadas, entre las personas expertas consultadas. La buena práctica metodológica que tiene más consenso, superando un 50 % de la puntuación máxima ha sido la adquisición de habilidades empresariales.

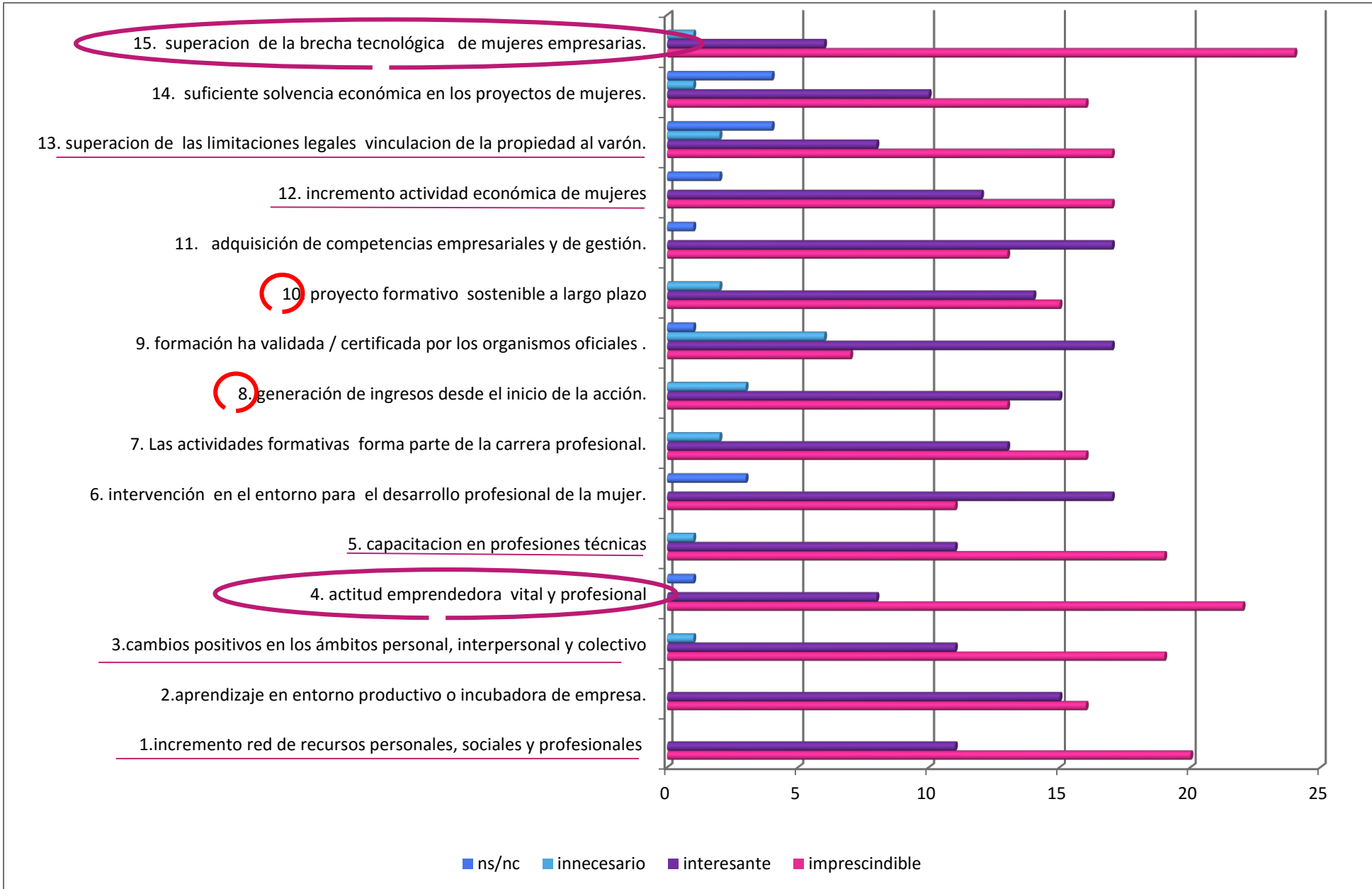


Si analizamos el conjunto de las claves metodológicas, a partir del el número de veces que han sido elegidas con su máxima puntuación, encontramos que son 4 las más seleccionadas:



