



GUÍA DE APOYO PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

TUTORIZACIÓN DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS
PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL







GUIA DE APOYO PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

TUTORIZACIÓN DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS
PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL



Edita

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Deposito legal

AS-01383-2013

Coordinación

David Rionda Rodríguez
Roberto López Pozas

Elaboración de contenidos

Cristina Gavilán Álvarez
Celestino Montes Díaz
Rafael Faustino Rodríguez Fernández
David Rionda Rodríguez
Roberto López Pozas

Maquetación y diseño gráfico

Pompeyo Pérez Planchart

“Agradecimientos”

Dirigidos a las mujeres con las que trabajamos que tanto nos enseñan.

“... muchas veces he transitado ya la senda de las palabras más sutiles, muchas veces he llegado a confrontaciones mayores de lo que la raza de las mujeres debe abordar. Pero es que también nosotras tenemos una musa que nos acompaña en la búsqueda de la sabiduría. No todas; entre muchas tal vez encontrarás solo unas pocas mujeres que no carezcan del don de las musas.”

La Medea. Eurípides. Año 431 a. C.

El Gobierno del Principado de Asturias, consciente que la violencia de género es la evidencia de un déficit democrático y uno de los síntomas más evidentes de la incompleta ciudadanía de las mujeres, así como la manifestación más extrema de la desigualdad entre hombres y mujeres es necesario para combatir de manera efectiva esta violencia, continuar trabajando a través de un enfoque integral, coordinado, multidisciplinar y con la participación de los distintos servicios .

Por todo ello somos conscientes de la importancia de la inserción sociolaboral como un eje fundamental en la intervención con víctimas de violencia de género, de este modo el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias pone en marcha en 2010 una red de tutoras y tutores distribuidos por todo el territorio de la Comunidad Autónoma, con el objetivo de proporcionar una atención personal, dentro del ámbito sociolaboral, a las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo de esta manera a su recuperación integral.

Esta red de profesionales elabora la “Guía de Apoyo para la Orientación Profesional de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género”, un documento que está dirigido a facilitar el trabajo de los profesionales en su actuación con las mujeres, con el objetivo de favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género para que, de este modo, acceden a una independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su efectiva recuperación integral.

Carmen Sanjurjo González

Directora General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud

MING



Introducción

La violencia de género, que tiene su origen en la situación estructural de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en la sociedad, en las relaciones de poder desiguales existentes entre hombres y mujeres y en la discriminación por razón de sexo, es una de las actuaciones más viles del hombre contra derechos fundamentales y con unas consecuencias desastrosas para la mujer y su entorno en todos los ámbitos de la vida.

La importancia de la inserción sociolaboral como eje para la intervención con víctimas de violencia de género, así como la referencia a los Servicios Públicos de Empleo como organismos que la desarrollen, no es nueva. El desarrollo legislativo sobre la materia en España durante los últimos años así lo pone de manifiesto.

En el año 2002, mediante la disposición adicional primera de la ley 45/2002 de 12 de Diciembre, se incorpora a las mujeres víctimas de violencia de género como beneficiarias del programa Renta Activa de Inserción que viene desarrollándose desde el año 2000.

La ley orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género hace referencia a programas específicos de empleo y ayudas sociales previa valoración de la empleabilidad de las mujeres víctimas.

En el año 2005 se inicia el primer dispositivo para atender a mujeres desempleadas víctimas de violencia de género en el Servicio Público de Empleo de Asturias.

Se trabaja la visibilización del colectivo, la tutorización de su orientación profesional, la sensibilización y cualificación de los profesionales a través de formación específica en la materia y se consolida por tanto la atención profesional especializada.

Posteriormente la ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombre y mujeres hace referencia explícita a programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Así, desde el Servicio Público de Empleo de Asturias se continúa con la atención a mujeres víctimas y se intensifica su inclusión en programas genéricos de formación y empleo o específicos desarrollados por entidades colaboradoras.



En el año 2008, el RD 1917/2008 de 21 de Noviembre aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género con lo que se establece un marco de intervención aún más exigente para los servicios públicos de empleo que implica cambios en la estructura y dinámica de la intervención.

Conscientes de la magnitud del problema y comprometido con un mayor protagonismo, el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias pone en marcha en 2010 una red de tutores distribuidos por todo el territorio de la Comunidad Autónoma, con el objetivo de proporcionar una atención personal, dentro del ámbito sociolaboral, a las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo de esta manera a su recuperación integral.

Esta red de profesionales elabora el “Procedimiento de atención a las mujeres víctimas de violencia de género”, un documento que homogeniza la intervención y establece como primordial el programa de Orientación mediante el desarrollo de Itinerarios Personales de Inserción, con el objetivo de mejorar el grado de empleabilidad de las mujeres a través de diversas herramientas.

A tal fin, el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias edita esta “guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género” dirigida a facilitar el trabajo de los profesionales en su actuación con las mujeres.

La guía se organiza en cuatro apartados:

- 1** El primero de carácter general en el que se contextualiza la Intervención Profesional donde resulta fundamental que los profesionales realicen un trabajo previo sobre la estructura de esta intervención.
- 2** En el segundo se expone la metodología de los Itinerarios Personales de Inserción como herramienta que organice el proceso de orientación profesional de las demandantes.
- 3** El tercero recoge los aspectos relacionados con la posible derivación de las mujeres víctimas de violencia de género desde o hacia otros organismos en el trabajo en red.
- 4** En el cuarto se aborda el tema de la evaluación y seguimiento de la intervención realizada a las mujeres para garantizar la eficacia de los itinerarios y utilidad del programa.

La guía está centrada en la intervención que se puede ofrecer desde los Servicios Públicos de Empleo pero es complementaria a otros programas y acciones de orientación e inserción profesional.

Es por tanto extrapolable a cualquier ámbito de intervención, entidades y profesionales que tengan como referencia la atención a mujeres víctimas de violencia de género y la inserción sociolaboral.

Finalmente la ley del Principado de Asturias 2/2011 de 11 de Marzo para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, articula importantes medidas respecto a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la intermediación laboral, el desarrollo de políticas activas



y la coordinación interdepartamental de las administraciones en la atención a víctimas de violencia de género.

En este marco legal, tanto el “Procedimiento de atención a las mujeres víctimas de violencia de género” como la “Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género”, pueden ser herramientas útiles para hacer llegar a las mujeres víctimas de violencia de género las actuaciones derivadas de las medidas dispuestas en la ley.

Advertencia

El uso de un lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres es un derecho y deber fundamental en las organizaciones y más en nuestro caso por las características del colectivo de personas objetivo de nuestra intervención desde el Servicio Público de Empleo. Teniendo en cuenta que el uso del castellano escrito plantea diversas posibilidades, evitaremos sobrecargas gráficas usando en lo sucesivo en esta guía el masculino genérico. Debe entenderse que este uso representa siempre a todas las personas, sean hombres y/ o mujeres, abarcando siempre ambos sexos.

Índice

MING



Índice

1

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
1 ESTABLECER EL SISTEMA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL	17
1 Delimitar el contexto profesional: condiciones previas para la intervención	17
1.1 La importancia de clarificar el contexto para la intervención	19
a. Definir el tipo de asesoramiento que ofrecemos.	
b. Definir el grado de voluntariedad y compromiso con el itinerario.	
c. Establecer reglas claras que eviten que la intervención se desvirtúe.	
d. Centrar la intervención hacia aspectos propios de la inserción sociolaboral.	
1.2 Estrategias para delimitar el contexto profesional	21
a. Coordinadas relacionadas con las características de las mvvg	
b. Coordinadas relacionadas con la estructura de la intervención	
c. Coordinadas relacionadas con el desarrollo de la intervención profesional	
1.3 El contexto profesional en el Servicio de Empleo	24
2 Definir la demanda de intervención: de las dificultades a la solicitud de intervención	27
2.1 Ideas para estructurar la demanda de intervención	30
2.2 Obstáculos en la construcción de la demanda de intervención	32
a. Aceptar solicitudes de intervención ambivalentes sobre lo que se persigue	
b. Aceptar solicitudes de intervención basadas en la urgencia que no tienen soluciones inmediatas	
c. Aceptar delegaciones de responsabilidad de las mvvg hacia los profesionales	
d. No clarificar los objetivos ni el compromiso mutuo para alcanzarlos	
DISEÑO, DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN	37
1 Concepto de itinerario personal de inserción sociolaboral	37
2 Fases del itinerario personal de inserción sociolaboral	39
2.1 Fase de acogida de las mvvg	39
a. Recepción de la mvvg y pertinencia del itinerario	
b. Fomentar el compromiso y la relación de confianza profesional	
c. Estrategias para establecer una relación de confianza profesional	
2.2 Fase de recogida de información sobre las mvvg	48
a. Recogida de datos sociales	
b. Recogida de datos profesionales	
c. Valoración del grado de empleabilidad	
2.3 Fase de elaboración del plan de acción	52
a. Establecer hipótesis de trabajo: organización de la información	
b. Establecer los objetivos del itinerario personal de inserción	
c. Estrategias, herramientas y competencias informales para buscar empleo	
d. Concreción de acciones y tareas para la inserción sociolaboral	

2



3	DERIVACIÓN DE LAS MVVG	61
	1 Condiciones básicas	61
	2 Dificultades para la derivación entre organismos	64
	3 Procedimiento para la recepción y derivación de mvvg	66
	3.1 Procesos de derivación de las mvvg a otros profesionales	67
	a. Información a proporcionar a las mvvg	
	b. Información a proporcionar por el organismo receptor	
	3.2 Procesos de recepción de las mvvg de otros profesionales	68
	a. Información a recabar de la mvvg	
	b. Información solicitada al organismo emisor	
4	EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN	71
	1 Evaluación del itinerario de inserción profesional	71
	2 Evaluación del programa. El informe estadístico	73
	ANEXOS	75
5	Anexo I: Tutorización del itinerario personalizado de inserción sociolaboral	
	Anexo II: Genograma	
	Anexo III: Cuestionario de valoración del itinerario de inserción sociolaboral	
	GLOSARIO Y BIBLIOGRAFÍA	81

Capítulo 1

MING



Establecer el sistema de intervención profesional.

1

Delimitar el contexto profesional de intervención: condiciones previas.

El contexto profesional es el marco en el que se desarrolla una intervención y como todo marco, establece los límites sobre lo que forma parte de esa intervención.

Según sean estos límites se acotarán los objetivos a alcanzar, el contenido de la intervención, la metodología, temporalización concreta, los recursos utilizados y el tipo de profesionales que la desarrollan.

Al establecer límites clarificamos el tipo de trabajo porque establecemos las condiciones, es lo que se denomina **delimitar el contexto profesional de intervención**.

El contexto profesional va ligado a las actividades que se desarrollan (sanitarias, docentes, intervención social, atención a la ciudadanía, etc.), a la forma en que se desarrollan (asesoramiento, información, proporcionar recursos, formación, valoración, etc.) y a las condiciones (contextos multiculturales, urbanos o rurales, obligatorios o no, etc.)

El contexto profesional de intervención se hace visible a través de lo que se denominan **“marcas de contexto”** o señales que indican a las personas participantes el tipo de intervención que se desarrolla.

Las marcas de contexto pueden clasificarse según aspectos:

- relacionados con el espacio físico de la intervención
- relacionadas con la dinámica de las tutorías
- relacionadas con el tipo de acciones desarrolladas
- relacionadas con el papel de cada participante, sea profesional o mujer víctima de violencia de género (en adelante mvvg).



MARCAS DE CONTEXTO EN LA TUTORIZACIÓN	
RELACIONADAS CON EL ESPACIO FÍSICO DE LA INTERVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Proximidad geográfica y horario de atención• Posibilidad de contacto telemático con la tutoría• Disponibilidad en la atención (inmediatez, posibilidad de cita previa, etc.)• Grado de confidencialidad de las tutorías
RELACIONADAS CON LA DINÁMICA DE LA TUTORIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Duración global de la tutorización• Número de tutorías a celebrar• Duración y frecuencia de las tutorías• Criterios de citación y cambio de citas• Metodología de las tutorías (individual o grupal)• Perfil de los tutores• Valoración de la utilidad de las tutorías (indicadores)
RELACIONADAS CON EL TIPO DE ACCIONES INCLUIDAS EN EL ITINERARIO	<ul style="list-style-type: none">• Acciones de información y orientación para el empleo• Estrategias y técnicas de búsqueda de empleo• Acciones de formación y mejora de la cualificación• Motivación y centralidad hacia el empleo• Manejo de procesos telemáticos de la demanda de empleo• Intermediación laboral (ofertas de empleo)
RELACIONADAS CON EL ROL DE CADA PARTICIPANTE EN EL ITINERARIO	<ul style="list-style-type: none">• Voluntariedad de la participación en el itinerario• Grado de responsabilidad en el diseño y desarrollo• Nivel de implicación en la toma de decisiones sobre los objetivos, acciones y tareas a desarrollar• Indicadores subjetivos sobre la utilidad del itinerario• Nivel de satisfacción de las mvvg

r Para garantizar que el contexto de intervención esté bien definido podríamos chequear las marcas de contexto incluidas en la tabla anterior y comprobar que la mvvg maneja toda esta información con claridad.

Cuando se define el contexto profesional de intervención es importante señalar dos ideas:

1. La **idea de “profesionalidad”**, porque nuestras intervenciones de apoyo a la inserción sociolaboral son distintas a las que ofrecen otros contextos naturales de la persona (familia, amistades, asociaciones, etc.).
2. **La idea de cambio**, ya que intervenimos para generar cambios en una situación laboral de las mvvg no deseada (desempleo, falta de cualificación, aislamiento de las redes socioprofesionales de apoyo, desmotivación, falta de información, etc.).



1.1 La importancia de clarificar el contexto para la intervención.

Clarificar el contexto ajusta las expectativas de las mvvg sobre la intervención en la medida que permite:

- a. Centrar la intervención en la inserción sociolaboral de la mvvg definiendo el tipo de asesoramiento que ofrecemos.

ej

Desde el punto de vista profesional es importante tener claro el objetivo general del itinerario y las tutorías que se desarrollan con las mvvg.

Si por ejemplo la idea básica de estas tutorías es determinar necesidades en las mvvg para aportar recursos que las subsanen, estaremos trabajando desde un contexto asistencial (necesidad planteada – atención que facilita recursos – subsanar necesidades)

Beca de asistencia a cursos como medio para “completar y mejorar” los ingresos de una mvvg que refiere necesidad económica. Aquí la formación sería un medio y la beca, como recurso material, el fin de la intervención.

Si siguiendo con el ejemplo, esta intervención será diferente si la idea es ofrecer esta beca como un apoyo para iniciar una formación cuando la mvvg nos refiera dificultad económica para costearse el transporte.

Si la idea básica es aportar recursos como apoyo, estaremos trabajando desde un contexto de consulta donde la beca sería un medio y la formación el fin u objetivo principal de la intervención.

- b. Definir el grado de voluntariedad y compromiso en el itinerario consensuado, si es para subsanar necesidades específicas o por el contrario estimular la búsqueda de empleo.

ej

En el marco de un programa RAI, una mvvg puede “entender” que el objetivo del programa es proporcionarle una prestación a cambio de su disponibilidad para participar en ofertas o cursos y su actitud es de pasividad ante las propuestas.

Sin embargo, la mvvg puede “entender” esta prestación como parte de un programa más amplio, que obviamente será un apoyo temporal para la inserción pero que requiere su participación activa en el itinerario.

- c. Establecer reglas claras que eviten que la intervención se desvirtúe y se convierta en otro tipo de intervención alejada de nuestra competencia profesional (Ej. pasar de una intervención orientada hacia la inserción laboral a otra terapéutica).

ej

Imaginemos que el contenido de las tutorías se focaliza en conversaciones sobre la situación emocional de la mvvg, la situación de maltrato y sus secuelas psicológicas.

En este caso se produciría un desplazamiento de contexto profesional de asesoramiento sobre la inserción sociolaboral hacia un contexto terapéutico.

Este desplazamiento (sustituir un tipo de intervención por otra sin las condiciones adecuadas), resulta indeseable en términos de eficacia, eficiencia y utilidad para la mvvg.



Más allá de la escucha y comprensión de la mvvg, entendemos que centrarse en conversaciones “sobre el maltrato” tiene una utilidad reducida porque la respuesta terapéutica que se necesita no se ajusta a las posibilidades de un Servicio de Empleo.

En consecuencia la intervención puede acabar siendo confusa y de menor calidad que la que puede ofrecer un servicio especializado en la materia.

d. Centrar la intervención hacia aspectos propios de la inserción sociolaboral.

ej

Supongamos que las tutorías se centran en la situación familiar de monoparentalidad de una mvvg y focalizamos la intervención en sus dificultades con la crianza, las consecuencias que tiene para la autoestima de la mujer estar sola, sus posibles inseguridades y estrés cotidiano a afrontar, los conflictos con su familia de origen por falta de apoyo percibido, conflictos con la ex - pareja o su familia de origen, etc.

Si estas dificultades como familia monoparental, se plantean desde la necesidad de conciliar su vida-familiar laboral, en como mejorar la disposición para el empleo, como mejorar su autonomía como mvvg en base a los recursos disponibles para esta conciliación, etc. estaremos fijando el contexto hacia uno de consulta referido a la inserción sociolaboral aunque tratemos temas personales y familiares de esta mvvg.

