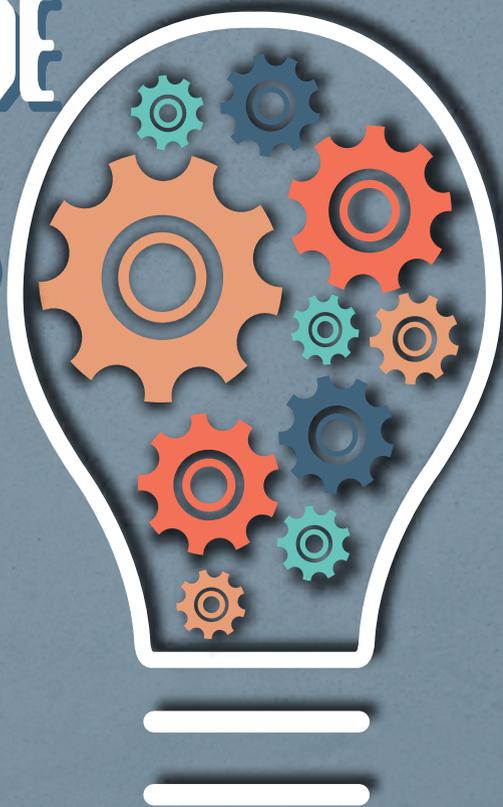


CONSEJOS PRÁCTICOS PARA  
LA APLICACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE  
GÉNERO EN LOS  
SERVICIOS DE  
ORIENTACIÓN  
SOCIOLABORAL





## **COORDINA**

Asociación para la Defensa de la Mujer La Rueda

## **AUTORAS**

Ángela Troya Cubillo  
Natalia de Lope Preciado  
Tamara Freire Pérez  
Sandra Lázaro Pérez

## **REVISIÓN**

Laura Pérez de la Varga

## **DISEÑO E ILUSTRACIÓN**

Vanessa de Lope Preciado

El marco actual en el que nos movemos, marcado por el aumento de la precariedad, la incertidumbre social en la que estamos inmersas y la inestabilidad laboral y económica, hace que superar el día a día se convierta en la mayor preocupación de las personas. Más concretamente, de las mujeres. Por tanto, podemos afirmar que la pobreza se escribe en femenino.

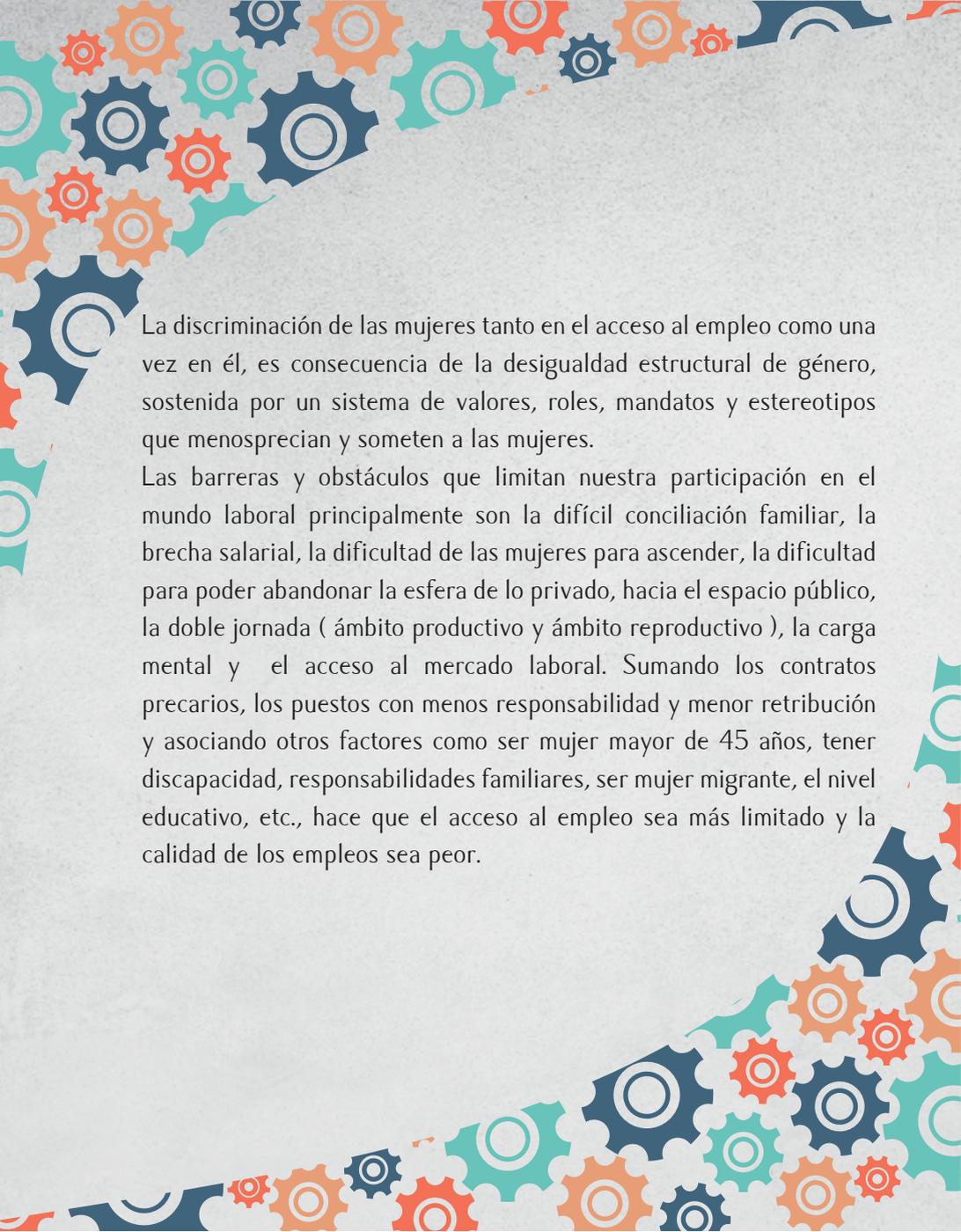
Es necesaria la perspectiva de género para comprender, que la desigualdad entre mujeres y hombres posiciona a las mujeres en una mayor desventaja social y en un mayor riesgo de exclusión social que además perdura en el tiempo, puesto que las mujeres encontramos mayores barreras para salir de esa situación.