Máxima puntuación de claves metodológicas

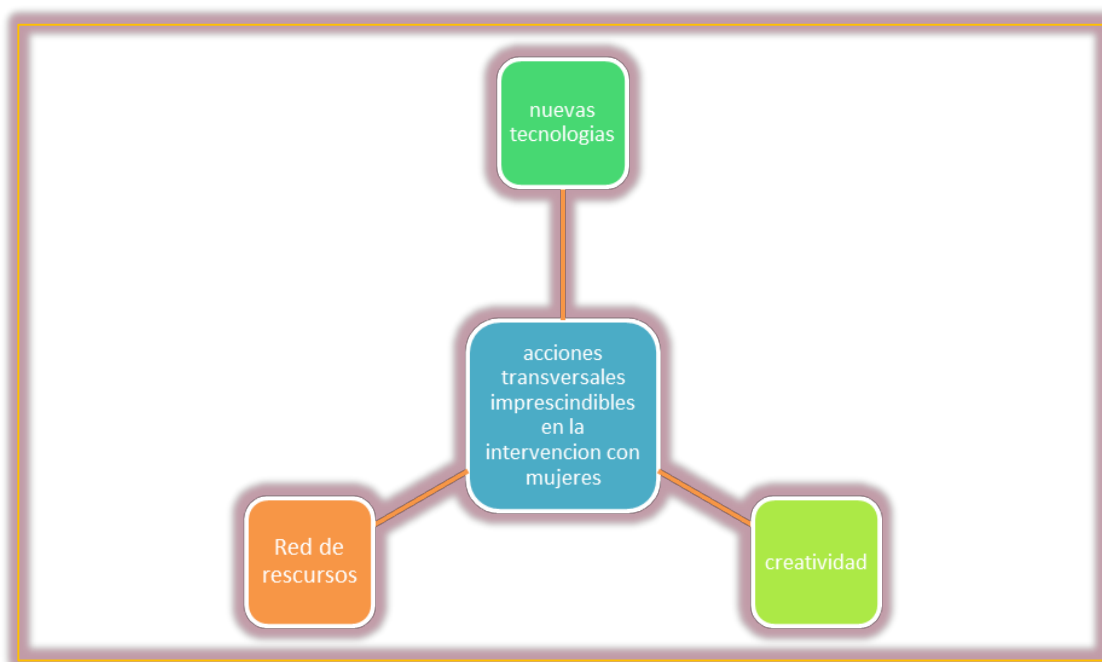




En general se reconoce que la mayoría de los indicadores mencionados son imprescindibles o importantes en el desarrollo de proyectos de inserción con mujeres. Si bien cabría destacar dos aspectos:

El amplio consenso en lo imprescindible de dos indicadores:

- Superación brecha tecnológica en las mujeres
- Desarrollo de la creatividad.
- Incremento de la red de recursos personales y profesionales,



Se trata de tres elementos que reitera los resultados anteriores de la importancia de salir del aislamiento, beneficiarse de los recursos existentes y desarrollar formas creativas de enfrentarse a las situaciones.

No llega al 50% las indicaciones de importante o imprescindible en otros dos indicadores:

- la generación de ingresos desde el inicio de la acción para el alumnado que le sea imprescindible para mantenerse en el proceso formativo.
- Asegurar la sostenibilidad del proyecto formativo y garantiza la mejora continua, la tutorización y seguimiento del alumnado a largo plazo, si fuera necesario.

6. DESAFÍOS FUTUROS

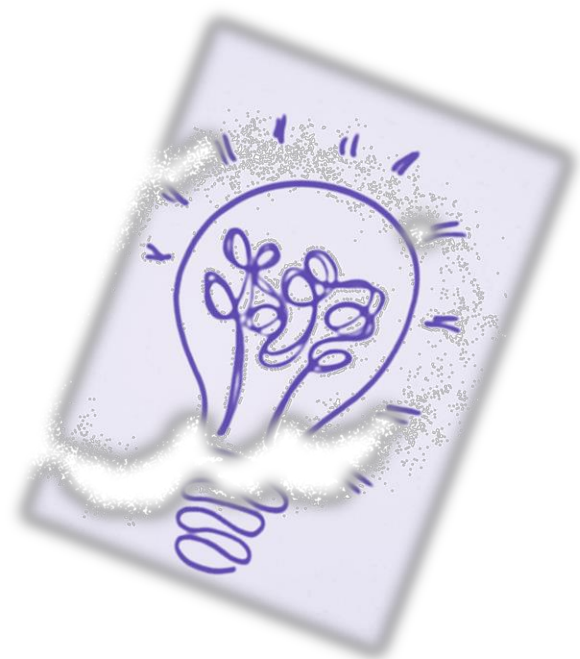
En la actualidad asistimos a una realidad cambiante, es difícil hacer una foto fija que refleje la sociedad seis meses más tarde. Los acontecimientos de índole política y económica en un mundo globalizado son de gran relevancia. Los conflictos bélicos, los procesos migratorios masivos, las crisis en grandes empresas, los cambios de gobernantes tienen efectos sobre las oportunidades y amenazas en el mercado laboral.

Si bien los datos económicos parecen apuntar un cambio de tendencia en Europa, la reversión de la pobreza y la desigualdad será más lenta. Esto nos obliga a diseñar un modelo de intervención en un contexto incierto.

En este contexto, ya se está percibiendo un cambio de tendencia en Europa. La necesidad de vivir con menos recursos económicos, haciendo frente a la inestabilidad ha hecho mella en la ciudadanía. La búsqueda de recursos para la supervivencia también nos hace más exigentes en la administración y la funcionalidad de las inversiones de tiempo disponible.

El resultado del presente informe apunta a un cambio de profundo calado en la intervención con colectivos específicos, poner en el centro a **la persona y sus circunstancias versus la centralidad en el recurso estándar; reforzar las redes que devuelva la identidad social de las personas versus el ensalzamiento del individualismo** que nos referencia a superhéroes con la misión imposible de mantenerse en el mercado laboral.

Y además, los resultados y las buenas prácticas analizadas apuntan a realizar una nueva mirada creativa a las **posibilidades de profesionalización de la ciudadanía**. Si el mercado laboral actual no permite salir de la rueda infinita que lleva del empleo precario al desempleo para volver al empleo precario, tendremos que reinventar el mercado laboral. Es una oportunidad para el autoempleo colectivo, para revitalizar la Economía social, la economía