Cuando el contexto profesional no está claramente definido aparecen dificultades en la intervención:

- Conflictos y malentendidos acerca del objetivo del itinerario, el tipo de acciones a desarrollar, el grado de compromiso o la proactividad requerida en las mvvg, etc.
- Sensación de escasa implicación de las mvvg ante las propuestas que realizamos (ofertas de empleo, formación, etc.)
- Sensación en la mvvg de escasa eficacia profesional para apoyar su inserción por un desajuste entre sus expectativas y la realidad de la intervención.
- Intervenciones rutinarias, estancadas, con escasa capacidad para generar cambios.
- Desmotivación en las mvvg y profesionales por falta de resultados concretos
- Se desvirtúan el propósito de la intervención y el organismo que la ofrece, en este caso el Servicio de Empleo.

r Siempre que se detecte alguna de estas dificultades es útil que el profesional se plantee como se ha delimitado el contexto de intervención con la mvvg y subsanar las deficiencias teniendo en cuenta las ideas que se presentan en el apartado siguiente.



1.2 Estrategias para delimitar el contexto profesional.

El contexto profesional se delimita a partir de la definición clara de unas coordenadas que tienen que ver tanto con las mvvg como con la estructura y desarrollo de la intervención:

CONTEXTO PROFESIONAL	
COORDENADAS	VARIABLES
RELACIONADAS CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS MVVG	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de empleabilidad de la mvvg • Origen y procedimiento de derivación al Servicio Público de Empleo • Expectativas de las mvvg sobre el Servicio Público de Empleo (estructura, funcionamiento y recursos) • Expectativas de las mvvg sobre la orientación profesional (objetivos, utilidad, posibilidades de seguir un itinerario de inserción, etc.)
RELACIONADAS CON LA ESTRUCTURA DE LA INTERVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo principal que se persigue con la intervención • Metodología de trabajo para desarrollar el itinerario (individual o grupal, genérica o individualizada, etc.) • Rol de cada participante (profesional y mvvg) en cuanto a la proactividad, protagonismo de cada parte, compromiso, etc.
RELACIONADAS CON EL DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas de los profesionales sobre los demandantes empleo en general y las mvvg en particular • La idea principal que justifica toda la intervención y que se traslada a las mvvg de manera implícita con las actuaciones profesionales

a. Coordenadas relacionadas con las características de las mvvg

- Las dificultades para la inserción deben situarse en relación a la condición de víctimas de violencia de género (Ej. redes sociales de apoyo reducidas, situaciones familiares de monoparentalidad, desmotivación, alejamiento del mercado laboral, etc.).



Las víctimas de violencia de género cuando disponen de recursos económicos y apoyo sociolaboral fortalecen su autonomía, identidad, autoconcepto de competencia y autoestima. Las acciones de cualificación y el empleo van orientadas a facilitar que esto suceda.



Facilitaremos la información de forma clara para fomentar en las mvvg expectativas realistas sobre el Servicio de Empleo, el programa de atención a víctimas y los tutores que las atienden.

- Expectativas que las mvvg tiene sobre el Servicio de Empleo, la orientación profesional y el tutor.



Es fundamental que la tutorización se desarrolle definiendo una postura profesional clara y firme sobre el contexto de intervención, con un mensaje claro a las mvvg sobre las características, del servicio, el programa y la tutorización.



b. Coordinadas relacionadas con la estructura de la intervención

- El objetivo principal que se persigue con el itinerario de inserción sociolaboral

r El objetivo principal de un itinerario de inserción sociolaboral sería mejorar la empleabilidad de las mvvg a través de una serie de herramientas y acciones que la coloquen en una situación favorable en el mercado de trabajo

- La metodología de trabajo con la que se desarrolle el itinerario y con que criterios se elige esta metodología.

ej

Existen posibilidades de intervención grupal o individual, se puede acotar la intervención exclusivamente en el Servicio de Empleo o intervenir en red coordinándose con otros organismos, etc.

La metodología también incluye decisiones sobre la frecuencia y número de tutorías, los objetivos intermedios, contenidos, la temporalidad global de la intervención, etc.

r Aunque la decisión sobre la metodología le corresponde principalmente al profesional, no es aconsejable acciones grupales exclusivas de víctimas, para evitar etiquetas, sino que se aconseja la inclusión de las mvvg en acciones grupales con demandantes de empleo en general.

- El nivel de participación tanto del profesional como de la mvvg en el diseño y desarrollo de los objetivos, acciones, tareas, valoración de la utilidad, etc.

ej

En un curso de formación la responsabilidad del profesional se refiere casi en exclusiva al proceso formativo (objetivos, contenidos, metodología, calidad de la impartición, motivación del grupo, etc.) y el de las mvvg casi en exclusiva al seguimiento y aplicación posterior de esos conocimientos.

En un proceso de tutorización, dentro de un contexto de asesoramiento o consulta, ambas partes tienen un grado de responsabilidad equitativo. Los profesionales desarrollan el proceso pero deben evaluar continuamente la utilidad para la mvvg.

La mvvg debe poner en práctica lo trabajado en las tutorías, informar sobre los resultados y si procede, solicitar cambios.

r Cuando hablamos de grado de responsabilidad, proactividad, compromiso con el itinerario, etc. debemos tener en cuenta que es un proceso progresivo. En fases tempranas del itinerario habrá más protagonismo del profesional para progresivamente ir trasladándose a las mvvg.

c. Coordinadas relacionadas con el desarrollo de la intervención profesional

- Las expectativas que los profesionales tienen sobre las personas desempleadas y en concreto sobre las mvvg.



ej

Si la idea predominante es que en general son mujeres desempleadas “normalizadas”, mayoritariamente competentes, que ciertamente han pasado por situaciones vitales complicadas o si por el contrario se plantea ya a priori que necesariamente el maltrato imposibilitará la inserción socio-laboral en la mayoría de los casos.

Si se maneja una idea sistémica, donde nuestra intervención se enmarca en otra más global necesitada de un trabajo en red o si solo se contempla el trabajo desde el Servicio de Empleo para derivar únicamente en casos de imposibilidad para seguir el itinerario.

r

La intervención con mujeres víctimas de violencia debe estar dirigida por criterios de empoderamiento(*) de las mvvg, es decir centradas en garantizar su competencia y autonomía. Con toda la sensibilidad y receptividad que requiere esta problemática, se desaconsejan actitudes hiperprotectoras de la parte profesional.

- La idea principal que se traslada a las mvvg de manera implícita en toda la intervención.

ej

Los mensajes que les llegan a las mvvg podrían generarles ideas del tipo “ser compensada por haber sufrido una situación personal difícil”, “proporcionar recursos económicos”, “ser capacitada para el empleo”, “apoyo en la toma de decisiones”, “envío a ofertas”, “control si cobras”, etc. que generan expectativas diferentes.

(*) “Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto que forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven”.

“Las personas y/o grupos organizados cobran autonomía en la toma de decisiones y logran ejercer control sobre sus vidas basados en el libre acceso a la información, la participación inclusiva, la responsabilidad y el desarrollo de capacidades”.

“Es el proceso de cambio en el que las mujeres aumentan su acceso al poder y como consecuencia se transforman las relaciones desiguales de poder entre los géneros”.



1.3 El contexto profesional en el Servicio de Empleo.

El contexto de intervención en el Servicio Público de Empleo se caracteriza por no realizar sus acciones en “exclusividad”, sino que sus intervenciones son similares a las que realizan otras entidades. Hablamos de acciones de información, orientación profesional, formación, etc.

Existe una idea reduccionista entre muchos demandantes de empleo de que el Servicio Público de Empleo se dedica exclusivamente a la intermediación laboral y la gestión de las prestaciones por desempleo. Sin embargo cuando las mvvg se incluyen en el programa, se encuentran otra perspectiva más amplia con recursos como:

- Valoraciones sobre el cumplimiento de requisitos y acceso a recursos concretos (Ej. mvvg que se incluye en el programa de víctimas de violencia de género previa acreditación o la valoración de no empleabilidad para la gestión de la ayuda en pago único).
- Acciones formativas para el empleo, programas de empleo-formación, incluyendo al colectivo en las acciones que se ajustan a su perfil.
- Acciones de orientación e información con el desarrollo de tutorías individualizadas
- Asistencia con recursos que satisfagan necesidades según ciertas condiciones de las mvvg.



Una beca de conciliación por asistencia a formación para madres solas.

Informar sobre la gestión de una cantidad económica para beneficiarias de renta activa que se desplacen de otra comunidad

- Seguimiento de la tutorización de las mvvg
- Acciones de valoración con indicadores para comprobar el éxito del itinerario

La intervención puede generar confusión en las mvvg en cuanto a los objetivos del itinerario y las funciones de la tutorización, aunque también existen posibilidades para obtener ventajas.



ACCIONES RELACIONADAS CON LA INTERVENCIÓN	
<p>ACCIONES DE VALORACIÓN Ej.: Acreditación como víctima o informe de no empleabilidad para tramitación del pago único.</p>	
<p>Inconvenientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al ser una gestión administrativa puede burocratizarse en exceso y no focalizarse en la realidad de la mvvg 	<p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al evaluar la condición de víctima se pueden detectar otras necesidades en la mvvg y derivarla a otro organismo
<p>ACCIONES FORMATIVAS Ej.: Facilitar acceso a formación para el empleo.</p>	
<p>Inconvenientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las acciones muy genéricas pueden no adaptarse a las necesidades de cada mvvg en los objetivos, contenidos, metodología, etc. 	<p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Permiten utilizar los recursos de manera eficiente al llegar a muchas personas con optimización del tiempo y espacio.
<p>ACCIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL Ej.: Tutorización.</p>	
<p>Inconvenientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> La relación cercana con las mvvg puede hacer que las tutorías se “desplacen” a contenidos no relacionados con la inserción sociolaboral. Generar clientelismo (gestiones exclusivamente con la misma persona) 	<p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se adapta a cualquier metodología, temporalización, condiciones (frecuencia y duración de la intervención, etc.)
<p>ACCIONES DE ASISTENCIA FACILITANDO RECURSOS MATERIALES Ej.: Facilitar una beca por asistencia a un curso</p>	
<p>Inconvenientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cronicidad en la relación profesional-mvvg basada en solicitar- facilitar recursos. Delegación de las mvvg de su responsabilidad en la orientación al profesional. 	<p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Al ser recursos muy motivantes para las personas , facilitan el contacto continuo entre profesional-mvvg que permiten el seguimiento, ofrecer otras posibilidades, etc.
<p>ACCIONES DE SEGUIMIENTO Ej.: Valoración del proceso de inserción sociolaboral</p>	
<p>Inconvenientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dificultades para establecer relaciones de confianza profesional y rechazo en las mvvg por sensación de control 	<p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comodidad profesional al tener el respaldo de la legislación o normativa sobre todo en situaciones de conflicto

r Según esta información, se entiende que el marco de trabajo más adecuado para el desarrollo del itinerario de inserción sociolaboral es el **contexto profesional de asesoramiento o consulta**.

Este contexto se caracteriza por desarrollar intervenciones donde las personas demandan un apoyo relacionado con la toma de decisiones aceptando al profesional como facilitador y fuente de información.



Este tipo de intervención, permite establecer relaciones cercanas a las mvvg, introducir otras actuaciones sobre la base de esta cercanía y es muy flexible en las condiciones de la atención

Las condiciones de atención desde un itinerario a desarrollar en un Servicio de Empleo se ajustan mejor al marco de asesoramiento o consulta ya que:

- La atención que se realiza en las oficinas es generalmente individual
- El tiempo de atención a las personas y más para las tutorías es limitado
- Los objetivos de las tutorías deben ser específicos para cada mvvg.
- La intervención no se prolonga ilimitadamente sino que existen plazos para conseguir logros que variarán según las características de cada mvvg
- La intervención debe introducirse y desarrollarse progresivamente en función de las características de cada persona
- Es fundamental la relación entre profesional – mvvg, algo que debe trabajarse en todas las fases del proceso



La tutoría es la acción principal como marco para la relación profesional-mvvg en un itinerario.

En el desarrollo del itinerario habrá situaciones muy puntuales (Ej. consultar dudas, recabar información, etc.) que no requieran mucha planificación y otras situaciones que requerirán más preparación de la tutoría

Cada profesional tiene la competencia necesaria para determinar la frecuencia, duración, metodología, planificación e intervalo entre tutorías, en función de las características de la mvvg y la intervención diseñada.



2

Definir la demanda de intervención: de las dificultades a la solicitud de intervención.

La demanda de intervención es la petición que la mvvg nos realiza una vez incluida en el programa y debe ser operativa, es decir estar dentro de las posibilidades del servicio¹.

En términos generales una demanda de intervención con mujeres víctimas de violencia de género desde un plano sociolaboral debería iniciarse partiendo de:

- Una mujer donde esta situación le supone un condicionante negativo para su inserción o desarrollo profesional.
- Ha buscado soluciones por sí misma o en su red natural de apoyo y no ha obtenido los resultados deseados (la intervención es pertinente desde una institución dedicada a la inserción sociolaboral)
- Manifiesta la necesidad de apoyo profesional para su inserción profesional de forma clara y directa (existe una demanda explícita para intervenir)

Estas tres premisas pueden ser una buena guía para iniciar el trabajo desde el ámbito del empleo:

- **Justificación de la atención especializada** como víctima (acreditación)
- **Pertinencia** del apoyo profesional desde el plano de la inserción laboral (interés en participar en el programa de atención a víctimas de violencia)
- **Solicitud de intervención por parte de la mvvg** (interés en la tutorización)

Resulta complicado establecer un punto de partida para trabajar cuando alguna de estas premisas no está establecida ya que:

- Si la mujer no acredita la condición de víctima no puede acceder a los recursos que

¹ La exposición de problemas, dificultades o quejas por las mvvg, aún siendo un aspecto a tener en cuenta (el hecho de escuchar quizá ayude a que se sientan aceptadas ayudando a establecer una relación de confianza profesional) no es realmente el objeto de intervención en un itinerario de inserción sociolaboral. La experiencia profesional nos enseña que las dificultades se pueden transformar en objetivos de trabajo cara a la construcción del itinerario.



“dan cuerpo” al itinerario que se recoge en el programa

- Si es competente y autónoma para la inserción no tiene sentido intervenir con la intensidad que supone el itinerario.
- Si no desea seguir un itinerario, tiene disposición muy baja, está enferma, etc no es aconsejable iniciarlo.

ej

En estos casos, sería necesario otro posicionamiento en la línea de facilitar información, posponer la intervención a otro momento más favorable, derivar a otros organismos, etc. hasta volver a situarnos en una posición de trabajo viable.

Desde una perspectiva de género y a efectos de no llevar a cabo una intervención paradójicamente contraria a la que pretendemos es relevante:

r Tener cautela para no reproducir estereotipos y prejuicios erróneos sobre la capacidad y competencias sociolaborales de las mujeres desempleadas en general y las mujeres víctimas de violencia de género en particular.

Valorar hasta que punto la situación de maltrato es un condicionante insuperable para la inserción de la mujer y si se mantendrá a medio o largo plazo. Así podremos iniciar nuestra intervención directamente con el desarrollo del itinerario o derivar a la mvvg a otro servicio especializado.

Valorar hasta que punto la mvvg es capaz de desenvolverse por sí misma y que grado de apoyo profesional necesita. No es cuestión de decidir apoyo si o apoyo no, sino como se desarrollará este apoyo y hasta cuando.

Comprobar si la posibilidad de activar los recursos personales y su red natural de apoyo, permitiría a la mujer poner en marcha un proceso de inserción profesional más autónomo

Reflexionar sobre las posibilidades disponibles en nuestro repertorio profesional, los límites propios del servicio, cara a trabajar en red con otros organismos para ofrecer siempre a la mvvg la mejor intervención posible.

Informar con claridad a las mvvg de las limitaciones que tenemos para apoyarla y si procede trabajar conjuntamente con otras entidades.

Consensuar claramente con la mvvg el tipo de relación profesional a establecer, al menos el “mapa” de esta intervención. Las personas tienen derecho a participar en el proceso no de forma pasiva sino participando en la toma de decisiones sobre el tipo de intervención y como recibirla.

Devolver a la mvvg toda la valoración positiva referente a sus recursos, competencias, grado de autonomía, etc.

Para establecer claramente que es una demanda de intervención y que no, podemos comenzar resaltando dos aspectos similares que pueden dar lugar a confusión:

1. **Dificultades:** Son los problemas que nos exponen las mvvg sobre aspectos que les preocupan y que condicionan su inserción laboral. Sería las respuestas a preguntas del tipo ¿Qué te sucede?, ¿Cuál es el problema?.



ej

Si tomamos un ejemplo centrado en la motivación hacia la búsqueda de empleo podríamos encontrar respuestas del tipo:

“...En estos momentos no me encuentro con ánimos para trabajar...”

“...Tengo muy difícil hacer cualquier cosa, tengo cargas...”

“...No tengo ninguna preparación, hace mucho que no hago nada más que estar metida en casa...”

2. **Solicitudes de intervención:** Son los problemas expuestos por la mvvg y reformulados por el profesional hacia objetivos viables dentro del itinerario. Serían las respuestas a preguntas del tipo ¿En qué podemos ayudarte desde el SPE?

ej

Siguiendo el mismo ejemplo anterior, encontraríamos respuestas reformuladas similares a:

“...Estar más animada y ver si soy capaz de ponerme a buscar algo...”

“...Salir de casa, conocer gente, empezar a relacionarme con alguien...”

“... buscar una solución a las cargas, moverme un poco, formarme...”



2.1 Ideas para estructurar la demanda de intervención.

Podemos introducir algunas ideas a tener en cuenta cara a estructurar la demanda y sus consecuencias prácticas sobre el itinerario:

- Clarificar y concretar la demanda permite ajustar la intervención a las posibilidades de un servicio público de empleo.

ej

Desde un servicio de empleo, resulta más sencillo trabajar con las mvvg su motivación hacia la búsqueda de empleo o la importancia de la centralidad en el empleo, que sus preocupaciones respecto al “futuro que le espera”.

- Clarificar la demanda permite concretar objetivos de intervención

ej

Es importante concretar los aspectos sobre los que se vamos a trabajar. Existen unos criterios para establecer objetivos bien definidos que veremos en el apartado 2.4.2 de esta guía.

- Una demanda clara con los objetivos concretos permite una imagen de las mvvg más activa, competente y con mejores expectativas de éxito

ej

Cuando sustituimos la manifestación de las dificultades de la mvvg por una propuesta de trabajo concreta, estamos entrando en conversaciones con expectativas de éxito más orientadas a conseguir algo, a los logros

Se empieza a “dibujar” un futuro diferente caracterizado por situaciones donde la mvvg trabaja para recuperar una vida normalizada que incluye los aspectos profesionales como eje central de esta recuperación

Por el contrario, cuando nos centramos repetitivamente en la situación de maltrato y las consecuencias negativas del mismo, entramos en conversaciones que reconstruyen un pasado de problemas y “congelamos” la intervención sobre los aspectos profesionales como una oportunidad para cambiar.

La construcción de la demanda intervención es un **proceso abierto** ya que las dificultades presentadas en los primeros contactos evolucionan a demandas concretas en el proceso de tutorización.

También podemos definirlo como un **proceso relacional** porque esta solicitud no se establece a priori sino en función del tipo de relación entre mvvg – profesional con la atención individualizada.

Existen muchas diferencias entre mvvg y también de las mismas mvvg en distintos momentos vitales así que cada atención debe plantearse como singular e individualizada.

Desde el Servicio Público de Empleo, como administración pública, la demanda es más



complicada de construir, porque la atención a la mvvg viene en un formato administrativo que deriva en:

- Siempre existe una “solicitud o demanda administrativa” a la que debe responderse desde el momento en que una persona acude al Servicio Público de Empleo y acredita su condición de mujer víctima de violencia de género.
- Esta demanda no siempre se corresponde a un interés inicial de la mvvg en participar de un itinerario de inserción sociolaboral, puede acudir con otra solicitud
- Esta demanda administrativa siempre genera una intervención reconocida por la legislación (Ej. la inclusión en el programa de atención a víctimas) con los derechos y deberes que se derivan para las mvvg.
- Para iniciar el itinerario de inserción sociolaboral es imprescindible plantear un trabajo de colaboración en función de la realidad de la mvvg y las posibilidades reales del servicio.

El objetivo fundamental en la atención inicial de las mvvg consistirá en transformar los problemas presentados en una solicitud concreta y “trabajable” desde el marco de un Servicio Público de Empleo.



2.2 Obstáculos en la construcción de la demanda de intervención.

Existen algunas posturas tanto por parte de las mvvg como de los profesionales que pueden ser un obstáculo para construir una intervención operativa y por tanto requieren un análisis y estrategias de reconducción.

a. Aceptar solicitudes de intervención ambivalentes sobre lo que se persigue

Se produce cuando acordamos intervenciones que tienen que ver con la inserción laboral pero con aspectos que las obstaculizan.

ej

Aceptar una derivación de otro organismo con el objetivo de beneficiarse de un recurso del servicio de Empleo para continuar la intervención en ese otro organismo.

Una mvvg se incorpora a un programa RAI para hacer uso de la cantidad económica pero no acepta la tutorización, las ofertas, la formación "... porque ya me lleva X profesional en otro organismo".

r

Como posible solución podríamos explicar claramente a la mvvg (acompañada de documentación si es preciso) lo siguiente:

Los servicios que ofrece el Servicio de Empleo (intermediación, orientación, formación, etc.) y bajo que condiciones se ofrecen estos servicios.

Recordarle el compromiso de actividad firmado al ser perceptora de la RAI

La intervención en el marco del programa contempla la posibilidad de trabajar en coordinación con otros organismos

b. Aceptar solicitudes de intervención basadas en la urgencia que no tienen soluciones inmediatas

En ocasiones las mvvg plantean necesidades que requieren soluciones inmediatas pero que desde nuestras posibilidades no son posibles a corto plazo.

ej

Serían las mvvg que acuden para pedir un adelanto en el cobro de la Renta Activa de Inserción, o las que solicitan el ingreso en la red de casas de acogida para disponer de una vivienda y poder recuperar a sus hijos cuya custodia ha sido retirada

Solicitudes de ayuda en pago único a mvvg en situación de urgencia social pero que no cumplen los requisitos para evaluarlas como no empleables.

La dificultad es que se nos plantea un "callejón sin salida" ya que si aceptamos la urgencia en la demanda iniciamos intervenciones precipitadas, técnicamente incorrectas o imposibles, pero si la rechazamos, implícitamente estamos rechazando a la mvvg y comprometemos la imagen del servicio e intervenciones futuras con esa mvvg.



r Como posible solución podría plantearse diferenciar con la mvvg los aspectos de la intervención más urgentes y posibles desde nuestro ámbito para satisfacerlos de aquellos otros que no lo son para derivarla a otra entidad.

Si no es posible la respuesta desde nuestro servicio, se puede realizar una derivación gestionada por el profesional directamente con el otro organismo (Ejemplo realizar una llamada telefónica para informarse de las posibilidades o gestionarle una cita con el otro organismo).

Así solucionamos el “callejón sin salida” ya que no se acepta la solicitud “urgente” (porque derivamos a la mvvg a otro organismo que la puede apoyar mejor) pero tampoco se rechaza la solicitud que nos hace (porque nos implicamos directamente en la gestión de esa derivación, con la llamada telefónica por ejemplo)

c. Aceptar delegaciones de responsabilidad de las mvvg hacia los profesionales

Se produce cuando las mvvg ceden al profesional la responsabilidad en la elaboración, desarrollo y ejecución del itinerario personal de inserción.

ej

Las mvvg que dicen quedar pendientes de ser convocadas para algún trabajo, formación para el empleo o ser avisadas cuando deban renovar el programa Renta Activa de Inserción y solicitan que sea el tutor quien las avise.

En el itinerario personalizado son las mvvg quien deben mantenerse lo más activas posible, generar la mayor autonomía y no dejar en manos de otras personas (sean o no profesionales) su proyecto personal de inserción.

Algunos indicadores de riesgo de delegación son frases del tipo:

- “... ya lo he intentado todo... ya no puedo hacer más”
- “... lo dejo en tus manos que eres quien mejor sabe... tú me dirás mejor”
- “... yo hago lo que tu me digas...”
- “... tu sabrás que hacer, habrás visto a muchas mujeres como yo...”

r Una solución sería situarnos profesionalmente “por debajo” e ir “por detrás” de la mvvg, adoptando una postura “ignorante” cediéndoles el protagonismo en la intervención

Eso lo hacemos cuando abandonamos voluntariamente el rol experto para hacer ver a la mvvg nuestra incapacidad sin su ayuda, de la necesidad de su actividad y que debe ser ella quien valide lo que trabajamos conjuntamente.

Algunas ideas que podemos transmitir a las mvvg tendrían que ver con afirmaciones del tipo:

- “... vamos a ver lo que no ha resultado útil hasta ahora para corregirlo y hacer otras cosas distintas...”
- “... necesito que apliques lo que trabajamos en las tutorías para que comprobemos su utilidad y me comentes...”
- “... según mi experiencia cada una sois diferentes...cada solución debe plantearse de manera personal”
- “... aquí hacemos las tutorías, pero el cambio lo haces tu día a día...”



d. No clarificar los objetivos ni el compromiso mutuo para alcanzarlos

Los objetivos de la intervención deben ser explícitos, claros y consensuados por ambas partes (profesional y mvvg).

ej

Mvvg que solicitan acciones formativas no como medio para la inserción sino para justificarse ante otro organismo que se lo requiere como requisito para recibir otras ayudas, subvenciones, etc.

Profesionales que ofrecen servicios a mvvg como medio para mejorar su status profesional, considerar los datos estadísticos como un fin en sí mismo

Tiene mucha relación con el fenómeno que definíamos como “**desplazamiento de contexto**”, que se resume en “utilizar” la intervención desde el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias como herramienta para conseguir otros objetivos ajenos al servicio.

r

Una posible solución pasa por mantener siempre presente el contexto profesional de trabajo en el que se enmarca nuestra intervención y hacerlo explícito a las otras partes sean mvvg, compañeros u otras instituciones.

Como norma no generalizable, para no desplazarse hacia un contexto de control definitivamente, se podrían usar mecanismos más correctivos como recordar el compromiso con el programa, entregar la legislación que regula el programa, solicitar una reflexión sobre las condiciones de acceso como víctimas de violencia de género, etc.

Capítulo 2

MING



Diseño, desarrollo y seguimiento del itinerario de inserción.

1 Concepto de itinerario personal de inserción sociolaboral.

El itinerario personal de inserción, clave para el desarrollo del proceso de orientación, se define como el diseño, ejecución y seguimiento individualizado de un conjunto de actuaciones con el objetivo de mejorar sus condiciones de empleabilidad, facilitándoles recursos que posibiliten el proceso de inserción sociolaboral.

La **personalización** del itinerario supone el ajuste de las acciones genéricas del Servicio de Empleo (tutorías, formación, programas de acompañamiento, información, búsqueda activa de empleo, etc.) a las necesidades, intereses y posibilidades de cada mvvg.

El diseño, ejecución y seguimiento del itinerario se desarrolla a través de una temporalización que debe ser **consensuada** con las mvvg.

Esta temporalización debe ser lo suficientemente **flexible** para permitir tanto una secuenciación lineal de acciones como acciones puntuales.

También debe ser una temporalización **dinámica**, dado que el itinerario personal de inserción puede sufrir los cambios y adaptaciones necesarias en función de la situación personal y/o profesional de la mvvg.

r Las mvvg con un grado de autonomía adecuado para la inserción no necesitan tanto el desarrollo de un itinerario personalizado de inserción completo como intervenciones puntuales

El itinerario personalizado de inserción sigue un **planteamiento circular y abierto** ya que las fases son una herramienta para ordenar la intervención y no un orden cerrado, ya que:

- No todas las mvvg pasarán por las mismas fases ni en el mismo orden.



ej

Puede haber itinerarios que no se inicien en la acogida, que varíen en la duración o intensidad en cada fase, etc.

- Cada fase no lleva necesariamente de forma secuencial lineal a la siguiente, sino que habrá casos donde se avanzará o retrocederá en otra secuencia según las circunstancias.

ej

Podemos valorar el perfil profesional y gestión SISPE en la primera tutoría por la premura de enviar a una oferta y luego retomar el itinerario en otro punto.

- El hecho de “superar” una fase no significa que los contenidos de la misma se olviden

ej

Fomentar el compromiso de la mvvg o revisar la idoneidad de los objetivos, son aspectos a realizar transversalmente a lo largo del todo el itinerario.



2

Fases del itinerario personal de inserción sociolaboral.

2.1 Fase de acogida de las mvvg

Es la primera toma de contacto que tiene como objetivos recibir a las mvvg, facilitarles información, recoger información que nos permita comprobar los requisitos de acceso al programa de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Es el inicio de la relación entre profesional y mvvg basado en una relación de confianza mutua (la mvvg entiende que el profesional puede ayudarla y el profesional se ve capacitado para hacerlo) y en el compromiso de ambas partes en el diseño, desarrollo y seguimiento del itinerario personalizado de inserción sociolaboral.

a. Recepción de la mvvg y pertinencia del itinerario

Se realiza una entrevista de acogida, encuentro breve destinado a que el tutor y la mvvg se conozcan.

Los objetivos de esta fase son:

- **Acreditar a la mvvg e incluirla en el programa de atención a víctimas** si procede (la mvvg es empleable) y si está conforme (compromiso)
- **Informar a la mvvg** sobre las características del Servicio Público de Empleo, identificarse como tutor y las presentar el itinerario personalizado de inserción
- **Valorar las necesidades de la mvvg** y su conocimiento de otros organismos que puedan prestarle otros apoyos legales, sanitarios, vivienda, psicológicos, etc.

En esta primera entrevista, hay una serie de aspectos importantes que ayudan a iniciarla:

- Atender a la mvvg en el momento en que acude al servicio y en caso de no poder hacerlo de manera inmediata, convocarla para el momento en que sí podamos hacerlo con tranquilidad



- Garantizar la confidencialidad y la comodidad en la entrevista:

- r** - Evitar interrupciones
- Disponer el espacio físico de forma cómoda
- Manejar la duración de esta primera entrevista para evitar cansancio
- No saturar al proporcionar información
- Respetar los temas de interés y prioritarios para la mvvg

- Presentarnos como tutores, facilitarle nuestro nombre y explicar la estructura del programa de atención a víctimas
- Informar sobre las características y condiciones del programa de atención a víctimas de violencia de género del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias
- Es imprescindible que la mvvg se exprese con libertad:
 - Facilitarle el discurso pero evitando conversaciones saturadas por el maltrato y sus consecuencias negativas.



La situación de maltrato con datos muy específicos sobre cómo se produjo, guarda relación con las dificultades de inserción pero no es el objeto principal de trabajo en un itinerario de inserción sociolaboral en el marco del asesoramiento que ofrece un servicio de empleo

- Utilizar las técnicas de escucha activa para facilitar que esta primera entrevista se convierta ya en una intervención

- r** - Evitar interrupciones
- Mantener el contacto visual acorde a la conversación
- Evitar convertir la entrevista en un interrogatorio
- Mantener una conversación lo más natural y cercana posible
- Respetar los turnos de palabra sin interrumpir
- Resumir y parafrasear el discurso de la mvvg
- Solicitar aclaraciones para resaltar lo más relevante
- Elogiar a la mvvg por sus logros, competencias manifestadas, etc.
- Normalizar sus dificultades en la medida de lo posible

- Recabar información sobre quien la envió, que le dijeron, que espera de nosotros, etc. para ir clarificando el contexto, resolver dudas y no generar malentendidos
- Preguntar si ya ha estado en otros organismos similares, en acciones de inserción laboral (OPEA, formación, etc.) y los resultados.
- Facilitar a la mvvg que fije la siguiente tutoría, recordando la necesidad de avisarnos si no puede acudir.



b. Fomentar el compromiso y la relación de confianza profesional

El punto de partida en toda intervención de apoyo profesional continuada en el tiempo es establecer una relación de confianza entre las personas que participan de esa relación profesional. Esta confianza profesional se desarrolla mejor cuando:

- El tutor es competente para atender a la mvvg y esta percibe la utilidad de la intervención profesional.
- La intervención profesional no confronta con las opiniones, ideas, intereses, etc. de la mvvg.
- Se utilice un enfoque más colaborador frente a “enfoques expertos e instructores” donde los profesionales dictan y las mvvg ejecutan.
- El tutor y mvvg “forman un equipo” colaborando para buscar soluciones.

Establecer una relación de cooperación sería el equivalente a lo que en otros contextos se denomina “rapport”, empatía, enganche o alianza.

Existen algunas estrategias para favorecer las relaciones profesionales de cooperación con las mvvg:

– Reducir la posible incertidumbre de la mvvg sobre la intervención

La mejor manera de reducirla es proporcionar la mayor información posible, de la manera más clara y natural que facilite la comprensión.

Es imprescindible explicar a las mvvg quien somos, nuestro nombre, el trabajo que realizamos en la oficina, las condiciones del programa en el que participarán, etc.

También resulta imprescindible facilitar información sobre contenido y duración de la conversación que llevaremos a cabo, qué sucede si se necesita hacer una pausa, etc.

Es importante verificar que las mvvg tienen clara la información recibida para lo que se podría solicitarles feedback.

– Plantear una intervención sin “etiquetas negativas” ni tecnicismos

Algunos términos habituales en el “argot” de la inserción (Ej. inempleable, desmotivada, sin cualificar, aislada, etc.) no deben transmitirse a las mvvg ni directa ni indirectamente.

La transmisión directa sería usar las palabras en sí e indirecta cuando los contenidos de la conversación están centrados en los déficit (Ej. lo que le falta al currículum, la escasa disposición que tiene, etc.) que generan más inconvenientes que ventajas.

A la hora de plantear un itinerario es imprescindible tener en cuenta que la motivación para hacer cambios va ligada a la percepción que las mvvg tienen sobre si ese cambio es alcanzable. Las conversaciones “saturadas de problemas” generan sentimientos negativos que dificultan las expectativas de éxito.



No obstante el tutor debe ser realista y evitar eufemismos, generar falsas expectativas que desvirtúen la intervención.

