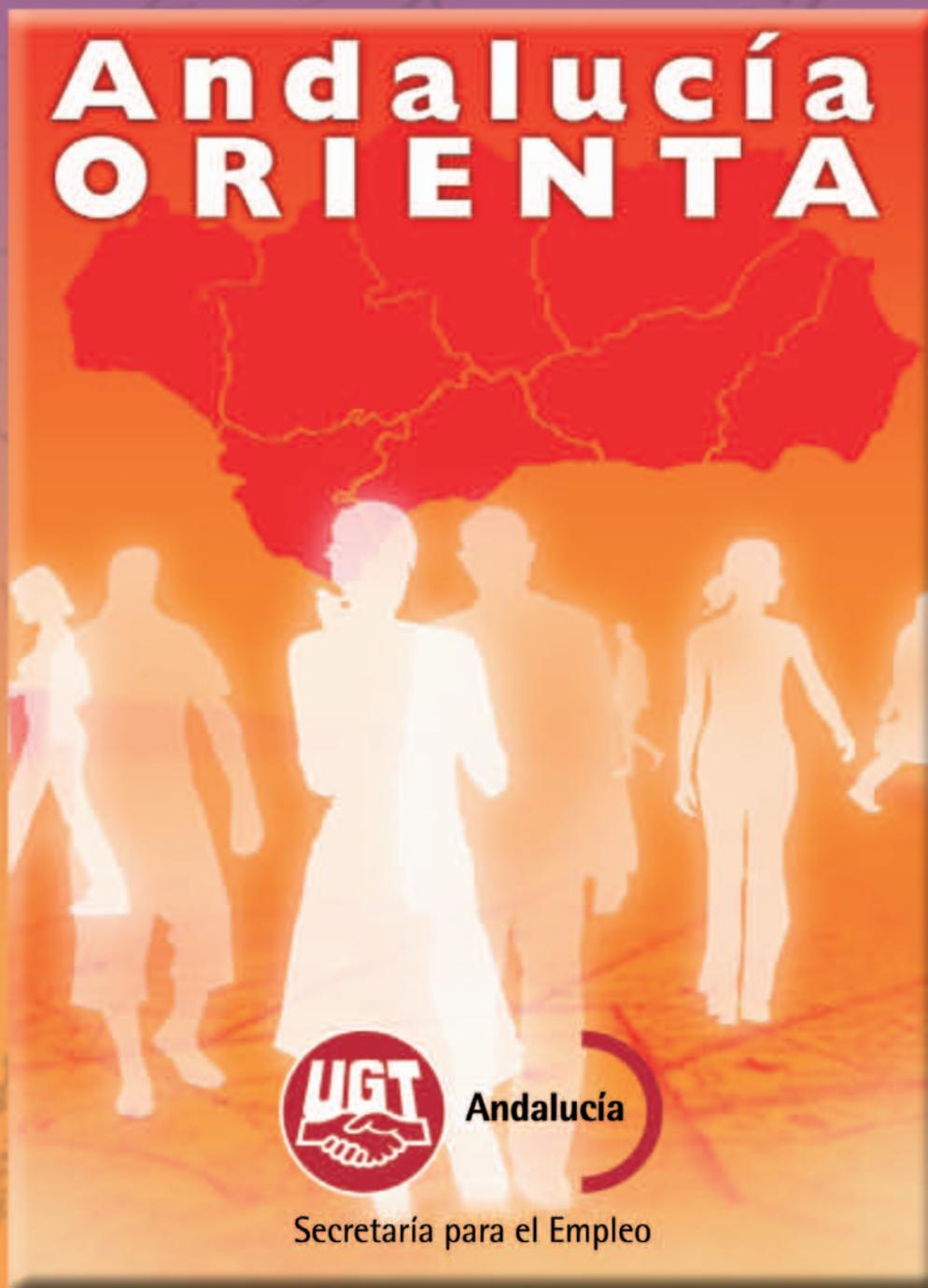


# Cuaderno de ACTIVIDADES de GÉNERO

## Andalucía ORIENTA



Andalucía

Secretaría para el Empleo



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO



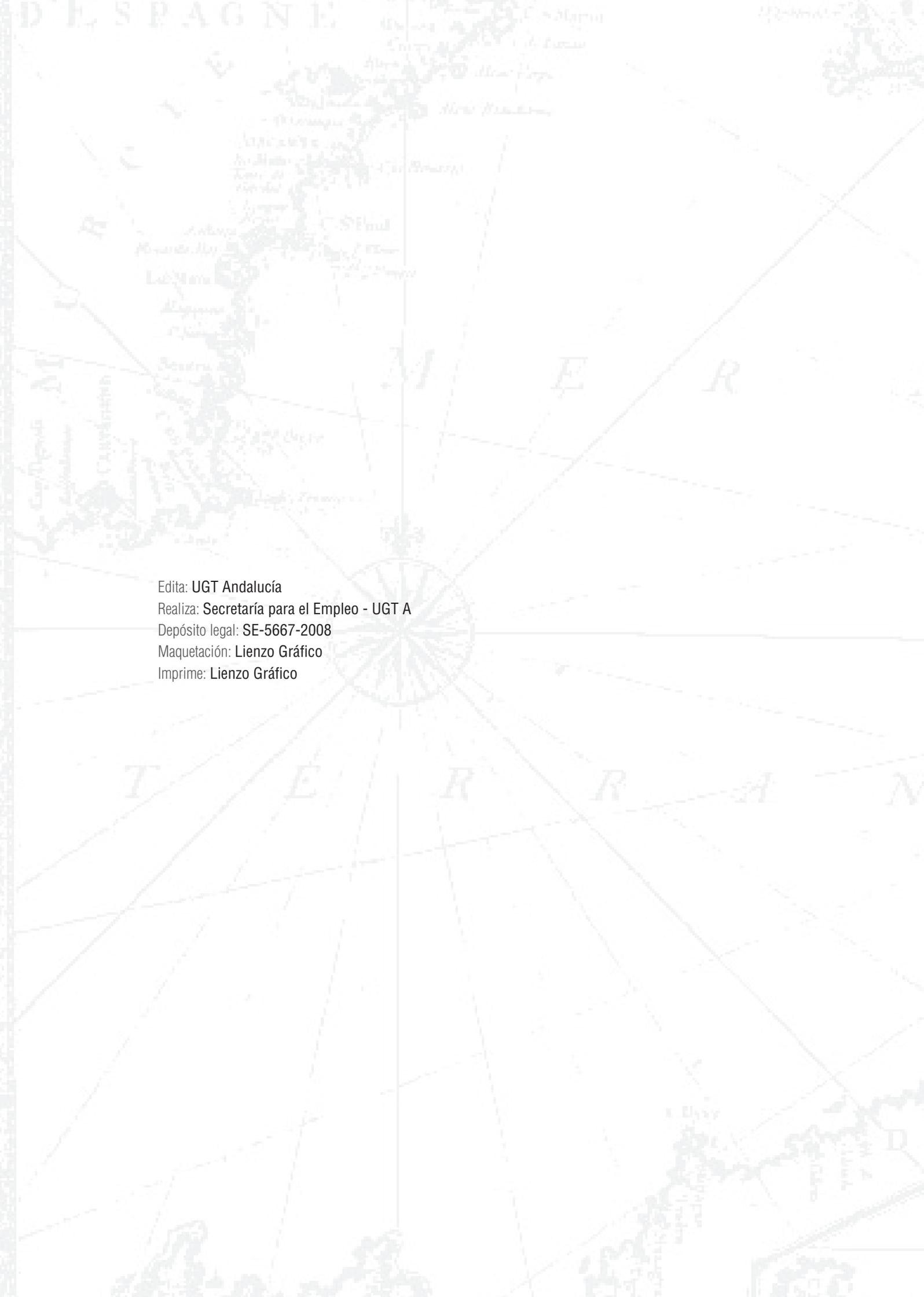


OF THE  
**COASTS OF SPAIN**  
FROM CARTHAGENE to DENIA,  
ALSO OF  
**BARBARIE**  
FROM C. FALCON to C. EL DRAGUE,  
According to the Correct MAPS of  
MR. MICHAEL & THOMAS, Pilots to  
the ROYAL GALLEYS of FRANCE.  
*Manuscript Dedicated to*  
**S<sup>r</sup> GILBERT HEATHCOTE**  
Knight & Surveyor General of LONDON  
*By his obliged Servant*  
J. G. & T. 1727

Cuaderno de Actividades de Género  
**ANDALUCÍA ORIENTA**



Secretaría para el Empleo



Edita: UGT Andalucía  
Realiza: Secretaría para el Empleo - UGT A  
Depósito legal: SE-5667-2008  
Maquetación: Lienzo Gráfico  
Imprime: Lienzo Gráfico

# ÍNDICE de Memoria

Prólogo	pág. 7
El Mercado de Trabajo	pág. 9
Actividades Regionales de Género	pág. 13
Módulo Transversal de Perspectiva de Género	pág. 15
I. Conceptos básicos de perspectiva de género	pág. 16
II. Políticas de Igualdad	pág. 17
III. Barreras de género	pág. 20
IV. Estrategias/Herramientas	pág. 22
V. Actividades	pág. 24
Material a utilizar en las Sesiones del Módulo Transversal de Género	pág. 31
Otras Actividades Regionales de Género	pág. 41
Actividades sobre Género llevadas a cabo en las Provincias	pág. 45
Provincia de Almería	pág. 47
Provincia de Cádiz	pág. 49
Provincia de Córdoba	pág. 50
Provincia de Granada	pág. 52
Provincia de Huelva	pág. 59
Provincia de Jaén	pág. 63
Provincia de Málaga	pág. 65
Provincia de Sevilla	pág. 66
Anexo 1	pág. 69
Anexo de la Presentación	pág. 85
Bibliografía / Webgrafía	pág. 93



# PRÓLOGO de la Memoria

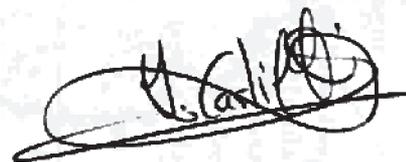
Atendiendo al Manifiesto que el 8 de marzo de 2008 realizaron las centrales sindicales, la Unión General de Trabajadores de Andalucía valora muy positivamente la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, puesto que supone un avance para la igualdad efectiva en las relaciones laborales, ya que incorpora actuaciones para asegurar dicha igualdad en los distintos ámbitos de participación de las mujeres en la vida social, laboral y política.

Desde la Unión General de Trabajadores de Andalucía se apuesta permanentemente por la igualdad de oportunidades ante el empleo, lo que hace necesario que los/las profesionales que están en contacto directo con las personas desempleadas trabajen este tema como un elemento transversal en toda su labor profesional.

La Secretaría para el Empleo de la Unión General de Trabajadores de Andalucía ha puesto en marcha la elaboración de este cuaderno con el objetivo fundamental de dar a conocer las actividades que, en materia de género, se están desarrollando en las unidades de orientación de nuestro sindicato, a través de las cuales, también se trabaja para poner fin a la discriminación que las mujeres sufren, en general, en el mercado de trabajo, empezando por las dificultades de acceso al empleo y continuando con las diferencias negativas para el desarrollo de la carrera profesional.

El fin último de este manual es que los/las profesionales de la orientación laboral tengan este material como referencia y sea considerado como un ejemplo de buenas prácticas a la hora de tratar adecuadamente la perspectiva de género y conseguir así, desde el trabajo que hacen estos/as profesionales de la orientación, romper las barreras y estereotipos sexistas que impiden a las mujeres realizarse profesionalmente.

En definitiva, se trata de utilizar todas las herramientas de las que dispone el sindicato para conseguir el objetivo por el que trabajamos, es decir, un empleo estable y de calidad, entendiéndose por calidad, la igualdad de trato y de oportunidades para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, tanto para los que ya forman parte del mercado laboral, como para los/las que pretenden acceder al mismo.



**Josefa Castillejo Martín**  
Secretaría para el Empleo  
UGT Andalucía





El Mercado de  
TRABAJO



En las últimas décadas, en España y un poco más tarde en Andalucía, ha tenido lugar una creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Igualmente, también se ha observado como ha ido cambiando el patrón de comportamiento de las mujeres, ya que abandonan el modelo tradicional de salir del mercado de trabajo cuando se casan o tienen el primer hijo.

Son múltiples las causas del aumento de las tasas de actividad laboral femeninas; y no solo relacionadas con la estructura económica, también hay que recordar el papel relevante que han jugado aspectos ideológicos.

No obstante, este proceso de incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo no ha venido acompañado de los medios suficientes y necesarios para lograr que las diferencias entre los hombres y las mujeres desaparezcan, tanto en tasas de participación, como en condiciones laborales, por lo que todavía estamos lejos de alcanzar plenamente la igualdad de oportunidades.

Atendiendo a datos concretos, se observa que aún se aprecian diferencias importantes entre las tasas de actividad, ocupación, paro temporalidad, entre hombres y mujeres.

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de actividad masculina se sitúa en el 68,38% (la tasa de actividad en España es de 69,64%), mientras que la femenina está en el 46,22% (la tasa en España es de 50,25%).

Igualmente, si se observa la tasa de paro, Andalucía se sitúa entre las comunidades autónomas con diferencias más elevadas entre las tasas de paro femenina y masculina, con más de siete puntos de diferencia (5,83), ya que la tasa de paro masculino se sitúa en el 13,87% (la media nacional es de 9,07%), mientras que la tasa de paro femenina es del 19,70% (la tasa de paro femenina en España es del 12,28%).

Y en cuanto a la tasa de temporalidad, la diferencia con respecto al resto de España, sigue siendo alarmante, ya que en España se sitúa en un 29,39%, frente al 41,28% de Andalucía, y una característica de nuestro mercado de trabajo andaluz, tanto en el caso masculino, como femenino.

De estos datos, también hay que hacer referencia a la existencia de una fuerte segregación por sexo en determinadas categorías. Así, las mujeres siguen ocupando, mucho más que los hombres, categorías profesionales con escasa cualificación, baja remuneración y poco prestigio social.

Además, la mayoría de los empleos temporales creados a lo largo de los últimos años son ocupados por mujeres, siendo su situación laboral más precaria que las de los hombres, ejemplo de ello es que la tasa de temporalidad es mucho mayor en la mujer, las mujeres concentran su trabajo en el sector servicios, con contratos temporales de obra o servicio, y además de un dato tan significativo como que los hombres celebran un 10% más de contratos indefinidos que las mujeres.

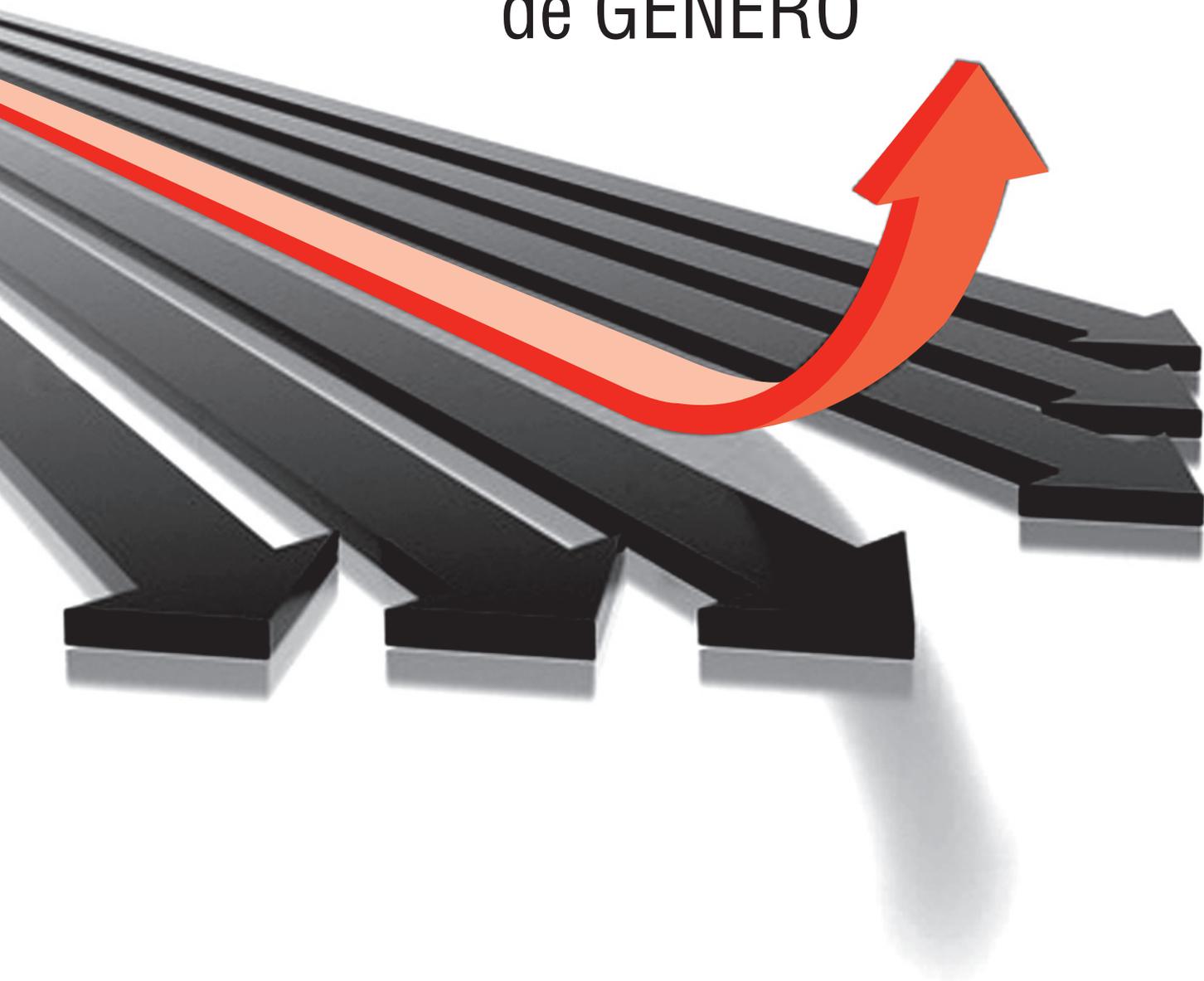
Por otro lado, también hay que mencionar el hecho de que la tasa de empleo femenina disminuye enormemente cuando la mujer empieza a tener hijos, también dejan su trabajo por motivos familiares mucho más que los hombres (por cada hombre, 27 mujeres dejan su trabajo por motivos familiares), el contrato a tiempo parcial es firmado por el 78% de las mujeres, etc...

Por tanto, se observa las desigualdades que las mujeres sufren en relación con el empleo, desempleo, remuneración, todo conectado con la asunción de las responsabilidades familiares (de forma voluntaria o impuesta socialmente) hacen que las mujeres sigan en clara desventaja en el mercado de trabajo.

Ante esta situación, la Unión General de Trabajadores de Andalucía trabaja para que estos hechos sean cada vez menos apreciables, y se consiga que esta desigualdad sea inexistente, creando un empleo igualitario entre hombres y mujeres.



# Actividades Regionales de GÉNERO





# MÓDULO TRANSVERSAL

## de Perspectiva de Género

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, siendo además un principio fundamental en todos los textos de la Unión Europea.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley, aún habiéndose constituido en un paso decisivo, es todavía insuficiente. La discriminación salarial y de acceso al puesto de trabajo, la escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran cómo la igualdad plena entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente.

La integración de la perspectiva de género de manera transversal es una estrategia de obligada aplicación en cualquier ámbito de actuación tanto laboral como de la vida diaria. En los procesos de orientación profesional la incorporación de la perspectiva de género se hace necesaria porque permite la atención a la personas de manera integral, valorando sus historias de vida, sus características y sus competencias. Vivimos en una sociedad de marcado carácter androcentrista; por ello es esencial incluir y difundir el concepto de Igualdad de Género en todos los ámbitos de actividad.

Desde el Programa Andalucía Orienta de la Unión General de Trabajadores de Andalucía nos encontramos en una situación privilegiada de cara al trabajo y difusión de esta realidad y tenemos la obligación de introducir la perspectiva de género de manera transversal en todas nuestras actuaciones.

Así mismo, por el trato directo y diario con personas desempleadas y trabajadoras estamos en posición de poder difundir este concepto ayudando así a lograr unos valores de igualdad y respeto a todas las personas, independientemente de su sexo.

Con esta unidad didáctica queremos reflexionar acerca de las diferentes formas en que hombres y mujeres participamos en el mundo laboral, de los obstáculos que nos impiden un desarrollo profesional pleno y equitativo y de la necesidad de provocar cambios hacia una sociedad más igualitaria, en la que la tendencia sea la desaparición de la división del trabajo en función de los géneros y trabajar dentro de los procesos de orientación una realidad más justa para todas las personas, con independencia de su sexo, preocupados por fomentar el desarrollo de todas las potencialidades.

### OBJETIVO GENERAL:

Establecer el marco conceptual apropiado para la introducción y difusión de la perspectiva de género en los diferentes ámbito laborales, a través de la transmisión de valores no sexistas a los/las usuarios/as de los servicios de orientación de la Unión General de Trabajadores de Andalucía.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Definir los conceptos generales en materia de perspectiva de género trasladables al ámbito laboral.
- Conocer las políticas de igualdad de género, su evolución y concreción en obligaciones y derechos para la ciudadanía.
- Analizar el ámbito laboral y sus diferentes sectores desde el enfoque de la perspectiva de género.
- Identificar los obstáculos que existen para las mujeres y hombres por razones de sexo en el ámbito profesional.
- Identificar actitudes sexistas aceptadas en nuestra sociedad.
- Aprender estrategias para abordar el sexismo en nuestro entorno.

## CONTENIDOS DEL MÓDULO:

- I. Conceptos básicos de perspectiva de género.
- II. Políticas de igualdad.
- III. Barreras de género.
- IV. Estrategias/Herramientas
- V. Actividades

### I. CONCEPTOS BÁSICOS:

**IGUALDAD:** Es la condición de ser igual. La igualdad de género requiere cambios que afectan no sólo a la manera en la que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familiares, sino también a cómo los hombres se implican en ese proceso. Podríamos definirla como la capacidad legal y social de mujeres y hombres para movilizar y gestionar recursos domésticos, comunitarios, nacionales e internacionales sobre bases igualitarias.

**ACCIÓN POSITIVA:** Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Diferencia entre **GÉNERO** y **SEXO:** El género es un principio de organización social que se refiere a los roles e identidades sociales de mujeres y hombres, culturalmente contruidos, que varían según el contexto histórico y que pueden estar sujetos a cambio. El sexo identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

**ESTEREOTIPOS y ROLES:** Los estereotipos de género hacen mención a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres y los roles son papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como “propias” y diferenciadas a hombres y mujeres.

## II. POLÍTICAS DE IGUALDAD:

### a) **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la Igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.

La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de

mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

### ***El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.***

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### ***Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.***

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

## ***b). Estatuto de Autonomía para Andalucía.***

### **Art. 10.3 Objetivos básicos.**

1º La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces.

### Art. 15 Igualdad de género.

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

### Art. 73.1 Políticas de género.

1. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que el atribuye el artículo 149.1.1 de la Constitución, incluye, en todo caso:

- a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.

Se atribuye, expresamente a la Comunidad autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo de esta materia.

- b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.
- c) La promoción del asociacionismo de mujeres

2. Corresponde a la comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la administración central. La Comunidad Autónoma podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

### Art. 167. Igualdad de la mujer en el empleo.

Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

### III. LAS BARRERAS DE GÉNERO:

#### a) Definición de Barreras.

Aquellos obstáculos, dificultades o impedimentos que encuentra la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo o crear una empresa.

#### b) Barreras Internas / Externas.

De forma general, podemos detectar dos grupos básicos de barreras en las mujeres.

##### \* Barreras Internas

Vinculadas con la identidad de género, con las características psicológicas y los condicionamientos familiares y de aprendizaje

##### \* Barreras Externas

Relacionadas con la cultura empresarial y las políticas de selección, los prejuicios sociales aún vigentes y la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares.

#### c) Barreras en el ámbito personal.

##### \* Edad

Barrera frecuente que afecta por un lado a: mujeres mayores de 40-45 años que llevan separadas del mercado laboral varios años o bien, se les atribuye injustamente estar obsoletas profesional y cognitivamente. Y también a mujeres que por causa de la maternidad se ven condicionadas en el mercado de trabajo.

##### \* Motivación

Mujeres con baja motivación por:

- Falta de autoestima, con fuertes contradicciones y sentimientos de culpabilidad, tendencia a ser dependientes y sumisas o con falta de confianza y de iniciativa.
- Falta de conocimiento, tanto de mercado de trabajo como de auto concepto entendido como el conocimiento personal que tenemos de nuestras habilidades, expectativas, aptitudes, valores e intereses.

Estas son algunas de las causas que hace que la motivación en las mujeres disminuya y por tanto no sepan cómo posicionarse en el mercado laboral.

##### \* Disponibilidad/ Responsabilidad Familiar

Esta es la barrera que nos encontramos en la orientación con más frecuencia en las mujeres a la hora de conseguir o mantener un trabajo.

Las responsabilidades familiares son consideradas responsabilidad única de las mujeres en detrimento de su vida profesional. Pero no sólo las cargas familiares sino también las tareas domésticas que han sido asumidas como un rol propio de las mujeres. En este sentido, nos encontramos que todavía en el mundo empresarial se definen las ofertas primando más a las personas jóvenes y sin obligaciones, ya que consideran que las mujeres no tienen disponibilidad para hacer horas extras, viajes de negocios o campañas intensivas de trabajo.

#### d) Barreras de formación.

Los niveles de empleo de las mujeres aumentan de forma paralela en la medida que aumenta la formación.

El acceso al empleo, a determinados sectores, a determinadas ocupaciones, con determinadas modalidades de contratación y retribuciones salariales dependen en gran medida del grado de calificación.

El nivel formativo de las mujeres está muchas veces en función de la percepción de utilidad que se le atribuye. El hecho de percibir como poco importante la formación hace que muchas mujeres no estén motivadas para la misma. La falta de motivación para la formación se convierte en una barrera que limita el acceso de las mujeres al mercado laboral.

#### e) Barreras en ámbito laboral.

##### \* Encasillamiento en sectores profesionales

En este sentido existen dos tendencias:

- *Empleos femeninos cualificados*, que se centran en ciertos sectores principalmente docencia, sanitarios y asistenciales.
- *Empleos femeninos administrativos y del sector servicios*, como la limpieza, cuidado de niños y ancianos, comercio, restauración, etc.

##### \* Discriminación en puestos de responsabilidad

Las mujeres en este sentido, se encuentran con muchas trabas a la hora de conseguir puestos directivos y de mando. El efecto “techo de cristal” es la barrera invisible que impide a las mujeres avanzar en su carrera laboral y alcanzar puestos directivos. La falta de disponibilidad, los prejuicios, cargas familiares, la falta de conciliación familiar entre otros provoca este efecto.

##### \* Discriminación salarial

Muchas mujeres perciben menos salarios que los hombres, incluso ocupando el mismo cargo y nivel de responsabilidad.

##### \* Autodiscriminación laboral

Barrera causada por la inseguridad y el miedo a adquirir responsabilidades laborales o no saber comportarse con eficacia en el trabajo.

#### f) Barreras socioculturales.

Todos estamos condicionados por la sociedad y el entorno en que vivimos pero el rol que socialmente la mujer acepta en la sociedad puede llegar a ser una barrera para su pleno desarrollo profesional y personal. El asumir los estereotipos de género condiciona el comportamiento y conductas de cada persona en la sociedad en la que viva.

#### IV. ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS:

Las estrategias y herramientas para superar las barreras de género las podemos abordar desde dos perspectivas diferentes. Unas nos vienen de las distintas medidas jurídicas, políticas de empleo, de conciliación familiar entre otras que sin duda influirán de manera positiva en la eliminación de estas barreras.

Desde la intervención técnica que nos compete vamos a trabajar en la eliminación de las barreras que tienen un origen interno y por lo tanto modificable.

ESTRATEGIAS			
BARRERAS	Definición	Objetivo	Descripción
<b>Edad</b>	Barrera que afecta por los condicionantes que tienen asociados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer las medidas institucionales que benefician a las usuarias.</li> <li>- Fomentar el cambio actitudinal respecto a sus competencias profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar de los recursos para mayores de 45 años</li> <li>- Informar de las bonificaciones por contratación a mujeres</li> <li>- Búsqueda y comparaciones de empresas que contraten a todo tipo de trabajadoras</li> <li>- Mujeres que han conseguido logros laborales mayores de 40/45 años</li> </ul>
<b>Motivación</b>	Nivel de autoestima, locus de control y autoconocimiento que inciden en la motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar las atribuciones de los logros personales.</li> <li>- Fomentar el Autoconocimiento de los intereses personales</li> <li>- Aumentar la cohesión grupal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recurso de “factores que influyen en el empleo” (variables modificables internas/externas)</li> <li>- Recurso puntos fuertes/ puntos débiles y reformulación positiva.</li> <li>- Dinámica de presentación tarjeta de visita (nombre rodeado de dos adjetivos personales, aficiones, logros, metas)</li> </ul>
<b>Disponibilidad/ Responsabilidades Familiares</b>	Conciliación vida personal/familiar/laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar sobre los cambios culturales entre hombres y mujeres</li> <li>- Formar en aspectos como: planificación inserción laboral, organización de los tiempos, reparto de tareas en hogar, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución ocupacional: información cómo se puede modular el trabajo femenino: trabajo a tiempo parcial, acortamiento de semana laboral, horario flexible, puestos de trabajo compartidos y en turnos, guarderías en propia empresa, y otras ventajas por maternidad y paternidad.</li> <li>- Realizar una descripción del análisis del puesto de trabajo</li> <li>- Dinámica de la gestión del tiempo.</li> </ul>

ESTRATEGIAS			
BARRERAS	Definición	Objetivo	Descripción
<b>Discriminación en puestos de responsabilidad</b>	Limitación de las mujeres a determinados puestos por su disponibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar de diferentes medidas de conciliación familiar y laboral</li> <li>- Sensibilizar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica del “mundo al revés”</li> </ul>
<b>Discriminación salarial</b>	Información aspectos legislativos mujeres trabajadoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocer legislación laboral para las mujeres trabajadoras</li> <li>-Potenciar el que la mujer ejerza sus derechos recogidos en la legislación laboral española</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar un esquema-resumen de la ley de Igualdad de Género, del estatuto de los/as trabajadores/as, etc.</li> </ul>
<b>Autodiscriminación laboral</b>	Limitación interna hacia el desarrollo profesional	Generar seguridad en sus propias competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámicas: Expectativas (¿Qué espera de los/las hijos/hijas en casa?) y ¿Tienen sexos las herramientas y las profesiones?</li> </ul>
<b>Barreras socioculturales</b>	Condicionamiento de roles de género asumidos socialmente	Promover la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar unidad didáctica Perspectiva de Género.</li> <li>- Introducción de manera transversal en el</li> <li>- Trabajo diario la perspectiva de género.</li> </ul>

## V. ACTIVIDADES:

### 1. Dinámica “Tarjeta de visita”:

Se trata de una dinámica de presentación en la que se va a trabajar aspectos personales principalmente.

#### Objetivo:

- Fomentar el autoconocimiento personal.
- Favorecer la cohesión grupal.

#### Duración:

Esta dinámica grupal puede tener una duración entre 35-50 minutos.

#### Descripción:

Se indicará a cada persona que escriba su nombre en el centro de un papel. A continuación, se les pedirá que escriban lo siguiente:

- En el ángulo superior derecho, dos adjetivos que lo describan.
- En el ángulo superior izquierdo, dos hobbies o aficiones.
- En el ángulo inferior derecho, dos logros.
- En el ángulo inferior izquierdo, dos metas u objetivos realistas.

Una vez que hayan terminado esta tarea habrá una puesta en común de cada uno de los aspectos escritos, propiciando el conocimiento grupal y fomentando la participación.

#### Material:

Papel, lápices y/o bolígrafos para cada persona que participe en la dinámica.

## 2. Dinámica de Balance personal y profesional.

El objetivo principal de esta dinámica consiste en que las personas asistentes hagan un ejercicio de posicionamiento y reflexionen sobre sus necesidades, motivaciones y realidades de cara al objetivo profesional que se plantean.

### OBJETIVO PROFESIONAL

QUÉ QUIERO	QUÉ TENGO	QUÉ ME FALTA

Observaciones:.....  
.....

### 3. Dinámica sobre Expectativas.

El objetivo de esta técnica es que las personas asistentes al taller reflexionen sobre la manera en que influye la diferencia de expectativas que se tienen sobre los niños y las niñas y cómo esa diferencia nos acompaña a lo largo de toda la vida en todas las áreas.

#### TRABAJO INDIVIDUAL: “EXPECTATIVAS” CÓMO APRENDEMOS A SER MUJERES Y HOMBRES

¿Qué espera de los hijos en la casa?	¿Qué espera de las hijas en la casa?
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Una vez concluido el llenado de fichas se seleccionan al azar cinco fichas para ser leídas y comentadas en plenaria, haciendo hincapié en las diferencias en cuanto a socialización e identidad de mujeres y hombres.

### 4. Dinámica “Un mundo al revés”.

El objetivo fundamental de esta técnica es que las personas asistentes hagan un ejercicio de reflexión y analicen situaciones donde los/las protagonistas de una historia tienen los roles tradicionales cambiados. Al final de la lectura del diálogo se ofrecerán una serie de preguntas que animen al debate del grupo.

Esta técnica potencia el cambio de actitudes y motiva a una mayor participación social de las mujeres. Es importante que el grupo esté compuesto por hombres y mujeres.

## DIÁLOGO:

**HOMBRE:** Vengo por lo del anuncio, señora.

**MUJER:** Bien- dice la jefa de personal- siéntese, ¿cómo se llama usted?

**HOMBRE:** Bernardo.

**MUJER:** Señor o señorito.

**HOMBRE:** Señor.

**MUJER:** Déme su nombre completo.

**HOMBRE:** Bernardo Delgado señor de Pérez.

**MUJER:** Debo decirle, señor de Pérez, que actualmente, en nuestra dirección no gusta emplear varones casados.

En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotros contratamos el personal, hay varias personas de baja por paternidad. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener hijos, nuestra empresa, que fabrica ropa de bebé les anima a tener hijos, pero el absentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un problema para la marcha efectiva de un negocio.

**HOMBRE:** Lo comprendo, señora pero ya tenemos dos niños y no queremos más. Además tomo la píldora.

**MUJER:** Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene?

**HOMBRE:** Tengo certificado escolar de primer grado de formación profesional y administrativo. Me habría gustado terminar el bachillerato, pero en mi familia éramos cuatro y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana coronela y otra mecánica.

**MUJER:** ¿En qué ha trabajado usted últimamente?

**HOMBRE:** Básicamente he hecho sustituciones ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.

**MUJER:** ¿Qué profesión desempeña su esposa?

**HOMBRE:** Es jefa de obras de una empresa de construcciones metálicas. Pero está estudiando ingeniería, ya que en el futuro tendrá que sustituir a su madre que es la que creó el negocio.

**MUJER:** Volviendo a usted, ¿cuáles son sus pretensiones?

**HOMBRE:** Pues...

*MUJER:* Evidentemente, con un puesto de trabajo como el de su esposa usted deseará un sueldo de complemento, unos euros para gasto personales como todo varón desea tener para sus caprichos y sus trajes. Le ofrecemos xxx para empezar, una paga extra y un bono de cumplimiento. Fíjese en ese punto, señor Pérez, el cumplimiento es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que la empresa crease este bono para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el absentismo masculino a la mitad. Sin embargo, hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tose o hay una huelga en la escuela. ¿Cuántos años tienes sus hijos?

*HOMBRE:* La niña 6 y el niño 4. Los dos van a clases y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer la compra.

*MUJER:* ¿Si se ponen enfermas tiene usted algo previsto?

*HOMBRE:* Su abuelo puede cuidarlos, vive cerca.

*MUJER:* Muy bien, gracias señor de Pérez. Ya le comunicaremos nuestra respuesta dentro de algunos días.

El señor de Pérez salió de la oficina. La jefa de personal se fijó en él al marcharse. Tenía las piernas cortas, la espalda un poco encorvada y apenas tenía cabello “la señora Moreno detesta los calvos” recordó la responsable de contratación. Y además le habría dicho “más bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero”.

Bernardo Delgado señor de Pérez recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo “Lamentablemente...”.

## PREGUNTAS PARA LA DISCUSIÓN:

- ¿Qué sentimientos les produjo esta lectura?
- ¿Cuáles son las causas que han provocado esos sentimientos?
- ¿Por qué no se contrata al candidato?
- ¿Crees que este tipo de situaciones puede darse?

### 5. Dinámica “Contrato de Maestras 1.923”.

Los objetivos de esta técnica son:

- Conocer la situación social de la mujer.
- Descubrir las causas sociales y culturales que determinan las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Profundizar en el conocimiento de las condiciones de trabajo de las mujeres.

El desarrollo de la técnica es el siguiente:

Se entrega a las personas asistentes dos contratos, uno del año 1923 y otro actual. Seguidamente se analizan ambos poniendo de manifiesto los avances que se han conseguido a lo largo de la historia. Los cambios se reflejan en una ficha, a continuación se suscitará el debate con preguntas claves por parte del técnico/a.

### 6. Dinámica de los Símbolos.

El objetivo de esta dinámica es poner de relieve la importancia del proceso de socialización, cómo se crean y mantienen comportamientos, se asimilan y los hacemos propios por el hecho de ser hombre o mujer.

Cada alumno plasmará mediante símbolos lo que representa el concepto de hombre y de mujer tal y como se ve en la sociedad. Se analizan cuáles son los estereotipos y los roles asumidos en función al género al que se pertenezca.

### 7. Dinámica de Reflexión.

“Solamente las mujeres pueden dar a luz, es una cuestión biológica, no se puede cambiar ni modificar, es innato a toda mujer por el hecho de serlo, pero sin embargo el cuidado de los hijos... ¿es innato a la madre o bien es un comportamiento social asumido y por lo tanto modificable en el sentido de tener una corresponsabilidad del hombre como padre y de la mujer como madre?”



Material a utilizar en las  
Sesiones del Módulo  
**TRANSVERSAL  
DE GÉNERO**



ABC





# ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

## **GÉNERO**

Principio de organización social que se refiere a los roles e identidades sociales de mujeres y hombres culturalmente contruidos, que varían según el contexto histórico y que pueden estar sujetos a cambio.

## **SEXO**

Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

## **IGUALDAD**

Es la condición de ser igual. La igualdad de género requiere cambios que afectan no sólo a la manera en la que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familiares, sino también a cómo los hombres se implican en ese proceso. Podríamos definirla como la capacidad legal y social de mujeres y hombres para movilizar y gestionar recursos domésticos, comunitarios, nacionales e internacionales sobre bases igualitarias.

## **ACCIÓN POSITIVA**

Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

## ROLES DE GÉNERO

Papeles funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como “propias” y diferenciadas a hombres y mujeres.

## ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Hacen mención a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres.

# BARRERAS DE GÉNERO

- Barreras internas/externas.
- Barreras en el ámbito personal.
- Barreras en el ámbito educativo.
- Barreras en el ámbito laboral.
- Barreras en la gestión de tiempo.
- Barreras en la participación social.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

## MATERNIDAD

### DURACIÓN/CUANTÍA

- ▣ 16 semanas/100% de la base reguladora.
- ▣ 18 semanas parto múltiple/100% de la base reguladora.
- ▣ 20 semanas hijos o hijas con discapacidad/100% de la base reguladora.

### REQUISITOS DE COTIZACIÓN

- ▣ Madres menores de 21 años: no se exige cotización previa.
- ▣ Madres entre 21 y 26 años: 90 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida. 180 en toda la vida laboral.
- ▣ Madres mayores de 26 años: 180 días en los 7 anteriores o 360 días en toda la vida laboral.
- ▣ Sin cotización previa: subsidio no contributivo 100% del IPREM durante las 6 primeras semanas (698.88 €)

## PATERNIDAD

### DURACIÓN/CUANTÍA

- ▣ 13 días ininterrumpidos (más 2 días por cada hijo/a a partir del segundo)/100% de la base reguladora.

### REQUISITOS DE COTIZACIÓN

- ▣ 180 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida.
- ▣ 360 días en toda la vida laboral.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR

- ▣ ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA: Por negociación colectiva.
- ▣ PERMISO RETRIBUIDO POR LA EMPRESA  
2 días nacimiento hijo/hija / 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de pariente hasta segundo grado / 4 días con desplazamiento / 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización (reposo en domicilio)
- ▣ REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:  
Entre 1/8 y la mitad, con reducción de salario.
- ▣ EXCEDENCIA
  - Por cuidado de hijos/hijas: hasta 3 años.
  - Por cuidado de familiares: hasta 2 años.
  - Voluntaria: Entre 4 meses y 5 años (con 1 año de antigüedad)

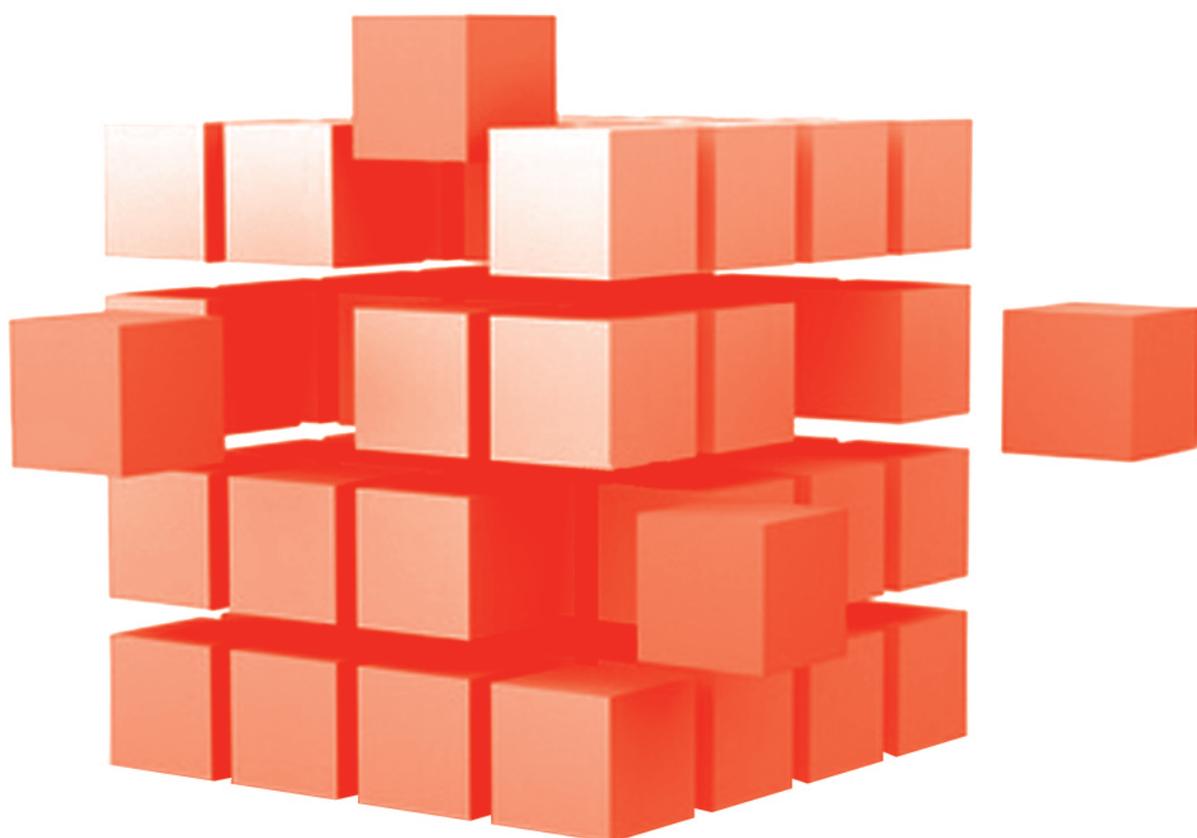
## CONDICIONES LABORALES (PROTECCIÓN JURÍDICA)

- ▣ NULIDAD DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS/  
NULIDAD DEL DESPIDO
  - Maternidad / Riesgo por embarazo, adopción o acogimiento / lactancia / enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
  - Paternidad
  - Mujeres Víctimas de violencia de género.
  - Trabajadores/as incorporados/as de nuevo durante los 9 meses siguientes a la suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- ▣ DESPEDIDO DISCIPLINARIO
  - Acoso sexual.
  - Acoso por razón de sexo / origen racial o étnico, religión o convicciones / discapacidad / edad / orientación sexual.

## REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- “DEBER DE NEGOCIAR” Medidas de acción positiva para favorecer la igualdad
- COLABORAR en el establecimiento de medidas de conciliación.





*Otras Actividades*  
**REGIONALES  
DE GÉNERO**





## OTRAS ACTIVIDADES REGIONALES de Género

### **CURSO DE DIVERSIFICACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.**

El personal técnico de nuestras unidades ha participado en esta acción formativa enmarcada en el proyecto Equal-Sioca: Sostenibilidad e Igualdad de Oportunidades en la construcción y afines.

El proyecto SIOCA centra sus esfuerzos en reducir las desigualdades de género en el sector de la construcción y afines, además de fomentar la diversificación profesional velando por la sostenibilidad y la inserción

Para alcanzar este ambicioso objetivo ha sido necesario reunir a entidades que representen todos los ámbitos del sector, esto es, a la administración pública, sindicatos, empresarios y cooperativas. Estas entidades son la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, el Servicio Andaluz de Empleo, el Instituto de la Mujer, UGT de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía, Federación Laboral de la Construcción y Federación Andaluza de Empresas Cooperativas.

El proyecto organiza sus actividades para alcanzar tres objetivos relacionados entre sí: la eliminación de estereotipos, la incorporación de las mujeres al mercado de la construcción y la reducción de la siniestralidad en el trabajo.

Es seguramente el sector de la construcción donde hay más barreras culturales que impiden la participación de la mujer. Debido a dicha situación se ha desplegado un conjunto de acciones y recursos en las áreas de investigación, divulgación y formación.

Con objeto de romper con la situación de segregación actual, SIOCA ha reunido a un importante número de empresarios/as constructores/as dispuestos/as a cooperar en este cambio. El objetivo básico es que incorporen a más mujeres en sus plantillas laborales. Entre los cursos de formación que complementan esta estrategia se han priorizado aquellos en que las empresas han expresado explícitamente sus demandas de mano de obra. Gracias a ello, los cursos han tenido una muy buena aceptación (como por ejemplo el de operadora de grúa torre o el de tabiquería en cartón-yeso). Asimismo, en la primera parte del proceso de inserción se contempla un acompañamiento tutorizado de las beneficiarias.

La justificación de la participación de los servicios de orientación en este proyecto se basa sobre todo en que los profesionales de la orientación pueden potenciar la incorporación de mujeres a sectores que actualmente se encuentran segregados como es el sector de la construcción.

La duración de la acción formativa fue de 40 horas y tuvo carácter semipresencial.





Actividades sobre  
género llevadas a cabo  
**EN LAS PROVINCIAS**



## ACTIVIDADES SOBRE GÉNERO LLEVADAS

a cabo en las Provincias

## PROVINCIA de ALMERÍA

**UNIDADES:** Almería y El Ejido.

**PERSONAL:** 9 técnicos/as de orientación y 3 apoyos administrativos.

DATOS DE CONTACTO DONDE PUEDES DIRIGIRTE PARA CONOCER MÁS SOBRE LAS ACTIVIDADES EXPUESTAS EN ESTE MANUAL.

C/ Haza de Acosta, nº 50

04009- Almería

Tfno: 950.62.26.10

Fax: 950.22.55.17

[orienta.almeria@almeria.ugt.org](mailto:orienta.almeria@almeria.ugt.org)

### ELABORACIÓN DE UN DIRECTORIO DE EMPRESAS DEL PONIENTE ALMERIENSE GENERADORAS DE EMPLEO EN MUJERES.

El crecimiento de Almería ha sido muy fuerte en los últimos años, siempre por encima de la media nacional, y especialmente en el Levante y Poniente de Almería, gracias al empuje y dinamismo de diferentes sectores productivos como la agricultura, su industria auxiliar, la construcción y el turismo.

Lo que se ha intentado con este directorio de empresas era conocer el entorno empresarial de la zona de actuación del servicio Orienta de El Ejido, e identificar los principales perfiles que son demandados en la zona, especialmente de mujeres, para conseguir con ello, la mayor adaptación posible de las usuarias demandante de empleo a la demanda real de la empresa.

#### Desarrollo, Procedimiento:

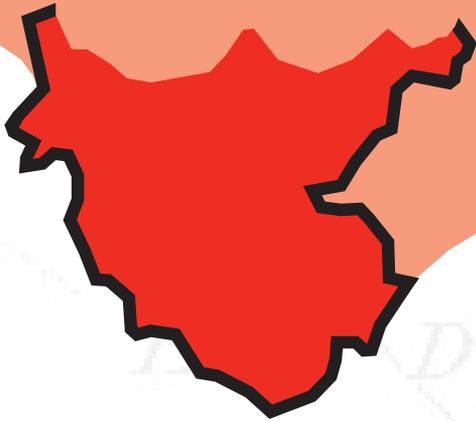
1. Identificación de los sectores que han generado más empleo en la zona, utilizando diferentes medios, han sido de gran utilidad los diferentes Informes Económicos de Almería que cada año reflejan la evolución de los sectores productivos y de los recursos económicos y sociales, que elaboran diferentes instituciones: Cámara de Comercio, bancos y cajas de ahorro, el propio Servicio Andaluz de

Empleo, las asociaciones de empresarios a través de su memorias anuales de contratación y estudios del mercado que dan idea de la Estructura y Dinamismo del Mercado Laboral y nos informa hacia donde se dirige el mercado y donde se recogen mayor contratación de personas y concretamente de mujeres (que era la población que nos interesaba especialmente).

2. Por otra parte, se hizo una revisión de los datos de contratación del SAE y en concreto de la oficina de Empleo de El Ejido, haciendo hincapié en la estadística de contratación por empresas, sexo, actividad y perfil demandado para los diferentes puestos de trabajo y fundamentalmente, la revisión de ofertas concretas de trabajo dirigidas a mujeres, gestionadas por ellos y sus mediadores laborales en los 3 últimos años, conociendo así de primera mano que empresas son las que contratan, que puestos ofertan y que perfiles buscan para ocuparlos.
3. También se revisó la distinta oferta de empleo que aparece en los principales buscadores de ofertas de trabajo en Internet, cual era la oferta en la zona, los puestos que se dirigían a mujeres y los requisitos que se demandaban para ocuparlos.
4. Y por ultimo se analizaron todas aquellas ofertas que nos llegaban directamente desde la propia empresa o ETTs, (en el caso que nos pida colaboración directa en la búsqueda de personal) y por otros medios, como otros servicios de Orientación, medios de comunicación, prensa, incluso televisión local, etc.

Con todo ello hemos podido visualizar que tipo de empresa contrata y que perfiles precisa y se ha elaborado un directorio de empresas donde queda reflejado por actividades: nombre, dirección, teléfono, personas de contacto, puestos y perfiles más demandados. Este directorio tiene un carácter flexible y modificable según va cambiando el mercado y sus necesidades.

Por otro lado, este inventario nos ha sido útil para conocer los requisitos que se exigen a los candidatos y especialmente candidatas, con objeto de facilitarles la inserción laboral real y planificar su orientación con vistas a un objetivo real y cercano.



## PROVINCIA de CÁDIZ

**UNIDADES:** Cádiz, Algeciras, Chiclana, Jerez de la Frontera y La Línea.

**PERSONAL:** 19 técnicos/as de orientación y 5 apoyos administrativos.

DATOS DE CONTACTO DONDE PUEDES DIRIGIRTE PARA CONOCER MÁS SOBRE  
LAS ACTIVIDADES EXPUESTAS EN ESTE MANUAL.

Avda. Andalucía, nº 6

11008- Cádiz

Tfno: 956.26.37.13

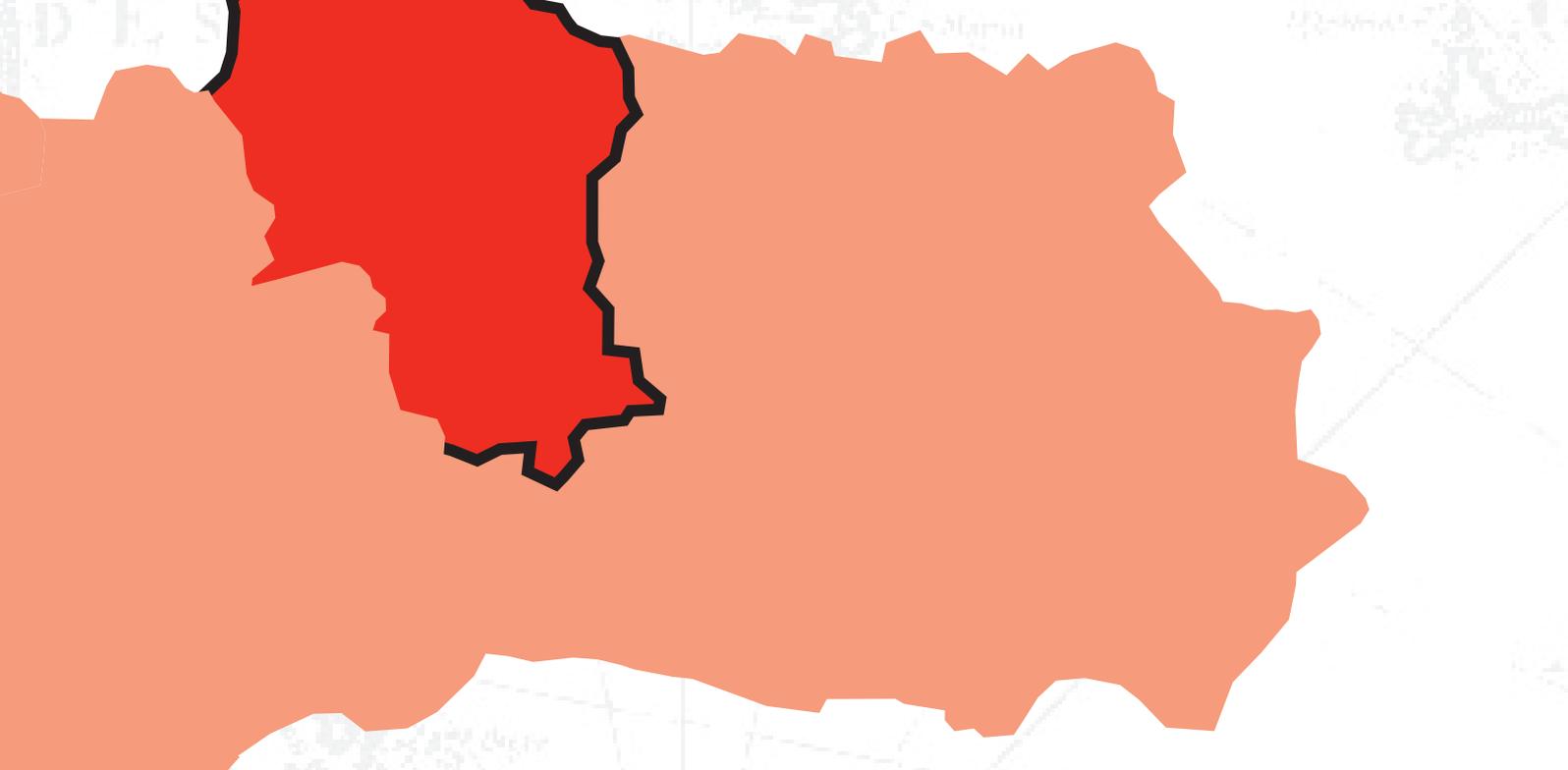
Fax: 956.27.68.53

[orientacádiz@ugtandalucia.es](mailto:orientacádiz@ugtandalucia.es)

Elaboración de una Guía de Recursos para orientar a mujeres con el objetivo de proporcionar y facilitar el acceso a la información y recursos existentes en la provincia tanto para profesionales de la orientación como para las propias usuarias que buscan una mejora en sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

La Guía se ha desglosado en varios puntos:

- Recursos de información
- Recursos de formación
- Recursos de empleo
- Recursos de autoempleo
- Recursos donde solicitar subvenciones y ayudas, entre otros.



## **PROVINCIA** de CÓRDOBA

**UNIDADES:** Córdoba y Priego de Córdoba

**PERSONAL:** 10 técnicos/as de orientación y 3 apoyos administrativos.

DATOS DE CONTACTO DONDE PUEDES DIRIGIRTE PARA CONOCER MÁS SOBRE LAS ACTIVIDADES EXPUESTAS EN ESTE MANUAL.

Avda. Mediterráneo, s/n, Colegios Provinciales  
Edificio central, 3º planta.  
14011- Córdoba  
Tfno: 957.46.41.30  
Fax: 957.46.41.30  
[orienta.cordoba@cordoba.ugt.org](mailto:orienta.cordoba@cordoba.ugt.org)

### **ELABORACIÓN DE UN DOSSIER DE RECURSOS DISPONIBLES EN CÓRDOBA Y EN LA PROVINCIA PARA LA ORIENTACIÓN A MUJERES.**

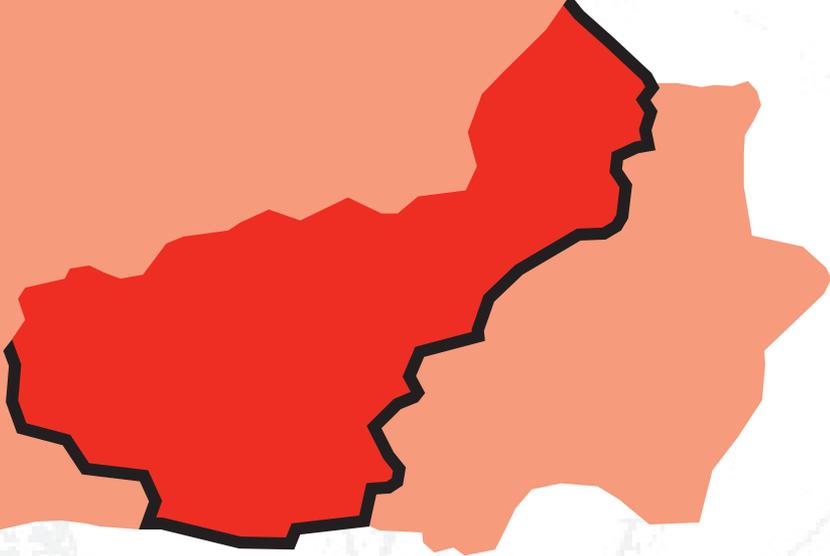
Elaboración de una Guía de Recursos para mujeres de Priego de Córdoba y su comarca.

Desde los servicios de orientación de la provincia de Córdoba se planteó el objetivo de recopilar información de todos los ámbitos que pudieran incidir en el desarrollo personal y profesional de la mujer.

Por lo tanto, aunque no dejando de profundizar fundamentalmente en temas de empleo, se realizó una guía para la mujer con la finalidad de que se considerara como recurso útil, válido y eficaz ante cualquier acto o necesidad de la mujer.

Para la elaboración de este proyecto se realizó un estudio de campo de los recursos que actualmente existía en Córdoba y provincia, y una vez localizados, se comenzó a contactar con las personas responsables. Tras concertar entrevistas, se procedió, aprovechando la oportunidad, a darnos a conocer. En estos encuentros, se constató cuales eran los servicios que en los organismos visitados se ofrecían, así como los cauces de atención que para este colectivo se articulaban.

La respuesta y resultado de esta tarea, fue fructífera ya que se obtuvo información actualizada y pudimos ponernos en contacto con entidades tanto públicas como privadas que eran desconocedoras de nuestros servicios. Lo que en un principio se realizó con la idea de recopilar información actualizada y completa, resultó ser una rentabilizadora campaña de difusión.



## **PROVINCIA** de GRANADA

**UNIDADES:** Granada, Armilla, Baza y Motril.

**PERSONAL:** 14 técnicos/as de orientación y 4 apoyos administrativos.

DATOS DE CONTACTO DONDE PUEDES DIRIGIRTE PARA CONOCER MÁS SOBRE LAS ACTIVIDADES EXPUESTAS EN ESTE MANUAL.

C/ Periodista José Ventura Traveset s/n. Parque Almunia  
18.015- Granada  
Tfno: 958.80.40.71  
Fax: 958.20.22.51  
orienta.granada@granada.ugt.org

### **ORGANIZACIÓN DE LAS III JORNADAS “MUJER Y EMPLEO: GESTIONANDO LA IGUALDAD” CELEBRADA EL DÍA 26 DE ABRIL DE 2007.**

Los objetivos principales de dicha actividad fueron:

- Informar, valorar y debatir sobre el estado en que nos encontramos en torno a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Reflexionar sobre la última legislación en materia de igualdad y su repercusión real en el desarrollo de la sociedad.
- Comprobar la influencia de la legislación en materia de igualdad sobre el mercado de trabajo con respecto a la situación de las mujeres.



Las jornadas se organizan para completar la información que en materia de género e igualdad de oportunidades se trabaja con las mujeres que acuden al servicio de orientación de UGT.

Con una asistencia de 140 personas derivadas sobre todo desde el servicio de orientación y abiertas a todo el personal técnico que trabaja con mujeres, las jornadas se dividieron en 4 mesas de trabajo en las que se trataron los siguientes temas:

- La sociedad del conocimiento y su repercusión en el mercado de trabajo.
- La Ley de Igualdad.
- La Ley de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Las políticas de igualdad en la negociación colectiva. Planes de igualdad en las



## RESUMEN PONENCIAS

### Mesa inauguración

En la presentación de las jornadas se resalta por parte de la Secretaría de Mujer el compromiso de UGT con los colectivos con dificultades para el empleo como es el caso de las mujeres. Por este motivo, en estas jornadas se pretende hacer un análisis sociolaboral en donde además se aborde la Ley de Autonomía Personal y La Ley de Igualdad, como referentes inmediatos, que de una manera u otra, van a incidir en la mejora de la igualdad en el mercado de trabajo, en la negociación colectiva y en la sociedad en general.

La Delegada de Igualdad manifestó la importancia de la legislación última, la expansión de la mujer en el mercado de trabajo, pero también la precariedad que tanto en las condiciones de trabajo como en la contratación acompaña los ámbitos de empleo en el que se desenvuelven las mujeres.

Por otra parte el Delegado de Empleo manifestó el compromiso de la Junta de Andalucía, la Patronal y los Sindicatos para entre todos superar el paro estructural femenino y conseguir una mayor igualdad.

El Secretario General de UGT Granada manifestó el avance de España en la legislación en materia de igualdad.

### Primera ponencia:

La sociedad del conocimiento y su repercusión en el mercado de trabajo.

La ponencia sobre Cambios en las culturas del trabajo y los perfiles profesionales la lleva acabo el Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Granada que realizó un recorrido histórico sobre las diferentes formas de organización del trabajo y su repercusión a lo largo de la historia.

El concepto de trabajo, su interpretación, significado y valoración social y el concepto de trabajo, como actividad circunscrita a la esfera del mercado.

Las diferentes formas de organización del trabajo han sido diseñadas, desarrolladas, impulsadas y divulgadas por los empresarios, no han surgido de los trabajadores ni de los sindicatos, sino que han sido pensadas por los empresarios para defender sus propios intereses.

La diferencia entre mundialización y globalización fue otro de los aspectos resaltados en esta ponencia y cómo dentro de esta mundialización hay que enmarcar la sociedad del conocimiento en cuya base encontramos cuatro factores:

- La difusión de los TIC
- La terciarización progresiva de la sociedad
- La internacionalización de la economía
- El aumento de la educación

Esta sociedad del conocimiento propicia la aparición de nuevas formas de trabajo no sujetas a la presencia física de las personas en los centros de trabajo, como por ejemplo el teletrabajo y como todo esto conlleva mayor flexibilidad en la jornada laboral. Estos cambios continuos y rápidos van a dar lugar también al surgimiento de nuevas necesidades sociales, NYE, nuevas profesiones y por lo tanto nuevos perfiles profesionales. Las empresas van a hacer hincapié en la búsqueda y captación del talento.

### Segunda ponencia:

La siguiente ponencia a cargo de la Directora del IAM en Granada Doña Carmen Solera, se centró en una exposición amplia y detallada de la Ley de Igualdad y como esta ley incide en la realidad social, rompiendo obstáculos y eliminando prejuicios. Contempla medidas transversales en todos los ámbitos, transpone las directivas europeas en cuanto a acoso sexual y habla de corresponsabilidad en la pareja. Se trata de que ambos cónyuges compartan el ámbito público y el privado.

La Ley toca también medidas laborales y de seguridad, educación, salud, nuevas tecnologías, cultura, deporte. Por lo que, cualquier medida en contra, podrá ser llevada a los tribunales.

Con esta Ley se avanza en igualdad real aunque requiere tiempo puesto que implica muchos cambios que dependen de administraciones diferentes.

### Tercera ponencia

La ponencia sobre la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia fue impartida por la Profesora de la Universidad Pablo Olavide de Sevilla, Doña Rosa María Díaz Jiménez.

Esta Ley, reconoce un nuevo derecho de ciudadanía en España: el derecho de las personas que no se pueden valer por si mismas a ser atendidas por el Estado.

La Ley pretende socializar los cuidados a personas dependientes generando derechos subjetivos.

Requerirá la participación de todas las autonomías y se configura como una red de utilización pública que integraría centros y servicios públicos y privados.

El Estado no podrá asumir todo ello, se tendrá que apoyar en empresas privadas y habrá que estar atentas para que no se feminice el empleo en un sector ya dominado por las mujeres y la precariedad, ya que no se establecen bien los medios y medidas de control.

### Cuarta ponencia

En la última mesa la Secretaría de Mujer de UGT Andalucía, después de hacer un análisis de la situación laboral de las mujeres, manifestó que la Ley de Igualdad es una herramienta legal necesaria que aborda de manera transversal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida.

Supone mejoras en la normativa laboral y de protección social, adopta medidas de acción positivas, nuevos derechos individuales y en la negociación colectiva potencia todo lo referido a maternidad/paternidad, conciliación, condiciones laborales y representación de los trabajadores/as.

## COLABORACIÓN CON EL PROYECTO MUCHO POR VIVIR

El objetivo general de este proyecto es recuperar el nivel de autonomía personal y mejorar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama, facilitando el desarrollo de actitudes positivas hacia la búsqueda del empleo y fomentando la toma de decisiones autónomas y reconociendo e identificando las características, preferencias y expectativas individuales, entre otros.

Se establece un proceso de colaboración entre la Asociación Española contra el Cáncer (AECC), la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, la UTEDELT de Armilla, el servicio de orientación Andalucía Orienta de UGT en Armilla y la asociación Profitegra para favorecer la inserción de las mujeres diagnosticadas de cáncer de mama.

El servicio Andalucía Orienta UGT participa dentro del proyecto de forma activa como agente implicado.

Dentro de los objetivos específicos, Andalucía Orienta UGT a través de sus recursos técnicos, personales y materiales se responsabiliza de la puesta en marcha y realización de aquellos relacionados con el área de ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN.

### ÁREA DE ORIENTACIÓN:

**1. Realización Itinerarios Personalizados de Inserción** que faciliten la incorporación en el mercado de trabajo de las beneficiarias del proyecto, favoreciendo la utilización de los diferentes dispositivos implicados y coordinados de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

En este proyecto participan 26 personas diagnosticadas de cáncer de mama fundamentalmente. Todas ellas con unas características personales, sociales, laborales y contextuales únicas e individuales, por lo que se les realizaron Itinerarios Personales de Inserción (IPI) adaptados individualmente. Dichos itinerarios, están dirigidos a demandantes de empleo inscritos en el Servicio Público de Empleo Andaluz (SAE). Dadas las características de las participantes, muchas de ellas estaban en situación de baja laboral o médica, lo que les impedía inscribirse en el SAE y participar en un IPI, si bien esta situación meramente administrativa no influyó en la realización y desarrollo de itinerarios personales puesto que sus estados de baja eran temporales en su mayoría y sus objetivos respecto a la búsqueda de empleo aplazables en el tiempo.

La mayoría de los itinerarios establecidos estuvieron basados en las acciones de orientación de: Conocerse y posicionarse en el mercado de trabajo, mejora de la empleabilidad y orientación vocacional.

**2. Detección de las competencias** profesionales y personales de las participantes que favorecen su inserción profesional y desarrollarlas para mantenerse en el mercado de trabajo.

A través de Entrevistas en Profundidad como acción básica de orientación dentro del programa Andalucía Orienta, se han obtenido diferentes informaciones fundamentales para la planificación de objetivos individuales:

- Información objetiva del curriculum vitae aportada por la usuaria.
- Información sobre sus expectativas, necesidades, actitudes, motivaciones, preferencias sobre el empleo, etc.
- Información sobre su situación personal, física, laboral y social, entre otras.

En estas entrevistas también se han trabajado herramientas y técnicas de búsqueda de empleo, se ha planificado la búsqueda a corto, medio y largo plazo. También se han aportado listados de recursos actualizados y adaptados a cada usuaria. Es importante destacar el trabajo motivacional realizado de manera transversal con cada una de las personas implicadas en el proceso. La asistencia a las entrevistas individuales han sido voluntarias por lo que cada participante acude a ellas las veces que considera necesarias, en consenso con su orientadora. Se han realizado seguimientos de los itinerarios de manera personal con citas individuales y telefónicas.

**3. Desarrollar las herramientas de colaboración** entre la Administración Pública (SAE), la Asociación Española contra el Cáncer (AECC) y la Asociación Empresarial Profitegra, a través de convenios, acuerdos, protocolos y compromisos.

Se ha tenido absoluta colaboración por parte de todos los recursos del SAE, principalmente de los centros colaboradores de F.P.O., en especial IFES-UGT, que en todo momento demostró su sensibilización e interés en el proyecto.

También el proyecto EQUAL Envejecimiento Activo UGT desarrollado autónómicamente y coordinado desde Granada, ha estado presente posibilitando la participación de éstas mujeres en todas y cada una de las acciones y cursos que tenían programados.

La UTEDLT ARMILLA, AECC y la Asociación Empresarial PROFITEGRA no sólo han establecido un convenio de colaboración para favorecer la inserción y reinserción laboral de las personas beneficiarias del proyecto, sino que con su participación profesional, técnica y personal han participado en su ejecución. Las reuniones de coordinación entre los/as agentes implicados han sido frecuentes y fluidas, favoreciendo el entendimiento y con una actitud de mejora y colaboración manifiesta.

## ÁREA DE FORMACIÓN:

Objetivos:

1. Conocer los modos de acceso al mercado de trabajo mediante talleres de formación.
2. Informar de los recursos de formación existentes en la zona.
3. Asesorar y orientar sobre los Nuevos Yacimientos de Empleo a través de talleres de formación.
4. Promover la Igualdad de Oportunidades (este objetivo se ha desarrollado de manera transversal tanto en las entrevistas individuales como en los cursos y talleres realizados)
5. Capacitar a las participantes en el manejo de nuevas tecnologías.

## CONCLUSIONES

El proyecto comenzó con entrevistas individuales a aquellas mujeres pertenecientes a la AECC que estaban dispuestas a iniciar su inserción o reinserción laboral. Tras éstas se tomaron decisiones sobre la necesidad de readaptar itinerarios de inserción en función de las demandas del mercado de trabajo. Esto conllevó el planteamiento de realizar itinerarios formativos que capacitaran a estas personas a la hora de hacer frente a su búsqueda de empleo. En este momento la mayoría de las mujeres implicadas en el proyecto han realizado o están realizando cursos de formación con la perspectiva de desarrollar sus capacidades y ampliar sus conocimientos.

La fase de inserción laboral se establece en general, a medio/largo plazo, cuando las participantes estén preparadas tanto profesional como personal y físicamente. Es importante tener en cuenta que el convenio de colaboración firmado entre los/as agentes UTEDLT Armilla y PROFITEGRA no tiene una temporalización fijada, lo que nos permite plantearnos la consecución de objetivos de manera planificada, reflexionada y meditada.

La búsqueda de empleo y la consecución de él, requiere unas actitudes positivas y activantes que favorezcan esa inserción. Dichas actitudes se desarrollan a lo largo del proyecto desde las entrevistas individuales en Andalucía Orienta como en las sesiones personales en la AECC. Destacar que muchas de las participantes están en tratamiento médico por lo tanto, la búsqueda de empleo toma un papel secundario.

En conclusión, el proyecto en la actualidad sigue desarrollándose, una vez terminada la fase preparación y capacitación personal y profesional, comenzará la etapa de inserción y reinserción, con la colaboración de los agentes de la zona, principalmente la Asociación Empresarial PROFITEGRA y la UTEDLT Armilla como enlace.

Desde la Asociación Empresarial PROFITEGRA se van a concertar entrevistas de preselección para un mayor conocimiento de los perfiles profesionales de aquellas mujeres preparadas ya para su inserción profesional y desde la AECC se continuarán realizando seguimientos periódicos de la situación de las participantes.

El proyecto se inició en marzo del 2007 y están participando un número total de 24 mujeres y 2 hombres. Las 24 mujeres han sido diagnosticadas de cáncer de mama y los 2 hombres diagnosticados de otro tipo de cáncer.



## PROVINCIA de HUELVA

**UNIDADES:** Huelva y Ayamonte

**PERSONAL:** 9 técnicos/as de orientación y 2 apoyos administrativos.

DATOS DE CONTACTO DONDE PUEDES DIRIGIRTE PARA  
CONOCER MÁS SOBRE LAS ACTIVIDADES EXPUESTAS EN ESTE  
MANUAL.

Pasaje Botica, 3, 1º  
21.001- Huelva  
Tfno: 959.24.40.90  
Fax: 959.24.85.34  
[orienta.huelva@huelva.ugt.org](mailto:orienta.huelva@huelva.ugt.org)

### **DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN MUJERES ATENDIDAS EN NUESTRAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE HUELVA Y AYAMONTE.**

Es una realidad que muchas mujeres encuentran dificultades y barreras para acceder al mercado laboral; incluso teniendo una alta cualificación profesional

Los objetivos de este estudio son:

- Detectar y analizar preferencias y/o necesidades formativas de las mujeres de Huelva y Ayamonte, organizadas por áreas temáticas.
- Detectar las preferencias en cuanto a las modalidades formativas de las mujeres.
- Conocer las barreras internas y externas que dificultan el acceso a la formación por parte de las mujeres residentes en Huelva y en Ayamonte.

Conocer y analizar las necesidades de formación de las mujeres atendidas en las unidades de orientación de la provincia de Huelva es el objetivo de esta acción complementaria. Para llevarla a cabo se han ido atravesando una serie de etapas:

### **Fase I: Definición del objetivo del cuestionario.**

Especificación de manera exacta de los aspectos a valorar. Para ello se celebraron una serie de reuniones con entidades implicadas en formación y empleo en la provincia de Huelva, como por ejemplo IFES Huelva, la Universidad de Huelva, Oficinas de Empleo, Unidades de Barrio, Ayuntamiento de Ayamonte y el Instituto de la Mujer entre otras, con el fin de elaborar una serie de informes que especificaran cuál es la participación de la mujer en las acciones formativas.

### **Fase II: Elección de la muestra.**

Con el fin de que la elección de la muestra fuese lo más representativa posible, las técnicas de mujer de las unidades de orientación de Huelva y Ayamonte se reunieron con varias asociaciones de mujeres de la provincia como la Asociación Miríadas, Asociación de mujeres inmigrantes Amia, Asociación de mujeres de Ayamonte, Ayuntamiento de Ayamonte, Asociaciones de vecinos.

### **Fase III: Elaboración del Cuestionario.**

La estructura del cuestionario se divide en 5 bloques que recogen una serie de medidas precisas para facilitar su cumplimentación:

1. Recogida de datos personales: Aunque se trata de un cuestionario anónimo existen una serie de datos referentes a las mujeres encuestadas que son necesarios para describir su perfil y posición con respecto a los objetivos de la encuesta (edad, sexo, lugar de residencia...).
2. Situación laboral de las encuestadas: Bloque de cuestiones destinado a conocer las características socio-laborales de las mujeres encuestadas.
3. Actitud ante la formación: Este bloque lo conforman cuestiones con las que se pretende conocer la opinión de las entrevistadas con respecto a la formación y sobre cuáles serían las condiciones favorables para participar en procesos de formación.
4. Barreras internas y externas que dificultan el acceso a la formación: El objetivo de este bloque de cuestiones es conocer cuáles son los obstáculos que se encuentran las mujeres para acceder a una acción formativa, si bien es un barrera personal o interna o es más bien un obstáculo externo.
5. Detección de preferencias formativas: Cuestiones que tratan de profundizar sobre aquellas acciones formativas que pudieran ser más solicitadas por las mujeres.

### **Fase IV: Cumplimentación del cuestionario.**

Fase en la que los cuestionarios son pasadas a mujeres atendidas en las unidades de orientación y de las propias entidades con las que colaboramos en este estudio.

### **Estudio de necesidades formativas y factores de empleabilidad en mujeres víctimas de violencia de género.**

El objetivo general de esta acción complementaria es elaborar de un estudio de necesidades formativas de las mujeres víctimas de violencia de género para adaptar la oferta formativa a las necesidades sociolaborales de estas mujeres para facilitar su incorporación al mercado de trabajo y mejorar sus factores de empleabilidad.

La Unión General de Trabajadores de Huelva como agente social se plantea la necesidad de incrementar las actuaciones para mejorar la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, facilitándoles las herramientas necesarias para acceder al mercado laboral y obtener un empleo digno y de calidad que les reporte autonomía para superar muchas de las trabajas sociales que tiene este segmento de población.

Si las mujeres en general sufren discriminaciones en el mundo laboral y radica en ellas el peso mayoritario del desempleo, esto se agrava en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género, que se ven obligadas en muchos casos a cambiar de residencia, a superar numerosas barreras sociales y sobre todo a dar respuesta a sus responsabilidades familiares.

Dichas discriminaciones también las sufren en sus centros de trabajo en el caso de mujeres trabajadoras, siendo en muchas ocasiones víctimas de despidos injustificados que esconden una incomprensión en muchos casos por parte del sector empresarial de la dura situación que envuelve a estas mujeres, lo que las remite a una inestabilidad laboral prácticamente permanente.

Otro dato a tener en cuenta es que muchas de estas mujeres son desempleadas de larga duración, con escasa cualificación, y que abandonaron hace mucho tiempo el mercado laboral, con lo que la formación y la recualificación se convierten en un elemento de gran importancia.

El estudio realizado por las unidades de orientación de UGT en Huelva se compone de las siguientes fases:

#### **FASE 1: Detección de necesidades:**

Durante la ejecución de los itinerarios personalizados de inserción llevados a cabo con mujeres víctimas de violencia de género, derivadas a su vez de entidades y organismos como el SAE, el Ayuntamiento y asociaciones varias, se detecta el escaso nivel de inserción que tienen estas mujeres en el mercado laboral, unido a que cuando lo consiguen son empleos con una temporalidad y una precariedad elevadas,

También se detecta la escasa motivación que tienen hacia la realización de un itinerario formativo que les aporte la cualificación que les es necesaria para su inserción laboral.

#### **FASE 2: Análisis de la situación:**

En nuestras unidades de la provincia de Huelva, las técnicas de acción complementaria de mujer, elaboraron un cuestionario de necesidades formativas, atendiendo a la particularidad de insistir más si cabe en su situación socio familiar.

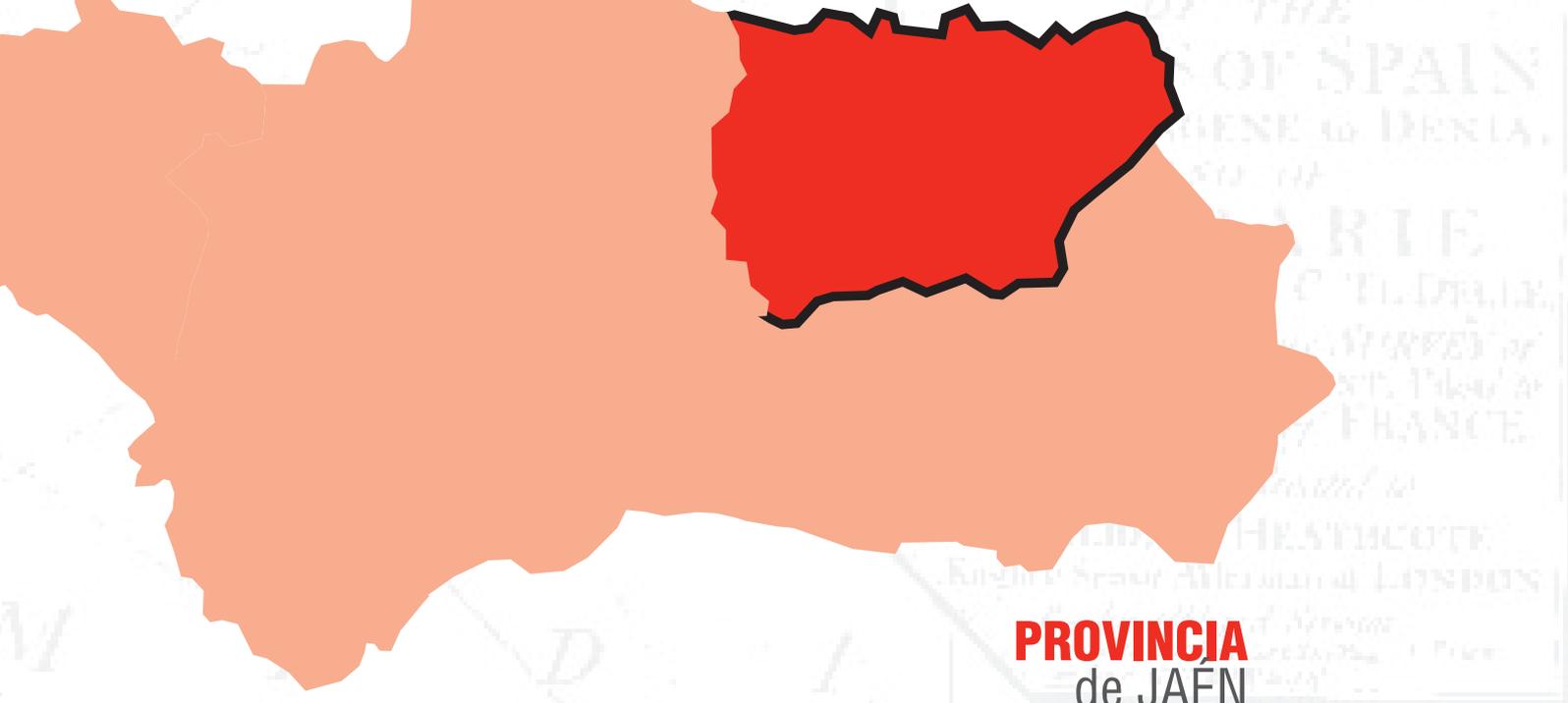
El cuestionario elaborado se difundió a asociaciones y entidades que trabajan con mujeres víctimas de violencia de género para que hicieran sus aportaciones y/o sugerencias. Tras varias reuniones de trabajo, el cuestionario queda perfilado, convirtiéndose en una herramienta muy útil a utilizar en nuestras unidades de orientación de la provincia de Huelva para detectar necesidades formativas en mujeres víctimas de violencia de género.

### FASE 3: Resultados:

Se administraron un total de 100 cuestionarios, 50 en Huelva y 50 en Ayamonte.

De los datos emitidos por los cuestionarios hemos concluido que este colectivo muestra una motivación muy baja hacia la formación sobre todo porque tienen en su mayoría una alta responsabilidad familiar, por que encontrar empleo de manera urgente se convierte en una prioridad más importante que la propia cualificación; urgencia que las lleva en muchas ocasiones aceptar empleos de alta precariedad e incluso inmersos en economía irregular. E incluso consiguiendo un empleo, encuentran la dificultad de conciliar la vida familiar con la laboral, puesto que se trata en la mayoría de los casos de familias monoparentales que necesitan del apoyo de la administración para poder disfrutar de medidas conciliadoras.

Aún así y teniendo siempre en cuenta toda esta situación, existen especialidades que han resultado ser las más demandadas por las mujeres víctimas de violencia de género, como son todas las relacionadas con el ámbito de la dependencia y la hostelería, aunque con el matiz de la adaptación del horario a las circunstancias personales de estas mujeres.



## PROVINCIA de JAÉN

**UNIDADES:** Jaén, Linares, Martos y Úbeda.

**PERSONAL:** 12 técnicos/as de orientación y 4 apoyos administrativos.

DATOS DE CONTACTO DONDE PUEDES DIRIGIRTE PARA  
CONOCER MÁS SOBRE LAS ACTIVIDADES EXPUESTAS EN ESTE  
MANUAL.

Paseo de la Estación, nº 30, 5º.  
23003- Jaén  
Tfno: 953.27.52.41  
Fax: 953.25.77.11  
[orientajaen@ugtandalucia.es](mailto:orientajaen@ugtandalucia.es)

### **DISEÑO DE UN TALLER DE DIVERSIFICACIÓN DEL OBJE- TIVO PROFESIONAL.**

Los contenidos que se han trabajado en este taller son altamente necesarios en el proceso de orientación. Se debe contribuir a la diversificación profesional como fórmula para reducir la segregación profesional de las mujeres y para ello es preciso observar a los usuarios y las usuarias de los servicios de orientación prestándoles una atención especial, sin ideas preconcebidas, es decir, como profesionales de la orientación debemos alejarnos de interpretaciones estereotipadas sobre sus comportamientos, actitudes y toma de decisiones.

Los objetivos concretos a conseguir son:

- Proporcionar estrategias y actividades para la intervención, centradas fundamentalmente en favorecer el descubrimiento de los sesgos de género que influyen en las elecciones profesionales con el fin de lograr que se inicie un proceso de cambio que permita a las mujeres la incorporación y permanencia en oficios masculinizados en igualdad de condiciones con sus compañeros de trabajo.

- Conocer el mercado de trabajo, las profesiones y ocupaciones más demandadas y generadoras de empleo y la situación de las mujeres ante los yacimientos de empleo.
- Analizar las ocupaciones masculinizadas y feminizadas.
- Introducir la perspectiva de género en la intervención orientadora.

Para conseguir estos objetivos se han celebrado reuniones de equipo de trabajo para recopilar información, planificar y organizar el material necesario para diseñar el taller. El desarrollo de esta actividad consiste en la preparación inicial del/la orientador/a antes de intervenir con la usuaria.

Para poder intervenir adecuadamente es necesario que el personal orientador domine conceptos básicos como sexismo, sexo, género, rol de género e identidad sexual, androcentrismo, currículum oculto, estereotipos sexuales, mercado de trabajo, segregación ocupacional, diversificación profesional e itinerario de diversificación profesional.

El diseño de actividades relacionadas con todos estos conceptos básicos va a ayudar a que las usuarias elijan de una manera más libre y adapten sus aptitudes y necesidades, favoreciendo así el proceso de diversificación profesional en sectores tradicionalmente masculinizados.

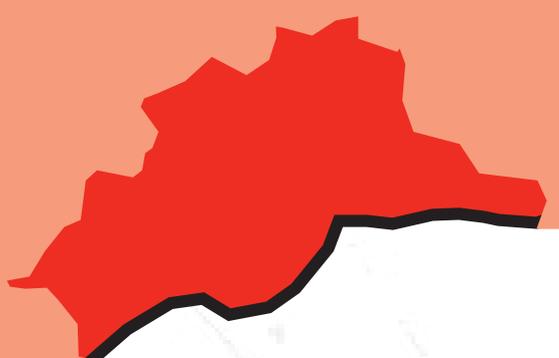
### **Elaboración de un Cuestionario de Factores Psicosociales.**

La elaboración de este instrumento nos permite tener una visión global de cómo los aspectos personales y del entorno de la usuaria le influyen de manera permanente en su búsqueda de empleo, permitiendo al personal orientador fomentar en la usuaria cambios en las actitudes y las estrategias.

El cuestionario elaborado contempla factores como los siguientes:

- Autoconocimiento personal y profesional.
- Disponibilidad ante los requerimientos del mercado de trabajo (horario, movilidad...).
- Valoración del trabajo.
- Apoyo sociofamiliar.
- Atribución causal de la situación de desempleo.
- Estilo de búsqueda de empleo (actitud adoptada, tiempo dedicado a la búsqueda, herramientas utilizadas, entre otros).
- Habilidades demostradas en la búsqueda de empleo (experiencia en entrevistas de selección, pruebas psicotécnicas...).
- Madurez ocupacional (conocimientos sobre formación, evolución de la profesión, avances tecnológicos relacionados).
- Necesidad de inserción (por razones económicas, autorrealización, entre otras).

Una vez cumplimentado el cuestionario se obtiene una calificación media con respecto a lo que se estima adecuado en función a su nivel de ocupabilidad. Es un instrumento eficaz y permite fomentar la reflexión sobre la actitud ante el proceso de búsqueda de empleo.



## PROVINCIA de MÁLAGA

**UNIDADES:** Málaga, Estepona, Marbella y Vélez-Málaga.

**PERSONAL:** 18 técnicos/as de orientación y 5 apoyos administrativos.

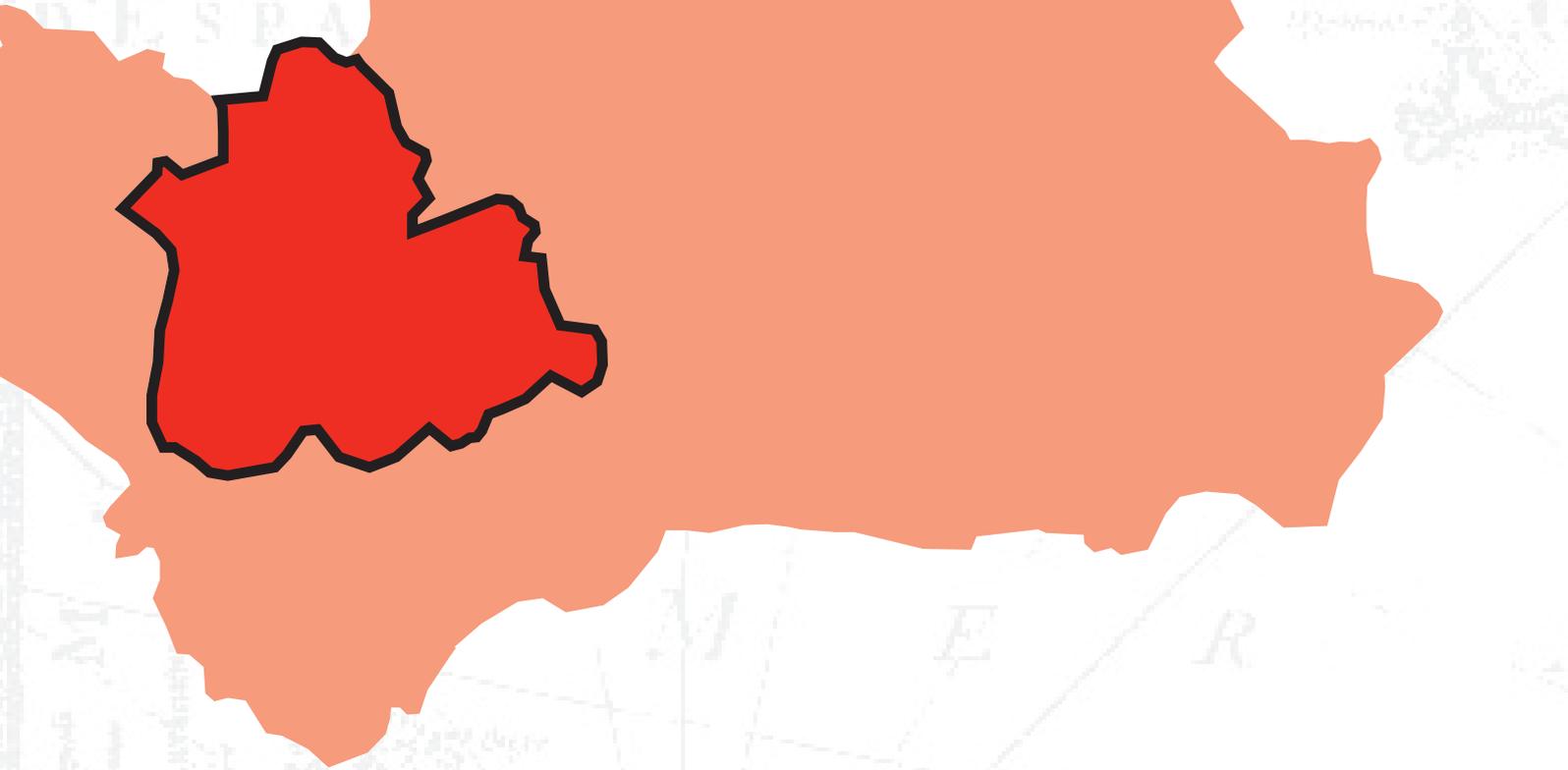
DATOS DE CONTACTO DONDE PUEDES DIRIGIRTE PARA  
CONOCER MÁS SOBRE LAS ACTIVIDADES EXPUESTAS EN ESTE  
MANUAL.

C/ Rosa, nº 1  
29.010- Málaga  
Tfno: 952.39.20.34  
Fax: 950.39.20.34  
[orientamalaga@ugtmalaga.org](mailto:orientamalaga@ugtmalaga.org)

Elaboración de una Ponencia sobre “Identificación y definición del problema de acoso laboral: la amenaza invisible” en las Jornadas de prevención de riesgos laborales: los efectos de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores”, celebradas en Málaga el día 21 de noviembre de 2007 y organizadas por el departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales de UGT Andalucía.

La unidad de orientación de Málaga colaboró en la jornadas con una ponencia en la que se definieron y se identificaron los riesgos psicosociales en el trabajo, fundamentalmente el acoso laboral (VER ANEXO 1).

Esta actividad nos ha servido para obtener información y conocer en profundidad el fenómeno de los riesgos psicosociales en el trabajo y así extrapolar estos conocimientos a la labor diaria del personal orientador, especialmente incidiendo en el proceso motivacional de las personas que hayan sufrido algún episodio de acoso en su trabajo.



## **PROVINCIA** de SEVILLA

**UNIDADES:** Sevilla, Alcalá de Guadaira, Dos Hermanas, Écija, Marchena y Utrera.

**PERSONAL:** 26 técnicos/as de orientación y 8 apoyos administrativos.

DATOS DE CONTACTO DONDE PUEDES DIRIGIRTE PARA CONOCER MÁS SOBRE LAS ACTIVIDADES EXPUESTAS EN ESTE MANUAL.

Avda. Blas Infante, 4, 1º  
41.011- Sevilla  
Tfno: 954.27.39.26  
Fax: 954.45.54.49  
[orienta.sevilla@sevilla.ugt.org](mailto:orienta.sevilla@sevilla.ugt.org)

### **ELABORACIÓN DE UN DIRECTORIO DE RECURSOS SOBRE EMPLEO Y SOBRE MUJER, REALIZADO EN LA UNIDAD DE ALCALÁ DE GUADAIRA.**

Es un directorio actualizado de recursos locales y provinciales, en materia de empleo pero también en otros servicios generalmente demandados por las mujeres atendidas en materia de educación, servicios sociales...

El objetivo general es facilitar el acceso a la información de todas las usuarias del servicio. Como objetivo más específico nos planteamos que las usuarias conozcan recursos locales que les permitan una búsqueda de empleo más efectiva.

Para la elaboración de este recurso se ha contado con:

- Información recabada directamente de los servicios (centros de servicios sociales, delegación de empleo, Ayuntamiento de Écija, Servicio Andaluz de Empleo...
- Páginas WEB:
  - [www.ciudadalcala.org](http://www.ciudadalcala.org)
  - [www.juntadandalucia.es/institutodelamujer](http://www.juntadandalucia.es/institutodelamujer)
- Guía juvenil Ayuntamiento Alcalá de Guadaira.
- Aportación de las propias usuarias.

La Guía se organiza en 3 áreas específicas:

- 1. Empleo:** Recursos locales de empleo.
- 2. Educación:** Recursos locales de formación reglada y no reglada.
- 3. Igualdad:** Servicios sociales y participación ciudadana.

El directorio de recursos se presenta en formato papel, seleccionando o ampliando para cada usuaria los recursos necesarios dentro de su proceso de orientación, pudiendo ser utilizado tanto en las sesiones grupales como las individuales.

La actualización de dicho recurso correo a cargo de la técnica de acciones complementarias, atendiendo a criterios e demanda y nuevas informaciones recabadas.

## **TRABAJO DEL CONTENIDO DE LA LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON ALUMNAS DEL TALLER RED DE ARTESANOS DE LA ASOCIACIÓN SOMBRA Y LUZ DEL MUNICIPIO DE ÉCIJA.**

El objetivo de esta actividad es que las mujeres conozcan los términos más básico sobre la Ley, que conozcan sus derechos y que sepan denunciar su no cumplimiento.

Tras establecer contacto por parte de la unidad de orientación con la Asociación de “Sombra y Luz”, una asociación con una trayectoria muy consolidada en la ciudad de Écija por la labor que realiza tanto con las personas drogodependientes como con sus familiares, se decide en una reunión mantenida con su directiva una serie de actividades con miembros del Taller Red de Artesanos entre las que figura una Acción-Taller sobre la nueva Ley de Igualdad.

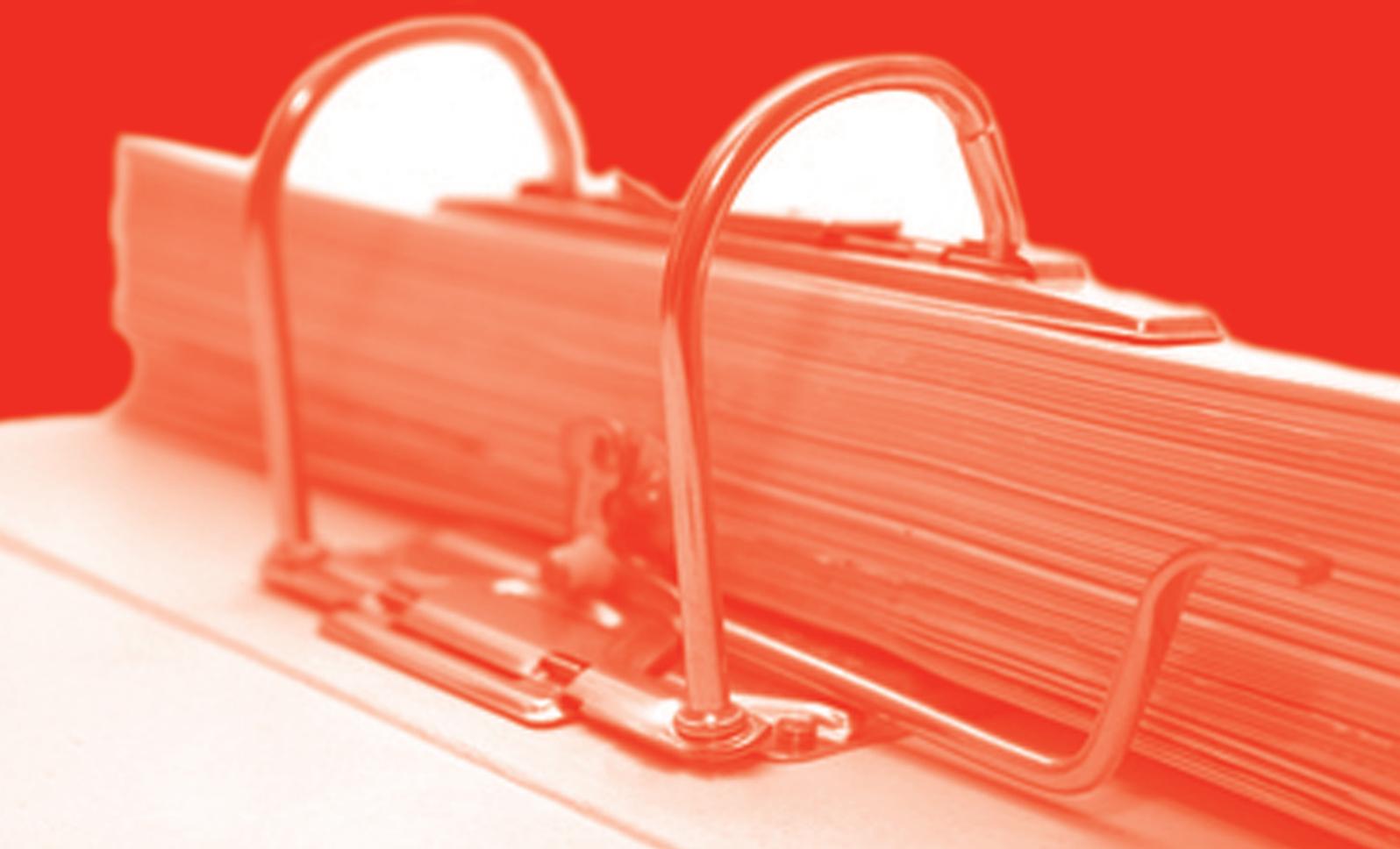
La acción-taller se impartió en 2 sesiones con la siguiente estructura:

- Presentación del tema a las usuarias mediante la técnica de las Fichas.
- Debate / Dinámica de grupo.
- Conclusiones.

El taller se presentó de manera totalmente práctica animando al debate y a la reflexión.



# ANEXO 1





Identificación y definición  
del problema:

# La amenaza “invisible”

## Mobbing – Acoso Laboral

- “Situación en la que una persona ejerce una violencia Psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Heinz Leymann).

## Características

- Frecuencia: una vez por semana.
- Duración en el tiempo: al menos seis meses.
- Relación asimétrica de poder.

## Fases de desarrollo del acoso

- I Fase de aparición del conflicto.
- II Fase de instauración.
- III Fase de intervención de la empresa.
- IV Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.

## I Fase de aparición del conflicto

- Aparición conflicto. Incidente crítico.
- Resolución inadecuada / conflicto de poder.
- Elección de la víctima / chivo expiatorio.
- Cambio de relación acosador / víctima.

## II Fase de instauración

- Estigmatización.
- Comienza la manipulación.
- Cambios en la relación habitual.
- Ataques directos / indirectos .
- Conductas habituales.

# Conductas más habituales

## A. Ataque a la víctima a través de medidas organizacionales.

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades.

## A. Ataque a la víctima a través de medidas organizacionales

- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justifica.

## B. Aislamiento social

- Restringir las posibilidades de comunicación. por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

## C. Ataques a la vida privada de la persona.

- Críticas constantes a la vida privada.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.

## D. Violencia física.

- Acoso o violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

## E. Agresiones Verbales.

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

## F. Rumores.

- Difusión de rumores falsos.
- Difamación de la persona.
- Hablar mal a sus espaldas.

## III Fase de intervención de la empresa

- Medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto, normalmente demasiado tarde. Y poco frecuente.
- Medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo a la mayor culpabilización de la víctima. La más habitual.

## **IV Fase de marginación o exclusión de la vida laboral**

- Se considera responsable de lo ocurrido.
- No encuentra apoyos ni dentro ni fuera de la empresa.
- Está agotada, sin ilusión, sin energía.

## **IV Fase de marginación o exclusión de la vida laboral**

- Sucesivas bajas, gran número de veces bajo el diagnóstico de depresión o fibromialgia.
- Renuncia prematuramente a su trabajo o solicita un traslado a otras dependencias.
- Llega a una situación de incapacidad laboral permanente.

## Quienes intervienen. Acosador, víctima.

### Perfil del acosador

- Ocupa puestos intermedios, tipo encargado.
- Imagen externa correcta, impecable.
- Tienen la necesidad de “controlarlo todo” por problemas de seguridad. Suelen ser mediocres.
- Para mantener su posición: mienten, manipulan, difaman.
- Sólo ataca si un grupo le da cobertura.

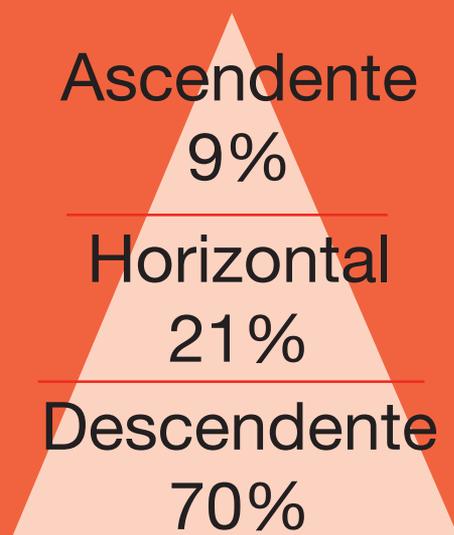
### Perfil de la Víctima:

- Personas rectas, brillantes, entusiastas y trabajadoras con elevado sentido de la ética.
- Trabajadores que se han negado a participar en acciones ilegales o en fraudes que perjudican a la organización, a clientes, o a trabajadores.
- Personas populares, líderes informales entre sus compañeros o con carisma para liderar grupos .

## Perfil de la Víctima:

- Personas con alto sentido cooperativo y de trabajo en equipo.
- Personas con características que difieren de la mayoría de los trabajadores existentes en el lugar de trabajo.
- Personas en situaciones de alta vulnerabilidad: jóvenes, minusválidos, inmigrantes, trabajadores de edad, enfermos crónicos, personas atravesando problemas familiares (separación, divorcio).

## Tipos de Acoso laboral



Datos II Informe  
Cisneros

## Ascendente

- Lo ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización.
- Alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior.
- Alguien es ascendido a un puesto de responsabilidad, en virtud del cual, se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros.

## Horizontal

- Uno o varios compañeros con el **mismo nivel jerárquico** ejercen el acoso, aunque es posible que si bien no oficialmente, si tenga una posición de hecho superior.
- Causado por problemas personales o por no aceptar las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto.
- Existencia de personas física o psíquicamente débiles o distintas con las que mitigar el aburrimiento.

## Descendente

- La situación más habitual. Proviene de un **superior en la jerarquía laboral** a un subordinado.
- Mantener su posición jerárquica.
- Realizar estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse, forzando el abandono “voluntario” de una persona determinada sin proceder a su despido legal.

## Características típicas de las organizaciones donde se produce acoso

- Las organizaciones fuertemente burocratizadas.
- Alto grado de rigidez en su funcionamiento.
- Métodos de trabajo y producción muy pobres.
- Escaso control sobre el trabajo.
- Problemas de definición de rol.
- Ausencia de ética empresarial.
- Escasa cultura de prevención de los riesgos laborales y de los psicosociales en particular.

## Consecuencias del acoso en la Víctima

- Deterioro de la confianza de la víctima en sí misma.
- Deterioro competencias profesionales.
- Disminución o pérdida de su autoestima .
- Comienzo de errores en su trabajo.
- Somatización del conflicto de tal manera que se generan enfermedades físicas que previamente no existían.

## CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS DEL ACOSO

Los trastornos psicósomáticos más frecuentemente asociados al mobbing figuran en el siguiente cuadro procedente del estudio de la Universidad de Alcalá de Henares:

## Trastornos psicosomáticos

Dolores de espalda 63%	Irritabilidad 54%
Depresión 48%	Dolores de cabeza 48%
Dificultad para dormir 47%	Dificultades de concentración 43%
Sentimiento de inseguridad 35%	Llanto, ganas de llorar 35%

## Trastornos psicosomáticos

Agresividad 33%	Problemas de memoria 32%
Dolores de estómago 28%	Fatiga crónica 26%
Palpitaciones 24%	Pesadillas 21%

# ANEXO de la Presentación





# Inventario de acoso laboral de Leymann

Consta de 45 actividades típicas del mobbing distribuidas en cinco grandes apartados.

1. Limitar la comunicación.
2. Limitar el contacto social.
3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.
5. Comprometer la salud.

## Limitar la comunicación

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.

7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

## Limitar el contacto social

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.
17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.
19. Se ridiculiza a la víctima.

## Desprestigiar a su persona ante sus compañeros

20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fábulas o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

## **Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral**

- 32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- 33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- 34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
- 35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- 37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- 38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

## Comprometer la salud

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
40. Se le amenaza físicamente.
41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
45. Se agrede sexualmente a la víctima.



# BIBLIOGRAFÍA

## Webgrafía





- 📖 Material didáctico del curso “Incorporación de la Perspectiva de género en la gestión de proyectos de desarrollo socioeconómico”. Iniciativa EQUAL Escuelas e-andaluzas, Colegio Psicólogos de Sevilla.
- 📖 Guía sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Edita Instituto Andaluz de la Mujer.
- 📖 Manual la “Perspectiva de género en el Desarrollo”. Agencia de Igualdad Campiña Sur.
- 📖 Publicaciones de la Unidad de Igualdad y Género. Módulo 1 “Introducción al Enfoque integrado de Mainstreaming de Género. Guía Básica, 2003.
- 📖 Portal Europa en Línea. Síntesis Legislativas de las Políticas Comunitarias de Empleo: Los Instrumentos de las Políticas Comunitarias de Empleo. Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social (PROGRESS).
- 📖 Plan de Trabajo para la Igualdad entre hombres y mujeres (2006-2010). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (COM (2006) 92 final-no publicada en el Diario Oficial).
- 📖 Documento del Borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 – 2011). Secretaría General de Políticas de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 📖 Ponencia de la Mesa Redonda: “Análisis y Evaluación de Políticas de Igualdad en el Estado Social y Democrático de Derecho. Marco Constitucional y Estatutario”, organizadas dentro del Congreso Internacional “Género, Constitución y Estatuto de Autonomía”. INAP 4 y 5 de abril de 2005, Madrid.
- 📖 Reflexiones sobre la Ley de Igualdad de mujeres y hombres. Espacio de Folia Consultores: apuntes de igualdad para las empresas.
- 📖 Incidencia de la Ley orgánica para la igualdad efectiva en la política de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal.
- 📖 Ideología sexista y lenguaje. Autor: Vivas Catalá, Aguas. Enriqueta García Pascual.
- 🔗 [www.migualdad.es](http://www.migualdad.es)
- 🔗 [www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/)
- 🔗 [www.ugt-andalucia.com/areas/mujer](http://www.ugt-andalucia.com/areas/mujer)





**Andalucía**

[www.ugt-andalucia.com](http://www.ugt-andalucia.com)

Secretaría para el Empleo  
C/ Antonio Salado, 12 - 41002 Sevilla  
Teléfonos: 954 506 331 / 4  
[sempleo@andalucia.ugt.org](mailto:sempleo@andalucia.ugt.org)  
[orienta.central@andalucia.ugt.org](mailto:orienta.central@andalucia.ugt.org)  
[www.formacionyempleo.ugt-andalucia.com](http://www.formacionyempleo.ugt-andalucia.com)



**Unión Europea**

**Fondo Social Europeo**



Servicio Andaluz de Empleo  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**