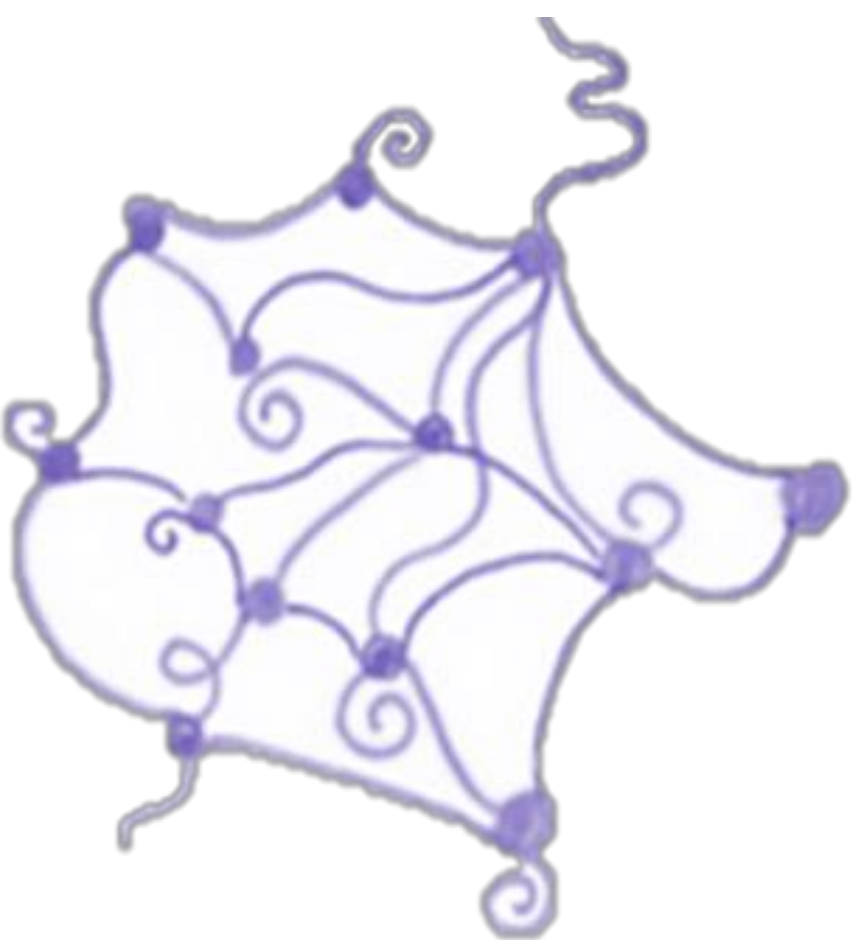


colaborativa, la generación de mercados sociales y para la ciudadanía y no para la especulación financiera.

En este contexto, las mujeres han de romper con las barreras que limitan su potencial profesional, apropiarse de su propio tiempo, generar sinergias con otras y otros, mirar de frente las oportunidades y decidirse a aprovecharlas.

Por ello, el principal desafío será dar el protagonismo a las propias mujeres destinatarias. Solo apropiándose de su realidad podrán transformarla, en este sentido tendrán que hacerse eco de las reflexiones que en este informe se reflejan. Será necesario contrastar con la opinión de una muestra representativa de mujeres participantes en los procesos de capacitación, empoderamiento y creación de empresas.

El camino recorrido, con el presente informe nos sitúa en las características de la realidad de partida y nos dibuja el horizonte a donde queremos llegar. El reto será formular las condiciones metodológicas que pueden garantizar el rescate, la puesta en valor y el aprovechamiento del inmenso potencial de toda una generación de mujeres que la Europa del Siglo XXI no puede permitirse desperdiciar.



Bibliografía

- Análisis de la situación del desempleo y subempleo en España, Austria e Italia. Proyecto Aracne. Erasmus + 2015/2015
- Selección de Buenas prácticas de capacitación, empoderamiento y autoempleo. Proyecto Aracne. Erasmus + 2015
- Análisis de las Políticas para la Igualdad de Género en la Unión Europea. Izaskun Zuazu Bermejo
- Comunicados de prensa UE. 3 de febrero 2015 y 30 de Junio 2014
- Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España.
- Empoderamiento y liderazgo personal desde un abordaje de género emocionalmente inteligente como estrategias de autocuidado y optimización profesional. VICENTA RODRIGUEZ MARTIN. JORNADA FORMATIVA CUIDARNOS PARA CUIDAR: AUTOLIDERAZGO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS EQUIPOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN VIOLENCIA DE GÉNERO. Madrid, 30 de enero de 2014.
- The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report
- Empreptic. Identificación de indicadores (/01/03/2012)
- Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía. 8 de Marzo 2014. UGT.
- «La Inserción Laboral De Los Jóvenes En Europa» María Ángeles Davia Rodríguez Consejo Económico y Social Madrid, 2004
- Metodologías y servicios de inserción laboral desde un enfoque de género. - Fundación Mujeres
- ESTRATEGIAS EDUCATIVAS Y FORMATIVAS PARA LA INSERCIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVA Cristina Girardo – María de Ibarrola – Claudia Jacinto – Prudencio Mochi (coordinadores)
- Fundamentos De La Educación De Personas Adultas Módulo 3: (Fundamentos Pedagógicos) Ministerio De Educación Secretaría De Estado De Educación Y Formación Profesional Dirección General De Formación Profesional Instituto De Tecnologías Educativas-
- Guía Metodológica de la Inserción Laboral de las personas en situación de vulnerabilidad. María José Jiménez. EAPN España.
- Las Políticas De Inserción En La Unión Europea: Una Comparación Francia-Reino Unido-España . Idoia Martín Aranaga .

Unidades de empleo para Mujeres. : Instituto Andaluz de la Mujer . Elaborado por: ERGA, Formación, Empleo y Género, S. L. Contenidos: Ángeles González González, M^a José Mallorca Donaire, Diego Sánchez Murube, Erica Bredy y Elisa Fernandez Delgado

aracine