– **Intervenir progresivamente sin confrontar con las mvvg**

En ocasiones algunas intervenciones confrontan a las mvvg con sus dificultades con el objetivo de que la mvvg acepte su situación.

Cuando las personas acceden a una comprensión de su situación, en realidad acceden a una de las muchas explicaciones posibles, en este caso a la que pueden hacer en ese momento bajo unas circunstancias concretas.

El origen de la situación actual de la mvvg es complicado explicarla por su componente multicausal y la evolución tanto de las mvvg como de las circunstancias contextuales.

ej

El pasado profesional de una mvvg nos aporta datos interesantes sobre su trayectoria (experiencia, formación, competencias desarrolladas, etc.) aunque en realidad si ha pasado mucho tiempo, el mercado laboral actual sea muy diferente así como la capacidad de la persona para poner en valor esta trayectoria en este mercado actual.

La trayectoria laboral, si es lejana en el tiempo, no ayuda mucho sobre las soluciones ya que aunque nos orienta sobre los aspectos a mejorar no nos dice muy bien cómo hacerlo en las circunstancias actuales

Utilizar una intervención orientada al futuro (ofreciendo soluciones) más que un análisis del pasado (analizando causas) se ajusta mejor al enfoque de cooperación perseguido.

Para apoyar a una persona con sus dificultades para encontrar un empleo quizá no sea tan útil conocer el origen de este alejamiento como analizar como se mantiene esta pauta en la actualidad, que ha hecho la persona para modificar esta situación hasta la fecha, sus éxitos y fracasos y que alternativas podemos ofrecer.

ej

Para una mvvg “alejada” del mercado laboral por cuidar a sus padres, formar su familia, etc. puede ser más útil trabajar sobre el uso de medidas de conciliación que analizar que hubiese sucedido si no hubiese “abandonado” el mercado.

– **Individualizar el ritmo en el itinerario personal de inserción**

Uno de los objetivos de la intervención es conseguir activar a personas atascadas en problemas relacionados con el desempleo ofreciéndoles alternativas.

Para ello tenemos en cuenta los principios de la Teoría General de los Sistemas que defiende que cuando iniciamos pequeños cambios en un sistema (las personas lo son) no son necesarios grandes cambios para lograr resultados.

En ocasiones, pequeñas variaciones provocan diferencias en la forma de percibir la realidad, pensar, sentir y relacionarse con el resto.



Así estos pequeños cambios pueden generar otros cambios mayores, del mismo modo que se generan círculos negativos (todo sale mal), se generan “espirales positivas”

Cada persona necesita su tiempo y tiene momentos oportunos para cambiar, el objetivo de la intervención es detectarlos y aprovecharlos.



Las mvvg que inician un curso de formación en una entidad colaboradora que tiene programas destinados al colectivo, amplían su red sociolaboral y acuden posteriormente a otros servicios, etc.

– **Mantener una posición de confianza profesional con la mvvg**

Normalmente las circunstancias del trabajo son poco propicias para que profesional y mvvg se conozcan ya sea falta de tiempo, espacios inadecuados, condiciones de trabajo, etc. siendo este conocimiento uno de los factores que más influyen en el éxito del itinerario.

Las “relaciones de confianza “fluidas, requieren tiempo e intensidad en los contactos para que se consoliden, de ahí que la “paciencia” quizá sea una virtud a tener en cuenta en nuestra intervención con las mvvg.

No tener más prisa que ellas mismas en resolver sus problemas puede ser un buen principio para la intervención.

– **Empatizar con la mvvg para encontrar formas de colaboración**

Las dificultades que nos devuelven las personas con las que intervenimos, pueden ser interpretadas como “resistencias a cambiar” ya que muchas veces ofrecemos posibilidades que parecen adecuadas pero las mvvg no las aceptan.

En estos casos el profesional puede pensar “...en realidad no quieren cambiar (trabajar, formarse, etc....)” aunque desde una perspectiva más colaboradora, se pueden entender estas situaciones como el resultado de no haber conseguido “conectar” con la persona hacia el cambio.

La tutorización no ha conseguido ofrecer a las mvvg posibilidades que las motiven ni la mvvg ha sido capaz de incorporar estas posibilidades como una opción.

– **Permitir que los objetivos los establezcan las mvvg para fomentar su motivación**

Los objetivos sociolaborales se refieren a los aspectos que la persona quiere conseguir con la intervención.

Cuando trabajamos desde un modelo colaborador, la tutoría no tiene unos objetivos preestablecidos, sino que dejamos que sean las mvvg quienes decidan que aspectos quieren cambiar y en la medida de lo posible como y cuando hacerlo.

El papel profesional tiene que ver más con una postura facilitadora de alternativas que con una postura instructora.



c. Estrategias para establecer una relación de confianza profesional

Existen algunas pautas que nos acercan a una relación de confianza profesional con las mvvg:

– Adecuar el espacio físico (individual y confidencial)

El tutor se sitúa cercano físicamente a la mvvg, con la “informalidad” de trabajar sin mesas por el medio, evitando distracciones con papeles, evitando escribir mientras hablamos con la mvvg, etc.

r Una fórmula para generar confianza es colocar el mobiliario en presencia de la persona acorde a la entrevista que desarrollaremos, solicitando la confirmación de comodidad, asegurarle la intimidad, la ausencia de interrupciones, etc.

Una disposición cercana y sin obstáculos (Ej. sentarse cara a cara, en forma de L) transmite un mensaje no verbal de disposición a la escucha.

– Adecuar la conversación al lenguaje de la persona

Se trata de adoptar una postura corporal y una dinámica no verbal similar a la utilizada por la persona que tenemos enfrente, funcionando en espejo para mantener conversaciones lo más distendidas posibles (lógicamente sin abandonar nunca la posición de tutor)

Esta técnica no solo incluye la postura verbal sino que incluye un ajuste al tono, ritmo y volumen de voz, utilización de las manos, pausas, etc.

Es preciso señalar el peligro de caer en la sensibilidad de la mvvg, si este mimetismo se hace de una manera forzada y exagerada quizá genere sensación de burla en la persona que tenemos enfrente.

Incluye no utilizar tecnicismos o materiales demasiado complicados para la mvvg (estadísticas, informes o fuentes de información especializadas), recordando que un objetivo fundamental es apoyar a las mvvg y no instruir las.

También podemos utilizar el nombre de la persona, preguntarle por su nombre más familiar (solicitaremos permiso para dirigirnos a ella así) utilizando un enfoque más conversador y menos formal.

– Mostrar interés por la mvvg fomentando que se sienta reconocida como potencial candidata a un empleo

Pedimos a la persona que nos explique quien es, exploramos brevemente su vida laboral, (donde trabajo, que estudio, si hizo algún curso, en caso de no tener experiencia si alguna vez pensó en trabajar o formarse, en qué, porque motivo tenía interés, etc.)

Para ello podemos utilizar la **técnica del rastreo** que consiste ir preguntando e interesándonos al máximo por la información que nos transmiten hasta que la conversación se agote.



A medida que la persona va hablando y aparece un tema relevante, le “seguimos la pista”, rastreamos esa información relevante preguntando, pidiendo aclaraciones, descripciones más elaboradas, pidiendo la valoración de la mvvg, consecuencias, etc.

La idea es focalizar las conversaciones hacia temas profesionales (experiencia, formación, competencias, intereses, etc.) y no personales

Se puede **buscar alguna similitud con la persona**. Pese a la diferencia evidente de edad, sexo, titulación, experiencia, posición, etc. siempre existe algún dato que la persona nos proporciona que tiene relación con algún aspecto de nuestra vida.

r No es necesario (ni prudente) que esa similitud se refiera a algún aspecto íntimo nuestro o de la mvvg, pero tampoco deben emitirse comentarios frívolos.

La **congruencia entre el mensaje verbal y el no verbal** es fundamental para fomentar la confianza en la persona. Cuando lo que decimos y el como lo decimos no concuerda, aparecen las dudas y el rechazo a la intervención.

También podemos acercarnos a las mvvg cuando reconocemos explícitamente las consecuencias negativas de su situación (el desempleo, la falta de información, los problemas para conseguir una entrevista, etc.), por ejemplo con comentarios del tipo: ¿No es una carga difícil/pesada/incómoda/desagradable de llevar?, ¿Cómo lo consigues?

Ante dificultades que las mvvg transmiten (un rechazo en una entrevista de trabajo, no conocer a tiempo una información de una convocatoria, “estar perdida” en cuanto a la búsqueda de empleo o formación, “no tener claro si interesa trabajar teniendo cargas familiares”) se pueden normalizar estas situaciones.

ej

Como forma de normalizar se pueden usar frases del tipo:

“...somos más personas que otra cosa...”, “... es la consecuencia del mercado laboral actual donde tener cierta edad a veces no ayuda mucho...”, “...de alguna manera son cosas que nos ha pasado a todas las personas...”

- Validar la postura de la mvvg solicitando su versión de la situación en la que se encuentra

Cuando solicitamos **el punto de vista de la mvvg** le damos protagonismo y le enviamos un mensaje del tipo “me resultas válida como referencia para solucionar las dificultades”. En ese momento no solo está la postura “experta profesional” sino que la mvvg también es experta.

ej

- “... Me sería muy útil escuchar tu punto de vista “
- ¿Cómo ves tú la situación?



Cuando estamos solicitando a una persona que nos describa situaciones, relaciones, personas, etc. que nosotros no hemos vivido y nos interesa informarnos por su relevancia, estamos situándola en una posición de competencia.

Otro aspecto a trabajar es la **aceptación de las intervenciones anteriores** en materia de orientación, formación, etc. hablando de ellas con interés aunque dejando claro que la situación actual será diferente.

– Emitir opiniones solicitando siempre el “permiso” y la utilidad para la mvvg

Cuando emitamos una opinión sobre un tema delicado o queramos darle relevancia, es de gran ayuda hacer dos cosas:

- **Solicitar “permiso” a la mvvg**, con comentarios del tipo

ej

- “...si te parece te voy a dar mi opinión...”
- “...permíteme que comparta contigo lo que se me ha venido a la cabeza al escucharte...”

- **Solicitar la utilidad de nuestras opiniones para la mvvg:**

ej

- “... ¿estas de acuerdo?, ¿Qué te parece?”

– Cuestionar la situación pero sin deslegitimar a la mvvg

Podemos cuestionar algo que la persona dice o hace en el proceso de búsqueda de empleo, siempre que seamos capaces de dejarle una réplica a nuestros cuestionamientos.

Si escuchamos a la mvvg, cuestionando su punto de vista (Ej., te ha faltado hacer x cosa, has debido hacer x, si hubieses hecho x...) y no permitimos la réplica, se cuestiona de forma cerrada.

Nuestro interés profesional desde un enfoque colaborador, es justo lo contrario, la idea es que la información fluya para generar conversaciones más reflexivas que generen más debate.

Así que podemos cuestionar el punto de vista de la mvvg pero sin confrontar directamente.

ej

- Ya veo lo que piensas...pero, ¿que pensarías si las cosas no fuesen exactamente en un 100% como las ves tú?
- Imagínate que tienes razón... pero lógicamente no un 100%..... nadie tiene toda la razón siempre.... ¿que porcentaje crees que existe de duda?, ¿qué incluye este porcentaje?



Con este tipo de cuestionamiento entendemos que se producen “aperturas” hacia nuevas formas de percibir una misma situación, la reflexión y puesta en marcha de nuevas formas de solucionar los problemas. Como norma general se aconseja:

- r - Partir de la base que las personas son competentes en resolver sus dificultades
- Ser flexible para improvisar o no intervenir si es necesario.



2.2 Fase de recogida de información de las mvvg

a. Recogida de datos sociales

La inserción profesional de las demandantes víctimas de violencia de género está condicionada por aspectos sociales referentes a la red comunitaria de apoyo (familia, comunidad, instituciones) y los recursos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Estos datos son relevantes porque las variables sociales y las laborales se retroalimentan, así la mejora en aspectos sociales aumentan las posibilidades de inserción laboral y viceversa.

Estos aspectos sociales condicionan a todas las personas, pero en mayor medida a las mvvg por:

- Las situaciones de **aislamiento**, escasa red social de apoyo, restricciones de acceso a recursos económicos, empleo, etc.
- La **reclusión de las mvvg al ámbito de lo doméstico**, la centralidad de su vida en la crianza y cuidado de familiares, no participación ciudadana, etc. con la correspondiente pérdida de proyecto vital (incluido su desarrollo profesional, participación en formación, etc.)
- Los **cambios de domicilio y migraciones** que suponen una pérdida en la red comunitaria de apoyo.
- La **configuración de familia monoparental** muy generalizada en este colectivo, con las necesidades de conciliación de la vida personal - familiar - profesional que se derivan de estas estructuras familiares.

Los objetivos de la recogida de este tipo de datos es ampliar la “visión sobre la empleabilidad” de las mvvg y facilitar el acceso a recursos e instituciones para:

- Apoyar la **conciliación de la vida personal - familiar - profesional** en las mvvg con cargas familiares (sean descendientes, mayores o familiares con discapacidad) para facilitar su inserción sociolaboral
- Facilitar información y **derivar a las mvvg** a organismos que garanticen la cobertura de necesidades relacionadas con servicios sociales, sanitarios, legales, seguridad, vivienda, etc. incluidos en el marco del Protocolo interdepartamental para mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género del Principado de Asturias.

Los datos sociales a recoger:

1. **Red sociofamiliar.** Las personas con las que la mvvg mantiene una relación cercana:
 - Personas que son una fuente de apoyo para la inserción sociolaboral (ayuda en la atención a las cargas familiares, facilitan consejos, apoyo emocional para tomar decisiones, proporcionan recursos materiales, etc).



- Personas que son un obstáculo para la inserción sociolaboral cuando es la mvvg quien debe hacerse cargo de las mismas.

Es importante valorar hasta que punto esta red facilita u obstaculiza la inserción así como los recursos de conciliación que deben ponerse en marcha para paliar estas situaciones.

2. **Red sociocomunitaria.** Los organismos que facilitan apoyo a la mvvg de carácter asistencial, asesoramiento, recursos materiales, sanitarios, etc.

Como ejemplo estaría el Centro Asesor de la Mujer, los Servicios Sociales, Servicios de Salud, etc.

En el análisis de la red institucional deberían incluirse los datos cualitativos relativos a la frecuencia de los contactos, los recursos facilitados y las condiciones de la relación (si es satisfactoria o no, obligada o voluntaria, conflictiva o no, etc.)

Como herramienta para recoger estos datos, proponemos la utilización del genograma que permite recoger de forma gráfica datos personales, las relaciones familiares y comunitarias de una persona. (Ver Anexo II)

Aunque su uso está más extendido en contextos clínicos, su sencillez y versatilidad permite adaptarlo a otros contextos como la intervención sociolaboral.

b. Recogida de datos profesionales

Se entiende por datos profesionales toda la información relevante de cara a la planificación, diseño y desarrollo del itinerario personal de inserción.

La recogida de esta información relevante, incluye variables personales primarias, variables personales relacionadas con la empleabilidad y variables profesionales:



DATOS PROFESIONALES	
VARIABLES PERSONALES PRIMARIAS	
<ul style="list-style-type: none">• Edad• Condición de inmigrante, minoría étnica• Estado de salud adecuado para la inserción (incluye discapacidad)• Situación socioeconómica que no obstaculice la inserción• Red de apoyo sociofamiliar adecuada para motivar hacia la inserción• Cargas familiares (niños, discapacitados, mayores, etc.)• Acceso a recursos comunitarios (zona de residencia, disponibilidad de transporte, migración o traslado reciente, acceso a TICs, etc.)	
VARIABLES PERSONALES RELACIONADAS CON LA EMPLEABILIDAD	
<ul style="list-style-type: none">• Centralidad y motivación para el empleo• Interés en la formación para el empleo como herramienta para la inserción.• Competencias de comunicación (incluye el conocimiento del idioma)• Competencias transversales como la iniciativa en la búsqueda, si esta búsqueda es organizada, si la persona asume la responsabilidad, etc.• Aspecto físico cuidado, opinión sobre sí misma, etc.	
VARIABLES PROFESIONALES	
<ul style="list-style-type: none">• Nivel formativo (formación reglada, para el empleo y complementaria) incluyendo el grado de actualización• Competencias derivadas de la experiencia profesional (conocimientos, procedimientos, actitudes, etc.)• Carnés y certificados profesionales• Técnicas y herramientas para la búsqueda de empleo (incluye el tiempo dedicado, motivación hacia la búsqueda y sostenibilidad en el tiempo)• Disponibilidad horaria y ámbito geográfico• Carné de conducir y vehículo propio	
<p>r</p>	<p>“Los datos profesionales de las mvvg deben completarse con datos más objetivos obtenidos de otras bases de datos: SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo), Contratación, Seguridad Social, etc...”</p>

c. Valoración del grado de empleabilidad

La empleabilidad se entiende como el conjunto de factores referidos a conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, motivaciones, aptitudes, situaciones personales, etc. que permiten a la persona estar en sintonía con el mercado de trabajo, posicionándola favorablemente hacia una inserción profesional rápida y flexible

La mejora de la empleabilidad de las mvvg debería orientarse a acciones que mejoren sus competencias como:

- **Competencias relacionadas con el desempeño de ocupaciones** presentes en el mercado de trabajo y la adecuación a los requisitos de acceso a los puestos de trabajo que establece este mercado (cualificación profesional, experiencia profesional, etc.)



- **Competencias relacionadas con la adaptación a las características de las ocupaciones** según la situación concreta del mercado de trabajo (horarios, salarios, jornadas, etc.)
- **Competencias relacionadas con el conocimiento y uso de la información** referente a ofertas de empleo disponibles, requisitos para acceder a ellas, mecanismos de acceso a las empresas, conocimientos del mercado de trabajo, perspectivas futuras de las ocupaciones, etc.
- **Competencias relacionadas con la concurrencia a ofertas** de empleo en situación favorable generando alternativas al perfil profesional solicitado y proporcionado valor añadido como candidata a posibles empleadores (habilidades sociales, elaboración de currículum, realizar entrevistas, etc.).



Las mvvg consideradas “no empleables” recibirán el informe de no empleabilidad al objeto de la solicitud de la ayuda económica (establecida en el artículo 27 de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección integral contra la violencia de género) y no inician o abandonan el itinerario, con la consideración que si las circunstancias cambian pueden iniciar o reincorporarse al itinerario personal de inserción sociolaboral.



2.3 Fase de elaboración del plan de acción

Se corresponde al conjunto de actuaciones para alcanzar los objetivos del itinerario personal de inserción sociolaboral.

a. Establecer hipótesis de trabajo: organización de la información

Una vez valorada la situación sociofamiliar de la mvvg, sus datos profesionales y la empleabilidad comienza el desarrollo del itinerario personal de inserción.

Es posible que debido a la cantidad de información recabada, en muchos casos desordenada y compleja, sea útil la idea de trabajar previamente con una/s hipótesis que permitan establecer un “mapa” de la intervención.

Las hipótesis en este tipo de intervenciones son tentativas, es decir son suposiciones teóricas que permite establecer en cada caso los temas centrales entorno a los que debemos articular una intervención.

Hablamos de temas centrales de la intervención para referirnos a las respuestas a preguntas del tipo:

- r - ¿Cómo se plantea actualmente la mvvg su vida profesional?
- ¿Hasta que punto es posible desarrollar una carrera profesional?
- ¿Qué impide que aumente sus posibilidades de encontrar un empleo?
- ¿Qué necesidades es necesario subsanar y en que orden?
- ¿Qué recursos y potencialidades podrían utilizarse para avanzar?
- ¿Cuál es el tema o temas centrales para organizar la inserción de la mvvg?
- ¿Qué aspectos en el itinerario son prioritarios para generar “cambios”?
- ¿Son los planteamientos coherentes con la situación de la mvvg?

Al contrario de otros ámbitos (investigación, académico, etc.) donde el uso de hipótesis busca recoger y analizar datos para aceptar o rechazar supuestos, la idea de trabajar con hipótesis en nuestro marco, es simplemente organizar toda la información y guiar la intervención de manera estructurada.

ej

Para establecer las hipótesis, la información de referencia es la misma que la utilizada para valorar la empleabilidad actual de las mvvg:

Variables personales primarias: las variables de carácter personal, muy influenciadas por “factores externos o estructurales” y que resulta difícil modificar, al menos a corto plazo sin otro tipo de intervenciones.

Variables personales relacionadas con la empleabilidad: son variables de carácter personal menos estructurales y por tanto más sujetas a modificación. Están menos ligadas a aspectos externos a la persona.

Variables profesionales: son variables de carácter personal pero muy centradas en aspectos profesionales, relativos a temas que tienen que ver directamente con la intermediación en el mercado de trabajo



Algunos ejemplos de hipótesis o temas centrales de trabajo podrían ser:

- Centrar el itinerario en las posibilidades - dificultades de conciliación como condicionante de la inserción sociolaboral.
- Centrar el itinerario en la necesidad inmediata de ingresos (necesidad de una salida de entorno sociofamiliar incómodo por ejemplo).
- Centrar el itinerario en solucionar la incompatibilidad de empleos formales con la economía sumergida
- Centrar el itinerario en la mejora de la motivación para la búsqueda de empleo (centralidad en el empleo)
- Centrar el itinerario en la adquisición de competencias a través de formación para el empleo, homologación de titulaciones, certificación de profesionalidad, etc.
- Centrar el itinerario en la recuperación de la experiencia laboral
- Centrar el itinerario en la inserción inmediata como forma para “motivar” hacia el desarrollo de un proyecto profesional.
- Centrar la intervención en la actualización sobre la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo actual (Ej. Ser proactivos, manejar las TICs, necesidad de reciclaje continuo, etc.).
- Centrar la intervención en enriquecer la red social de apoyo (Ej. programas como como “Tiempo Propio”, ILMA -inserción laboral de mujeres monoparentales-, Familias-Escuelas, etc...).

Las hipótesis o temas centrales no son algo fijo sino que si en el desarrollo del itinerario la con la mvvg no considera útil alguna hipótesis, simplemente se descarta y se sustituye por otra.

Es fundamental consensuar estas hipótesis con las mvvg para hacerlas partícipes y se impliquen activamente en el itinerario personalizado de inserción.

b. Establecer los objetivos del itinerario personal de inserción

Los objetivos del itinerario personal de inserción la intervención son aquellos aspectos sociolaborales que las mvvg quieren modificar a través de su participación en el mismo.

Este planteamiento defiende el papel protagonista de la mvvg en determinar el tipo de objetivos a conseguir, siendo el rol del profesional menos protagonista y más facilitador del proceso para alcanzar estos objetivos.

Como regla general es necesario tener presente los siguientes criterios de idoneidad de los objetivos:

- Ser **claros y concretos**, estar establecidos en términos fácilmente comprensibles por las mvvg



- Ser **realistas**, que las mvvg los puedan conseguir con los recursos de los que disponen o les facilitamos.
- Ser **pertinentes**, adecuados a las hipótesis previamente establecidas
- **Temporalizarlos** con plazos para alcanzarlos y fechas intermedias para su valoración y seguimiento.
- Establecer objetivos intermedios más simples, para la consecución del objetivo final
- Ser **relevantes**, es decir que el hecho de alcanzarlos suponga un cambio real en la situación sociolaboral de las mvvg.
- Establecerlos **en términos comportamentales** o con **indicadores** que permitan verificar su consecución.
- Enunciarlos en **términos positivos** más que negativos, es decir buscar la consecución o “presencia de algo” más que la ausencia de algo
- **Contextualizarlos** incluyendo a otras personas significativas que faciliten su consecución.
- Establecerlos por **consenso**, recordando que a veces lo importante en términos profesionales no coincide con lo importante para las mvvg.

¿Cómo establecer objetivos de intervención?

Básicamente existen tres posibilidades en función del grado de concreción de los objetivos que las personas nos plantean:

- **Mvvg con objetivos de inserción claros**

Son mvvg que durante las tutorías, nos manifiestan sus necesidades, expectativas y preferencias de forma clara.

Esta información la trasladan a objetivos idóneos según los requisitos presentados en el apartado anterior que simplemente deben concretarse en actividades, tareas, y temporalización ajustada a las mvvg y monitorización por parte del profesional.

Las mvvg con objetivos claros e idóneos suelen necesitar información concreta, recursos para obtener esta información por sí mismas y apoyo para buscar alternativas a su logro.



Ejemplos de objetivos idóneos:

- “... hacer algún curso de Ayuda a Domicilio
- “... contactar con la empresa X que sé que lleva los comedores escolares”
- “... hacer un currículum para mandarlo a las empresas...”
- “... tener un listado de empresas de limpieza de Avilés y alrededores...”
- “... darme de alta en la Web de empleo de la Fundación X...”
- “... informarme sobre como funciona la bolsa del SESPA...”
- “... dominar las entrevistas de trabajo...”



– Mvvg con objetivos que necesitan un ajuste

Son mvvg que manifiestan lo que quieren conseguir aunque los objetivos no cumplen los requisitos establecidos como idóneos o son difíciles de alcanzar.

Entre los motivos de las dificultades estarían la falta de información, competencias personales, profesionales, dificultades relativas a situaciones socifamiliares, etc.



Ejemplos de objetivos necesitados de ajuste:

- "... formarme en algo relacionado con el cuidado de ancianos..."
- "... trabajar en los comedores escolares..."
- "... conocer empresas con bolsas..."
- "... que me llamen para trabajar en hospitales como a una conocida mía..."
- "... usar Internet para buscar trabajo...aprender a usarlo..."
- "... ir más tranquila a las entrevistas..."

– Mvvg sin objetivos de inserción sociolaboral



Ejemplos de poco definidos :

- "... Que me llamen de algún sitio para trabajar..."
- "... Que me llamen de un colegio...de lo que sea..."
- "... Que me llamen alguna vez, conozco a una persona que la llamaron ..."
- "... Siempre llego casi al final de las selecciones y luego, nunca me llaman..."

Cuando las personas no tienen claro el objetivo o es muy difuso como para poder trabajar con él, se pueden utilizar:

- **Preguntas directas:** en ocasiones las persona saben lo que quieren conseguir pero tienen dificultades para establecer el modo de hacerlo



¿Qué podrías mejorar con tu participación en el programa? ¿Qué puedes mejorar viniendo a las tutorías? ¿En qué te podemos apoyar desde el Servicio Público?

- **Preguntas hipotéticas:** preguntas orientadas al futuro sobre situaciones hipotéticas relacionadas con el éxito.

Si la mvvg no sabe como resolver estas dificultades, debemos empezar por clarificar los objetivos, con preguntas tipo:



Imagínate que tus dificultades _____ (la falta de cualificación, experiencia no actualizada, no tener quien se ocupe de una carga familiar, etc.) han desaparecido o se han reducido.

¿Qué cosas diferentes podrás hacer cuando consigas mejorar _____ (tu cualificación, ac-



tualizar tu experiencia, resolver el tema de las cargas, convencer alguna empresa de tu idoneidad como candidata, la recepción de ofertas, etc.)?

¿Cómo te darás cuenta que _____ (tienes una cualificación es adecuada a lo que buscas, una experiencia que ofrecer apropiada a lo que buscas, no tener presentes las cargas a la hora de responder a ofertas, acudir en igualdad de condiciones a otras personas, ser tratada en las entrevistas como a una potencial candidata)?

¿Alguien más se dará cuenta que las cosas han cambiado?, ¿Quién más se dará cuenta del cambio?

A partir de este momento ya podríamos empezar a trabajar con estos objetivos según los requisitos de idoneidad establecidos.

c. Estrategias, herramientas y competencias informales para buscar empleo

El mercado de trabajo se presenta dinámico y cambiante, donde el desempleo es consecuencia de una escasez de ofertas de empleo. Pese a las dificultades, resulta obvio que una búsqueda sistemática de empleo facilita el proceso de encontrar un puesto de trabajo.

Sin embargo, aún hoy atendemos a muchos demandantes de empleo con insuficiente pericia en la utilización de herramientas de búsqueda de empleo, así que consideramos importante enseñar a las mvvg que lo requieran.

La elección de **estrategias y herramientas para buscar empleo** deberá realizarse en función de las características de las mvvg, el sector de actividad, la ocupación que demande y las características de los procesos de intermediación en estas ocupaciones y sectores.

La mvvg y la intervención deberán adaptarse a los métodos de reclutamiento y selección de personal específicos a cada circunstancia.

ej

Habrá ocupaciones para las que será necesario un dominio de procesos técnicos de selección de personal como conocimiento de medios de difusión especializados, autocandidaturas y curriculum vitae, manejo de entrevistas, pruebas profesionales, fases y plazos de estos procesos de selección, etc.)

En otros casos en trabajos de menor cualificación, el dominio de competencias informales (comunicación, habilidades sociales, etc.) será determinante.

Las competencias a desarrollar en el itinerario personalizado de inserción sociolaboral para manejar procesos de selección profesionalizados, tendrían que ver entre otras con:

- Intermediarios del mercado de trabajo como Servicios Públicos de Empleo, agencias de colocación, ETT's y otros organismos colaboradores
 - Redes de contactos formales e informales
 - Manejo de información en prensa, Internet y redes sociales digitales
-



- Empleo público (bolsas de Ayuntamientos, organismos públicos, etc.)
- Herramientas de autocandidatura y currículum vitae, CV digital, carta de presentación, agenda de búsqueda, etc
- Manejo de situaciones relacionales y entrevistas de trabajo

Básicamente, existen 2 formas de selección de personas candidatas por las empresas:

1. **Selección interna:** se busca dentro de la propia empresa el personal con la capacitación y actitudes y habilidades sociales, que se ajusten a las vacantes.
2. **Selección externa:** es la que realmente más nos interesa como técnicos del Servicio público de Empleo, y consiste en buscar candidatos “externos”, a través de varios medios:
 - Departamento de recursos humanos de las empresas
 - Medios de comunicación escritos y digitales
 - Ofertas en los Servicios Públicos de Empleo y otros intermediarios del mercado de trabajo
 - Propuestas recibidas a través de la autocandidatura espontánea

Cuando intervenimos en la mejora de las **competencias informales** de las mvvg, nos referimos a todos los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, etc que no poseen una certificación pero que están bajo el dominio de las mvvg y pueden resultar muy útiles en el mercado de trabajo.

Es importante el tipo y grado de competencias informales que poseen las mvvg, que en el caso de las de menor cualificación, quizá sea su punto fuerte para acceder a determinados mercados y ocupaciones.

También es importante concienciar a las mvvg de su importancia y la relevancia de entrenarse, hacer formación que las incluya, para tenerlas en cuenta de alguna manera en el desarrollo del itinerario.

Hablamos de competencias informales para referirnos entre otras a:

- Expresarse de manera precisa y clara, usando un lenguaje sencillo
- Escuchar adaptándose a la persona que tenemos enfrente
- Intervenir en la conversación de manera activa
- Ser capaz de emitir opiniones e incorporar las de los demás sin conflicto
- Valorar otras opiniones llegando a ideas conjuntas
- Dar retroalimentación y aceptar la de la otra persona
- Trabajar en grupo apoyando e integrando a otras personas
- Demostrar una actitud abierta y de respeto a las otras personas, mostrando interés

d. Concreción de acciones y tareas para la inserción laboral

Una vez que los objetivos de trabajo están delimitados, debemos planificar acciones y concretar tareas que lleven al logro de estos objetivos.

La búsqueda activa de empleo es un comportamiento motivado ya que el hecho de



buscar permite obtener nuevas informaciones, aceptar nuevas posibilidades, des-
 echar ideas iniciales e incorporar otras nuevas, etc. con un valor en sí mismo para las
 personas.

Como cualquier otro proceso de búsqueda, es una oportunidad para conocer y me-
 jorar las competencias personales, saber como buscan otras personas en situación
 similar, la situación real del mercado de trabajo, etc.

Las acciones tienen un componente genérico y en función de las características de las
 mvvg necesitarán concretarse en tareas.

CONCRECCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN	
ACCIONES	TAREAS
MEJORAR COMPETENCIAS INFORMALES	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir a un taller de habilidades sociales, resolución de conflictos, toma de decisiones, etc. • Realizar talleres de entrevista para mejorar la comunicación • Formación complementaria sobre trabajo en grupo, atención al público, gestión del tiempo, etc. • Formación en TIC's, (Internet, informática usuaria, etc.) • Alta en servicios de búsqueda de empleo on-line • Participar en asociaciones, voluntariado del sector de interés
ASPECTOS PERSONALES PARA LA INSERCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar sesiones y/o talleres de motivación para su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo, autoestima, etc.
FORMACIÓN REGLADA Y PARA EL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar acceso formación reglada (Ej. Visitar centro adultos, Consejería de Educación para conocer información sobre pruebas de acceso y plazos, etc.) • Obtener información sobre obtención de certificados de profesionalidad • Buscar información e inscribirse en cursos de formación para el empleo • Obtener certificados y/o carnés profesionales
INFORMACIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA RED INFORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Recabar información sobre el mercado laboral, sectores de actividad, ocupaciones (Ej. Observatorio de las ocupaciones, Web corporativas y profesionales) • Elaborar un listado de empresas de un sector profesional de interés • Darse de alta en foros profesionales • Contactar con personas expertas en determinados sectores solicitando información
MEJORAR LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un plan personalizado de búsqueda activa de empleo • Elaborar un CV y carta de presentación • Enviar y/o llevar currículum vitae personalmente a las empresas de interés • Elaborar una agenda de búsqueda (organización de contactos, visitas, gestión del tiempo, seguimiento, etc.) • Realizar talleres de entrevista y pruebas de selección de personal
MEJORAR RED SOCIOLABORAL DE APOYO	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer saber a todas las personas conocidas la situación, en que ocupaciones se busca empleo, etc. • Hacer un perfil en redes sociales (Ej. linkedin, facebook, etc.) • Elaborar un listado de organismos de apoyo a la situación de maltrato e inserción sociolaboral (Ej. Centro asesor de la mujer, servicios sanitarios, servicios sociales, etc.) • Visitar y mantener contactos permanentes con estas instituciones de apoyo



ej

Las tareas pueden desarrollarse en la misma tutoría o pueden diseñarse para que la mvvg las lleve a cabo entre tutorías.

De esta manera podemos valorar no solo si la mvvg realiza o no las tareas, sino además realizar un seguimiento de las mismas (cómo hace las tareas, su grado de competencia y autonomía, el grado de compromiso, como se organiza, etc.)

Mejorar estos aspectos procedimentales de las tareas es uno de los objetivos del itinerario personalizado de inserción sociolaboral

Capítulo 3

MANAGING



Derivación de las MVVG.

La inserción sociolaboral de las mvvg debe contemplar otras variables que condicionan su inserción y ante la imposibilidad de una respuesta integral desde un solo organismo (Ej. Servicios Públicos de Empleo), se hace necesaria la conexión y colaboración con otros profesionales para subsanar carencias y potenciar las intervenciones propias.

1

Condiciones básicas.

ej

La derivación es el proceso por el cual un servicio profesional envía a una mvvg a otro organismo para la resolución de una dificultad que no se puede abordar íntegramente por un único servicio

La derivación no debe convertirse en el mero “traspaso” de la dificultad a otra entidad (envío) , ni en la simple “secuenciación lineal obligado” de una intervención estándar (derivación)

Dentro de la intervención con mujeres víctimas quizá sea más pertinente una derivación con un flujo circular de emisión - retorno continuo (trabajo en red) que una derivación finalista.

La intervención con víctimas suele requerir el apoyo de otros profesionales en la misma medida que se reciben demandas de intervención desde otros organismos, este trabajo entre debe estar organizado.

El criterio para derivar a las mvvg a otros organismos se justifica tanto en aspectos organizativos (Ej. estar incluido en el Protocolo Interdepartamental de xxxxx) como en la necesidad de trabajar aspectos que no son posibles desde el itinerario de inserción.

Como punto de inicio cabe remarcar la existencia de protocolos de intervención para el trabajo coordinado entre agencias dentro de la intervención con mujeres víctimas en violencia de género.



Es probable que podamos aprovechar la “red informal” de profesionales que mantiene un buen tono de trabajo conjunto, generalmente en base a su afinidad profesional, relación personal, experiencia conjunta anterior, etc.

El tipo de tipo de intervenciones se relacionan con la derivación podríamos clasificarlas:

- **Envío:** se envían las mvvg a otro organismo con el objetivo de recibir una atención que no se puede ofrecer desde el organismo que remite.

Normalmente el control sobre el proceso posterior es bajo y el plazo temporal de la intervención es indeterminado ya que no se conoce con exactitud cuando retornará la mvvg.

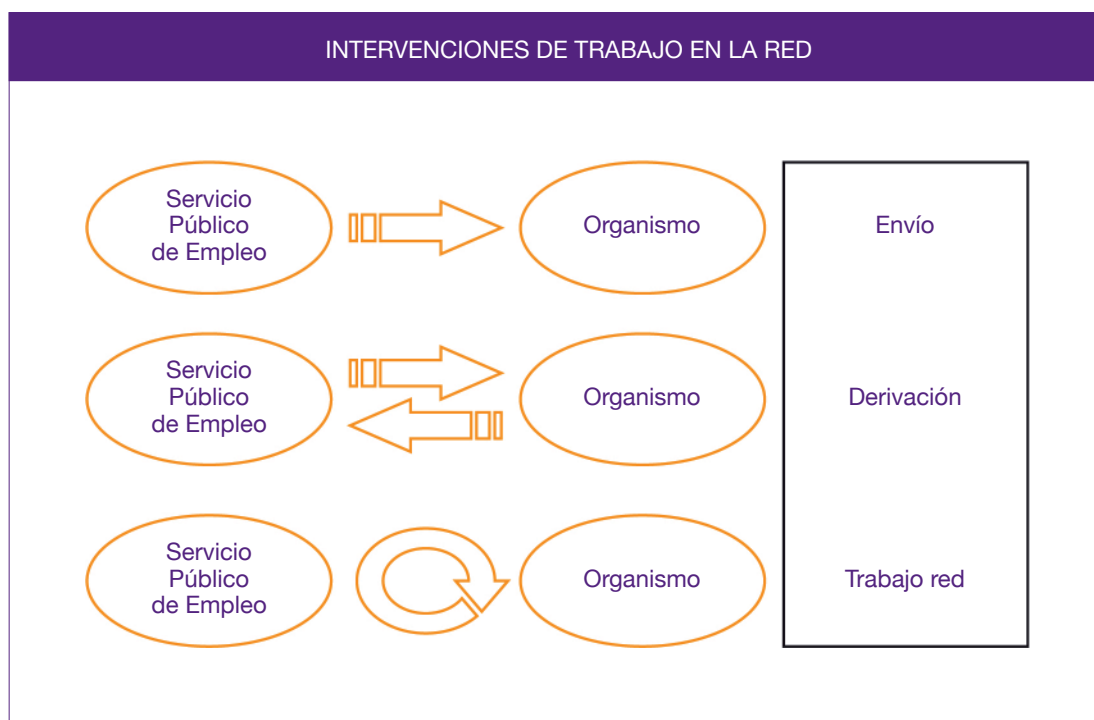
Está indicado para procesos donde la mvvg no volverá a corto plazo por eso lo denominamos como derivación finalista o envío

- **Derivación:** se envían mvvg a otro organismo para recibir un servicio complementario al nuestro con un plazo temporal establecido (Ej. una derivación a OPEA para el desarrollo de un taller de entrevista).

Una vez finalizada la intervención volverá a nuestro servicio. Lo denominamos derivación lineal

- **Trabajo en red:** se envían mvvg a otros servicio para intervenciones paralelas o muy seguidas en el tiempo. El control sobre el proceso es elevado y continuo, se denomina derivación circular o trabajo en red.

Presentamos una tabla de las intervenciones relacionadas con la derivación:





La propuesta de intervención desde el trabajo en red ofrece muchas ventajas en la medida que enriquece el repertorio de recursos tanto a las mvvg como a los profesionales que las atienden.

Además el trabajo en red debería plantearse siempre que se detecte alguna de las siguientes situaciones:

- Cuando las dificultades personales y sociales de la mvvg impiden una intervención de inserción laboral inmediata o se hipotetiza que llevará inevitablemente a un fracaso del itinerario
- Cuando es necesario que la persona compagine su “trabajo de inserción laboral” con una mejora de su red natural de apoyo (familia, amigos, comunidad, etc.)
- Cuando existe una dificultad para coordinar la atención con otro organismo relacionado con las personas que atendemos.
- Cuando se evidencia una situación cronicidad, clientelismo, etc. en la relación con la mvvg que implica una relación profesional “estancada”
- Cuando la persona manifiesta alguna necesidad u objetivo más pertinente a otros contextos terapéuticos, asistenciales, etc. que no son propios de un servicio de empleo.



2

Dificultades para la derivación entre organismos.

Al referirnos a las dificultades en la derivación, básicamente nos referimos a dos fenómenos relacionales que afectan en un caso principalmente a las mvvg (dilución) y en otro al tipo de relación que se establece entre los organismos implicados en una intervención (triangulación):

- **Intervenciones donde las mvvg se “diluyen”**

Como consecuencia de derivaciones poco estructuradas las mvvg lleva a cabo un largo “peregrinar” entre organismos, servicios y profesionales en al búsqueda de soluciones.

La consecuencia fundamental es el desempoderamiento de las mvvg, ya que quedan atrapadas en solicitudes delegadas, incapacitadas, desgastadas y en posición fundamental de recibir asistencia.

En estas situaciones decimos que las mvvg se “diluyen” en las intervenciones entre los organismos.

- **Triangulación entre servicios**

Es un fenómeno que sucede cuando la intervención con las mvvg alcanza un punto de “tensión” (entendida esta tensión como la incapacidad para avanzar, el fracaso de la intervención, desacuerdos, conflictos, etc.) que produce una derivación a otro organismo con el único objetivo de contener o diluir esta “tensión” utilizando a otros profesionales.

A partir de aquí, se produce una competición entre estas agencias / profesionales sobre quien debe hacer qué, cuando y cómo, a efectos de salvaguardar su “imagen profesional” ante las mvvg, focalizando su responsabilidad profesional fuera del su servicio y generalmente delegando, responsabilizando y exigiendo soluciones al otro organismo.



Las personas en esta situación pueden “diluirse” entre tanta confusión o como mecanismo de “supervivencia”, suelen “tomarle el pulso a la situación” y relacionarse con los diferentes organismos adaptándose a estas condiciones también de confusión. Así pueden

Esta “triangulación” o búsqueda de alguien para diluir tensión, puede ser iniciativa del organismo, el profesional o la propia mvvg y lleva inevitablemente al conflicto entre organismos/profesionales, pérdida de confianza, etc.

Podemos afirmar que a mayor grado de tensión entre organismos/profesionales, mayor evidencia e intensidad de la “triangulación”.

Como medidas para prevenir este fenómeno se propone a los gestores:

- Ampliar el foco de análisis de la intervención, para entender que lo nuestro es una parte junto a otros organismos/profesionales de un todo (la intervención con víctimas de violencia de género)
- Entender que la intervención con las mvvg se encuentra parcelada (ámbito jurídico, familiar, educativo, sanitario, empleo, etc.) y que el reto profesional muchas veces está más en conseguir una buena coordinación que en la supremacía de una parcela sobre otra.
- Consecuente con lo anterior, evitar adoptar posturas tanto de “superioridad” como de “inferioridad” en la relación con otras entidades/profesionales
- El profesional tiene la oportunidad de situarse en una posición mediadora entre el organismo en el que trabaja y las mvvg, como agente de cambio que facilite recursos y contactos entre las mvvg y otras agencias profesionales.
- Fomentar en la medida de lo posible que sea la mvvg quien contacte con otros profesionales y mantener una posición observadora y de acompañamiento de estos contactos.
- Ante la necesidad de realizar una derivación hacerse siempre la pregunta “¿es para facilitarle algo a las personas o para descargar imposibilidades de mi servicio o competencia profesional?”
- Como reto de solución se plantea un trabajo en red y procesos de derivación bien estructurados.



3

Procedimiento para la recepción y derivación de mvvg.

En los procesos de derivación entre organismos es fundamental definir la estructura que incluya a los profesionales participantes, los protocolos que permitan la gestión administrativa de las derivaciones y las condiciones que regulan estos procesos.

Además de estas condiciones estructurales o de forma, es necesario tener en cuenta los aspectos de contenido referentes a cómo se lleva a cabo en la práctica, teniendo en cuenta que existen dos posibilidades:

- Procesos de derivación de las mvvg a otros profesionales
- Procesos de recepción de las mvvg de otros profesionales

En ambos casos el trabajo con la derivación hace referencia tanto a los profesionales como a las mvvg objeto de la misma



3.1 Procesos de derivación de las mvvg a otros profesionales

Es un trabajo orientado tanto hacia la mvvg como al organismo que la recibirá. Sin caer en rigideces, porque habrá ocasiones donde no es necesario seguir todos los pasos y se puede realizar de manera informal, la información que debe clarificarse es:

a. Información a proporcionar a las mvvg

- Explicarle el servicio al que se envía, definiéndolo (dónde la enviaremos)
- Justificarle el motivo de enviarla en este momento (porqué la enviamos)
- Compartir los objetivos del envío (para que la enviamos)
- Que pensamos debe esperar del organismo al que enviamos (expectativas)
- Buscar el consenso con la mvvg en el envío (conformidad).
- Establecer conjuntamente el “encargo” (que “traerá” cuando vuelva de ese organismo).

b. Información a proporcionar al organismo receptor

- Ofrecernos como interlocutores del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias para estos temas
- Breve descripción de la situación de la mvvg en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias
- Intervenciones realizadas hasta la fecha y resultados
- Recursos de la mvvg relacionados con la inserción sociolaboral
- Metas y necesidades que planteamos con la derivación
- Estrategia conjunta a seguir si la derivación no tiene éxito
- Recabar alguna sugerencia profesional por su parte



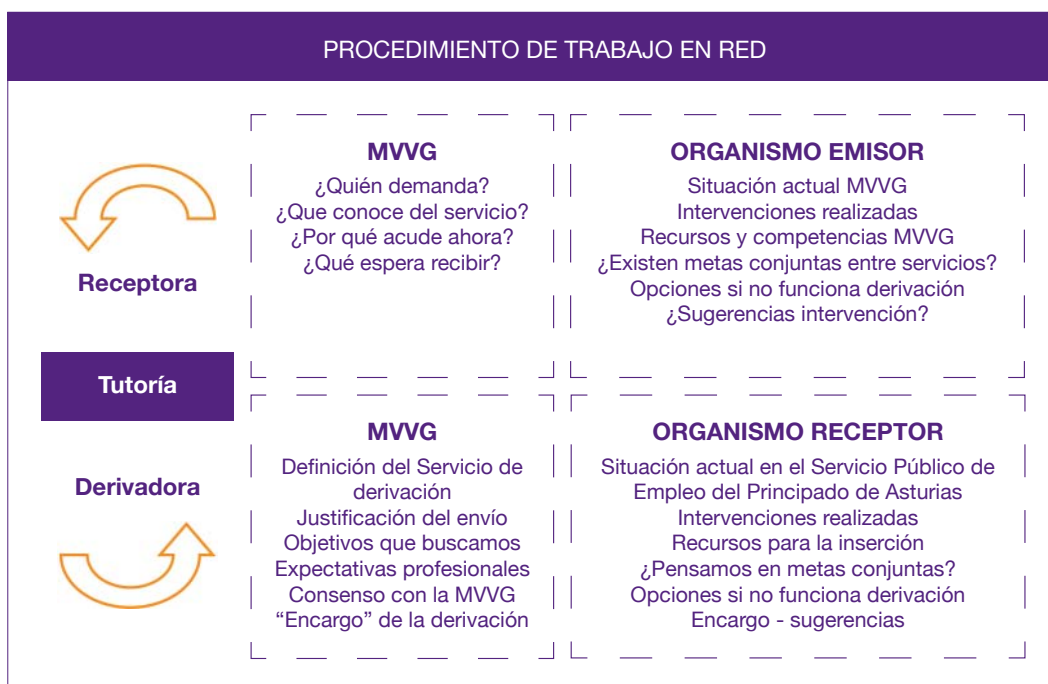
3.2 Procesos de recepción de las mvvg de otros profesionales

a. Información a recabar de la mvvg

- ¿De quién fue la idea de contactar con nosotros?
- ¿Qué le dijeron respecto al servicio / profesionales?
- ¿Por qué contacta en este momento?
- ¿Qué espera de utilidad por parte del centro?

b. Información solicitada al organismo emisor

- Buscar profesionales de referencia en ese organismo
- Breve descripción de la situación de la mvvg en ese organismo
- Intervenciones relacionadas con la inserción y resultados
- Recursos de la mvvg relacionados con la inserción sociolaboral
- Metas y necesidades que nos plantean las otras entidades
- Estrategia conjunta a seguir si la derivación no tiene éxito
- Recabar alguna sugerencia profesional por su parte



Las derivaciones para aquellos servicios relacionados con el protocolo interdepartamental, se realizarán utilizando los centros asesores de la mujer (los tutores disponen de un listado de referencia) a efectos de indicar el tipo de intervención y otras posibilidades.

Para los recursos no incluidos en el protocolo Interdepartamental pero que forman parte de entidades colaboradoras del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, la derivación podrá hacerla directamente el tutor, aunque en estos casos se deberá tener en cuenta la legislación en materia de protección de datos:



- Entidades colaboradoras en impartición de Orientación Laboral
- Fundación mujeres (Ej. Proyecto ILMA)
- COCEMFE (intervención para personas con discapacidad)
- etc ...

Existen otros organismos no incluidos en el protocolo y que no son entidades colaboradoras a las que también se pueden derivar personas:

- Red de Casas de Acogida del Principado de Asturias
- Servicios Sociales municipales
- Otros organismos

Capítulo 4

MING



Evaluación de la intervención.

1 Evaluación del itinerario de la inserción sociolaboral.

Supone una evaluación cualitativa del itinerario desarrollado por cada mvvg, usando para el análisis las siguientes variables:

- 1 Mejora de la empleabilidad en el desarrollo del itinerario
- 2 Grado de consecución de los objetivos de inserción
- 3 Grado de adecuación del itinerario a la realidad de la mvvg
- 4 Recursos de inserción ofrecidos y utilizados por las mvvg de manera eficaz
- 5 Implicación de la mvvg en el itinerario
- 6 Modificaciones desde una perspectiva de género en la situación de la mvvg
- 7 Grado de satisfacción de las mvvg.

1	Objetivos: ¿Para que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la empleabilidad en el desarrollo del itinerario
	Contenidos: ¿Que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none"> Situación laboral de las mvvg después del desarrollo del itinerario Empleabilidad
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Mejora en empleabilidad
	Instrumentos de valoración	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones desarrolladas en la mejora de la empleabilidad
2	Objetivos: ¿Para que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos propuestos y grado de consecución
	Contenidos: ¿Que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none"> Grado de consecución de objetivos planteados
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Recogida de objetivos y valoración cualitativa y cuantitativa de logro
	Instrumentos de valoración	<ul style="list-style-type: none"> Registro de objetivos por parte del tutor
3	Objetivos: ¿Para que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de los objetivos a las necesidades de las mvvg
	Contenidos: ¿Que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de necesidades “ inserción sociolaboral” Detección nuevas necesidades
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Grado de satisfacción mvvg Valoración al final de las tutorías
	Instrumentos de valoración	<ul style="list-style-type: none"> Registro datos tutoría



4	Objetivos: ¿Para que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none">• Recursos utilizados
	Contenidos: ¿Que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none">• Eficacia de los recursos• Utilización por la mvvg
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Número, tipo y frecuencia de uso recursos
	Instrumentos de valoración	<ul style="list-style-type: none">• Registro tutoría sobre los servicios y recursos utilizados• Participación en programas
5	Objetivos: ¿Para que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none">• Implicación de la mvvg
	Contenidos: ¿Que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none">• Participación en el itinerario
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de acciones por la mvvg de manera autónoma (ofertas, formación, visita empresas, Web, etc.)
	Instrumentos de valoración	<ul style="list-style-type: none">• Registro tutoría• Registro SISPE
6	Objetivos: ¿Para que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none">• Modificaciones desde una perspectiva de género
	Contenidos: ¿Que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none">• Cambios en ocupaciones “masculinas”, formación sectores “masculinizados”
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Acciones en sectores masculinizados
	Instrumentos de valoración	<ul style="list-style-type: none">• Registro tutoría• Registro SISPE (cambio ocupaciones)
7	Objetivos: ¿Para que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción de la mvvg
	Contenidos: ¿Que evaluamos?	<ul style="list-style-type: none">• Valoración itinerario y tutoría
	Indicadores	<ul style="list-style-type: none">• Valoración positiva atención y utilidad itinerario
	Instrumentos de valoración	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario Anexo III

Esta evaluación puede hacerse través de las valoraciones de la empleabilidad en dos momentos (pre-post itinerario).

Del mismo modo se realizará una evaluación cualitativa en distintos momentos del itinerario más centrada en la percepción de la mvvg con el cuestionario presentado en el Anexo III.



2

Evaluación del programa. Informe estadístico.

En la gestión del programa de atención a víctimas de violencia de género en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, se incluye un informe estadístico sobre la situación de las mujeres víctimas de violencia de género que están siendo atendidas que puede utilizarse como herramienta de análisis del programa, en la medida en que presenta datos cuantitativos sobre:

INFORME ESTADÍSTICO	
DATOS PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar de residencia • Oficina de empleo de inscripción • Edad • Nacionalidad • Nivel formativo • Discapacidad • Fecha de la condición de víctima y confidencialidad
DATOS DE EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Causa de Exclusión del Paro Registrado • Demandas Inscritas, de Empleo y Paro Registrado: por UAG, por Disposición para el Empleo, por Colectivos Especiales y por Tiempo de Inscripción. • Demandas de Empleo por Sectores de Actividad • Demandas de Empleo por Ocupaciones demandadas. Grupo Primario • Demandas Inscritas Perceptoras de Prestaciones e Informe de Empleabilidad.
DATOS DE CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación según edad y nacionalidad • Nivel formativo • Sectores de actividad • Ocupaciones • Condición de persona con Discapacidad • Características de la contratación
SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios iniciados y finalizados • Itinerarios Personalizados de Inserción por unidad administrativa de gestión y acciones formativas finalizadas-especialidades

Anexos

MANING



ANEXO I		
TUTORIZACIÓN DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL		
ESTABLECER EL SISTEMA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL		
Delimitar el contexto profesional de intervención	Definir la demanda de intervención	
<ul style="list-style-type: none"> Definir el tipo de intervención en el SPE (asesoramiento) Clarificar condiciones previas o marcas de contexto de la intervención Ajustar expectativas en la atención y resolver dificultades del contexto Recabar compromiso y voluntariedad con itinerario Focalizar intervención en procesos de inserción sociolaboral Reducir inconvenientes y potenciar ventajas de las acciones de intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> Recabar las dificultades de las mvvg Reformular las dificultades hacia objetivos operativos Superar obstáculos en la definición de la demanda Consensuar con las mvvg los objetivos establecidos 	
DISEÑO - DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DEL ITINERARIO PERSONALIZADO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL		
Acogida de las demandantes	Recogida de información	Elaboración del plan de acción
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar condiciones de atención basadas en la inmediatez y confidencialidad Informar sobre SPE, características del programa y técnico Escuchar demandante y fomentar relación confianza profesional Recabar compromiso de las mvvg con la intervención Iniciar itinerario, concertar nuevas tutorías 	<ul style="list-style-type: none"> Recabar datos red sociocomunitaria de apoyo (familiar, institucional, etc.) Recabar datos profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer hipótesis de trabajo con datos recogidos Valorar grado de empleabilidad Establecer objetivos de intervención consensuados Valorar destreza en estrategias, herramientas BAE y competencias informales Concreción de acciones y tareas para la BAE y mejora empleabilidad Devolución y compromiso de las mvvg con el plan de acción Seguimiento y reformulación del plan de acción
DERIVACIÓN DEMANDANTES		
<ul style="list-style-type: none"> Establecer red apoyo profesional Superar obstáculos en el trabajo en red Incluir intervención y mvvg en redes profesionales más amplias Gestionar solicitudes y envíos de las mvvg a otros organismos Seguimiento de las derivaciones Valorar funcionamiento adecuado de la red Realizar propuestas de mejora de la coordinación y trabajo en red 		
EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación final del itinerario de cada mvvg Evaluación del programa con análisis de datos estadísticos Realizar propuestas de afianzamiento y mejora del programa de atención a mvvg 		

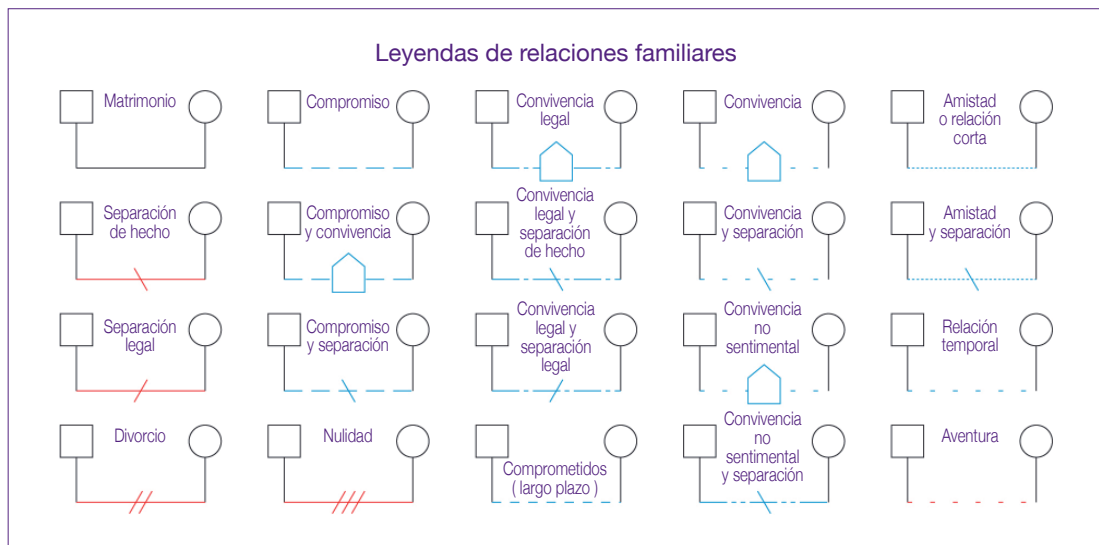
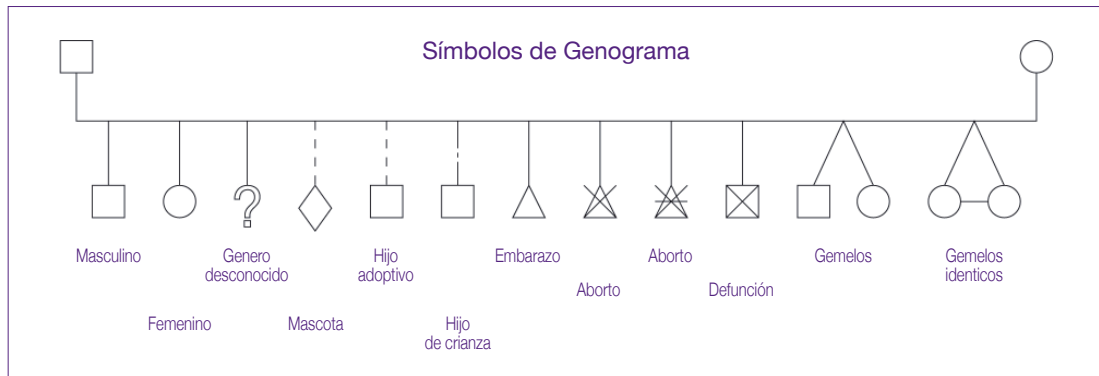


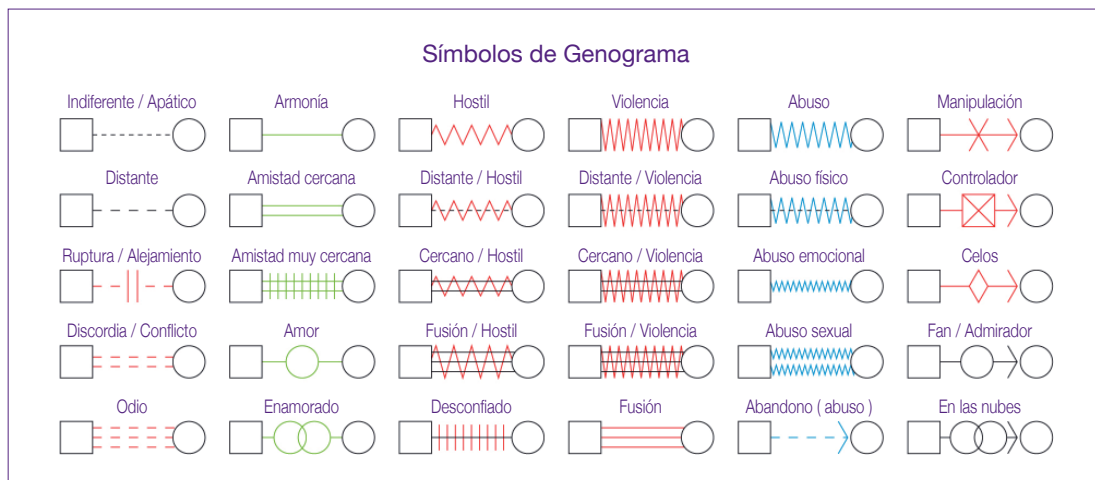
ANEXO II GENOGRAMA

Es una herramienta gráfica que recoge de manera sencilla e intuitiva la estructura y dinámica de la red de las mvvg, resaltando las relaciones de dependencia, conflictos, fuentes de apoyo, etc. muy interesantes para determinar el grado de motivación y actitud ante la inserción sociolaboral.

Con la construcción del genograma tendremos una importante fuente de información para establecer hipótesis de trabajo, en su aplicación al ámbito de la orientación profesional necesitamos conocer al menos:

- Los datos personales:
 - Edad
 - Estado de salud adecuado para la inserción (incluye discapacidad)
 - Red de apoyo sociofamiliar adecuada para motivar hacia la inserción
 - Cargas familiares (niños, personas discapacitadas, mayores, etc.)
 - Recursos comunitarios (zona de residencia, migración o traslado reciente, acceso a NITC, transporte, etc.)
- La estructura familiar (Ej. familia monoparental, análisis a tres generaciones las dificultades para conciliar la vida personal – familiar – profesional), distancia geográfica con la familia, cambios de domicilio, escolarizaciones, etc.
- Respecto a la ex – pareja simplemente recoger aspectos relacionados con la custodia, régimen de visitas, etc.





Los símbolos y su significado cuando aplicamos el genograma a la intervención sociolaboral:

Se entienden por relaciones interpersonales las que las mvvg establecen con otras personas en su red natural, profesionales y organismos.

Estrechas y muy estrechas: relaciones cercanas, de confianza profesional con un grado de satisfacción en las mvvg muy elevado (Ej. relación frecuente y habitual con la médica de atención primaria)

Muy estrechas pero conflictivas: relaciones habituales donde el grado de satisfacción es muy bajo. Se refieren a relaciones con profesionales u organismos basados en la obligatoriedad y control (Ej. Control del profesorado de Servicios a la Comunidad sobre la crianza y educación de los hijos)

Conflictivas: relaciones con profesionales u organismos que resultan insatisfactorias (Ej. estar descontenta con las gestiones del abogado) aunque no son frecuentes o no están basadas en la obligatoriedad

Cercana: relaciones satisfactorias aunque intermitentes y con un grado de profundidad relativo (Ej. con el orientador en fases iniciales del itinerario).

Quiebre: relaciones rotas por la conflictividad (Ej. mvvg que no solicitan recursos en Servicios sociales por experiencias negativas anteriores)

Distante: relaciones habituales aunque el grado de utilidad y satisfacción percibido por las mvvg no es elevado aunque sin conflicto (Ej. mvvg que desde el proceso judicial no han tenido relación con su abogado pero el proceso sigue en trámite)



EJEMPLO GENOGRAMA

Ejemplo de genograma familiar donde se explica de manera gráfica el círculo de relaciones de Marta, una mujer que ha acudido al Servicio Público de Empleo como mvvg.

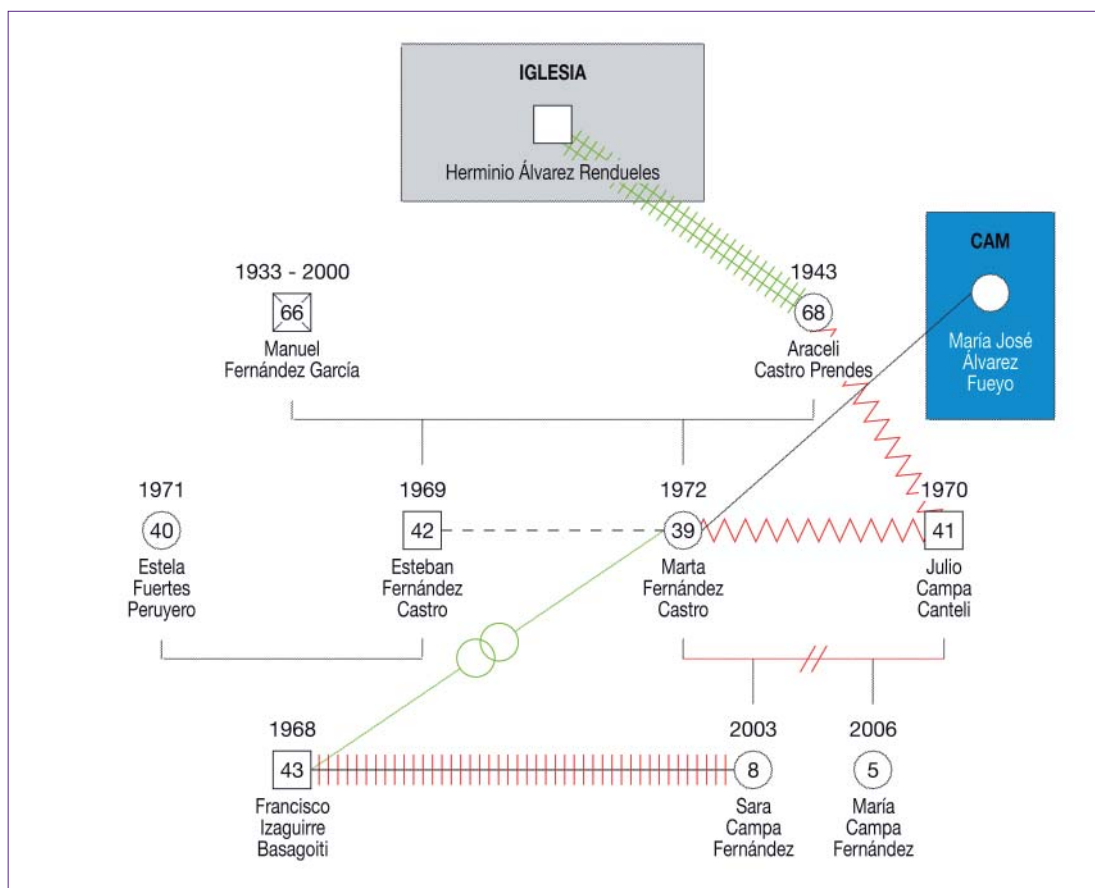
Situación del genograma:

Marta de 32 años es hija de Manuel y de Araceli, tiene un hermano, Esteban. Y dos hijas, Sara y María. Estuvo casada con Julio con quien le une una relación violenta y ahora está divorciada.

En la actualidad mantiene una relación con Francisco. María José, abogada del Centro Asesor de la Mujer habla con ella periódicamente.

La madre de Marta, Araceli, de 68 años es viuda desde el año 2000 cuando Manuel, su marido, falleció a los 65 años, y su principal apoyo es el párroco de la Iglesia, Herminio, con quien mantiene una amistad cercana.

Una de las hijas de Marta, Sara, de 8 años, es desconfiada con Francisco. Su ex - pareja Julio mantienen una relación hostil con ella y su familia.





ANEXO III	
CUESTIONARIO DE VALORACIÓN DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
FECHA:	DNI.:
<ul style="list-style-type: none"> • Relación con profesionales Grado de escucha y comprensión profesional sobre la situación y necesidades relacionadas con la inserción profesional. 	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9
<ul style="list-style-type: none"> • Clarificación del programa e itinerario de inserción Grado en que la intervención es útil para la mvvg. 	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9
<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de la intervención profesional Grado de ajuste de la intervención a las necesidades de la mvvg 	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9
<ul style="list-style-type: none"> • Definición objetivos profesionales del itinerario Grado en que se concreta lo que se pretende conseguir 	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones y tareas de inserción Grado de concreción de acciones y tareas para alcanzar los objetivos del itinerario 	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9
<ul style="list-style-type: none"> • Alternativas e ideas desarrolladas Grado en que el itinerario ofrece nuevas ideas y puntos de vista sobre las posibilidades de inserción sociolaboral 	<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9
VALORACIÓN GLOBAL DEL ITINERARIO	
<input type="radio"/> 0 <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/> 9	
OBSERVACIONES:	

Glosario y Bibliografía

MING



G

Términos utilizados en esta guía

ACTITUD

Disposición a comportarse de manera determinada según la personalidad de la persona.

APTITUD

Capacidad para el buen hacer de determinadas realizaciones (aptitud espacial, numérica, verbal, mecánica, etc.)

AUTOESTIMA

Valoración positiva o negativa que se hace de uno mismo.

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO (B.A.E.)

Conjunto de acciones continuas y regulares que, combinando diversos métodos y técnicas, conducen a la inserción o reinserción sociolaboral. Ejemplos: utilizar una agenda laboral, realizar autocandidaturas, formarse, utilizar y mejorar la red de contactos, etc.

CONCILIACIÓN

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es la definición de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también presente en textos internacionales. La igual dignidad de la persona y su igualdad en derechos no se ha insertado en la normativa hasta después de la Segunda Guerra Mundial. La afirmación de la igualdad entre mujeres y hombres es la expresión de un nuevo estado de cosas que pone de relieve no sólo la necesidad de transformar las mentalidades sino también de adecuar la organización social a unas condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades (GCEA). Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOEIMH, art. 6.1). Tienen además la consideración de discriminación directa:

- El acoso sexual y por razón de sexo“ (Artículo 7.3).
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4).
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8)
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9).
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industria de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, art. 6.2).

DISCRIMINACIÓN VERTICAL

Conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.



EMPATÍA

Identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo de otro. Capacidad para situarse en el lugar de otra persona, de “meterse en su piel” o “meterse en sus botas”.

EMPLEABILIDAD

Es un concepto empírico que hace referencia al conjunto de factores que permiten a la persona estar en sintonía con el mercado de trabajo, favoreciendo su inserción profesional rápida y flexible. Una clasificación de estos factores sería:

- Factores de carácter personal genérico: como la edad, sexo, raza, pertenencia a minoría étnica, estado de salud, situación socioeconómica, configuración familiar, condición de emigrante, lugar de residencia con acceso al transporte y TIC'S, redes de apoyos comunitarios.
- Factores relacionados con el desempeño de una ocupación y la búsqueda de empleo: como las competencias básicas, centralidad hacia el empleo, motivación hacia búsqueda de empleo, en que condiciones se realiza esta búsqueda, competencias relacionales, valoración personal y posibilidades de conciliación de las cargas familiares.
- Factores profesionales: como la formación reglada y complementaria, carnés y certificados, experiencia profesional, competencias genéricas y técnicas, disponibilidad horaria y desplazamientos, flexibilidad en tipo de contratación y actualización en el mercado laboral)
- Condiciones socioeconómicas y del mercado laboral.

El concepto de empleabilidad también tiene limitaciones ya que su fiabilidad es relativa (cambia mucho entre las personas y en la misma persona en distintos momentos vitales), una estabilidad relativa (fluctúa mucho al estar ligado a las condiciones del mercado) y posee un componente subjetivo elevado (muy ligado a las experiencias previas del profesional y demandante) con lo que su generalización es limitada

EMPODERAMIENTO (Empowerment)

El empoderamiento es un concepto complejo, multi-dimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos; además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, se podría definir como un proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto que forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones que viven. En el ámbito que nos ocupa, el empoderamiento se definiría, como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso al poder y como consecuencia se transforman las relaciones desiguales de poder entre los géneros.

El concepto de empoderamiento es específico del contexto y de la población en el que se aplica, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el “poder de amenaza”, el “poder económico”, “el poder político”, el “poder integrador” o el “poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad”, entre otros.

ESTEREOTIPOS

Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación. (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007).

Un estereotipo es una representación repetida frecuentemente que convierte algo complejo en algo simple (causando distorsión en dicho proceso porque se hace más énfasis en algunos aspectos del grupo mientras que se ignoran otros). Algunos estereotipos pueden parecer obvios porque son conocidos por todos. Estos se convierten en un modo natural de pensar, de hablar y de bromear acerca de grupos sociales reales como las mujeres, los aborígenes, etc. Los estereotipos “codifican” nuestras reacciones con la gente y nuestras ideas sirven para construir y a la vez reforzar un sistema de convenciones sociales que presentamos y utilizamos. El estereotipo sirve para justificar o racionalizar nuestra conducta en relación a la categoría que representa; es decir, sirve para justificar nuestro acogimiento o rechazo de un grupo. Los estereotipos sirven para proteger los intereses de algunos grupos y no los de otros. Generalmente, el estereotipo se aplica a grupos que luchan por el poder político del que carecen: mujeres, negros, homosexuales, por ejemplo (“La revolución de los medios audiovisuales”, Madrid, 1993)



FAMILIA MONOPARENTAL

Es la unidad familiar constituida por una persona adulta y otra menor de edad en una relación de padre o madre e hijo/a sea esta relación biológica, adoptiva o acogida.

En algunos ámbitos se prefiere el uso del concepto núcleo monoparental ya que la estructura progenitor-descendiente puede constituir una familia monoparental nuclear de convivencia o convivir con otras personas, sean familiares o no constituyendo un núcleo monoparental dentro de esa unidad de convivencia (Ej. Una madre con su hija conviviendo con una hermana o una madre y su hija compartiendo piso con otra persona).

Debido a la abrumadora diferencia en cuanto a madres cabeza de familia frente a varones se ha planteado el término “monomarental” para visibilizar esta figura femenina como cabeza de familia.

Siguiendo una línea inclusiva los conceptos a utilizar serían monomarental (familia monoparental con progenitora cabeza de familia), monopaternal (familia monoparental con progenitor cabeza de familia) y monoparental como genérico.

En nuestra intervención este debate no ofrece dudas ya que un porcentaje muy elevado de las mujeres víctimas de violencia de género son titulares de familias monomarentales (lógicamente al ser todas todas mujeres) y el hecho de ser familia o núcleo cobra interés exclusivamente para el diseño del itinerario cara a conciliar la vida personal –familiar y laboral.

En todo caso cabe recordar que visibilizar la relevancia de las mujeres es un objetivo principal en cualquier intervención con perspectiva de género.

GENOGRAMA

En una herramienta para recoger de forma gráfica los datos cuantitativos y cualitativos referentes al conjunto de relaciones que se desarrollan en el seno de una familia y de esta familia con otros agentes externos (organismos, profesionales, etc.).

Como su nombre indica es un diagrama genealógico (geno + grama) basado en un conjunto de símbolos que se van modificando a medida que con los cambios sociales se desarrollan nuevas relaciones familiares (Ej. Referencia a matrimonio de personas del mismo sexo o descendencia por fecundación artificial en sus diversas variantes).

Pese a su utilización más generalizada en ámbitos clínicos, han surgido nuevos desarrollos para la intervención con perspectiva de género, migraciones, elección vocacional o “workgram” para referirse al genograma de las organizaciones.

Como herramienta puede resultar muy útil para visualizar la información sociofamiliar de manera rápida e intuitiva, generar hipótesis de trabajo, guiar la intervención o visualizar información que permita trabajar aspectos actitudinales, creencias de las personas, etc

HABILIDADES SOCIALES (HH.SS.)

Conjunto de conductas aprendidas de forma natural, y que por lo tanto pueden ser enseñadas, que se manifiestan en las relaciones con otras personas. Mediante ellas se expresan sentimientos, actitudes, deseos, opiniones e ideas, respetando la libertad de los demás a expresarse de igual forma. Facilitan una buena adaptación social.

INSERCIÓN LABORAL/PROFESIONAL

Proceso compuesto de diferentes acciones y actuaciones con el fin de conseguir y mantener el empleo.

INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES

Se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia.

ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Es el conjunto de acciones que se planifican, desarrollan y evalúan de manera personalizada con cada demandante de empleo para mejorar su empleabilidad y posibilidades de inserción sociolaboral.

Estas acciones se desarrollan siguiendo una secuencia temporal y de contenidos lógica al ajuste con las características, necesidades y recursos de cada persona. Pueden ser acciones formativas, orientadoras, relacionadas con la intermediación, informativas, proporcionadoras de recursos, etc.

Este planteamiento entiende la orientación como un proceso continuo que evita intervenciones puntuales, aisladas, generalistas o que proporcionan recursos para satisfacer necesidades exclusivamente a corto plazo.

MOTIVACIÓN

Conjunto de factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo determinado.

OBJETIVO PROFESIONAL

Ocupación u ocupaciones adecuadas a nuestros intereses y capacidades y que debería tener en cuenta las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo.

ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO/LABORAL

Proceso de ayuda encaminado a favorecer mediante la información y el asesoramiento, los procesos relacionados con la formación y la búsqueda de empleo.



ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Proceso de ayuda dirigido a que los individuos tomen adecuadas decisiones académicas y de formación, con el fin de obtener una titulación o capacitación legal para el desempeño de una actividad profesional.

PERFIL PROFESIONAL

Conjunto de competencias relacionadas con una actividad profesional (conocimientos, saberes, técnicas, aptitudes, actitudes, habilidades sociales, etc.)

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007) “La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en las que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95)

PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad al alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, art. 46.1)

Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.

RED SOCIAL DE CONTACTOS

Conjunto de personas que, por relación directa o indirecta, pueden ser fuentes de información y de ayuda en la consecución del objetivo de inserción laboral (familiares, amigos, antiguos compañeros de estudios o de trabajo, vecinos, clientes, compañeros de asociaciones o clubes deportivos, etc.)

TRAYECTORIA PROFESIONAL/LABORAL

Recorrido de las experiencias laborales a lo largo de la vida.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Se define como “...todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psíquico o sexual para la mujer, así como las amenazas a tales actos, coacción o privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada” (ONU, 993)

La violencia de género incluye la violencia en la pareja pero es un concepto mucho más amplio ya que siguiendo la clasificación de la OMS (2002) se establecen los distintos tipos de violencia a través del ciclo de vida de las mujeres.

- Prenatal y natal: abortos selectivos en nacimientos de niñas, feminicidios o abandono de niñas en instituciones.
- Infancia: abuso sexual, físico o psicológico, explotación laboral
- Niñez: matrimonio infantil, mutilación genital, incesto, incitación a la prostitución o pornografía
- Adolescencia y adultez: acoso sexual, violaciones, violaciones en conflictos bélicos, pornografía, prostitución, embarazos forzados, coacción a la promiscuidad, exclusión laboral y/o institucional, publicidad sexista.
- Vejez: en determinadas culturas “suicidio forzado”, abandono, abuso físico y psicológico

En el marco de intervención desde nuestro programa en el Servicio de Empleo, la violencia de género hace referencia a la sufrida en el marco de relaciones sentimentales dentro de una franja de edad que comienza con la mayoría de edad laboral de las víctimas excluyendo otras franjas de edad y formas de violencia familiar y/o de género.

VISIBILIZACIÓN (Ver Invisibilidad)

Proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida, en definitiva, la idea de igualdad entre hombres y mujeres.



B

Bibliografía

A

Aguilar Idañez, M.J. & Ander-Egg, E. (1992). Evaluación de Servicios y Programas Sociales. Editorial Siglo XXI, 1992.

Alcalá, M.S.P. y Madonar, M.J. (1999). Hacia una orientación profesional no sexista. Pamplona: Gobierno de Navarra. Departamento de Educación y Cultura.

Alcántara, Alfonso (1999). Labora II. Material de apoyo para técnicos de orientación laboral. Red Araña.

Alonso García, M. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en la orientación laboral. Revista de educación, pag. 335, 319-334.

B

Bertalanffy, Ludwig von (1950). Teoría general de los sistemas. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

Bizquerra, R. (Coord.). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona: Praxis.

Burwell, R. & Chen, C. P. (2006). Applying the principles and techniques of solution-focused therapy to career counselling. Counselling Psychology Quarterly, 19:2, pp. 189-203.

C

Carl, D & Jurkovic, G. (1983). Triangulación entre agencias: problemas de las relaciones agencia-familia. Family Process, 22, pp. 441-451. Traducción de Carrasco, F. (1984)

Ceniceros Estévez, J.C. (2003). La Orientación socio-laboral, apuntes para un marco teórico de intervención. Fundación Tomillo. Manuscrito.

Ceniceros Estévez, J.C. (2004). La Orientación Socio-laboral basada en Itinerarios con Colectivos de Dificil Inserción. Fundación Tomillo. Manuscrito.

Cirillo, S. (1994). El cambio en los contextos no terapéuticos. Editorial Paidós.

D

De Pablo Urban, J.M. (1997). Development of personal traits for employment: Methodology for change with groups of unemployed people. Psychology in Spain, 1997, Vol. 1. nº 1, pp. 72-89.

Díaz, J. & Sánchez, M.P. (2002). Relaciones entre estados de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. Revista Psicothema, 14, pp. 100-105.

E

Equipo Promocions (1996). El empleo de los inempleables: metodologías y recursos para la inserción laboral. Madrid. Editorial Popular S.A.

Esteban Agulló, Tomás (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. Psicothema, Vol. 10, nº 1, pag. 153-165.

Méndez Garrido, J.M. & Monescillo Palomo, M. (2002). Estrategias para la Evaluación de programas de Orientación. XXI Revista de Educación, 4, pp. 181-202. Universidad de Huelva.

F

Flores, E. (1998). Formación y Orientación Laboral. Madrid: Pirámide.

Fundación Gatzelán, Red Araña & Esfera (Sin fecha). La empleabilidad, el mercado de trabajo y colectivos con dificultades de inserción. Manuscrito.

G

G. Gooddam, James (1998). La entrevista. Madrid: Ediciones Pirámide.

González Ortuya, P. & Etchebarne, L., (Sin fecha). Evaluación de Programas de Salud Comunitaria: Metodología e Indicadores. Manuscrito

H

Hackett, G. (1999). Autoeficacia en la selección y desarrollo profesional. En A. Bandura (Ed.), Autoeficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual, pag. 201-221. Bilbao: Desclée de Brouwer.

L

Lamas, C. (1997). Los primeros contactos en Coletti, M & Linares, J.L. La intervención sistémica en los servicios sociales ante la familia multiproblemática, 3, pp. 83-122. Editorial Paidós.

López Méndez, E. (1987). La Evaluación de Programas. Revista papeles del Psicólogo, nº 31.

M

Martínez Farrero, P. (2006). Del motivo de consulta a la demanda en psicología. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría. Vol. 26, nº 97, pp. 53-69.

Mc Goldrick, M. & Gerson, R. (1987). Genogramas en la evaluación familiar. Editorial Gedisa.

Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. Montevideo. CINTEFOR.



O

OPEA: Manuales y guías técnicas de acciones de orientación.

- Acción BAE-TE: Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias/Servicio Público de Empleo Estatal (2000).
- Acción DAPO: Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (2007).
- Acción BAE-G: Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (2008).

Organización de las Naciones Unidas (1993), Asamblea General de la ONU. Resolución 48/104 del 20 de diciembre sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Organización Mundial de la Salud (2002). 1er informe mundial sobre la violencia y la salud.

P

Piqueras, R. y Rodríguez Morejón, A. (1997). Orientación profesional centrada en las soluciones. *Intervención psicosocial*, 6, Vol. 3, pag. 317-337.

Piqueras, R. y Rodríguez Morejón, A.(1998). Evaluación del cambio de actitudes en la búsqueda de empleo. Trabajo presentado en el IV Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Valladolid.

Piqueras, R y Rodríguez Morejón A. (1999). Las expectativas de control percibido en la búsqueda de empleo: datos preliminares. XX Congreso Nacional de Terapia Familiar. Cádiz.

Puchol, Luis (1997). La venta de sí mismo. Madrid: Ed. Díaz Santos SA.

R

Requena Santos, Félix (1991). Redes sociales y mercado de trabajo. Madrid: CIS/Siglo XXI.

Requena Santos, Félix (1998). El concepto de red social. N° 48, pag. 137-152.

Rodríguez Moreno, M.L. (1998). La orientación profesional. Barcelona: Ariel.

S

Sobrado Fernández, Luis (2000). Orientación profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral. Barcelona: Editorial Estel.

Stanion, P., Papadopoulos, L. & Bor, R. (1997). Genograms in counselling practice: Constructing a genogram (part 2), *Counselling Psychology Quarterly*, 10:2, pp. 139-148

T

Tolbert, L.E. (1982). Técnicas de asesoramiento en orientación profesional. Barcelona: Oikos-Tau.

MVVG



GUIA DE APOYO PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
TUTORIZACIÓN DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL

MVNG



GUIA DE APOYO PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
TUTORIZACIÓN DE ITINERARIOS PERSONALIZADOS PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL