

MESAS TÉCNICAS PARA PROFESIONALES 2024

**ORIENTACIÓN LABORAL
CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO**



DESIGUALDAD Y EMPLEO

El origen de las desigualdades que existen entre las mujeres y los hombres.

- **El sexo:** Está referido a las **diferencias biológicas** que existen entre los hombres y las mujeres. **Permanece a lo largo del tiempo y existe de forma idéntica** no sólo en **todas las sociedades** humanas sino en muchas de las especies animales. Se trata de una referencia universal.
- **El Género:** Está referido **a la diferencia de roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en una sociedad dada, en un momento dado.** Es la construcción social que se hace de lo masculino y lo femenino y que determina todas las relaciones humanas, en todas las sociedades y culturas. El género **es variable en el tiempo y el espacio**, afecta y determina el comportamiento de las personas a través de la definición de un reparto de roles entre mujeres y hombres que pasan a desempeñar papeles y a tener responsabilidades sociales diferentes. **Como consecuencia de este reparto de roles, aparecen los estereotipos, que no son otra cosa que ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres y los hombres pueden o no hacer en función de los roles sociales al uso en cada momento.**

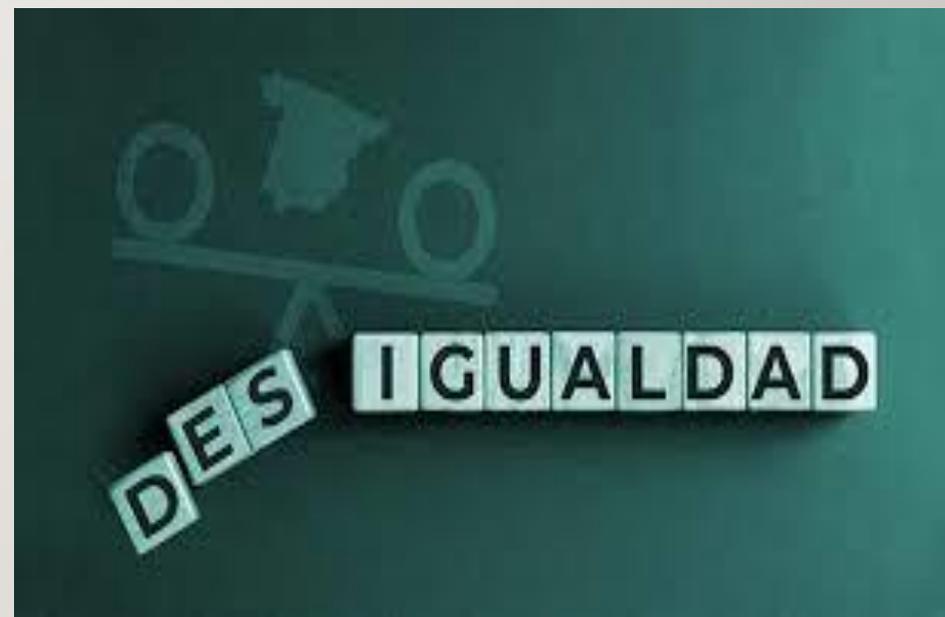
DESIGUALDAD Y EMPLEO

Las relaciones de género

Como consecuencia de la diferente posición social que la construcción del género atribuye a mujeres y hombres, se produce una **desigual**

distribución del poder en un contexto dado.

Por lo tanto, las **relaciones entre mujeres y hombres se desarrollan en el marco de ese reparto de poder y subordinación y están desequilibradas; aparece de esta forma el fenómeno de la discriminación por razón de sexo.**



¿QUÉ DESIGUALDADES EXISTEN EN EL MERCADO LABORAL?



12 DATOS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN ESPAÑA

- ✓ **Las mujeres son las que más trabajan a tiempo parcial.** Se basa en la necesidad de conciliación de las actividades domésticas y responsabilidades familiares, que todavía se siguen considerando tarea de las mujeres.
- ✓ **Las mujeres trabajan menos horas que los hombres en el ámbito de empleo formal.** En realidad, gastan más horas en tareas que no son de ocio. Así, las labores del hogar también cuentan cómo horas de trabajo, aunque no sean pagadas. En este sentido, las mujeres realizan muchas más horas de trabajo que los hombres, aunque no se las paguen.
- ✓ **El acoso en el trabajo, una realidad más visible para las mujeres**
- ✓ **Las mujeres están a la cabeza de desempleo en España**
- ✓ **Desempeñan ocupaciones relacionadas con los roles de género.** La mayoría de empleadas domésticas a nivel mundial son mujeres. La [Organización Internacional del Trabajo](#) señala que ellas ocupan más del 80% de estos puestos.

12 DATOS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN ESPAÑA

✓ **Las mujeres ganan menos.**

En 2021, el salario anual más frecuente en las mujeres (14.481,6 euros) representa el 74,3% del salario más frecuente en los hombres (19.487,6 euros). En el salario mediano y en el salario medio bruto este porcentaje es del 81,6%.

✓ **Más mujeres reciben el salario mínimo**

Según datos del [Instituto Nacional de Estadística](#), el 15,2% de las mujeres ingresa solamente **el salario mínimo** o incluso cifras menores, mientras que solo un 5,6% de los hombres se encuentra en esta situación.

✓ **Mujeres más pobres:** Las mujeres están a la cabeza en casos de pobreza, siendo 6 de cada 10 de las personas más pobres a nivel mundial, mujeres.

✓ **Mujeres más vulnerables:** de trabajos más precarios o peor remunerados, que mayormente realizan mujeres, conllevan a una mayor vulnerabilidad del colectivo femenino y por consiguiente una situación de pobreza o exclusión social.

✓ **Más mujeres dejan de trabajar tras el nacimiento de los hijos e hijas.**



FALTA DE EMPLEO



EXCLUSIÓN SOCIAL

-
- LAS MUJERES SON HOY EN DÍA PROTAGONISTAS DE UNA ALTA TASA DE PARO.
 - EXIGENCIA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO//POLÍTICAS DE ACTUACIÓN.
 - POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO DESARROLLO ECONÓMICO

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES APLICADA AL EMPLEO



SUPONE CONSEGUIR PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.

La paulatina incorporación de la mujer al mercado de trabajo, con un incremento notable en los años setenta, ha supuesto una de las transformaciones sociales más importantes experimentadas por nuestro país en los últimos tiempos.

El final del siglo XX ha estado marcado por una progresión alcista de la presencia de la mujer en el mercado laboral, de tal modo que, en el periodo que va de 1993 a 2003, la actividad femenina aumenta siete puntos, frente a un solo punto de crecimiento de la actividad masculina.

Sin embargo, este mayor acceso al mercado laboral no siempre ha supuesto una mejor situación socioeconómica para las mujeres sino que, muy al contrario, en algunos casos ha venido acompañado de unas condiciones de trabajo abusivas y, sin duda, más precarias que las de sus compañeros de plantilla.

LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Según la ONU, *“la perspectiva de género es una forma de ver o analizar el impacto del género, en las oportunidades, roles e interacciones sociales en las personas.”*

La incorporación de la perspectiva de género en el **ámbito laboral** supone la inclusión de un punto de vista en el que se analiza el entorno, y más concretamente, las relaciones de igualdad entre hombres y mujeres dentro de las relaciones laborales, las oportunidades y la no discriminación de las mujeres por razón de su sexo

LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

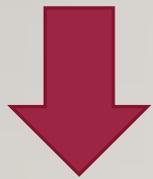
La **perspectiva de género** se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten **identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres**, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las **acciones que deben emprenderse** para actuar sobre los factores de género y **crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género**.

Es la herramienta básica para desentrañar la **carga de género**, entendiendo por tal el conjunto de estereotipos que inciden en la definición de una realidad concreta, que condiciona el lugar que ocupan los hombres y las mujeres y ayuda a **reinterpretar** cada una de las situaciones analizadas, considerando las relaciones de género, pero sin utilizar ni caer en los estereotipos sexistas existentes.



LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Visibiliza la desigual situación y posición de las mujeres respecto a los hombres en cada uno de los ámbitos y esferas de la vida.



Considerar la posición de partida en la que se encuentran tanto los hombres y como las mujeres.



Analizar las necesidades prácticas y las obligaciones relacionadas con la vida cotidiana y la posición social de mujeres y hombres que pudieran dificultar el acceso y el aprovechamiento de la línea de intervención que se propone.



Conocer e incorporar los intereses estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades, especialmente aquellos que pueden contribuir a la mejora de la posición social de las mujeres y a la construcción de una sociedad más igualitaria.

LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Qué las empresas pongan el foco en las personas, que fomente la gestión del talento y que se apueste por la incorporación de perspectiva de género ,supone:

- enriquecer a los equipos y a la propia empresa.
- la incorporación de distintos estilos de liderazgo, competencias y una reorganización de las prioridades.
- introducir cambios en la organización y tenerse que plantear la gestión del talento desde la diversidad, aprovechando muy especialmente el talento de las mujeres

LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es importante incluir los siguientes objetivos en el plan de la organización:

- Desarrollar y dar a conocer, entre el personal, el plan de igualdad de la organización.
- Utilizar un lenguaje no sexistas e inclusivo en las publicaciones de la organización.
- Atender y solucionar cualquier conflicto derivado de las desigualdades entre sexos.
- Fomentar políticas que ayuden a alcanzar un clima laboral integrador



LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Desarrollar modelos de trabajo que permitan la conciliación personal, laboral y familiar de las y los trabajadores.
- Incorporar medidas de acción positiva que aseguren la igualdad de condiciones en los distintos puestos de trabajo.
- Analizar las barreras de género existentes y los enfoques tradicionales que pueden aparecer en el diseño de los puestos de trabajo para aplicar medidas inclusivas.
- Eliminar cualquier forma de discriminación en los procesos de selección de personal.

DATOS

[Sistema de Indicadores de Género en la ciudad de Madrid - Ayuntamiento de Madrid](#)

INFOGRAFÍA EMPLEO Y GÉNERO

https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/IgualdadDeOportunidades/Publicaciones/Publicaciones2020/SIGEN/ficheros/INFOGRAFIAS/03_Infografia_Empleo_activ_economica.pdf

ANÁLISIS DEL EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**DIFICULTADES DE
ACCESO AL EMPLEO
Y MANTENIMIENTO
DEL MISMO**



¿CUÁLES? ¿QUÉ NOS
ENCONTRAMOS?

<https://www.youtube.com/watch?v=l0oqwbdFOmg>

ANÁLISIS DEL EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

LOS CUIDADOS

AUTOESTIMA

TIEMPOS/DISPONIBILIDAD

MATERNIDAD

TECHO DE CRISTAL

SUELO PEGAJOSO

VIOLENCIA DE GÉNERO

MALESTARES DE GÉNERO

CARGAS FAMILIARES

ANÁLISIS DEL EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CONCILIACIÓN

CARGA MENTAL

CORRESPONSABILIDAD

BRECHA SALARIAL

VIOLENCIA SEXUAL ACOSO LABORAL

NO ACCESO A LOS RECURSOS

BRECHA DIGITAL

EJEMPLOS

- **BRECHA SALARIAL:** En **España** la **brecha salarial** entre hombres y mujeres se sitúa en el 24%, según el último informe publicado por el sindicato Comisiones Obreras. De media, los hombres cobran de media unos 5.252 euros más que las mujeres: 26.934 euros que gana el sector masculino, frente a los 21.682 euros de las mujeres

https://www.youtube.com/watch?v=ycAe_jXnbPE

- **VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:** La violencia sexual se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación de jerarquía. Consiste en un acto o una omisión dónde el abuso de poder daña la autoestima, salud, integridad, libertad, seguridad, impide su desarrollo.

<https://www.youtube.com/watch?v=7ijvc9mdIAA>

¿TODO ÉSTO INCIDE EN LAS MUJERES?



¡SÍ, Y MUCHO!

AUTOESTIMA

EN EL AUTOCONCEPTO

PARTICIPACIÓN

LIDERAZGO

GESTIÓN EMOCIONAL

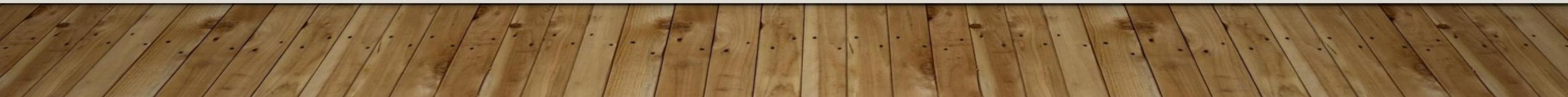
EN SU DESARROLLO
PROFESIONAL Y
PERSONAL

TOMA DE DECISIÓN

SEGURIDAD EN SÍ
MISMAS

EN SU LIBERTAD COMO
INDIVIDUA

INDEPENDENCIA
ECONÓMICA, SOCIAL



¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?



**¿CÓMO HACEMOS NUESTRA
ORIENTACIÓN LABORAL?**

**¿COMO TENER EN CUENTA
LA PERSPECTIVA?**

REFLEXIÓN CONJUNTA. CASOS PRÁCTICOS QUE VEAMOS

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

EJM:

1. Mujer de 50 años de origen Peruano, que lleva en España 20 años, dedicada toda su experiencia laboral a la limpieza en casas privadas, algunas con contrato otras sin contrato. Ha tenido experiencias de todo tipo. Actualmente se queda sin trabajo y está buscando.
2. Mujer de 45 años que se acaba de divorciar de su pareja con el que tiene un niño de 10 y una niña de 15. Tiene formación como trabajadora social y experiencia de 6 años, cuando nace su primera hija se dedica al cuidado de la misma y después de su hijo. Actualmente busca trabajo.
3. Mujer de 25 años que refiere tener mucha ansiedad y no poder enfrentarse a entrevistas de trabajo. Ha estudiado márketing.

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS



DIAGNÓSTICO EMPLEABILIDAD

Aspectos actitudinales:

Cómo nos situamos ante el entorno, cómo nos percibimos, nuestros intereses, motivaciones y expectativas, relacionados con el empleo. Aquí se valora la centralidad del empleo en los proyectos de vida, la motivación hacia el mismo y hacia la búsqueda, el valor que se le concede, autoconcepto, autoconfianza y autoestima, la disponibilidad subjetiva, intereses respecto a las condiciones laborales, predisposición hacia el aprendizaje, etc.

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS



DIAGNÓSTICO EMPLEABILIDAD

Aspectos competenciales:

Se exploran competencias básicas (verbal, numérica, manual, creativa), transversales (conjunto de habilidades, actitudes y capacidades transversales a distintos ámbitos profesionales: trabajar en equipo, saber planificar, habilidad para negociar, iniciativa, comunicación, etc.) y profesionales (conjunto de conocimientos teóricos o prácticos necesarios para el ejercicio de una ocupación concreta, derivadas de la formación, la experiencia profesional o del currículum oculto –aprendizajes incorporados por otras vías que no han sido ni la formación, ni la experiencia profesional, sino en el ámbito doméstico, relacional, activismo, social, etc.).

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS



DIAGNÓSTICO EMPLEABILIDAD

Aspectos laborales:

Conocimiento de las características del mercado laboral, de los canales de acceso al empleo y de las técnicas de búsqueda de empleo (incluidas las herramientas).

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS



DIAGNÓSTICO EMPLEABILIDAD

Aspectos de la salud (biopsicosocial)

Que afectan especialmente a las mujeres y son puntos débiles a la hora de indagar en la realidad de la demandante de empleo. Incluida la violencia de género.

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

DESIGUALDADES de género IDENTIFICADAS: Los puntos débiles	Dónde incidir desde la perspectiva de género. Hacia los INTERESES ESTRATÉGICOS
ASPECTOS ACTITUDINALES	
<ul style="list-style-type: none">• El empleo no ocupa un lugar prioritario o central en su proyecto vital (concepto de empleo como complementario u opcional) por diferentes motivos: aprendizaje de roles y estereotipos sobre la complementariedad de la opción empleo en el caso de las mujeres; asunción de responsabilidades familiares y domésticas; etc.• Escaso auto reconocimiento de sus capacidades. La escasa valoración social e invisibilización de los aprendizajes realizados en el ámbito reproductivo hace que no se puedan reconocer las capacidades desarrolladas y "traducirlas" o extrapolarlas al mundo del trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Indagar sobre sus intereses y motivaciones y la posición real que ocupa el trabajo y el empleo (diferenciar conceptos) en sus prioridades.• Valorización del currículo oculto.• Indagar sobre sus capacidades en todos los ámbitos (qué le gusta hacer y se le da bien) y elaborar un inventario de sus saberes que orienten hacia algunos intereses laborales.• Elaborar un inventario de esos saberes y "traducir" esos saberes en competencias reconocidas por el mercado laboral.

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

- Baja autoestima. Las mujeres han aprendido a olvidarse de sí mismas para cuidar de otras personas lo que supone un riesgo para su salud. Las condiciones estructurales de desigualdad de género están relacionadas directamente con el impacto negativo en la autoestima. Relacionado con el ámbito laboral, la baja autoestima se refleja en la escasa valoración y promoción que hacen de su experiencia y capacidades.
- "Síndrome" de la impostora o de la intrusa (estar en un lugar que no le corresponde). Creencia en su incapacidad para desempeñar un empleo.
- Sentimiento de culpa por no cumplir los roles establecidos por la sociedad al estar buscando trabajo o trabajando, al disponer de su tiempo y espacio para formarse.
- Ansiedad por tener que demostrar el doble (objetivo y subjetivo) que conlleva alta autoexigencia y perfeccionismo ("síndrome" de *superwoman*).
- Creencia de que en determinados trabajos no contratan a mujeres y/o rechazo a las profesiones masculinizadas por miedo (subjetivo y objetivo) al acoso sexual.

- Desmontar creencias limitantes sobre estereotipos de género; y "desnaturalizar la jerarquía masculina" en un doble sentido: lo "masculino" no es lo único, no es lo neutro, no es el patrón; y, en segundo lugar, no es mejor o está por encima de lo "femenino".
- Valoración del mercado laboral feminizado y de las aportaciones de las mujeres a la economía (conceptos trabajo/empleo).
- Sensibilización para la toma de conciencia: "lo que me pasa no sólo me pasa a mí"; "las mujeres no estamos "al borde de un ataque de nervios" porque sí", etc.
- Talleres de autoestima y género. Es importante simultanear el proceso de autodiagnóstico con talleres de autoestima. Pero tienen que contemplar la perspectiva de género relacionando cómo nos sentimos ahora con cómo nos educaron para ser unas "buenas chicas".
- Mayor valoración de las decisiones personales y de su importancia en cuanto que repercuten en otras mujeres ("por mí y por todas mis compañeras"): visibilizar el empoderamiento colectivo.

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

ASPECTOS COMPETENCIALES	
<ul style="list-style-type: none">Falta de capacidad de aprendizaje (miedo y reticencia a retomar o iniciar cualquier tipo de formación). Conocimientos y experiencia laboral previa están obsoletos, no son suficientes o carecen de ellos. Falta de formación continua y de especialización (por falta de tiempo): falta de expectativas y de promociones.	<ul style="list-style-type: none">Recorrido por el currículum de la usuaria desgranando los aprendizajes formales tanto derivados de la formación como de la experiencia profesional.Recorrido por el currículum oculto para subrayar los aprendizajes informales.En ambos casos es importante destacar cómo fue el proceso de aprendizaje y las experiencias positivas (dónde y cómo aprendió).Tantear y abrir opciones sobre posibles aprendizajes y formaciones en los que se vería fuerte.
<ul style="list-style-type: none">Brecha digital y tecnológica	<ul style="list-style-type: none">Es un hecho que las mujeres suelen tener menor acceso a las TICs y es importante detectar el grado de conocimiento según el objetivo de la mujer. El mayor obstáculo que se da en las mujeres es la tecnofobia o miedo aprender y a utilizar las nuevas tecnologías. En estos casos es muy importante la derivación a recursos que trabajen con perspectiva de género el aprendizaje de nuevas tecnologías con mujeres.

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

- Brecha de movilidad por no usar el transporte individual (el coche):

- Indagar en las causas: no tiene carné o lo tiene, pero padece amaxofobia (miedo a conducir, relacionado con la falta de autoestima y verse incapaz) o no puede usar el coche familiar porque lo usa su pareja.

- La educación basada en los estereotipos provoca la merma en las habilidades de comunicación, asertividad, capacidad de negociación¹ y regulación de conflictos y falta de entrenamiento en la toma de decisiones.

- Talleres de habilidades de comunicación para las relaciones (cercanas, familiares, de pareja, laborales y sociales). Es importante simultanear el proceso de autodiagnóstico con este tipo de talleres para aumentar sus capacidades de cara

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

ASPECTOS LABORALES

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento del funcionamiento del mercado laboral y de sus características, exigencias, requerimientos y condiciones laborales (tanto en general como de su propio sector) por estar alejadas durante mucho tiempo o siempre.• Concentración en una serie de actividades profesionales poco reconocidas y valoradas (necesidad de diversificación profesional tanto vertical como horizontal).• Elecciones académicas y profesionales sesgadas: concentración en empleo feminizados, precarizados, menos valorados (social y económicamente) y saturados.• Prejuicios de las empresas para contratar mujeres para según qué puesto o no dar oportunidad para otros. | <ul style="list-style-type: none">• Información sobre los estereotipos que se mantienen sobre el mundo laboral y sus exigencias y las consecuencias que esto tiene en su interés por acceder al empleo. Reflexionar sobre sus propias creencias personales que sirven para mantener esto y restarle opciones.• Sensibilización sobre la diversificación laboral no sexista. Estrategias para incorporarse a puestos en empresas de actividades tradicionalmente masculinizadas y de los recursos de apoyo disponibles (políticas, leyes y planes de igualdad de diferentes empresas).• Análisis de su propia imagen como profesional.• Aprendizaje de cómo hacer "investigación de mercado". Es importante que sea la propia mujer, con nuestra guía y acompañamiento, la que indague sobre el entorno laboral relacionado con su opción profesional (tejido empresarial, posibilidades de acceso a empresas, tipos de empleo y espacios de trabajo, asociaciones profesionales, convenios, etc.).• Ejemplos de mujeres (conocidas y desconocidas) referentes en sectores y niveles masculinizados. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

- Indefinición (o carencia) de objetivo laboral y/o profesional que guíe su itinerario (e indefinición de autoimagen profesional).

- Es el momento de indagar en las causas de esa indefinición valorando la trayectoria profesional (de haberla) y los factores que influyen en la empleabilidad (formación, experiencias, centralidad, disponibilidad, obsolescencia, conocimiento del mercado de trabajo, relación entre lo deseable y lo posible), para determinar obstáculos y aprendizajes a los que se ha de dar respuesta.
- Rescatar todas aquellas experiencias pasadas, teniendo en cuenta las trayectorias abandonadas o discontinuas por cuestiones relacionadas con la familia (matrimonios, maternidades, cuidados de dependientes propios y ajenos, etc.). carreras/profesiones abandonadas.
- Profundización en la reflexión sobre intereses personales, familiares y profesionales (desde la infancia hasta ahora). Se puede llegar a hacer un "inventario" de intereses.

- Facilitar la búsqueda de empleo de forma colectiva o grupal para posibilitar la ampliación de la red social de las mujeres en contraposición al aislamiento.
- En los casos en los que el servicio lo posibilite, indagar sobre empresas con planes de igualdad y contactar con ellas para poder realizar cierta intermediación para poder ocupar puestos masculinizados. Es importante hacer el seguimiento posterior.

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

ASPECTOS EXTERNOS SOCIOFAMILIARES

- Falta de tiempo, de disponibilidad, de movilidad geográfica y laboral (objetiva y subjetiva) por asunción de las responsabilidades familiares y domésticas (falta de corresponsabilidad, tanto familiar como social). Esto dificulta su participación en los programas y su inserción laboral a tiempo completo, fundamentalmente.
- Presión familiar en relación a su disponibilidad u oposición para el acceso al empleo o a la formación.
- Interferencias familiares en cuanto al tipo de empleo que se busca, bien por las características de la actividad como por las condiciones laborales (horarios, salarios, tipo de contrato, etc.); subordinación de la motivación por el empleo (deseo e intereses) a la de su pareja y/o familia.
- Ausencia de referentes profesionales femeninos en sus propias familias.
- Es necesario trabajar y abrir opciones sobre la organización de su tiempo (propio y para los demás); la percepción que tiene sobre las posibilidades de cambio hacia una mayor corresponsabilidad; el uso y conocimiento de recursos y redes de apoyo (tanto institucionales como informales) en los que pueda apoyarse.
- Trabajar la jerarquización de prioridades: las mujeres han de velar más por sus intereses personales y menos por los de terceros (sano egoísmo y autocuidados).
- Informar sobre normativa de conciliación en las empresas tanto para hombres como para mujeres. Informar sobre empresas con políticas de igualdad. Informar sobre colectivos e iniciativas para la corresponsabilidad (ejemplo PPIINA²).
- Cuestionar creencias sobre roles en familia y hacer cálculos sobre consecuencias a corto, medio y largo plazo que tiene el no cotizar o el cotizar a media jornada.
- Visibilizar el valor económico del trabajo doméstico. Repasar con ella todas las tareas realizadas y que les ponga un precio (realización de factura simulada).
- Indagar sobre las posibilidades de autoempleo

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

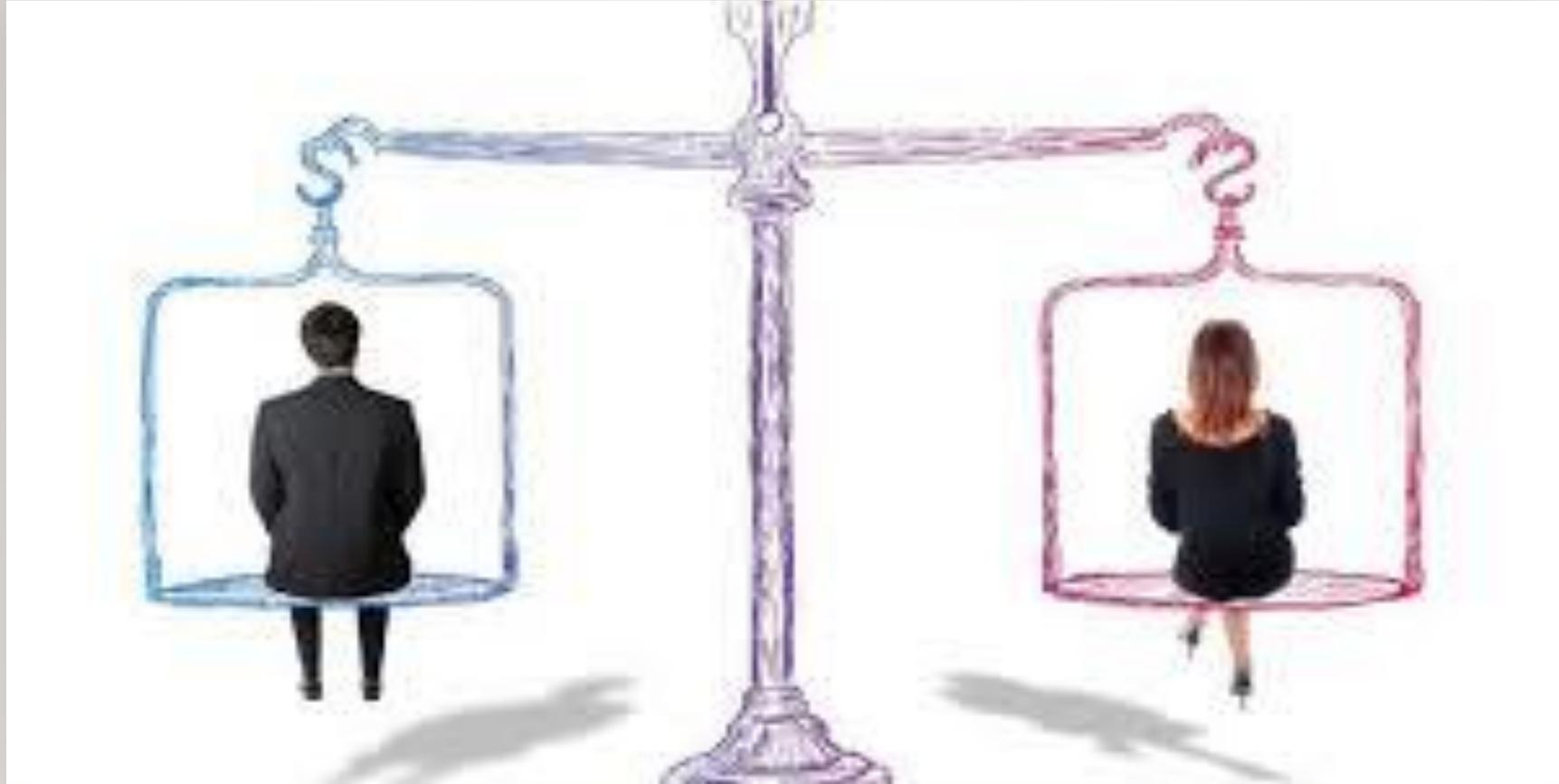
ASPECTOS EXTERNOS SOCIOFAMILIARES

- Falta de tiempo, de disponibilidad, de movilidad geográfica y laboral (objetiva y subjetiva) por asunción de las responsabilidades familiares y domésticas (falta de corresponsabilidad, tanto familiar como social). Esto dificulta su participación en los programas y su inserción laboral a tiempo completo, fundamentalmente.
- Presión familiar en relación a su disponibilidad u oposición para el acceso al empleo o a la formación.
- Interferencias familiares en cuanto al tipo de empleo que se busca, bien por las características de la actividad como por las condiciones laborales (horarios, salarios, tipo de contrato, etc.); subordinación de la motivación por el empleo (deseo e intereses) a la de su pareja y/o familia.
- Ausencia de referentes profesionales femeninos en sus propias familias.
- Es necesario trabajar y abrir opciones sobre la organización de su tiempo (propio y para los demás); la percepción que tiene sobre las posibilidades de cambio hacia una mayor corresponsabilidad; el uso y conocimiento de recursos y redes de apoyo (tanto institucionales como informales) en los que pueda apoyarse.
- Trabajar la jerarquización de prioridades: las mujeres han de velar más por sus intereses personales y menos por los de terceros (sano egoísmo y autocuidados).
- Informar sobre normativa de conciliación en las empresas tanto para hombres como para mujeres. Informar sobre empresas con políticas de igualdad. Informar sobre colectivos e iniciativas para la corresponsabilidad (ejemplo PPiINA²).
- Cuestionar creencias sobre roles en familia y hacer cálculos sobre consecuencias a corto, medio y largo plazo que tiene el no cotizar o el cotizar a media jornada.
- Visibilizar el valor económico del trabajo doméstico. Repasar con ella todas las tareas realizadas y que les ponga un precio (realización de factura simulada).
- Indagar sobre las posibilidades de autoempleo

¿CÓMO APLICAR LA PERSPECTIVA EN LA INTERVENCIÓN LABORAL?

OTROS ASPECTOS: LA SALUD

- Sobrecarga y sobreesfuerzo por doble jornada, que deriva en problemas de salud física y mental. Sobre todo, problemas de ansiedad. Dependencia y adicción a "sustancias legales": los psicofármacos.
- Problemas de salud derivados de trabajos con gran esfuerzo físico, productos químicos, movimientos repetitivos, etc. Dependencia y adicción a otro tipo de fármacos.
- El amor romántico. Dependencia emocional, enamoramiento e idealización de estar emparejada como objetivo vital principal (conlleva infravaloración; sumisión; deseos, intereses y objetivos personales supeditados a los de la pareja; dependencia económica y afectiva).
- Víctimas de violencias machistas dentro y fuera de la pareja (psicológica, económica, sexual, física, etc.).
- Sensibilización (individual y grupalmente con talleres) sobre los mitos del amor romántico y prevención de violencia de género.
- Abordaje integral del concepto de salud (modelo biopsicosocial). Relacionar los tres ámbitos. Aplicar las acciones en cuanto a Autoestima y género del primer apartado.
- Facilitar la ampliación de la red social de las mujeres en contraposición al aislamiento.
- Detección de la violencia de género. La profesional detecta y se lo traslada a la usuaria para iniciar la toma de conciencia de que está sufriendo violencia de género.
- Información sobre recursos específicos y derivación en caso necesario.
- Sensibilización sobre mitos de violencias machistas (individual y grupalmente).



GRACIAS