Pero, ¿qué es la perspectiva de género? En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”.





La discriminación de las mujeres tanto en el acceso al empleo como una vez en él, es consecuencia de la desigualdad estructural de género, sostenida por un sistema de valores, roles, mandatos y estereotipos que menosprecian y someten a las mujeres.

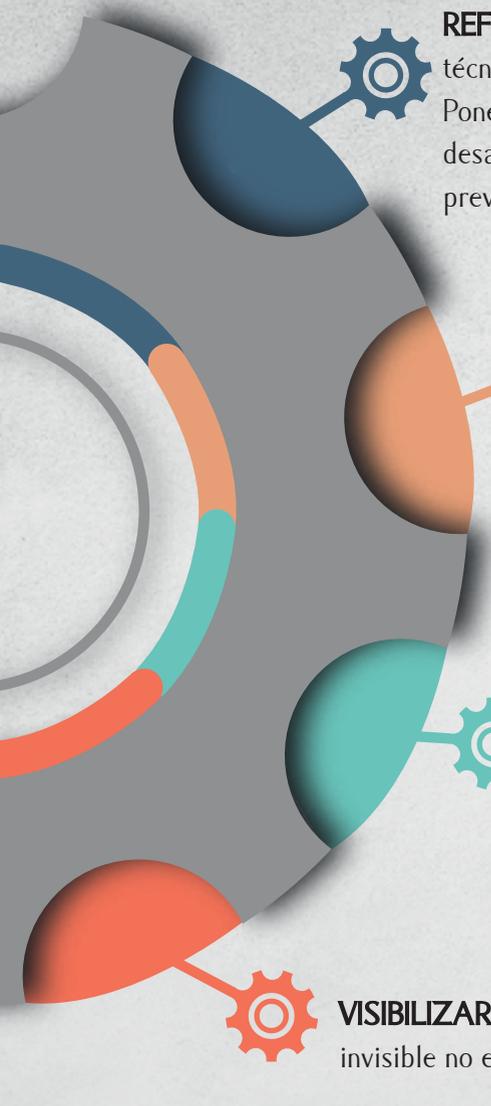
Las barreras y obstáculos que limitan nuestra participación en el mundo laboral principalmente son la difícil conciliación familiar, la brecha salarial, la dificultad de las mujeres para ascender, la dificultad para poder abandonar la esfera de lo privado, hacia el espacio público, la doble jornada ( ámbito productivo y ámbito reproductivo ), la carga mental y el acceso al mercado laboral. Sumando los contratos precarios, los puestos con menos responsabilidad y menor retribución y asociando otros factores como ser mujer mayor de 45 años, tener discapacidad, responsabilidades familiares, ser mujer migrante, el nivel educativo, etc., hace que el acceso al empleo sea más limitado y la calidad de los empleos sea peor.



La perspectiva de género en la inserción laboral busca dar visibilidad a las mujeres, darlas voz en su proyecto de vida y promover y facilitar la participación en sus propias decisiones.

Desde los servicios de orientación laboral debemos partir de esta desigualdad entre mujeres y hombres y de las diferentes cargas y realidades a las que las mujeres debemos hacer frente por el simple hecho de serlo. Es necesario detectar estas situaciones desde los servicios de orientación sociolaboral, ya que, muchas mujeres encuentran en la inserción laboral la salida para poder abandonar situaciones de desigualdad y, de ese modo, se pueden prevenir situaciones que lleven a la mujer a ejercer una prostitución ocasional como último recurso para subsistir.

Con esta guía lo que queremos es:



**REFLEXIONAR:** sobre el papel del personal técnico de los servicios de orientación laboral. Poner en valor el trabajo que se puede desarrollar para detectar factores de riesgo y prevenir la exclusión social de las mujeres.

**FORMAR:** para partir de la realidad de cada mujer y de sus necesidades. Favoreciendo una atención integral óptima y real, acercándonos a cada mujer y a su realidad.

**SENSIBILIZAR:** desde el enfoque de género en cada intervención, en todas sus fases, para prevenir y detectar casos graves de exclusión social. Teniendo en cuenta la prostitución ocasional para poder activar estrategias de prevención, detección e intervención.

**VISIBILIZAR:** esta problemática social, porque lo invisible no existe.

# PAUTAS A TENER EN CUENTA ANTES DE UNA INTERVENCIÓN

Primero de todo, debemos evaluar nuestra situación como profesionales para poder garantizar una intervención integral. Nos debemos preguntar:

 ¿Qué recursos tenemos disponibles?

---

 ¿Contamos con medios para proporcionar atención integral a las mujeres?

---

 ¿Conocemos otros recursos con los que coordinarnos y derivar?

---

Una vez contestadas y cubiertas estas preguntas, debemos:

 Poner en valor todas las cargas vitales de cada mujer.

---

 Ayudar a poner nombre a sus dificultades.

---

 Cubrir sus necesidades básicas (alimentación, salud física, salud mental, atención a menores, atención a mayores...).

---

 Adquirir compromisos realistas partiendo de sus necesidades.

---

 Planificar con detalle su búsqueda de empleo.

---

# PAUTAS PARA INCLUIR DURANTE LA INTERVENCIÓN



## 1. REALIZAR UNA ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA INTEGRAL

En cada una de nuestras atenciones, desde el inicio hasta el final del proceso, tenemos que abogar por que las mujeres sean las directoras de su proyecto de vida. Como profesionales les acompañaremos en el proceso, les asesoraremos y ayudaremos en todo lo que necesiten, reforzando sus puntos débiles y destacando sus fortalezas.

En todo momento hay que tener presentes sus necesidades reales a la hora de diseñar los itinerarios de inserción y detectar las barreras de acceso al mercado laboral, teniendo en cuenta las obligaciones en su vida cotidiana, las necesidades y dificultades en todos los niveles, la existencia o no de redes de apoyo, motivaciones, objetivos, etc. para lograr una intervención óptima y lo más ajustada posible a la realidad de cada mujer.

Debemos evitar imponer el modelo propio, respetando los procesos de desarrollo personal, así como los tiempos de cada una de las participantes. La primera entrevista de acogida es fundamental, ya que dependiendo de nuestro trabajo podemos conseguir que la mujer vuelva en más ocasiones y el resultado sea más positivo.

Debemos crear un clima de confianza. En la primera entrevista es necesario que la mujer consiga sentirse cómoda, para que en futuras sesiones podamos saber un poco más de ella y de su situación actual.

Hay algunas preguntas que nos pueden ayudar a conocer un poco más la situación vital de las mujeres que apoyamos:

## PARA SABER SI CUENTA CON APOYO SOCIAL:

- ☀ ¿Tienes a alguien que te pueda ayudar en el cuidado de tus menores a cargo o personas dependientes en caso de que te surja trabajo o algún imprevisto puntual?
- ☀ ¿Participas en alguna asociación o grupo de tu barrio?
- ☀ En tu tiempo de ocio, ¿con quién te relacionas normalmente?

## POSIBLES SOLUCIONES:

- ☀ Dar a conocer a la mujer los distintos recursos con los que cuenta la ciudad.
- ☀ Derivar a la Trabajadora Social de referencia de su barrio, centros cívicos, centro de día y otros servicios con los que cuente el municipio para que sea posible una conciliación.
- ☀ Si nuestra asociación cuenta con actividades de ocio que promuevan la inclusión social, invitarla a participar o promover que sea ella la que inicie un grupo de ocio.
- ☀ Propiciar el voluntariado en alguna asociación, grupo de barrio, actividades de ocio en centros cívicos, escuelas para adultos, etc.

## PARA SABER QUÉ CONCEPTO TIENE DE ELLA MISMA:

- ☀️ ¿Estás motivada en la búsqueda de empleo?
- ☀️ ¿Tienes tiempo para dedicarte a formaciones de tu interés?
- ☀️ ¿Cómo crees que te ven en el mundo laboral? ¿De qué manera puedes destacar?

## POSIBLES SOLUCIONES:

- ☀️ Si lo consideramos necesario por las necesidades detectadas, se derivará al servicio de apoyo psicológico que mejor pueda responder a las mismas, de la propia entidad o de otro recurso, público o privado, que exista en el contexto de referencia, para que trabaje las habilidades sociales, autoestima y apoyo emocional antes de iniciar el itinerario o durante el proceso de inserción sociolaboral. El número de sesiones queda abierto a la valoración del equipo interdisciplinar.
- ☀️ Organizar sesiones grupales en las que participen las diferentes mujeres dando salida a las necesidades que puedan tener, ayudándoles a empoderarse, dándoles formación y que así obtengan confianza en ellas mismas.

## PARA SABER SI CUENTA CON RECURSOS ECONÓMICOS:

- ☀ Si en algún momento te surge alguna necesidad económica, ¿tienes a alguien que te pueda ayudar? ¿Quién?
- ☀ ¿Recibes alguna prestación económica? ¿Desempleo? ¿Medidas de protección social?
- ☀ ¿Obtienes algún ingreso de manera puntual?
- ☀ ¿Tienes la posibilidad de costear una escuela infantil o residencia de personas mayores si te ofrecen un puesto de trabajo?
- ☀ ¿En qué tipo de vivienda vives?
- ☀ ¿A quién crees que afecta más la actual crisis económica?

## POSIBLES SOLUCIONES:

- ☀ Si la mujer no cuenta con redes de apoyo económico podemos derivarla a los distintos recursos públicos o privados (Ayuntamiento, Junta de Castilla y León, fundaciones y obras sociales bancarias, entidades sin ánimo de lucro, etc.).
- ☀ Ofrecer cursos de información en materia de desempleo y prestaciones económicas. Para que estén informadas de todos los recursos a los que pueden acudir.
- ☀ Informar de las ayudas en materia de vivienda, alimentación, ropa, material escolar, comedor escolar, etc. que ofrecen los distintos organismos de la comunidad.
- ☀ Acompañamiento a diferentes recursos de la localidad que proporcionen estas necesidades.

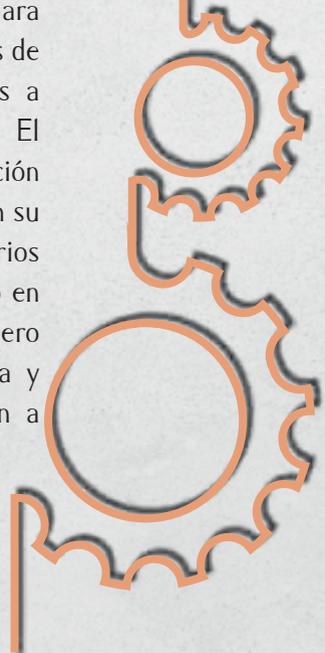


## 2. PROMOVER PROGRAMAS DE ATENCIÓN INTEGRAL A MUJERES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Como hemos mencionado anteriormente, formando a profesionales y trabajando desde la perspectiva de género seremos capaces de comprender el problema que sufrimos las mujeres en el mundo laboral, lo que nos llevará a realizar una intervención más ajustada a las necesidades prácticas de las mujeres a la hora de diseñar los itinerarios de inserción sociolaboral.

La perspectiva de género es una categoría o herramienta de análisis de la realidad. Una forma de ver el mundo, que nos ayuda a tener en cuenta estas diferencias estructurales.

Además, nos permite detectar situaciones de mayor riesgo y vulnerabilidad y activar mecanismos para tratar de prevenir que las mujeres con necesidades de inserción sociolaboral severas se vean abocadas a situaciones que generen una mayor exclusión. El equipo técnico debe proporcionar una atención integral a las mujeres. Esta atención puede ser en su propia entidad si cuentan con los recursos necesarios para ello, o mediante la coordinación y el trabajo en red con otras entidades y con Servicios Sociales, pero garantizando siempre la atención individualizada y multidisciplinar de todos los elementos que van a incidir en su empleabilidad.



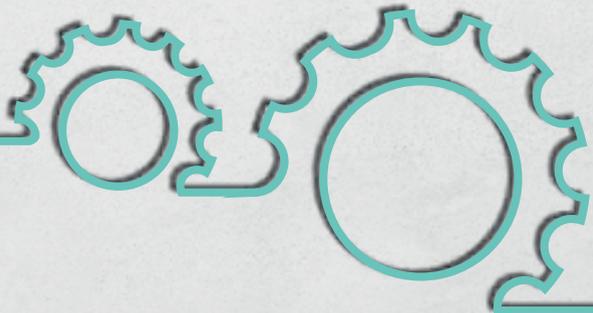


### 3. VALORAR EL ESTADO EMOCIONAL DE LAS MUJERES EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.

Un equipo de profesionales con formación en perspectiva de género será capaz de atender desde una actitud comprensiva con las necesidades de cada mujer. Como ya hemos dicho, es además imprescindible la atención integral individualizada y que la orientación hacia el empleo esté coordinada y complementada con una atención psicológica desde una mirada feminista, garantizando así un espacio de confianza.

Pautas que llevar a cabo en la atención:

-  Entrevistar a la mujer sola en un espacio individual. Que no haya interrupciones de otras personas.
-  Actitud empática y escucha activa.
-  Respetar sus silencios y no establecer límites en los tiempos de las sesiones.
-  Preguntar acerca de sus objetivos a corto y largo plazo.
-  Preguntar si tiene alguna preocupación o circunstancia que pueda influir en la búsqueda de empleo.



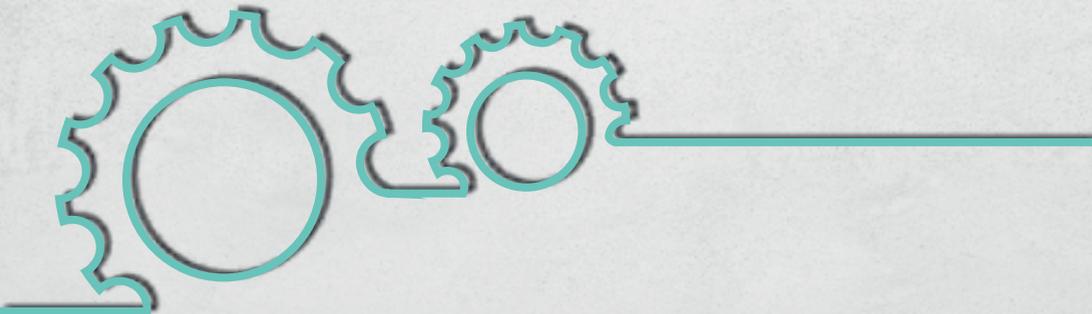
Preguntas que nos ayudan a favorecer un espacio de escucha:

- ⚙️ ¿Qué necesidades tienes?
- ⚙️ ¿En qué te podemos apoyar y acompañar?
- ⚙️ ¿Cómo te sientes?

En nuestras intervenciones, debemos ajustar los objetivos a sus necesidades, evitar los empleos feminizados y precarizados, trabajar la motivación, la autoestima y mejorar el autoconcepto, ofreciéndoles herramientas para poder enfrentarse a sus miedos, inseguridades y frustraciones.

Sin valorar y cuidar el estado emocional de las personas con las que trabajamos, difícilmente podremos llegar a una inserción sociolaboral óptima.

La OMS define salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia (OMS 2001, p.1). Por tanto, sin salud mental, no hay salud.





## 4. REALIZAR ACOMPAÑAMIENTOS Y SEGUIMIENTOS.

Los procesos de acompañamiento tienen lugar hasta que la mujer haya recuperado la confianza en sí misma y sus habilidades. Igualmente, se debe trabajar simultáneamente el empoderamiento y reforzar la autoestima y la autonomía de la mujer.

Las medidas de acompañamiento consistirán en el conjunto de acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados de formación, tanto laboral como social, encaminados a satisfacer o resolver problemas derivados de la situación de exclusión que dificultan a la persona a acceder al mercado laboral. Por tanto, las competencias que se trabajan en el proceso de acompañamiento son de tipo sociolaboral.

En toda intervención debe haber un seguimiento posterior donde podamos conocer cómo está la mujer, cuál es su situación actual y así poder intervenir con ella de nuevo, o redirigir y estructurar nuevos objetivos. Las intervenciones siempre están abiertas al cambio y a la mejora.

Además, con los seguimientos, y los registros sistemáticos de nuestras acciones y los logros que la mujer va consiguiendo, sabremos si nuestras actuaciones están siendo útiles. De ese modo, podremos buscar nuestros puntos fuertes y débiles para mejorar.

Una vez finalizada la intervención, es aconsejable que se programen reuniones mensuales de conocimiento, que nos permitan conocer y evaluar la situación y necesidades emergentes que puedan presentarse, y que durarán hasta los seis meses de la última sesión, que ya se espaciarán en el tiempo según cada mujer y situación.

En el caso de detectarse situaciones problemáticas o retrocesos, se debería plantear una intervención o derivación.

Siempre y cuando el equipo técnico lo requiera o la mujer nos lo traslade, se vuelve a iniciar el proceso.





## 5. SOLUCIONES O MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN O PARA COMBATIR LA DESIGUALDAD.

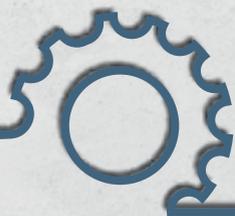
La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo se garantizará mediante diferentes medidas legales que incentiven y faciliten la corresponsabilidad entre ambos progenitores para atender las obligaciones familiares, de manera que la carga no recaiga en una sola parte, la mujer, como viene siendo habitual.

**Corresponsabilidad:** es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

¿Con qué permisos contamos para la conciliación?

-  Permisos de maternidad y paternidad.
-  Permiso de cuidado de familiares enfermos.
-  Revisiones médicas prenatales y asistencia a clases de preparación al parto.
-  Lactancia. Disfrute materno y paterno.
-  Hospitalización de la neonata o neonato.



La reducción de jornada también es un derecho para quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o persona con alguna discapacidad.

Para mejorar estas situaciones, ¿qué soluciones REALES vemos?

**Los permisos deberían ser iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien para ambos progenitores.**

-  Aumento y equiparación del disfrute de los permisos de nacimiento de hijas e hijos entre ambos progenitores.
-  Flexibilización de las jornadas laborales para ayudar a equilibrar las tareas y los trabajos entre mujeres y hombres.
-  Cuidado de bebés, niñas y niños en el lugar de trabajo de la madre o el padre.
-  Ayuda a domicilio para el cuidado de las personas dependientes.
-  Ayuda para el pago de la cuota mensual de centros infantiles.
-  Mayor número de plazas en centros de día y ampliar los horarios tanto de entrada como de salida de estos centros.
-  Ayudas para costear los comedores escolares y material escolar.
-  Espacios para el apoyo en la realización de tareas escolares.



## 6. PROSTITUCIÓN OCASIONAL

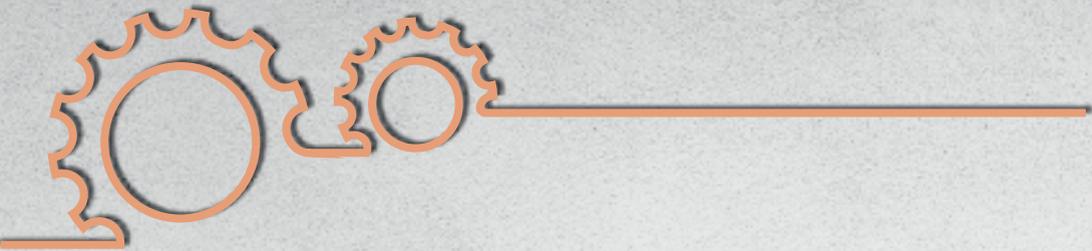
La prostitución ocasional como el acoso laboral-sexual son tipos de violencia contra las mujeres que debemos conocer y trabajar en el ámbito de la inserción laboral.

La feminización de la pobreza, las discriminaciones y exclusión del mercado laboral, la ausencia de oportunidades, unido al sistema patriarcal, que normaliza las distintas formas de violencias machistas, hace que se puedan generar otras exclusiones en las mujeres que pueden ser captadas por el sistema prostitucional que se aprovecha de esta situación de extrema vulnerabilidad para sacar provecho a través de la explotación del cuerpo de estas mujeres.

Debido a la crisis, algunas mujeres encuentran en la prostitución una única vía de supervivencia. La prostitución ocasional, puede aparecer como forma de supervivencia temporal o ante situaciones puntuales para hacer frente a gastos inesperados.

Los principales factores de vulnerabilidad que interseccionan posicionando a una mujeres en mayor o menor riesgo son los siguientes:



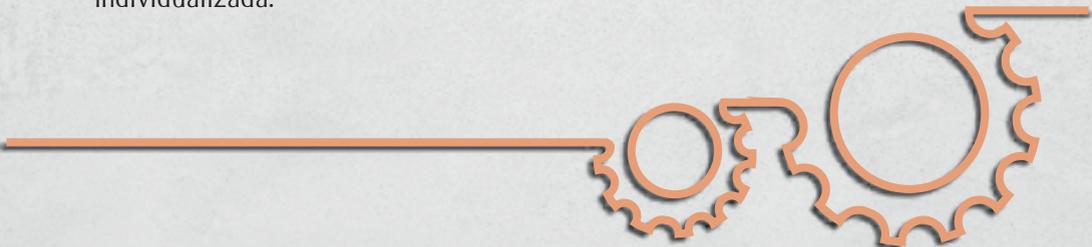


Estos ejes no hay que entenderlos como factores aislados, sino como factores relacionados entre sí, cuantas más intersecciones mayor vulnerabilidad y exposición a una situación de explotación.

Creemos que promover la sensibilización y la formación en perspectiva de género en la orientación laboral y profesional de los distintos ámbitos que trabajan con mujeres ayuda a prevenir, detectar e intervenir los posibles casos de prostitución ocasional o en riesgo de estarlo.

Tenemos que saber que las mujeres en prostitución ocasional están en una situación de la que esperan salir, no es una circunstancia estática. No suelen reconocerse como mujeres en prostitución y no acuden a recursos especializados en esta problemática, sino que proyectan en la inserción laboral su salida de esa situación.

El deterioro en la salud de estas mujeres es inmenso, y una vez que rompe las barreras físicas y psicológicas de entrada a la prostitución, acudirán a ella cuando lo necesiten económicamente, por lo que la sensibilización y formación de profesionales del ámbito sociolaboral y la constitución de equipos interdisciplinarios es esencial para cubrir una atención integral e individualizada.



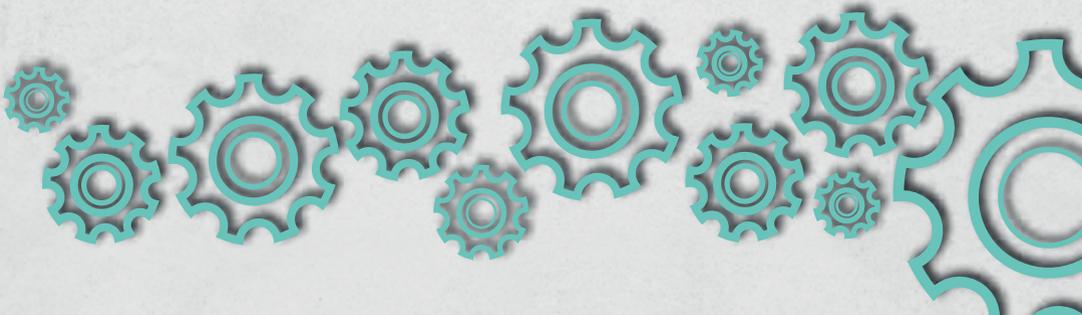


## 6. PROSTITUCIÓN OCASIONAL

El **acoso laboral** es un conjunto de conductas hostiles y abusivas, que suelen manifestarse en forma de palabras o actitudes no deseadas, que atentan contra la dignidad creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, y se producen dentro del entorno laboral, por una persona o grupo de personas de forma consciente y repetitiva. Estas conductas afectan negativamente en el estado emocional de la persona poniendo en peligro su integridad física o psicológica durante un tiempo prolongado.

No es fácil de detectar, pero hay determinadas conductas que nos pueden ayudar a identificarlas:

-  Relaciones personales distantes o violentas.
-  Menosprecio del trabajo realizado.
-  Excesivo volumen de trabajo imposible de abarcar.
-  Obligación de realizar labores sin medidas de seguridad poniendo en peligro su integridad.
-  Amenazas verbales, gestuales o por escrito.
-  Insinuaciones o proposiciones sexuales.



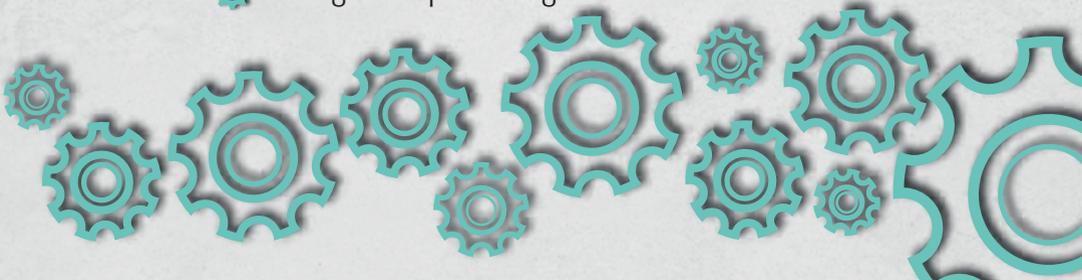
El **acoso sexual laboral** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona. Se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo para la persona. Puede provenir del empresario o empresaria, de un compañero o compañera de trabajo o de cualquier persona cuya presencia en el puesto de trabajo sea habitual.

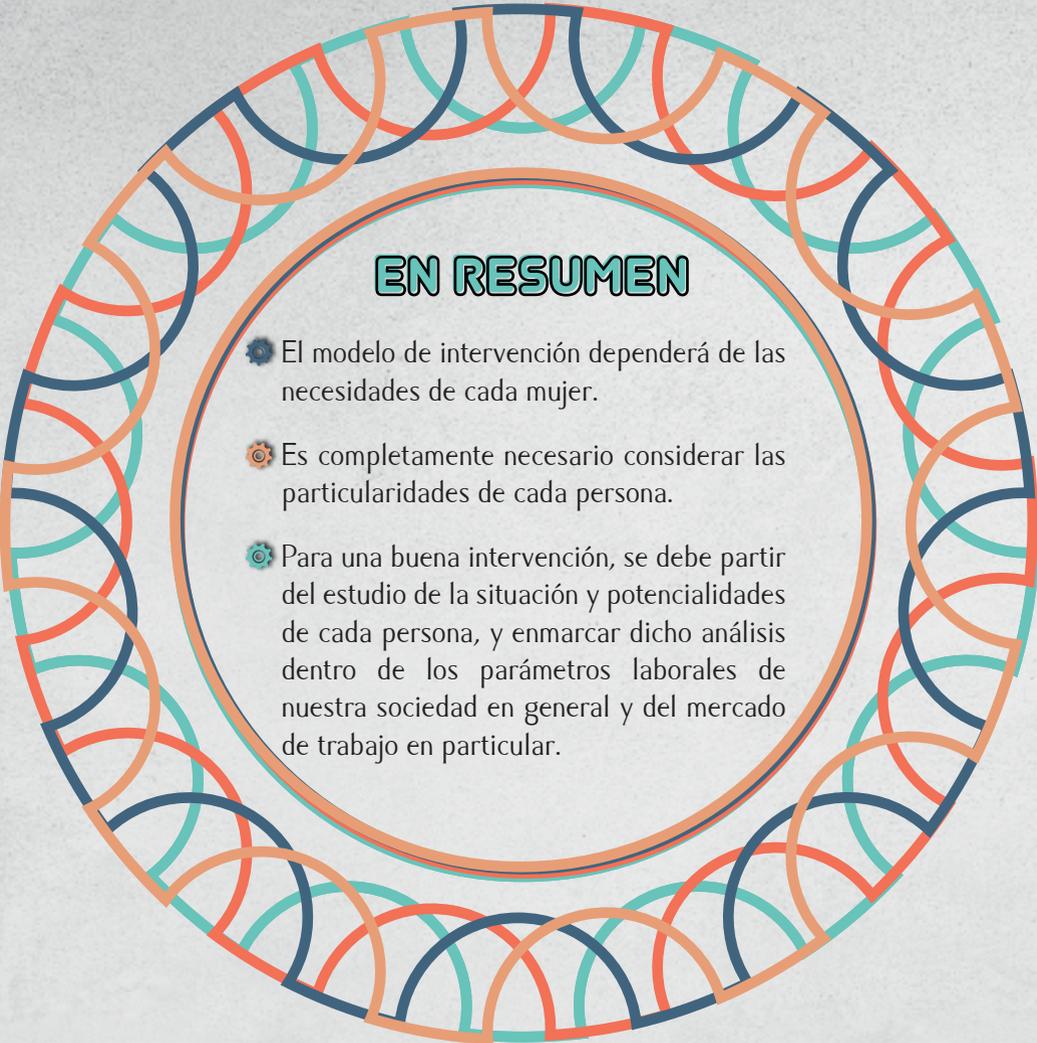
¿Qué debemos hacer ante una situación de acoso?

-  Ponerlo en conocimiento de la empresa.
-  Acudir al órgano representante legal de las/os trabajadoras/es de la empresa.
-  Recopilar tantas pruebas como sea posible.
-  Buscar asesoramiento en las Organizaciones Sindicales.
-  Denunciar a la empresa en caso de que no lleve a cabo ninguna medida.
-  Denunciar a la persona acosadora por vía judicial.

¿Qué medidas debe tomar la empresa?

-  Debe tener recursos para prevenir el acoso y para hacer frente a la situación una vez se haya planteado.
-  Deberá tomar medidas disciplinarias contra el acosador o acosadora. Despido disciplinario.
-  Proteger a la persona agredida.





## EN RESUMEN

- El modelo de intervención dependerá de las necesidades de cada mujer.
- Es completamente necesario considerar las particularidades de cada persona.
- Para una buena intervención, se debe partir del estudio de la situación y potencialidades de cada persona, y enmarcar dicho análisis dentro de los parámetros laborales de nuestra sociedad en general y del mercado de trabajo en particular.



La Rueda  
Por la infancia de Castilla y León



Asociación La Rueda



laruedabur



LaRuedaBurgos



648 66 23 42



C/ Cabestreros, 2 09003 Burgos



947 20 51 27



larueda@laruedaburgos.org



www.laruedaburgos.org



Junta de  
Castilla y León



Servicios Sociales  
de Castilla y León



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



CAJADEBURGOS  
FUNDACIÓN



Obra Social "la Caixa"

gutiérrez fmanrique  
FUNDACIÓN

ADMINISTRADA POR CAJADEBURGOS  
FUNDACIÓN



Ayuntamiento  
de Burgos

mi FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS