



Buenas prácticas para la reinserción laboral de población en situación de vulnerabilidad social en Mérida

un estudio realizado por la Fundación Atenea

septiembre 2010

Estudio realizado por profesionales del departamento de gestión del conocimiento, investigación y calidad de la Fundación Atenea, con el apoyo de Patricia Martínez Redondo, investigadora externa, en la realización del trabajo de campo.

¿ qué es lo que pueden elegir, verdaderamente, los pobres?

[Beatriz Gimeno]

INDICE

Objetivos [6]

Metodología [7]

Apoyo bibliográfico [8]

Agradecimientos [10]

Análisis [12]

-Punto de partida. Algunas nociones básicas sobre exclusión social y género: la doble cara de la estructura social predominante y androcéntrica. Del proceso de normativización, a la ruptura y el estigma. [12]

-Los vértices de la exclusión social en los recursos de reinserción sociolaboral.[23]

-La ausencia de personas usuarias en los recursos de reinserción sociolaboral[23]

-La calidad de los empleos a través de la formación académica y la experiencia laboral previa [25]

-La no empleabilidad de los empleos sexualizados [43]

-Primeras experiencias laborales (o cuando no es reinserción laboral sino reinserción laboral) [51]

-La formación ocupacional [54]

-Las necesidades básicas no cubiertas [64]

- La urgencia y/o el conformismo ante el empleo según los factores excluyentes (o del grado de la cobertura de las necesidades básicas) [66]

-La sociedad de la perfección es la sociedad de la imagen y la juventud –o de lo novedoso- [71]

- Otras cuestiones de género en las mujeres usuarias de los recursos de reinserción sociolaboral: desigualdad sucinta y violencia manifiesta. [74]

-Otro elemento de inclusión/exclusión a analizar en el caso de la población de mujeres. La doble cara de la maternidad. [78]

-El estigma del empresariado. [81]

-La a veces única alternativa del empleo protegido. [85]

-Coordinación entre recursos de atención. [89]

-La apuesta por el autoempleo como herramienta de reinserción sociolaboral. [92]

-Qué es, entonces, la orientación laboral. [93]

-Conclusiones y algunas propuestas de actuación. [96]

OBJETIVOS

Objetivo principal

Establecer buenas prácticas para los procesos de reinserción laboral de personas en situación de exclusión con el objetivo de aumentar la empleabilidad de personas en similares circunstancias.

Objetivos transversales

- Conocer las personas en situación de exclusión sobre las que se refiere el estudio: analizar las causas, las consecuencias y los procesos de exclusión que viven.
- Analizar la reinserción laboral como herramienta para lograr la inclusión global de estas personas.
- Potenciar la reinserción laboral de la población en exclusión en Mérida.
- Promover, no sólo la inserción laboral, sino también el mantenimiento de ese empleo conseguido.
- Promover empleos de calidad para esta población.
- Conocer técnicas de búsqueda y mantenimiento del empleo.
- Indagar en la reinserción laboral como método para evitar la brecha de género entre hombres y mujeres.
- Conocer la situación actual del mercado laboral de Mérida en cuanto a oferta y demanda de empleos.
- Dar a conocer los procesos exitosos de reinserción laboral de población en exclusión, porque supone una herramienta de empoderamiento de los y las protagonistas de dichos procesos.

METODOLOGÍA

A continuación vamos a describir la metodología aplicada para la obtención de estas buenas prácticas.

El trabajo de campo que se ha realizado se centró en la ciudad de Mérida, donde se acudió los días 15 y 16 de marzo de 2010. El resto del proceso se centralizó y se ejecutó en Madrid desde los meses de enero a septiembre de 2010.

Se realizaron **los siguientes pasos** consecutivos:

Primeramente se procedió a la **revisión y análisis de fuentes documentales** sobre la temática relacionada con la empleabilidad de personas en situación de exclusión social y posibles experiencias positivas a extrapolar.

Segundo, para tratar de acercarnos de primera mano a buenas prácticas de reinserción laboral de personas en situación de exclusión, acudimos a recursos específicos y conocimos a personas que ya tienen empleo, o que están en una situación de paro reciente, y mantuvimos con ellas **entrevistas en profundidad**.

El perfil de las personas entrevistadas es heterogéneo para llegar a experiencias de empleabilidad diversas, lo que ha permitido un conocimiento amplio de las distintas posibilidades y escenarios y a su vez, de una variedad de buenas prácticas a destacar.

Además con **los/as profesionales de los recursos de reinserción laboral realizamos un grupo de discusión**.

También contamos con la participación del **sector empresarial** en otro grupo de discusión.

Así podíamos obtener variados puntos de vista en cuanto los agentes implicados en la reinserción sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad social.

Para la realización de las entrevistas contamos con el **espacio** del Servicio de Acompañamiento para la Inserción Laboral gestionado por la Fundación Atenea.

Por último, tras la realización de los grupos y de las entrevistas en profundidad, procedimos a **transcripción, su estructuración y posterior análisis del discurso**, que da forma a este informe que incluye **recomendaciones y buenas prácticas** para la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad social.

APOYO BIBLIOGRÁFICO

- Alba, Alfonso. *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona. Ed. Ariel. Sociedad Económica. 2000.
- Alberdi, Inés y Matas, Natalia. *La violencia contra las mujeres. Informe de los malos tratos en España*. Fundación La Caixa. 2002
- Ayuntamiento de Leganés, *Manual del lenguaje no sexista*.
- Durán, Ángeles. *El trabajo invisible en España. Aspectos económicos y normativos*, en *Documentación Social*, nº 5. 1996
- Bustelo, M. y Peterson, E. "Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres". *Somos revista de desarrollo y educación popular*, nº 7, 2005.
- Ceoma. *El trabajo más allá de los 50*. 2006
- Cermi. *Discapacidad y exclusión social en la Unión Europea*. 2003
- Colectivo Ioé. *Motivos de discriminación en España: estudio exploratorio*. 2009
- Colectivo Ioé. *Experiencias de discriminación de minorías étnicas en España. Contra inmigrantes no comunitarios y el colectivo gitano*. 2003
- Colectivo Ioé. *Las mujeres inmigrantes en la Comunidad de Madrid*. 2003
- Colectivo Ioé. *Intervenciones sociales para la promoción del empleo y la igualdad de los inmigrantes extranjeros con participación de la administración local*. 2002
- Colectivo Ioé. *Procesos de inserción y exclusión social de las mujeres inmigrantes no comunitarias*. 1996
- Colectivo Ioé. *Evaluación de la implantación de la formación profesional en España*. 1995
- Comas D'Argemir, Dolors. *Trabajo, Género y Cultura, la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Editorial ICARIA
- Consejería de empleo de la Junta de Andalucía. *Mercado de trabajo de mayores de 45 años en Andalucía*, 2008.
- Ferreira, Miguel A.V. *La Construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social*.
- Foessa. *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. 2008

- Fundación Mujeres. Guía de Buenas Prácticas Desarrolladas en el marco de programas experimentales en materia de empleo. Servicio Extremeño de empleo (SEXPE), Junta de Extremadura
- Fundación Mujeres. Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Gómez González, Enrique. (EDIS). Realidad Social de las mujeres sin techo, prostitutas, ex reclusas y drogodependientes en España. Equipo de Investigación Sociológica Madrid, 2003-2004.
- Herranz Gómez, Y.: Igualdad bajo sospecha. El poder transformador de la educación. Madrid. Narcea, S.A. 2006.
- Instituto de la Mujer, Las mujeres jóvenes y el trabajo. 2006
- Martínez Martínez, Julio Luis; Salvador Carulla, Luis. Exclusión Social y Discapacidad. Madrid. Universidad Pontificia Comillas: Fundación Promi, 2005
- Ponce Núñez, J.M.: “La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados”, en Revista Empresa y Humanismo. Vol. X. 2007
- Red2Red Consultores. Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: valoración económica. Instituto de la Mujer, 2008
- Red2Red Consultores. La situación de multidiscriminación ante el empleo de las personas gitanas con discapacidad. Editado por Fundación ONCE. 2008
- Fundación Secretariado Gitano. Discriminación y comunidad gitana. 2009
- Fundación Secretariado Gitano. Promoción educativa de la población gitana. 2009
- Navarrete, Lorenzo. Jóvenes y Fracaso Escolar en España. Edición Injuve. 2007.
- Subirats, Joan. Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. Fund. La Caixa. Col. Estudios Sociales, 2004
- Tezanos, José Félix. Tendencias en exclusión social. Ed. Sistema, 2004
- Universidad de Salamanca y Acite S.L. Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España. Edita Instituto de la Mujer, 2005
- Universidad de Murcia. Observatorio de Exclusión. Exclusión social y desigualdad. 2008
- Varela, Nuria. Feminismo para Principiantes. Ediciones B, Barcelona 2005

AGRADECIMIENTOS

Queremos mostrar nuestro agradecimiento a todas las entidades e instituciones públicas y privadas de Mérida, a las y los profesionales de los recursos de reinserción laboral y a la representación del sector empresarial que ha participado en los grupos de discusión, y que nos ha facilitado el contacto con las personas entrevistadas en el contexto de la elaboración de estas buenas prácticas.

- Asociación ADAT
- Asociación de mujeres Malvaluna
- CEAR Extremadura
- Confederación Empresarial Española de la Economía Social, en Extremadura (CEPES)
- Centro especial de empleo La Encina
- Coordinadora Down Extremadura
- Comunidad Terapéutica la Garrovilla
- FOREM Extremadura
- Fundación Diagrama
- Fundación Secretariado Gitano Extremadura
- Organización Regional de Mujeres Empresarias Extremeñas (ORMEX)
- Pacto Local por el Empleo, Ayuntamiento de Mérida
- Servicio Extremeño de Empleo (SEXPE)
- Servicio de Acompañamiento a la intermediación Laboral, (SAIL)

10

Gracias, también, a todas las personas entrevistadas

ANÁLISIS

EL PUNTO DE PARTIDA.

ALGUNAS NOCIONES BÁSICAS SOBRE EXCLUSIÓN SOCIAL Y GÉNERO: LA DOBLE CARA DE LA ESTRUCTURA SOCIAL PREDOMINANTE Y ANDROCÉNTRICA. DEL PROCESO DE NORMATIVIZACIÓN, A LA RUPTURA Y EL ESTIGMA.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del análisis del trabajo de campo realizado para este estudio, vemos necesario emplear dos puntos de vista para exponer dichos resultados. El primero de ellos, el que se centra en el concepto de exclusión social que se produce cuando se da una ruptura con las normativas y estructuras sociales predominantes *impuestas* o *definidas* desde los grupos sociales predominantes o preponderantes. El segundo, el que trasluce como imprescindible la aplicación de la perspectiva de género, en esta estructura social establecida, además, desde parámetros masculinos y “masculinizantes”.

En este sentido, justificamos la necesidad de aplicar dicha perspectiva porque casualmente la mayoría de las personas entrevistadas en el contexto de la investigación fueron mujeres, y porque se observaron en dichas mujeres problemáticas asociadas con el género que inciden en el proceso de reincorporación sociolaboral. También, los y las profesionales de los recursos de reinserción, y el empresariado, hicieron especial hincapié en la población femenina.

En el análisis desde la perspectiva de la exclusión social, se ha optado por incurrir en los factores sociales exclusógenos como eje y no en el concepto de “colectivo”, porque de esta forma pensamos que podemos reducir o al menos tratamos de no seguir perpetuando un protagonismo de las personas que, en este caso, no hace más que *culpabilizarlas*. Pensamos que las causas de la exclusión no están en las personas, sino en una forma de sociedad que define qué o quién puede formar parte de sus estructuras y qué o quién no, según unas premisas básicas.

“es que en el perfil no hay que poner si es hombre, o mujer, o ...” (empresariado)

Aunque no procede extenderse demasiado con una explicación teórica extensa sobre ambas perspectivas de análisis, sí vemos pertinente llevar a cabo una breve introducción, muy sencilla y general, para después acceder de forma práctica a nuestro objeto de estudio.

En cuanto al concepto y el escenario de la **exclusión social**, vamos a utilizar una idea muy básica pero ilustradora; hay que partir de la idea inicial de “Sociedad” desde el punto de vista de una estructura conformada por y para los seres humanos según unas normas, unas creencias y unos valores. Pero esas normas y esos valores y, entonces, esa sociedad, existe desde los parámetros que son considerados mejores o, en cualquier caso, más ventajosos para quienes los *imponen*.

Algunos conocidos autores hablan de esta forma del fenómeno de exclusión social:

<<La exclusión social se define entonces como una situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción sociocomunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social.>>¹

La sociedad incluye a millones de seres humanos distintos, en cuanto a muchas características estructurales y/o coyunturales: sexo, razas, lenguas, creencias políticas, costumbres, culturas ...formas de vestir, gustos en la música, preferencias estéticas, objetivos vitales, etc. Ante esta pluralidad de formas de existencia y de formas de vida, las normas y leyes que en teoría sirven para establecer un “orden social” que permite una convivencia y genera un gran sistema de organización, finalmente convierten ese “orden social” en aquel que beneficia a quien lo asigna de una manera u otra. Por eso, lo *socialmente legítimo* queda circunscrito a las premisas establecidas desde los agentes sociales que lo establecen. Así, el resto de las personas incluidas en la sociedad, otros grupos sociales, quedan situados en *desigualdad de condiciones* por no cumplir con esos preceptos esenciales para ser

¹ Subirats, Joan y otros/as. Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. Funda. La Caixa 2004

considerados como personas *aptas* para vivir o pertenecer a la Sociedad según la normativa decidida por quien o quienes la determinan como “apropiada”

Trasladando esta teoría más generalista al contexto de nuestra investigación, de esta forma, las personas en situación de vulnerabilidad social son aquellas personas que no cumplen con lo establecido socialmente; se mueven en los márgenes de lo que se viene denominando exclusión social, que es un <<término que empezó a usarse durante los últimos lustros del siglo XX en Francia para referirse a todas aquellas personas que, de alguna manera, se encuentran fuera de las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena en las sociedades avanzadas>>².

Evidentemente, desde este punto de vista existen multiplicidad de personas que quedan fuera de lo “socialmente válido” porque siempre existe el punto de partida de que aquello “socialmente válido” es no sólo “lo mejor” sino “lo único”. De esta forma, las diferencias personales, la divergencia individual que en ocasiones son divergencias de varias personas, se observan más desde el punto de vista de la confrontación o de la desigualdad de condiciones o de acceso a una vida y a una sociedad que se estipula como “la mejor” y “la única”, que como la riqueza de la diversidad y la pluralidad, y convierten a las personas que son “distintas” desde ese esquema en *objetos* susceptibles de experimentar, y además de una manera hasta cierto punto justificada, esta exclusión social, en forma de estigma.³

Efectivamente, cuanta más distancia y más grado de *decisión personal* se considere que esa persona ha tenido en esa divergencia con los valores sociales establecidos, más grado de *penalización social* existirá.

Por eso, estas personas quedan al margen de los derechos que cualquier persona tiene por estar en una sociedad que *asigna* unas normas y unos estándares; así, ya no son *personas ciudadanas*, porque no pertenecen a las *ciudades*⁴ en las que, al fin y al cabo, la sociedad “normalizada” organiza su esquema de vida.

² Para saber más: José Félix Tezanos. Tendencias en desigualdad y exclusión social. Editorial Sistema, 2004.

³ El concepto de estigma fue introducido en las ciencias sociales por Goffman (1963), quien lo ha definido como una marca, una señal, un atributo profundamente deshonroso y desacreditador que lleva a su poseedor de ser una persona normal a convertirse en alguien «manchado».

⁴ De ahí que algunas poblaciones excluidas (sobre todo las más culpabilizadas socialmente) se agrupen en espacios físicos en los márgenes de las ciudades, porque ya no son ciudadanos de pleno derecho; por ejemplo, los poblados de personas drogodependientes.

<<El concepto de exclusión social, en este sentido, se revela como extraordinariamente útil para hablar de todas aquellas situaciones en que, más allá de la privación económica, se sufre una privación de la propia idea de ciudadanía, o dicho de otra manera, de los derechos y libertades básicas de las personas sea cual sea su origen o nacionalidad>>⁵

Estas circunstancias, implican que se genere igualmente estos sentimientos de *autoestigmación* por parte de las personas de cara a su consideración como personas pertenecientes a una sociedad, en todas sus esferas, también la laboral, y por lo tanto también como *personas empleables*.

“tenemos que demostrar que podemos trabajar” (persona entrevistada)

“en su pueblo no puede trabajar porque ya le conocen, nadie le va a contratar, simplemente porque es drogodependiente, aunque lleve ya 4 años abstinente; tiene que demostrar el doble que puede trabajar y hacerlo bien”

“tienes que decirle al usuario que va a hacer algo bueno, que tiene que demostrarlo y que le van a contratar” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Ya que hemos introducido el concepto *trabajo*, Joan Subirats lo incluye en los tres mecanismos esenciales de inclusión/exclusión social:

<<Podemos hoy argumentar que, en nuestra sociedad occidental y postindustrial, la plena integración social pasa por la participación de las personas en tres ejes básicos: el mercado y/o la utilidad social aportada por cada persona, como mecanismo de intercambio y de vinculación a la contribución colectiva de creación de valor; la redistribución, que básicamente llevan a cabo los poderes y administraciones públicas; y finalmente, las relaciones de reciprocidad que se despliegan en el marco de la familia y las redes sociales.>>⁶

La posesión de un puesto de trabajo (ser una *persona empleable*, como hemos indicado más arriba) parece convertirse así en otra de las premisas que desde la estructura social predominante se establece para que una persona pueda participar de

⁵ Op Cit pág 13

⁶ *Ibid*

los derechos que esta sociedad facilita a sus ciudadanos y ciudadanas. Esto lo hemos analizado desde dos puntos de vista. Trabajar significa una manera de *ganar dinero*, que es el único mecanismo *normalizado* para poder adquirir bienes; como veremos más adelante⁷; esta forma de definir la supervivencia en la sociedad, la propia sociedad y el empleo, están definidas desde un punto de vista muy masculino, ya que está implícito el valor de la *producción mercantil* como la herramienta fundamental e incluso única de optar a lo necesario (alimento, vivienda). De esta forma quedan fuera empleos que *no producen*, sino que *sirven*, y que son mayoritariamente desempeñados por mujeres, además de que muchos de estos empleos ni siquiera son reconocidos como tales porque se desarrollan en la esfera privada sin ningún tipo de remuneración.

Por otra parte, desde un segundo punto de vista, contar con un empleo que se adapte a esta definición de empleo según esta estructura predominante y masculina, además de proporcionar remuneración económica otorga reconocimiento social y la posibilidad de pertenecer a esa sociedad como individuo en plenitud de derechos.

Así pues, no poseer empleo, y es más, no poseer un empleo según la definición de las normas sociales, es un elemento generador de exclusión social, ya sea desde el punto de vista de la pérdida de empleo como resultado de un proceso exclusor, o desde la posición de la pérdida de empleo como causa del proceso exclusor, porque de hecho, la pérdida de empleo por sí misma es factor de exclusión.

Además, en este esquema de estructura social predominante, como hemos introducido con anterioridad, es fundamental añadir el calificativo de [estructura social predominante] androcéntrica, es decir, centrada en el varón. Y aquí incluimos el análisis desde la perspectiva de **género**.

Al margen de otras situaciones coyunturales o estructurales que pueden vivenciar las personas y que son *factores exclusógenos*, ser mujer, pertenecer a la población femenina, es decir, al cincuenta por ciento de la población mundial también es, sorprendentemente, motivo de estar en riesgo de exclusión social. Todo parte de un complejo esquema de pensamiento que sitúa a las mujeres en una escala menor de ciudadanía. No pretendemos alargarnos con una explicación relativa a la perspectiva de género, teórica y compleja, pero sí estimamos necesario hacer unas breves

⁷ Pág 30

referencias, porque va a ser fundamental para después continuar con el desarrollo práctico del objetivo en el que estamos indagando.

Vamos a hacer referencia a algunas ideas fundamentales⁸.

Primero vamos a diferenciar qué es el sexo y qué es el género, que son los conceptos fundamentales sobre los que gira el trasfondo de lo que queremos transmitir y sobre los que se sustenta [la teoría sexo-género](#).

<<Sexo: Aquellas características biológicas (físicas, genéticas), con las que nacen los seres humanos, en tanto que machos y hembras de la especie humana.

Género: Conjunto de lecturas socioculturales creadas a partir de un dato biológico: el sexo, “lo masculino” y “lo femenino” vienen a designar normas, valores, formas de comportamiento, de vestir, de expresarse, sentir, etc, para los sexos definidos: “hombre” y “mujer”.

Como punto inicial, recalcar que una de las consecuencias de esta diferenciación es que a través de un hecho biológico innegable en el caso de las mujeres como es la reproducción (concepto sexo), se crea todo un sistema de pensamiento de cómo la mujer *debe ser* basado en este hecho (concepto género). La mujer *debe* cultivar la función reproductiva, y si no la ejerce, al fin y al cabo *está preparada* para ello con todo lo que ello conlleva: es maternal, sensible, cuidadosa-cuidadora. Y además su espacio, el espacio en el que *es* mujer, es el privado (porque es el espacio de la crianza, del cuidado), y le corresponden todas las tareas que se circunscriben a ese espacio privado (por eso llamadas tareas “del hogar” y/o tareas domésticas).

El género define elaboraciones socioculturales que, por tanto, no son innatas sino construidas, y por ende, modificables.

Al sistema sexo- género en el que la mujer no elige la función que se le asigna sino que si no la ejerce no es mujer, se suma lo que se llama “[el saber androcéntrico](#)”. Todas las personas, sin saberlo, están inmersas en este saber, transmitido habitualmente de manera inconsciente por una sociedad que asume el androcentrismo

⁸ Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Fundación Mujeres (Susana Castaño de la Cruz, Cristina García Comas, Natividad Gomariz Moraga). Edita: Instituto de la Mujer. Año: desconocido. Y Perspectiva de género aplicada a las drogodependencias, Patricia Martínez Redondo.

(el varón como centro) como una manera “natural” de socializar. Desde el Renacimiento en nuestra Historia el hombre pasa a ser el centro y medida de todas las cosas; la Ilustración colocaría también en el centro la Razón. Pero Hombre no quería decir “hombres y mujeres”, ni la Razón estaba asociada a la Mujer (véase cómo se hacían públicos solamente textos de escritores, filósofos, etc, todos varones, de la época). Esa pretendida “universalidad” de término “Hombre” que engloba a hombres y mujeres lo que hace es invisibilizar a la mitad de la humanidad.

Así, el saber androcéntrico presupone la existencia masculina como la universal, dejando de lado los saberes y aportaciones de la experiencia femenina, o minusvalorándolos.

Es decir, “lo público” se convierte en masculino. A esto se añade que “lo privado”, como hemos visto, ya es lo femenino. Quedan así invisibilizadas todas las cuestiones derivadas del cuidado, la atención a las personas que, por otra parte, vienen asignadas a las mujeres desde una socialización que como hemos visto instaura la posición de la mujer en el rol privado. A partir de esta idea se implanta lo que se denomina la *división sexual del trabajo*, que sitúa a hombres y mujeres en distintos puestos laborales por sus *capacidades* según género.

Este sistema nos revela el género como principio organizador social con un marcado carácter jerárquico al sobrevalorar el género masculino sobre el femenino; describe una forma de “ser hombre” y una forma de “ser mujer”, desvelando además que en esas formas de ser construidas como “modelos” la masculina posee una serie de cualidades que en general se valoran más. Al estar el género masculino asociado al sexo hombre, y el femenino al sexo mujer, se establece a su vez una jerarquía social entre los sexos: hombres y mujeres.

Como venimos explicando, las cualidades valoradas específicamente para uno u otro sexo implican un mantenimiento del *status quo*, una invariabilidad de los roles, designando tanto a mujeres como a hombres una forma correcta de ser y estar en el mundo: “madres-esposas dependientes y cuidadoras” (o actualmente: también trabajadoras, independientes pero sin fallar al cuidado de la familia,-ya hemos visto que el género se va adaptando-) frente a “hombres independientes y autónomos, que deben mantener económicamente el hogar”.

La **perspectiva de género** es una teoría del análisis social que surge a partir del sistema sexo-género y la división de las esferas según género, que ya hemos visto.

Esta teoría ayuda a visibilizar los problemas derivados de un complejo sistema de organización social que se sustenta en la separación de las esferas de lo denominado público (sociedad, estado, política, economía...) y lo denominado privado (el ámbito de la familia, lo relacional...), del trabajo denominado “productivo” y el “reproductivo”, con un fuerte componente valorativo de todo aquello que se sitúa del lado de “lo público” (lo laboral, etc).>>⁹

Y todo ello argumentado por la diferenciación de roles y tareas que estipula el sistema sexo-género que ya hemos visto antes.

<<El género designa *dos modelos de socialización dicotómicos y naturalizados* en los que las personas nos movemos en función del cuerpo que habitamos: se convierte en una especie de exigencia tanto social como interna (genera identidad), y toda persona que se sale del *marco normativo genérico* recibe de una u otra forma sanciones o presiones>>¹⁰.

19

Las mujeres *que además* son drogodependientes, las mujeres *que además* son inmigrantes, las mujeres *que además* poseen alguna discapacidad... las mujeres, según estas dos teorías, son un ejemplo de ruptura con dos sistemas normativos inamovibles y jerárquicos, ya que quiebran lo que la sociedad impone como *normalizado* pero además infringen lo que el sistema de géneros atribuye al rol de mujer y en este caso ocupan un espacio definido para lo masculino, un espacio alejado del contexto privado con todas las consecuencias relativas a la estigmatización social que implica habitar este espacio.

Por eso, las mujeres, la población de mujeres, parten de base con un contexto desigualitario de origen, que se acrecienta con una doble o triple discriminación en el caso de que se añadan otras de esas características que *pueden excluir*.

⁹ Op Cit pág 17

¹⁰ *Ibid.*

Queremos dejar claro que en ningún caso estamos procediendo a una valoración o a una toma de posición en cuanto a lo que estas rupturas implican. Únicamente estamos exponiendo que estas rupturas se producen y cómo determinan a las personas en las que acontecen.

Esta última idea relacionada con la estructura de género, unida con aquella que expusimos sobre las pautas que definen la exclusión social (es decir, estructura social predominante y androcéntrica), son el punto de partida básico para entender la situación de las personas –algunas de ellas mujeres- en cuanto a su posición en el mundo en general y su proceso de reinserción sociolaboral, en particular.

Según lo analizado, hemos percibido que las personas que llegan a un recurso de reinserción sociolaboral pueden tener otras cuestiones pendientes de resolver, teniendo en cuenta la variedad de factores exclusógenos, entre los que se incluye, incluso, el sexo de la persona.

En este siguiente epígrafe vamos a tratar unas realidades –factores excluyentes- que pueden acontecer en las personas usuarias que acuden a estos espacios de reinserción sociolaboral, y que deben ser tratadas antes de plantearse este paso, ya que probablemente si no se solucionan la reinserción laboral no obtenga resultados positivos, y en cualquier caso, son factores que deben ser considerados en el momento de la reinserción sociolaboral.

Como hemos visto, a los recursos de reincorporación laboral pueden acudir multiplicidad de perfiles distintos de personas, o como hemos preferido en denominar, *existe una gran pluralidad de vértices que acontecen en las personas* y que hay que valorar en todas sus dimensiones para alcanzar la integración social y laboral plena y de la calidad. Habrá algunas de esas circunstancias con mayores cotas de exclusión y otras con más grado de aceptación social, y la explicación se encuentra, como comentamos al principio del informe, en la distancia que exista de estas circunstancias con respecto a la normativa social preponderante y, por lo tanto, el nivel de culpabilización y estigma social al que sean sometidas las personas que las vivencian, así como el grado de decisión personal que se estime que las personas tienen en *vivir* esos factores excluyentes.

“y creo que ahí estamos más sensibilizados porque después tenemos la idea preconcebida del gitano, del rumano, del inmigrante, que creo que eso al empresario le cuesta mucho trabajo integrarlo dentro de las empresas por esa desconfianza que hemos tenido” (empresariado)

“...y que ellos generan” (empresariado)

“las personas con discapacidad aportan humanidad a las empresas” (empresariado)

“el problema es que somos rumanos, y los rumanos roban, matan los rumanos dan miedo... y por eso para nosotros está muy, muy difícil” (persona entrevistada)

De todas formas y aunque exista mayor sensibilización frente a determinados factores e incluso se activen mecanismos *paternalistas/maternalistas*, desde el empresariado participante en el trabajo de campo se observa la necesidad de contar con un apoyo, con una formación con el objetivo de aprender a integrar a estas personas con especiales dificultades dentro de la cotidianidad de la empresa. Además, también requieren otro tipo de apoyos, como el económico.

“es que fíjate, hay puestos perfectos para ciertas discapacidades mentales” (empresariado)

“este tipo de inserción hay que hacerla con un apoyo al empresariado que le dé seguridad y tranquilidad de si a mí me pasa algo con ese trabajador o trabajadora a quién recorro, a quién llamo” (empresariado)

“es que tampoco sabemos abordarlo, creo que nos faltan herramientas” (empresariado)

“que nos mentalicemos de que hay que aportar apoyo, y apoyo a fin de cuentas es economía, no sé si en adaptaciones, si en personal de profesionales de apoyo, pero que cada vez que estamos hablando de este tipo de colectivos nos tenemos que mentalizar de que no solamente tenemos que adaptar el puesto de trabajo si una persona es ciega, es que hay que adaptarlos también con otro tipo de características” (empresariado)

Aún así, desde alguna de las asociaciones específicas que atienden a esta población con algún tipo de problemática, se expresa que se ofrece esa ayuda pero que en ocasiones desde la empresa no existe una predisposición de ofrecer parte de ese tiempo productivo para ese aprendizaje.

“nosotros ofrecemos a la empresa como acción formativa en las que se les explica pues todas estas cosas, cómo tienen que trabajar con ellos, lo que pasa que claro, también la empresa tiene que querer que nosotros le demos esa formación, ¿sabes?, que no es tan fácil como parece, porque realmente es tiempo que ellos se están quitando de lo que ellos tienen que hacer para que nosotros los formemos en ese sentido” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Además, las ayudas, actividades, etc, que se ofrecen para la sensibilización del empresariado parecen no tener un resultado efectivo.

“hace falta entonces una visión más comercial, está mal que yo lo diga, pero a la hora de organizar pues tratar de ser más atractivos para atraer a los que siempre faltan” (empresariado)

Siguiendo con la idea de plantear el análisis desde los factores y no desde las personas y/o colectivos, y apoyándonos en la opinión de una persona entrevistada en este estudio, en esta investigación se incluyen una serie de factores exclusógenos y aunque todos ellos tienen en común el hecho de ser *causas de marginalidad*, la particularidad de cada uno de estos factores y cómo afecta a cada una de las personas es muy variada, multicasual, multiconsecuente... Así, es complejo trazar un hilo conductor que aglutine a todas las personas que vivencian procesos exclusores; sería una opción simplista y además no reflejaría de manera fiel la realidad, tratando de igual manera aspectos diferentes. Aún así vamos a tratar de proceder a un análisis que no incluya de manera generalista pero que tampoco olvide injustificadamente cuestiones, intentando exponer algún punto en común centrado, como decimos, en factores exclusores.

“porque cada vez más los factores no son únicos, se puede ser casi todo a la vez” (empresariado)

¿Y qué es lo *normal*, lo *socialmente aceptable*, lo *socialmente deseable* o directamente lo *socialmente apto*, desde el punto de vista social predominante con, además, *pautas androcéntricas*? Vamos a verlo, desde las impresiones recogidas del trabajo de campo, para tratar de acercar más estas reflexiones a nuestro campo de investigación.

En las personas que acuden a los recursos de reinserción sociolaboral pueden dibujarse los siguientes factores, que no son los únicos, pero sí los que se han podido detectar en la investigación y los que, a grandes rasgos, se consideran más urgentes e importantes.

- La calidad de la empleabilidad a través de la formación académica y la experiencia laboral previa en las personas.
- Las necesidades básicas no cubiertas en las personas usuarias de los recursos.
- La problemática de género en las mujeres usuarias de los recursos.

LOS VÉRTICES DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN LOS RECURSOS DE REINSERCIÓN SOCIOLABORAL

23

La ausencia de personas usuarias en los recursos de reinserción sociolaboral

Antes de profundizar en las posibles circunstancias que pueden tener las personas que acuden a recursos de reinserción sociolaboral, vamos a observar por qué, en ocasiones, las personas no acuden a estos recursos, porque muchas veces la razón se encuentra precisamente en estas circunstancias.

Por la información obtenida en el análisis del discurso, tal vez por este **estigma** que vivencian las personas en situación dependiendo de los factores exclusógenos que en ellas acontezcan, tal vez por una **urgencia** determinada por los factores que inciden en las personas y que empujan a solventar las necesidades económicas con actividades al margen del empleo normalizado (hurtos, economía sumergida, etc) que les proporcionan más rápidamente los recursos para sobrevivir, es por lo que las personas no se plantean acudir a los recursos de ayuda al empleo, o si acuden, como decimos, posean otra serie de necesidades al margen de la reinserción laboral que estiman cubrir de manera prioritaria, y consideran que en estos recursos no se saben o no se pueden solventar.

Además, según las/os profesionales de los recursos de reinserción sociolaboral participantes en la investigación, el número de mujeres que acuden a estos recursos de reinserción sociolaboral es mucho menor que en el de varones, y aunque en este caso coincide que la práctica totalidad de personas usuarias de estos servicios que hemos entrevistado para el estudio son mujeres, se observa en todas ellas problemáticas relacionadas de manera evidente con la cuestión de género que están dificultando su reinserción en el mercado de trabajo.

Al margen del estigma y la urgencia, también observamos otro motivo, y es el **desconocimiento** que, en general, parece existir entre estas personas de este tipo de recursos y de las ayudas a la reinserción sociolaboral.

“luego, otra dificultad es la falta de información que hay para el desempleado”
(profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“por mucho que sea de aquí no me conozco ninguna empresa” (persona entrevistada)

“no tengo ni idea si hay ayudas para jóvenes que están buscando su primer trabajo”
(mujer joven entrevistada)

“y se tienen muchísimos recursos, y yo digo que no es posible que haya tantísima información y que después no llegue porque la cantidad de organismos que hay y resulta que no llegamos al ciudadano, que es a quien tienen que llegar las cosas”
(profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Pensamos, entonces, que quizá exista una ausencia de información hacia estas personas o que la información no se transmite de la forma adecuada.

En este sentido desde las personas entrevistadas se aporta la circunstancia de la localización concreta donde se realiza el estudio, y se comprueba que la aglutinación de espacios en un radio cercano facilita el conocimiento de los recursos y la asistencia.

“es que está todo muy diversificado, quizá porque Extremadura es grande y los pueblos están muy distanciados y con poca gente. Queremos tener mucha gente

dando información o formación y sin embargo al final no queda. Yo creo que esa es una asignatura pendiente” (empresariado)

“como el centro está al lado de servicios sociales pues lo conocí” (persona entrevistada)

Las personas usuarias de estos espacios, una vez los conocen y participan de estos servicios, aportan una valoración muy positiva de la atención que reciben en ellos. Y lo observan como el sistema más rápido para reinsertarse laboralmente.

“te ayudan muchísimo, siempre hay ofertas, siempre me envía ella [la profesional el recurso de reinsertación sociolaboral] el curriculum” (persona entrevistada)

“es fundamental que tengas un sitio como este donde dirigirte” (persona entrevistada)

“no tengo ninguna dificultad cuando me pongo a buscar trabajo, porque si tengo alguna duda vengo aquí y les pregunto” (persona entrevistada)

De todas formas, comprobamos que en varios casos la reinsertación ha sido conseguida por otras vías.

“no, este trabajo lo encontré por el servicio público de empleo, no por este recurso [de reinsertación sociolaboral]” (persona entrevistada)

La calidad de los empleos a través de la formación académica y la experiencia laboral previa.

“para encontrar trabajo: que estés bien formado, porque eso hace mucho” (mujer entrevistada)

“teniendo una buena carrera, no hay problema” (mujer entrevistada)

-“¿a qué empleos es más fácil que opten las personas jóvenes?” (entrevistadora)

-“depende, ¿hablamos con estudios o sin estudios? (persona joven entrevistada)

-“¿cuáles son las dificultades a las que tuvo que enfrentarse en su búsqueda de empleo?”

-“falta de formación y de experiencia”-

“buscaba empleo de cualquier cosa porque no tenía ni formación ni experiencia”
(persona entrevistada)

En el desarrollo del trabajo de campo hemos advertido cómo desde la percepción de las personas entrevistadas, desde los/as profesionales y desde el empresariado es fundamental contar con una formación académica previa para optar a empleos, y a empleos de calidad. Además, se insiste en la formación superior y/o universitaria, ya que mayoritariamente este tipo de formación es la que no abunda y la que, según las personas entrevistadas, *debe proporcionar* la inserción laboral.

“es que con una persona que tiene ESO no podemos hacer nada” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“si tienes una carrera es más fácil para ti la inserción laboral” (persona entrevistada)

26

-“mis otras amigas ya son *normales*, como yo. Es que las que te he dicho tienen carrera”-(persona joven entrevistada)

Aunque, como también dice una persona entrevistada, tener formación no asegura absolutamente contar con empleo; dependerá del sector al que nos refiramos.

“yo tengo una amiga que es maestra y no tiene trabajo” (persona joven entrevistada)

La ausencia de formación es la principal carencia en el caso de todas las personas que se han tenido en cuenta en esta investigación, aunque es cierto que, de nuevo, según la causa generadora de la exclusión, existirán más o menos obstáculos en este aspecto.

“antes el que estudiaba sólo el Graduado, si su padre era fontanero pues con su padre podía aprender el oficio y se podía ganar la vida, y ahora tenemos un cúmulo de gente de veintitantos que no tienen ningún tipo de formación ni experiencia”
(profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“en el colectivo de drogodependientes es raro lo de la formación... vamos, que el Graduado Escolar es un éxito, no sé si porque empiezan a consumir en la adolescencia y la titulación es mínima...” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“nosotros trabajamos con menores y nuestro principal problema es que no tienen formación ninguna” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“ahora está cambiando un poco el perfil, es verdad que gente de 50 años viene sin formación, pero las nuevas generaciones sí entran con titulaciones” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Señala el empresariado consultado que las mujeres suelen contar con más deficiencia en formación académica que los varones, aunque de un tiempo a esta parte son ellos quienes abandonan antes los estudios. Desde el equipo investigador, pensamos que las mujeres abandonaban –o no iniciaban- dicha formación para dedicarse al trabajo no remunerado en el hogar y al cuidado de los/as hijos/as. Actualmente esta tendencia de abandono de la formación se da en los varones también, pero las causas no son por motivos de género, sino porque existe menos persistencia en esa formación y más deseo o necesidad de trabajar por motivos económicos, tal vez debido a la coyuntura de crisis económica; otra cosa es que esta población de varones encuentre, realmente, empleo.

“nosotros hemos incidido más en las mujeres, porque a las mujeres les cuesta mucho más entrar en el mundo laboral y que desde luego las que estamos en él tenemos que ayudar a que entren, además máxime con los expedientes académicos que tienen y con la formación que tenemos las mujeres” (empresariado)

Observando no solo el discurso de las personas entrevistadas, sino la realidad y la situación laboral que poseen, comprobamos cómo la formación es importante no solo en la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad social sino en el caso de la población general. De hecho, no poseer una formación, y a través de esta formación poder alcanzar una trayectoria laboral previa sólida, es un factor de riesgo en cuanto a la posibilidad de incurrir en procesos de exclusión social.¹¹

¹¹ Pág 15

Desde los recursos de reinserción laboral se incide en que es necesario adaptar el sistema educativo a las necesidades y a las circunstancias de las personas con especiales problemáticas.

Además, por parte de estos/as profesionales se insiste en que es necesario que en esa misma formación académica básica se incluya la formación en técnicas de búsqueda de empleo.

“¿por qué no empezamos desde los institutos a formar en la búsqueda de empleo?, del instituto no sale preparado para buscar empleo, no sabe, los preparamos para que estudien y salen del instituto y no saben buscar empleo, entonces estamos las 4 entidades que orientamos, pero no es accesible para todo el mundo, vamos a partir desde ahí, si necesitamos darle orientación dentro de los institutos y prepararle para su vida laboral, por qué no lo podemos hacer” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“yo no sé echar curriculum, yo no sé nada de eso” (persona entrevistada)

28

Siguiendo con el concepto de la calidad de los empleos, es necesario que profundicemos en la idea de la *sexualización de los empleos*.

Es cierto que contamos con más mujeres entrevistadas que con hombres, y por lo tanto hemos podido recoger más información sobre el empleo femenino y/o feminizado; no obstante, las personas informantes consultadas en el trabajo de campo de esta investigación están de acuerdo en admitir que, efectivamente, existen empleos que los varones demandan más y que los/as empleadores ofertan más para la población masculina, y empleos que las mujeres demandan más y desde las empresas ofertan en mayor medida para mujeres que quieran trabajar.

“busco empleos de auxiliar de ayuda a domicilio, que es lo que me gusta” (mujer joven entrevistada)

-“¿crees que existen trabajos en los que prefieren mujeres y otros en los que prefieren hombres?”- (entrevistadora)

-“por supuesto que sí, en la construcción prefieren hombres, y en el sector que yo trabajo [ayuda a domicilio] demandas más chicas. Eso sí, totalmente.” (mujer entrevistada)

“de momento me gustaría trabajar en cualquier cosa, no importa que sea de limpieza, dependienta o camarera” (mujer extranjera entrevistada)

Así, se “sexualizan” los sectores laborales y, por ende, el mercado de trabajo. Pero, como hemos visto al principio del documento, estas situaciones de desigualdad o de peores condiciones sociales (también laborales) afectan más a las mujeres por el hecho de ser mujeres, porque contienen todo un trasfondo ancestral basado en desigualdades de sexo-género que afectan a ambos sexos, pero del que ellas salen peor paradas.

Primero vamos a poner nombres y apellidos a esos empleos que las personas entrevistadas realizan mayoritariamente en su trayectoria laboral.

Los hombres entrevistados (todos ellos sin formación básica) han desarrollado habitualmente empleos relacionados, en este caso, con el sector eléctrico o técnico o empleos relacionados con el esfuerzo físico. En concreto se trata de puestos de trabajo de mecánico frigorista y cristalero.¹²

Las mujeres entrevistadas, (todas cuentan con escasa o nula formación académica) han realizado multiplicidad de empleos en su trayectoria profesional, escasamente cualificados, y de carácter temporal.

En concreto, los empleos que más han desarrollado son los que siguen:

- cuidado de personas mayores o con algún tipo de discapacidad o dificultad de movilidad
- limpieza
- venta y atención al público

Tanto en los hombres como en las mujeres con los que mantuvimos entrevistas, su reinserción laboral a partir de estos empleos sigue siendo inestable y, de hecho, no se

¹² Como decimos, contamos con pocos varones entrevistados.

ha materializado, ya que muchos/as de ellos/as ahora mismo se mantienen en situación de desempleo¹³.

Vemos que en todas estas personas, tanto en el caso de las mujeres como de los varones, son empleos que pertenecen de alguna manera al *sector servicios*¹⁴ - que, como su propio nombre indica, no *produce*, sino que *sirve*-.

“sólo me llamaba para limpiar cuando me necesitaba, dos hora al día” (mujer extranjera entrevistada)

Y vemos que está estrechamente relacionada la formación académica básica de las personas con su experiencia laboral/trayectoria profesional posterior en este tipo de empleos, en concreto con una trayectoria laboral de calidad.

Entonces, ¿cómo se valora la calidad de un empleo?

Actualmente el empleo se define en términos de riqueza y sobre todo de producción, y además en términos masculinos: <<el trabajo se define como la suma de las aportaciones humanas que, junto con los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios que necesitan las personas para satisfacer sus necesidades¹⁵>>.

Según la Real Academia Española¹⁶, trabajar es:

*(Del lat. *tripaliāre, de tripalī um).*

1. intr. Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual.
2. intr. Tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc.
3. intr. Ejercer determinada profesión u oficio.
6. intr. Colaborar o mantener relaciones comerciales con una empresa o entidad.

Como hemos comprobado, los empleos que realizan las personas entrevistadas, tanto hombres como mujeres, no producen beneficios económicos a gran escala, por lo

¹³ Más adelante (pág 43) se retoma la no empleabilidad de los sectores laborales sexualizados

¹⁴ En el Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) del INE (2010).

¹⁵ Op Cit pág 17

¹⁶ Página web de la Real Academia Española:

http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=trabajo

tanto están inferiormente valorados. Son empleos que *no producen*, sino que *sirven*. Y en la actual estructura social lo que *se valora cuesta o aporta/genera* dinero, o como *genera y cuesta* dinero, *se valora*. Y, como se comprueba revisando esos empleos masculinizados y feminizados, ocurre más en el caso de la población de mujeres.

En el caso de las mujeres, como decimos, se añade el elemento de género. Tratando de relacionar lo que venimos explicando con la realidad de las mujeres entrevistadas para el estudio vemos que los empleos que las mujeres sin formación previa realizan (como hemos dicho, todas ellas) pertenecen enteramente al espacio privado y suponen tareas relacionadas con el cuidado o la atención a otras actividades dentro de ese espacio, y en el caso de la venta y la atención al público a pesar de pertenecer al espacio público se trata de una tarea en la que la imagen y la presencia física se señala como fundamental. La imagen, la presencia física, como veremos, sigue asociándose a la población femenina -con todo los elementos de género que ello conlleva -. Por eso este sector laboral se muestra también como feminizado.

Además, comprobamos que son las personas inmigrantes, y en concreto las mujeres inmigrantes, aquellas que más dedican su trayectoria laboral a los cuidados. De nuevo, podemos introducir aquí la ausencia –o menor presencia- de formación –.

31

“nos va a pasar lo que nos pasó a nosotros en Alemania, que fuimos a trabajar en lo que no querían los alemanes, y los que han venido a España están trabajando en lo que no queremos trabajar los españoles de ahora” (empresariado)

“se está detectando que hay muchos menos inmigrantes trabajando en el cuidado de dependientes al estar muchas mujeres en paro” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“con la situación económica que tenemos ahora somos nosotros los que cogemos estos peores trabajos que antes cogían los inmigrantes” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Precisamente, según los equipos profesionales, en el sector de los cuidados se están produciendo cambios en la coyuntura de crisis, y empleos de cuidados, que antes hacían las mujeres inmigrantes, empiezan a ser copados por mujeres españolas.

“ahora tengo muchas españolas que están haciendo ayuda domiciliaria... y luego tenemos a las inmigrantes, que son las que se quedan de noche internas, haciendo el mismo trabajo pero peor” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Como se observa, tal y como comentamos en otro punto del informe, cuando las mujeres *son mujeres y además* inmigrantes, en este caso, el elemento de género y la situación de exclusión social se potencia, se reproduce en su máximo significado.

En el caso de los empleos masculinizados, estos están relacionados con la esfera pública (ellos trabajan “fuera de casa”, que es la manera de trabajar tradicionalmente definida –desde el punto de vista masculino-) y se centran en actividades físicas. Así, podemos decir que en el caso de los varones, los empleos relacionados con la fuerza física son también los que mayormente estigmatizan a los varones en su rol masculino, y porque al ser actividades físicas se considera que para estas actividades no es necesario formación específica, solo poseer unas apropiadas condiciones físicas.

Como vemos, en una estructura social que determina el espacio que deben ocupar las mujeres y el espacio que deben ocupar los hombres, esta diferenciación que habitualmente supone una discriminación de la población femenina, se extiende también al mercado de trabajo.

Como bien expresan varias autoras en su estudio¹⁷:

“El ámbito reproductivo o doméstico: abarca tareas relacionadas con la organización y atención a la familia y aquellas derivadas del cuidado del hogar. Tiene que ver con actividades no mercantiles y por lo tanto permanece en un segundo plano ya que no se cambia por dinero.

El trabajo del ámbito productivo o público: abarca todas las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Espacio ocupado y adjudicado hasta hoy mayoritariamente por y para los hombres. Tiene que ver con las actividades productivas de carácter mercantil y en las que se ejerce el poder y, por lo tanto, tienen un valor de cambio. Además, son actividades visibles (ministros, albañiles, abogados, etc)”

¹⁷ Op Cit pág 17.

Si tenemos en cuenta la anterior definición de lo que es trabajo y el espacio que deben ocupar ambos sexos, se llega a la conclusión de que las tareas que tradicionalmente ejercen las mujeres desempeñadas en el ámbito privado (mayoritariamente trabajo doméstico y cuidado de personas) no tienen consideración de trabajo a pesar de que cubren necesidades y de que quienes las llevan a cabo (como decimos, fundamentalmente mujeres) utilicen muchas horas para su realización.¹⁸

Las mujeres quedan relegadas a un rol relacionado con todas esas actividades que se desempeñan en un espacio privado: tareas que van desde la maternidad y las relaciones personales-sentimentales-emocionales circunscritas a la familia hasta la realización de las labores domésticas. Estas cuestiones que se presuponen a las mujeres acaban definiendo una forma de “ser mujer”; la maternidad, que no podemos negar que se trata de un hecho biológico único del sexo femenino, se extiende sin embargo a una forma de ser mujer relacionada con características estereotipadas tales como la sensibilidad, la dulzura, la capacidad del cuidado. Es decir, quedan apartadas del espacio público y de lo que todo ello conlleva (potestad de empleabilidad, potestad de ampliar su red de relaciones sociales más allá del núcleo familiar, etc) por esa *simplificación* que identifica a la población femenina con la actividad reproductora o con las actividades de “lo privado”.

Así, las tareas que se desarrollan dentro de la esfera del hogar (ámbito privado) o que están relacionadas con las ocupaciones que de forma *innata* les corresponden desarrollar a las mujeres *porque son mujeres*, no se reconocen dentro del mercado de trabajo por estos dos aspectos: porque se presuponen ocupaciones que deben realizar las mujeres de forma no remunerada identificadas con esas cualidades que existen en las féminas ubicadas en el espacio privado, y porque no repercuten en beneficios económicos. Por eso se convierten en actividades no reconocidas socialmente, porque en la actual estructura social basada en criterios económicos masculinos lo que debe ser reconocido socialmente es aquello que produce beneficios económicos. Y por eso mismo estas actividades “femeninas” no se observan como empleos según la definición vista.

¹⁸ Para conocer más sobre el empleo feminizado “por excelencia” recomendamos la lectura de [Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: valoración económica](#), Instituto de la Mujer, 2008.

Cuando comentamos que la sexualización de los empleos alcanza a los dos sexos, queremos indicar también que la problemática mayor recae en las mujeres porque a través de esta división sexual del trabajo, los trabajos de las mujeres desempeñados en el ámbito privado no se reconocen como trabajos; esto nunca sucederá en los empleos sexualizados realizados por hombres, porque al ser mayoritariamente realizados en la esfera pública, cuentan con ese reconocimiento *per se* que tiene todo trabajo definido desde estructuras masculinas, porque se realiza *fuera del hogar*.

A medida que se ha ido produciendo la incorporación de la mujer en el mercado laboral, como hemos indicado, el sistema sexo-género ha ido adaptándose a los cambios, y se ha introducido la posibilidad de que las mujeres trabajen, pero si nos damos cuenta el sistema sexo-género a través de la división sexual del trabajo, impone de nuevo su diferenciación de espacios por roles de género en el ámbito del trabajo, incorporando esas tareas principalmente femeninas del ámbito privado como empleos con todo lo que ello conlleva. Esto es, el hecho de la conversión de estas tareas femeninas en empleos no ha supuesto que alcancen la cualificación que se les supone como tal, sino que reproducen también todas las ausencias de valoración social y falta de reconocimiento público y por lo tanto económico.

34

Además tampoco existe una generalización a ambos sexos y las mujeres finalmente son las que siguen desempeñando esas tareas privadas convertidas en empleos, mientras los varones desempeñan trabajos más relacionados con la producción o la consecución de beneficios económicos, empleos más visibles social y públicamente, y que aportan resultados tangibles a este ámbito.

En todo ello no hay que olvidar que al igual que la definición del trabajo que hemos analizado antes, toda la sociedad actual está construida sobre estructuras centradas en la riqueza del trabajo productivo y además también en pautas androcéntricas, que de forma a veces llamativa pero muchas otras también de la manera más sutil siguen reafirmando estas consideraciones. Otro ejemplo lo hemos encontrado, precisamente, en la explicación de lo que para la Comisión Europea (2001)¹⁹ es un **empleo de calidad**.

¹⁹ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones del año 2001.

De lo que primero nos damos cuenta es de que se utiliza el masculino genérico/inclusivo²⁰.

Según la definición de la Comisión Europea, para medir la calidad que poseen estos empleos deben constar de una serie de características que, a su vez, se miden a partir de unos indicadores;

“Calidad intrínseca del empleo”. Indicadores:

- La satisfacción profesional entre los trabajadores, habida cuenta de las características del empleo, el tipo de contrato y el tiempo de trabajo y el nivel de cualificación que requiere el trabajo.
- El porcentaje de trabajadores que, con el tiempo, consiguen un empleo mejor remunerado.
- Los trabajadores con salarios bajos, y las condiciones de trabajo precarias y la distribución de la renta.

“Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional”.

Indicadores:

- El porcentaje de trabajadores con un nivel de educación medio o alto.
- El porcentaje de trabajadores que realizan acciones de formación u otras formas de aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- El porcentaje de trabajadores con un nivel básico o superior de conocimientos informáticos.

“Igualdad entre hombres y mujeres”,

- Las diferencias de retribución entre hombres y mujeres, habida cuenta de factores como el sector de actividad, la ocupación y la edad;

²⁰ La utilización del género masculino para englobar a los dos sexos (masculino genérico), conlleva tres posibles situaciones: la omisión, la exclusión o la ocultación de la mujer. En nuestro idioma hay palabras para denominar a las personas de sexo masculino y otras para denominar a las personas de sexo femenino, sin embargo utilizamos fórmulas comunes en masculino para referirnos a ambos sexos. Decimos que hay sexismo cuando insistimos en utilizar la voz masculina, prescindiendo de la femenina, para referirnos al conjunto de todas las personas, hombres y mujeres, independientemente de que exista o no sexismo lingüístico, ya que nuestro sexismo mental nos dirige a pensar en el protagonismo de los hombres. Utilizar el género masculino en un sentido universal, oculta, excluye o cuanto menos, desdibuja el protagonismo de las mujeres. El hombre ha sido hasta hace bien poco el que ha impuesto todas las reglas, incluso las de la lengua, por lo tanto no nos debe extrañar que se otorgara al género masculino el doble valor de genérico (para ambos sexos) por un principio de economía universal y el específico (sólo para el sexo masculino). (Manual del lenguaje no sexista. Ayuntamiento de Leganés)

- La segregación basada en el género: grado en el que mujeres y hombres están supra o infrarrepresentados en las distintas profesiones y los diversos sectores;
- El porcentaje de mujeres y hombres con diferentes niveles de responsabilidad en las distintas profesiones y los diferentes sectores, habida cuenta de factores como la edad y la educación.

“Salud y seguridad en el trabajo”,

- Indicadores combinados de accidentes laborales mortales y graves, incluidos los costes.
- Índices de enfermedades profesionales, incluidos los nuevos riesgos, por ejemplo los movimientos repetitivos.
- Niveles de estrés y otras dificultades relacionadas con las relaciones laborales.

“Flexibilidad y seguridad”,

- El porcentaje de trabajadores que tienen acuerdos de trabajo flexible, desde el punto de vista del empleador y del trabajador.
- Las pérdidas de puestos de trabajo, es decir, el porcentaje de trabajadores que pierden su empleo porque son despedidos y el porcentaje de los mismos que encuentra otro empleo en un período determinado.
- El porcentaje de trabajadores que van a trabajar a otro lugar.

“Inclusión y acceso al mercado laboral”

- La transición real de los jóvenes a la vida activa.
- Los índices de empleo y desempleo a largo plazo desglosados por edad, nivel educativo y región.
- Los estrangulamientos del mercado laboral y la movilidad entre sectores y empleos.

“Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada”

- El porcentaje de trabajadores con contrato de trabajo flexible.
- La existencia de permisos parentales y de maternidad y el grado en que se utiliza esta posibilidad.
- La variedad de instalaciones para el cuidado de los niños en edad preescolar y primaria.

“Diálogo social y participación de los trabajadores”,

- La cobertura de los convenios colectivos y el número de empresas a escala comunitaria con comités de grupo europeos en los que toman parte representantes de los trabajadores.
- El porcentaje de trabajadores que participa en la evolución financiera de empresa en la que trabaja o tiene intereses económicos en la misma.
- Los días de trabajo perdidos por conflictos laborales.

“Diversidad y no discriminación”,

- Las tasas de empleo y las diferencias de retribución de los trabajadores de edad avanzada en comparación con la media.
- Las tasas de empleo y las diferencias de retribución de las personas con discapacidad y de las personas pertenecientes a minorías étnicas en comparación con la media.
- Información sobre la existencia en el mercado laboral de procedimientos de reclamación y sobre los resultados favorables de los mismos

“Rendimiento y productividad económicos globales”;

- Productividad media por hora de cada trabajador.
- Producción anual media individual por trabajador.
- Niveles de vida anuales medios per cápita, habida cuenta del índice de empleo y el coeficiente de dependencia.

Los empleos *que no producen, si no que sirven*, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, no alcanzan estas proposiciones imprescindibles para ser considerados empleos de calidad.

Como dijimos más arriba, los puestos de trabajo que se valoran en la actual sociedad están definidos desde el punto de vista masculinizado y conllevan, como decimos, calidad también definida desde la visión masculina (salarios, horarios, tipo de actividad), que se alcanzan principalmente por la formación previa que se posea. De primeras, los empleos tradicionalmente realizados por la población de mujeres no cuadran en estas premisas, pero es que además existen trabajos masculinizados que tampoco se integran en esta estructura socialmente válida; las estructuras sociales predominantes que establecen *lo correcto* son mayoritariamente estructuras masculinas, pero cuando los varones tampoco cumplen con la normativa impuesta desde la sociedad preponderante –y masculina-, también son *rechazados* por dicha

estructura predominante, porque se *alejan* de los valores socialmente establecidos y valorados.

Otra evidencia de que esta definición de empleo de calidad está construida desde el punto de vista masculino es que, por ejemplo, se deja fuera la consideración más social del trabajo vista desde el establecimiento de relaciones personales –aspecto que suelen resaltar las mujeres- y únicamente se resalta el aspecto más *productivo* y *económico* del empleo. Entre estos indicadores a los que se hace referencia comprobamos que no se encuentra ninguno que haga alusión a este aspecto social-relacional.

“con los compañeros, pequeñas cosas, haciéndome amigo de todos” (persona entrevistada)

“el hecho de estar trabajando con gente de fuera de este círculo pues ya implica conocer a más gente” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

En determinadas ocasiones comprobamos que estas relaciones personales establecidas en el entorno laboral que tanto se valoran vienen a suplir carencias afectivas en otros ámbitos.

“sí, estoy muy contenta, ellos me quieren mucho, yo los quiero mucho [a los/as compañeros/as]...*son como mi familia*” (persona entrevistada)

Al margen de las relaciones personales, preguntamos a las personas entrevistadas *qué es para ellas un empleo de calidad*. En su definición se centran en tres elementos principalmente: salario, horarios y el tipo y la duración de los contratos, y en general se observa poca cualificación en los empleos, a partir de estos tres elementos.

“aquí es que se gana poco y siempre tienes que andar regateando mucho para que sea una cosa equitativa entre horas y salario” (persona entrevistada)

“los otros empleos no los puedo llamar “de calidad”, la recogida de la fruta y eso” (persona joven entrevistada)

“llevo dos años con esta empresa, y dos años con contratos por obra y servicio”
(persona entrevistada)

Como hemos comentado al principio, como resumen y tras el análisis realizado, no es complejo identificar una relación perversa entre escasa formación- empleos poco cualificados- empleos sexualizados (tanto en el caso de hombres como de mujeres) y empleos escasamente valorados desde el punto de vista social.

Los empleos de escasa calidad, la mayoría de las veces consecuencia de la formación y la experiencia laboral de escaso perfil, acaban determinado una trayectoria laboral posterior muy inestable y poco cualificada.

Al margen de la importancia de la formación previa, sí observamos que la presencia de **experiencia laboral** o una trayectoria laboral relativamente sólida, también puede convertirse en una variable fundamental en la empleabilidad de calidad. En el análisis de los diversos casos de las personas entrevistadas se observa cómo la mayoría no cuentan con formación académica previa, y lo que determina la mayor empleabilidad es la experiencia profesional que se ha ido adquiriendo en la trayectoria profesional. De esta forma se observa que aquellas personas que cuentan con una experiencia profesional previa a través de la que han ido obteniendo conocimientos y una formación “no reglada” han contado con una reinserción laboral menos compleja, siempre teniendo en cuenta los elementos definidos como excluidores y la carga de exclusión que impliquen. En este punto, en el que la reinserción se produce por los conocimientos aprendidos en otros empleos, destaca la situación de los varones sobre la de las mujeres.

En este sentido, desde los recursos de reinserción sociolaboral se comenta que se está tratando de poner en marcha un sistema que cualifique el conocimiento “informal” obtenido a través de la experiencia laboral como formación. Además, también señalan que es necesario que se informe a las personas usuarias sobre la utilidad de estos certificados.

“el tema de los certificados de profesionalidad; ahora hay mucha gente que tiene mucha experiencia, una profesión, y se está trabajando en certificarles esta experiencia sin necesidad de pasar por un sistema educativo formal y reglado”
(profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“lo que pasa es que lo de los certificados va muy lento...” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“cuando tú les preguntas a los usuarios te dicen que por lo visto es bueno tener el certificado aunque no saben por qué” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Aún así se observa que estos certificados pueden generar un objetivo distinto al que inicialmente se pretende: “es que es un arma de doble filo porque si lo que queremos es que aprendan a hacer un trabajo, y a la vez les estamos vendiendo como que es para conseguir un título...” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Así, si como hemos visto, la experiencia laboral es un factor que se tiene en cuenta para la reinserción laboral, según la experiencia previa que se haya tenido se tendrá una experiencia laboral posterior determinada desde el punto de vista de la cualificación, la estabilidad de los empleos y también –fundamental- la homogeneidad de la trayectoria laboral.

“se ha dedicado un poco a todo: tres meses de camarero, pero se da cuenta que la hostelería no le gusta, otros dos meses a un almacén... y en realidad nunca llegan a desarrollar una profesión” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Por ejemplo, las experiencias previas que están circunscritas a empleos pertenecientes a la “economía sumergida” no pueden acreditarse, no pueden considerarse como bagaje y experiencia laboral de cara a la formalización de una trayectoria laboral sólida.

“ahora se trapichea mucho, y el subsidio que se está cobrando se complementa con la economía sumergida” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Esto suele suceder especialmente en el caso de la población de mujeres.

“yo creo que la mayor parte de los problemas que tienen las mujeres a la hora de buscar un puesto de trabajo es precisamente la economía sumergida, casi todas han estado limpiando casas o cuidando mayores y eso a la hora de la verdad

evidentemente ni les vale porque no están cotizando” (profesional recurso de reinsertión sociolaboral)

“trabajo no me ha faltado nunca...si he estado en el paro he hecho algún servicio de estos que te digo sin contrato” (mujer entrevistada)

Hay ocasiones en las que las personas apuestan por mantener empleos sumergidos, sobre todo en el caso de mujeres, que se *pluriemplean* por cubrir sus necesidades de supervivencia.

“este no tiene contrato, pero es que no me interesa” (mujer entrevistada)

Desde el empresariado se aboga por una mayor responsabilidad en la contratación de mujeres en este tipo de empleos feminizados.

“tenemos que dignificarnos como trabajadores, tenemos que dignificarnos como ciudadanos en el sentido de que si contratamos alguien en el sentido, labores domésticas, ayuda a domicilio, lo que sea, lo hagamos con una coherencia como empresarios” (empresariado)

“es cierto que el nivel de contratación, los índices de contratación indefinida son pésimos” (empresariado)

“yo creo que el que está contratando a ese parado, que le dice “no me des de alta que no me interesa”, ese empresario también tiene que decir, no” (profesional recurso de reinsertión sociolaboral)

Finalmente, es interesante destacar un factor que potencia la empleabilidad de las mujeres en el sector laboral relativo a las tareas realizadas mayoritariamente por mujeres, especialmente los cuidados o la limpieza: la experiencia previa *personal* –ya no profesional- que tengan en esta actividad. O incluso la valoración de que “por ser mujer” *tienen que saber* cuidar y/o limpiar. De esta forma se está haciendo un uso de la identificación social estructural del género en el contexto laboral, convirtiéndose de esta forma el mercado laboral en herramienta que perpetúa, también así, ciertas desigualdades estructurales por género. Además, esta misma perpetuación es asumida por la sociedad y las mismas mujeres.

“si, trabajo en esto porque además tengo a mi abuela mala y sé cómo hacerlo...”
(persona entrevistada)

Esta empleabilidad por la experiencia personal en el caso de los varones puede también reproducirse, aunque en cualquier caso es menos *peligrosa*, ya que partimos del hecho de que los empleos masculinizados poco cualificados son, aún así, más cualificados que los feminizados, en esta perspectiva de la que siempre hay que partir que explica que las mujeres, por el hecho mismo de ser mujeres, siempre se sitúan en un punto *por debajo*. En este punto recordamos que en el caso de los varones predomina la reinserción sociolaboral a través de la experiencia previa y de los conocimientos “informales” que se hayan adquirido, por encima de las capacidades que se posean como hombres, aunque estas también cuentan con su relevancia (sobre todo las capacidades físicas). En cualquier caso, lograr empleos por cualidades por género sigue siendo un elemento más estereotípico, ya que implica que son actividades que deben saber hacerse porque se es mujer u hombre (y para las que no hace falta formación, puerta de entrada, como hemos estudiado, a trayectorias laborales no cualificadas e inestables), y si se trata de empleos logrados por mujeres porque son mujeres este estereotipo se potencia, porque como hemos visto, son empleos que no se reconocen en la esfera pública.

42

De esta forma es cómo los sectores laborales y el mercado laboral se sexualiza en base a roles de género que estigmatizan tanto a hombres como a mujeres. Pero esa estigmatización acaba afectando más a la población femenina que opta a empleos feminizados porque, dentro de este contexto de empleos de escasa calidad para ellos y ellas, se encuentra la desigualdad estructural de que los empleos realizados por mujeres sigue siendo complejo que se observen desde la sociedad como empleos en igualdad de condiciones que el resto, incluso que el resto de los empleos masculinizados no cualificados.

Estos empleos tan estructurados por sexo-género, son aquellos empleos que en principio dotan de mayor empleabilidad a las personas (por esos roles que *deben* cumplir por género, y por tanto los empleos que les ofrecen más posibilidades de emplearse porque ellos y ellas cuentan o deben contar con características según su género para poder ejecutarlos) pero son los que más *marcan* a las personas y los que,

finalmente, impiden que estas personas emprendan trayectorias laborales estables y de calidad.

La no empleabilidad de los empleos sexualizados

A este respecto queremos llamar la atención sobre una situación que hemos observado sobre los empleos que realizan hombres y mujeres por el hecho de serlo, o que, mejor dicho, *suelen atribuirse* a la población femenina o masculina, y es que la realidad muestra que tampoco proporcionan una empleabilidad real, aunque son los más demandados por estas personas (sobre todo en situaciones de “urgencia”) y en ocasiones los más ofertados por las empresas.

Por un lado, se señala que actualmente la oferta laboral se ha reducido mucho, tal vez por la coyuntura económica que se está atravesando.

“he trabajado de empleada del hogar, pero ahora con la crisis ya no” (mujer entrevistada)

Precisamente por la coyuntura económica y en relación con la economía sumergida, mayoritariamente desarrollada por mujeres, desde los recursos de reinserción sociolaboral se expresa que hay que ser cauteloso en cuanto a las cifras de desempleo que se manejan.

“no es que el desempleo haya subido más en hombres, ha subido más por sectores, porque las mujeres siguen en la economía sumergida” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“claro, yendo a sectores la construcción es la que ahora está peor” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Por otro lado, aunque estos empleos son en los que habitualmente las mujeres y los hombres se insertan en el mercado de trabajo, especialmente aquellos/as con escasa cualificación, estos empleos tampoco aseguran la reinserción laboral, precisamente porque no cuentan con la calidad suficiente como para procurar una reinserción laboral estable.

Precisamente, se observa la no empleabilidad real de estos empleos feminizados y masculinizados -que se supone tienen más cotas de empleabilidad- por los siguientes *aspectos estereotipadores*: el aspecto de los cuidados, y la presencia física en las mujeres, y la fuerza y resistencia física en los hombres. Optamos por el argumento de la no cualificación de estos empleos; una falta de cualificación *impuesta* además desde el mercado de trabajo sexualizado.

Si las personas no cuentan con estos requisitos “quedan fuera” de estas posibilidades de empleabilidad, y más si la causa de la ausencia de estos rasgos sexualizados está socialmente penalizada.

En los siguientes *verbatimims* vemos que a través de los empleos que en teoría emplean más a las personas por su sexo tampoco se adquiere la estabilidad laboral; destaca el sector de los cuidados donde el elemento del cuidado femenino cuenta con un doble perfil, ya que también actúa como factor excluyente en el mercado laboral.

“cuando he estado de camarera te machacaban, o te machacabas tú y te echaban, tenías que hacer por dos” (persona entrevistada)

“lo que me resulta más difícil, que no acabo de adaptarme, por ejemplo, que yo tenga un usuario y que fallezca... soy una persona que me apego mucho, o se vaya a una residencia, se rompa ese vínculo, para mí es lo más difícil, son personas que se deterioran. Eso es lo más difícil que yo veo de mi trabajo” (mujer entrevistada)

“te quemas mucho, vas a una familia y a esta mujer le gusta que hagas esto así, te quemas mucho... son gente enferma, algunos entienden que tú eres una trabajadora pero otros te tratan...no es que te traten mal pero no entienden que aunque ellos estén enfermos y se sientan mal...que te quieren hacer sentir como ellos se sienten, ¿lo entiendes? En fin...” (mujer entrevistada)

“es que en este tipo de trabajo tienes que tener la cabeza muy relajadita para poder transmitir, que no transmitas ansiedad” (mujer entrevistada)

Desde el equipo de investigación podemos intuir que la socialización inconsciente basada en roles de género, que las propias mujeres asumen, les impide optar o

desarrollarse o mantenerse en otro tipo de empleos tradicionalmente destinados a varones, por ejemplo aquellos relacionados con el aspecto público (por ejemplo, comercial)

“luego está también el tema de teleoperadora, que empecé a agobiarme mucho, porque era algo comercial y... si estaba bien vendía, si no estaba bien... y te daban muchos toques... y a mí eso me agobiaba, entonces pues lo dejé también, si no me iba yo creo que me daba ahí algo, estaba súper agobiada, el tema de comercial...”
(persona entrevistada)

Por otra parte, en el caso de las mujeres aparece otro obstáculo relacionado con la maternidad; a las mujeres se les exige cumplir con cierta normativa social relacionada con el género (que sean madres) pero además también las cotas de inclusión social reclaman que las personas tengan un puesto de trabajo para poder pertenecer a una sociedad. Pero la maternidad se convierte *circunstancia* por la que las mujeres tampoco suelen conseguir una trayectoria laboral, *ni siquiera* en los empleos que habitualmente proporcionan dicha empleabilidad -y que podrían permitir la llamada *conciliación* -porque precisamente sus condiciones de escasa cualificación lo permiten.

45

“es que piden una interna en una casa, pero claro, yo por mi hijo no puedo” (mujer entrevistada)

“un enfermo así necesita cuidados a demanda, y los días de fiesta tienen que estar cubiertos y yo tengo mi familia” (mujer entrevistada)

Finalmente, el análisis de género debe complementarse con el análisis desde la estructura social predominante. Por ejemplo, en el caso de las mujeres inmigrantes se añade la dificultad del *idioma*, que en el caso de empleos como la atención al público, lo dificultan.

“para trabajar en la venta tienes que hablar muy bien el idioma y yo no hablo... entonces solo pueden llamarte de limpieza y cosas así” (mujer extranjera entrevistada)

Otro elemento que debemos contemplar es el hecho de que la ayuda a domicilio supone trasladarse a los hogares de los/as pacientes, y muchas mujeres no cuentan con vehículo propio.

“ese trabajo era un desplazamiento a un pueblo y yo no tenía vehículo” (mujer entrevistada)

“yo puedo hacer las visitas a domicilio porque voy con mi coche, en autobús no me daría tiempo” (mujer entrevistada)

Aún así, es interesante comentar que desde las mujeres entrevistadas se indica que las mujeres tienen más posibilidades de empleabilidad que los varones, pero desde el equipo de investigación estimamos que esta reincorporación laboral es *precisamente* a través o a *costa* de emplearse en estos sectores feminizados²¹.

“nosotras ahora tenemos más posibilidades para trabajar, yo lo veo en la ayuda a domicilio... Estoy hablando del trabajo que yo desempeño, de los otros no tengo ni idea” (mujer entrevistada)

-“¿crees que hay más dificultades de encontrar trabajo para los hombres o las mujeres?” (entrevistadora)

-“ yo personalmente no he tenido nunca ninguna dificultad” (mujer entrevistada)

En otros casos no se valoran factores de género en las dificultades de empleabilidad de las mujeres, porque esas *necesidades que impone el género* están cubiertas, aunque se nombren en el discurso.

-“¿tú no has tenido dificultades en la búsqueda de empleo?”- (entrevistadora)

-“no, no, tengo mucha ayuda de mi familia, *porque saben que yo tengo ese cargo grande [cuidado de hijos/as]*” (mujer entrevistada)

De toda esta situación que estamos examinando en la que se produce un círculo vicioso complejo de romper, son conscientes los recursos de reinserción laboral que hemos entrevistado. Plantean la dificultad de compaginar tres aspectos: que esas personas, hombres y mujeres, consigan empleos, que sean empleos de calidad y que además no sean empleos feminizados ni masculinizados. Aunque reconocen que habitualmente prima el factor de la *necesidad*.

²¹ Pág 70: no se identifican dificultades por grupos, sino en la medida que las personas vivencian dichas dificultades.

“es que si hay necesidad de trabajo ya, pues no se plantea trabajo de calidad, y si es un mes, pues un mes” (profesional recurso reinserción sociolaboral)

Y que además se trate de puestos de trabajo por los que las personas sientan interés, lo que potencia las posibilidades de mantenimiento en el puesto de trabajo.

“tiene que gustarte el trabajo, sino no haces nada” (mujer entrevistada)

¿Pero por qué las personas, y en concreto de manera especial las mujeres, demandan o siguen demandando este tipo de empleos segregados por sexos?

Pensamos que efectivamente las personas, hombres y mujeres, son socializados y socializadas en un rol *que debe ejecutar* ciertas actividades y por ello *debe generar* ciertas aptitudes, por lo que *no es extraño* que decidan emplearse en tareas que de hecho *consideran que* ya tienen aprendidas.

Se comprueba cómo en la mayoría de los casos de las mujeres entrevistadas para esta investigación, existe una atribución de sectores laborales según sexo.

47

“a lo mejor soy un poco machista, pero yo pienso que hay chicas que no pueden desarrollar trabajos de hombre, y chicos que no pueden desarrollar trabajos de mujer, pienso yo... que yo no veo a una mujer con un pico y una pala, o subiendo ladrillos... y el compañero que yo tengo tendrá mucha formación pero a la hora de desarrollar el trabajo [cuidados] no lo hace igual...” (mujer entrevistada)

Hay mujeres entrevistadas que observan esta realidad pero no desde la autoapreciación sexista, sino desde la realidad que observan en cuanto a la demanda en el mercado laboral.

“si eres hombre como que pues trabajar en construcción, y si eres mujer solo te buscan para limpieza” (mujer entrevistada)

Hay que tener en cuenta que con esto juegan las empresas pero también las propias personas, que en circunstancias de carestía y urgencia acuden a estos empleos feminizados o masculinizados precisamente porque su escasa cualificación *les permite*

poder cubrir con rapidez sus necesidades económicas acuciantes. Evidentemente, este análisis teórico no lo realizan, por lo general, las personas cuando se disponen a buscar empleo en estos sectores sexualizados, aunque de alguna manera pensamos que está en el inconsciente de manera más práctica (del modo: según mi situación personal será más fácil que consiga empleo en estos sectores).

En el caso de las mujeres se suma además la necesidad poder atender a sus hijos e hijas, tarea que en ocasiones realizan en solitario o que, en cualquier caso, sigue estando en manos mayoritariamente de las mujeres, como hemos indicado.

Finalmente, y como hemos comentado, la formación previa básica o la experiencia laboral suelen circunscribirse a contextos vitales generales de origen más o menos desestructurados, o que se generan en un momento de la existencia de las personas por variadas circunstancias y que conllevan importantes cotas de exclusión, donde se incluyen además otros factores inclusores/exclusores como las redes sociales y familiares y otros que se asumen como generadores de una estructura vital “no normalizada”, según los cánones pautados.

En este contexto de ausencia o pérdida de referencias provocado por la inexistencia o la interrupción prolongada de la experiencia laboral, hemos denominado *deshabitación de la normativa social* a la circunstancia que se genera tras un proceso extenso de marginación o exclusión social en el que se llega a abandonar o a perder el contacto con toda normativa social que *debe cumplir* una persona para que pueda disfrutar de la sociedad en su pleno derecho. Además, este esquema social calificado como *válido* incluye la presencia en un mercado laboral regularizado según las premisas de la sociedad imperante, que también cuenta con sus propias normas de actuación. Las personas que llevan mucho tiempo alejadas del mundo laboral y de las obligaciones que requiere mantener un empleo o que nunca han tenido un empleo estable, pierden o desconocen la constancia en las pautas establecidas como básicas para desempeñar de forma considerada como *correcta* un puesto de trabajo: obligatoriedad de cumplir horarios, de cumplir con una responsabilidad, de cumplir con una tarea y finalizarla, de convivir con más personas, de someterse a la existencia de una jerarquía más o menos establecida, y de someterse a unas normas concretas.

Esta circunstancia de “deshabitación de la normativa social” repercute en que estas personas sientan inseguridad en su reincorporación en todas las facetas de la

sociedad normalizada, también en el ambiente laboral, lo que incluye su propia capacidad de convertirse en personas potencialmente empleables, además de vivir sensaciones de *miedo* o *incapacidad* para enfrentarse a las responsabilidades que implica un trabajo. Y más si la causa del abandono de estas estructuras sociales son motivos a su vez socialmente condenados.

Al margen de que haya existido una problemática de exclusión surgida a partir de una causa concreta, si la persona no tiene una trayectoria laboral anterior, si no cuenta con experiencia laboral previa, también se puede dar este desconocimiento de estas normativas socio laborales, y de hecho el proceso exclusor puede ser consecuencia de esa situación de ausencia de empleo y de esas pautas, como comentamos en otro punto de este documento. Como decimos, si además existe una circunstancia concreta, un factor exclusor que rompe las pautas sociales, las consecuencias sobre esa normatividad pueden acrecentarse o, en cualquier caso, son distintas.

Esta situación de deshabitación de la normativa social que al final supone marginación y exclusión, tiene detrás toda una serie de obstáculos convertidos en prejuicios externos que además las propias personas interiorizan –en forma de ausencia de motivación para reinsertarse laboralmente- sobre los que los propios recursos de atención pueden y deben trabajar para ir habilitando ese camino hacia la reincorporación sociolaboral.

“tenemos que trabajar habilidades, motivación y lo hacemos y ese es el trabajo más duro que tiene un orientador y la mayor dificultad que nos podemos encontrar es el que el usuario no quiera cambiar de mentalidad” (profesional recurso de reinsertación sociolaboral)

“lo importante es que trabajemos la autonomía para que ellos tomen sus propias decisiones sobre en qué querrían trabajar” (profesional recurso de reinsertación sociolaboral)

“quien realmente quiere trabajar acaba encontrando trabajo” (profesional recurso de reinsertación sociolaboral)

“yo recuerdo muchos demandantes de empleo que al final anulaban la tarjeta porque se daban cuenta de que realmente no querían trabajar” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Para solventar esta falta o esta pérdida en cuanto a pautas sociolaborales previas a la reinserción laboral que degenera en situaciones de estigma y autoestigma, es necesario incluir formación, talleres o actividades para que estas personas retomen –o aprendan- lo que se denominan habilidades prelaborales que van más allá, y que de hecho son necesarias, para el aprendizaje de un oficio. Se trata de que sepan desenvolverse en una sociedad según unos cánones ya definidos.

Esta formación prelaboral, a su vez, servirá como estrategia interesante en cuanto a la intervención que refuerce su autoestima frente al estigma que quizá soporten como personas en situación de marginación social, y más si se trata de personas que por los factores que vivencian son especialmente excluidas y penalizadas socialmente.

“ya no de saber hacer un currículum o una entrevista, sino que a lo mejor lo que más falta le hace son habilidades sociales para hacer una candidatura personal en condiciones y no aprender a qué tienes que decir en una entrevista y cómo tienes que ir vestido” (profesional recurso reinserción sociolaboral)

“entonces es más importante a veces trabajarles por la motivación o por la autonomía, el ser autónomo, sus propias decisiones tanto para formarse como para buscar, como para decidir en qué quiero trabajar” (profesional recurso reinserción sociolaboral)

Desde el empresariado participante en el estudio también se demanda esa necesidad:

“tratar todas aquellos aspectos digamos no específicos de la profesión pero importantes, pues eso, desde la higiene, saber relacionarse, saber estar, todo ese tipo cosas” (empresariado)

“y tener trabajado lo prelaboral para saber que esa persona no va a incidir en el prejuicio que ya tiene y hacerla consciente de que tenga esa conciencia” (empresariado)

Se comprueba que según los factores excluyentes que existan y que pueden incidir en la reinserción laboral estas habilidades prelaborales serán más necesarias.

“en los meses previos se debe preparar a la persona concienzudamente para que ellos luego puedan trabajar” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Primeras experiencias laborales (o cuando no es reinserción laboral sino inserción laboral)

Como decíamos, según las personas profesionales de los recursos de reinserción sociolaboral, hay muchas personas usuarias de estos recursos que no cuentan con una experiencia laboral estable y/o de calidad, por lo que el trabajo que se debe realizar con ellas es más intenso y profundo.

“tenemos otros perfiles que han estado trabajando toda la vida en el campo, o en la construcción, nunca han hecho un curriculum, una entrevista, están acostumbrados a acercarse ellos al empresario y hablar con él directamente” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

51

En este punto, creemos que es conveniente aportar un elemento descubierto a partir del análisis de la información del trabajo de campo realizado, en el caso de la población de mujeres entrevistadas. De nuevo, identificamos elementos de género que determinan la presencia de las mujeres en el mundo laboral, en su primera incorporación en esta esfera. Observamos, que tanto la ausencia de las mujeres en el mercado laboral como la presencia, muchas veces está sujeta a situaciones de género.

Así, las mujeres en ocasiones no cuentan con formación ni experiencia laboral previa porque asumen de manera temprana su papel –no compartido- de mujer madre y su rol de trabajadoras en el hogar y abandonan su formación o su profesión.

“yo me quedé embarazada muy joven y mi madre me tuvo que sacar del colegio y no pude desarrollar más, pero yo era bastante inteligente” (mujer entrevistada)

“no había trabajado nunca, ni me lo había planteado; vivía de mi pareja” (mujer entrevistada)

Desde otro punto de vista, muchas mujeres se inician o retoman su experiencia profesional por otra cuestión de género como es la desaparición por cualquier motivo de su pareja varón de la que dependían económicamente.

“también hay mujeres que después de vivir de la pareja también deciden, por problemas de separaciones, o algo, deciden incorporarse al mundo laboral porque lo necesitan para mantener a su familia; es su primer puesto de trabajo, todo eso, pienso yo, no sé” (mujer entrevistada)

“yo si he tenido muchísimas mujeres que se han quedado o bien viudas o porque se han separado, que es lo que pasa ahora que hay un perfil de mujeres de 50 años, que no han tenido experiencia nunca con contratos, que han trabajado mucho y que no han cotizado nunca nada a la Seguridad Social y ahora cómete ese pastel, porque es difícil porque además no tienen formación, que nunca, y que luego encima tienen que seguir cuidando de esas personas mayores, de sus hijos y yo ahí es donde, sobre todo este perfil de mujeres, que encima luego tampoco tienen disponibilidad, o sea, no tienen posibilidad de desplazamiento, es muy difícil poder insertar a estas mujeres en el mercado laboral, pero por eso llevan muchos años haciendo esto” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Igualmente, las mujeres en ocasiones se reinsertan en el mercado laboral *porque* sus parejas varones no encuentran trabajo. Es decir, existe un motivo no relacionado con el interés personal, el deseo o la necesidad individual de las mujeres, sino todo ello supeditado a la situación que genera la ausencia de empleo en el varón.

“no sé por qué empecé a buscar trabajo... quizá por mi pareja que no encontraba empleo” (mujer entrevistada)

“ahora hay otra situación económica, mujeres con maridos que tenían ingresos bastante fuertes y ellas trabajaban porque ´era la moda´, pero ahora ya trabaja todo el mundo porque es la necesidad” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

En otras ocasiones, las mujeres trabajan en los negocios del marido sin ningún tipo de reconocimiento legal de su trabajo.

“se dan muchos casos, más de los que pensamos, de mujeres que han estado trabajando toda su vida con el marido. Ellas trabajando ahí pero sin darla de alta, entonces llega un momento, la separación, y no tienen cotizado y no está reconocida esa cualificación que hayan tenido, esa experiencia”. (profesional técnico de reinserción sociolaboral)

Recalamos que no pretendemos establecer ningún juicio de valor ni establecer una posición ideológica sobre este hecho que en ocasiones es una decisión personal de las propias mujeres pero, en otras, es más una imposición invisibilizada de la sociedad –que ellas asumen como propia sin en ocasiones poder contar con herramientas que les permita realizar una valoración crítica- o una imposición de la pareja.

Las mujeres en esta circunstancia se encuentran en este escenario de no contar con posibilidades de reinserción laboral, y en ocasiones ven determinada su posible situación personal por este hecho y se produce una dependencia económica de la pareja.

Esta situación determinada por el perfil de las mujeres valorado desde la perspectiva de la formación y la experiencia laboral influye en la reinserción laboral posterior en el caso de que las mujeres decidan, por cualquier motivo, comenzar a trabajar. A ello se une el posible obstáculo de la edad que las mujeres ya pueden haber alcanzado.

“porque esa formación que tú tienes se te pasa, dentro de 4 años o 3 o 6, si quieres hasta los 6 años cuidando a tu criatura, te quieres incorporar al mercado laboral y estás totalmente desfasada, por mucha formación que tengas” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Hemos observado entonces cómo la calidad de los empleos –más allá de la consecución de dichos empleos- está muy influida por la formación académica que se disponga y la experiencia laboral que se posea.

“todo el que no tenía formación iba a la construcción, el que no tenía un oficio acababa siendo albañil, porque es mucho más difícil ser fontanero y electricista” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

La calidad de los empleos se sigue valorando, entonces, por la formación y la especialización que se requiera para poder desempeñarlos, aunque existan percepciones de que este tipo de empleos tradicionalmente no cualificados reciben una remuneración salarial mucho más elevada que otros empleos en los que sí se requiere formación.

“no, si no digo que bajen el sueldo a las empleadas de la limpieza, sino que me lo suban a mí” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“una limpiadora, que cobra 10 euros la hora... la verdad es que eso yo no lo gano” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

En este sentido, la calidad de un empleo parece valorarse también por otros indicadores, que no son solo la retribución salarial, sino la posibilidad de realizar un trabajo gratificante y que aporte al crecimiento personal.

“ya, pero el trabajo que tú haces es mucho más bonito que el de la limpiadora” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

54

La formación ocupacional

Dada la valoración que existe de la formación como factor fundamental para la empleabilidad de las personas, esto supone que si las personas quieren optar a un empleo de calidad según la definición –también masculinizada- de lo que se supone un empleo cualificado, se *verán obligadas* a utilizar algunas de esas herramientas, por ejemplo la formación, que convierten al empleo en socialmente valorado y por tanto en cualificado, desde el punto de vista social predominante. Si la formación entonces es lo que determina mayoritariamente que se pueda optar a un empleo cualificado según estas pautas, la opción que queda es la realización de formación complementaria, que en estos casos se denomina formación ocupacional o profesional; aquella formación que se cursa para saber ejecutar un empleo.

“tendré que hacer el curso de auxiliar si quiero optar a empleos fuera del ayuntamiento” (mujer entrevistada)

“no me puedo plantear nada más hasta que no aprenda más” (persona entrevistada)

Aunque hay quien señala que no es apropiado supeditar la experiencia laboral a la formación.

“yo es que por ejemplo tengo una amiga que nada más hace cursos y más cursos, y dice que para ganar 6-7 euros la hora que ella no trabaja” (persona entrevistada)

Se observa cómo una vez que se comienza la andadura en el terreno laboral es complejo el planteamiento de retomar los estudios.

“yo es que prefiero seguir trabajando que ponerme a estudiar” (persona joven entrevistada)

Los propios equipos profesionales de los recursos de reinserción sociolaboral exponen que existen empleos en los que es compleja la recualificación. Es decir, se generaría un “círculo vicioso” en el que los empleos precarios han sido definidos previamente como tal entre otras cosas porque “se ha decidido” que no requieren formación (mujeres y hombres *saben* desempeñarlos o *deben* desempeñarlos por el hecho mismo de ser hombres y mujeres), pero de esta forma se reproducen y se perpetúa el carácter no cualificado de estos empleos.

Se indica de manera particular los cuidados, en el caso de las mujeres.

“si una mujer trabaja en los cuidados, que es a lo que se dedica y lo que se le da bien, no le puedo cualificar en este trabajo” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

A pesar de la importancia general en cuanto a la valoración de la formación ocupacional que realizan las personas, desde los y las profesionales de los recursos de reinserción laboral se produce en algunos casos una distancia en cuanto a esta percepción, porque consideran que desde los recursos de reinserción sociolaboral se debe resolver el objetivo con el que están planteados, que es emplear a las personas más allá de sus circunstancias personales (como la formación que tengan) y porque estiman que se está apostando por la formación cuando existen muchas personas debidamente formadas.

“hay gente formada, para qué vas a formar más gente” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“yo tengo una empresa y digo, a ver, voy a formar a gente, cuando a lo mejor ya tengo a gente formada” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“la formación puede ser algo complementario...no tiene por qué ser algo básico para encontrar trabajo” (profesionales recurso de reinserción sociolaboral)

Observamos en este punto que existe una contradicción en el discurso, ya que en otro momento (página 26) se considera que la ausencia de formación es la principal carencia de la población atendida en los recursos de reinserción sociolaboral.

Además, inciden que en cuanto a la formación ocupacional, se debe procurar un equilibrio que tenga en cuenta las necesidades de la persona pero también las de la empresa.

-“pues yo sigo pensando que hay que ofrecerles formación teniendo en cuenta la realidad de las empresas y el mercado laboral”- (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

-“ya pero también las necesidades del propio usuario”- (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Aunque las personas entrevistadas valoran la formación ocupacional, comentan los/as profesionales y el empresariado consultado que actualmente existe un desinterés hacia este tipo de formación, especialmente por parte de la población joven.

“de todas formas de un tiempo a esta parte ha habido un desinterés grande en formarse en el tema que siempre han sido los oficios, lo que ha sido Formación profesional de toda la vida, nos encontramos con gente con ninguna cualificación, sin ningún tipo de estudios, joven que no tiene el Graduado o gente que sólo tiene el Graduado y a ver dónde va y no tienen ninguna experiencia ni ninguna formación complementaria” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“cuesta llenar la formación ocupacional” (empresariado)

“dejé los estudios de auxiliar de enfermería porque me quedaron tres en el primer trimestre, me cabréé y me fui” (persona joven entrevistada)

“cada vez hay más chavales que dejan de estudiar, la mayoría no tienen graduado” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Teniendo en cuenta las necesidades urgentes que muchas de estas personas estiman solventar es complejo procurar que realicen formación ocupacional con vistas a una empleabilidad de calidad o una mejora en el empleo. Es decir, no observan el resultado inmediato de formarse, porque el resultado debe ser económico y resuelto lo más rápido posible para poder cubrir unas necesidades que poseen²². Como se ha comprobado en muchas ocasiones, son personas que por sus circunstancias viven muy al día, a corto plazo, porque no cuentan con el respaldo ni económico ni social para poder plantearse un futuro en el que además no se vislumbra de forma evidente e instantánea un resultado tangible.

En este sentido, los equipos profesionales de reinserción sociolaboral explican que las personas no abandonan empleos de escasa calidad para procurarse una formación que les permita acceder a otro tipo de empleos más cualificados en un futuro. Y que más allá de que el empleo sea poco cualificado, es complejo que las personas acudan a formación después de su horario laboral. En este punto se establece un debate acerca de la necesidad de ofrecer formación a personas desempleadas y a personas que ya tienen empleo, para que puedan mejorarlo, y qué sería prioritario atender.

“les ofreces formación y no la cogen porque dicen que no les compensa dejar su trabajo en la economía sumergida” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“uno la formación continua la tiene que hacer a las 8 de la tarde, cuando acaba de trabajar, y eso cuesta trabajo, y más si eres mujer que tienes que ir a tu casa...” (empresariado)

Igualmente, en el caso de mujeres trabajadoras con hijos/as a su cargo y sin ese cuidado compartido con una pareja, resulta complejo poder realizar una formación ocupacional para que mejoren su trayectoria laboral, habitualmente desarrollada a partir de una consecución de empleos de escasa calidad.

²² Pág 66

“es la pescadilla que se muerde la cola; mujeres que necesitan cursos para poder mejorar laboralmente, pero esos cursos son incompatibles con su horario de trabajo o su horario para cuidar a sus hijos” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Se indica, también desde el empresariado, que la formación laboral no se valora porque a las personas usuarias no les supone un coste económico.

“algo que no se paga no se valora... Tiene que haber un mecanismo para que la gente sepa que la formación cuesta mucho dinero, y aunque lo paguen ellos, es algo que le cuesta a su empresa” (empresariado)

Los recursos de orientación laboral observan que la formación ocupacional que las personas usuarias han recibido es heterogénea y poco orientada hacia un sector laboral en concreto. Creemos que de esta manera lo que se puede producir es una dispersión en cuanto al enfoque de una línea clara de empleabilidad, sobre todo de calidad.

“la gente hace cursos de cualquier cosa” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“hay que tener unas líneas claras, pero creo que hay gente que se va especializando sólo en hacer formación, cursos, se apuntan a cursos de lo que sea “(profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Pensamos que puede ser cierto, pero también lo es que el poseer formación amplia y sobre todo variada, en muchas disciplinas, ofrece seguridad y autoestima a las personas.

“me estoy formando en más sectores porque amplía mis posibilidades de encontrar trabajo” (persona entrevistada)

Y somos conscientes que ante la realidad de ciertos perfiles, la heterogeneidad en la formación ocupacional puede convertirse en la estrategia alternativa que se aproxime a su realidad difícilmente empleable. La formación ocupacional al final está muy determinada por la formación previa en relación con los conocimientos básicos que poseen y que condicionan otro tipo de formación ocupacional más específica.

“es que para hacer formación profesional tienes que tener unos requisitos de formación previa” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Desde los recursos de reinserción sociolaboral se comenta que al igual que el mercado de trabajo, la formación ocupacional está muy sexualizada²³, y aunque desde los/as profesionales de estos espacios se intente romper con esta tendencia, en concreto las mujeres no optan por realizar otra formación, lo que no hace más que reproducir este esquema de roles. Repetimos de nuevo aquí la explicación que hemos aplicado en otros momentos del análisis centrada en la idea de la socialización/educación por género que existe desde tempranas edades, o en el argumento de la facilidad de empleabilidad que *a priori* ofrecen los empleos sexualizados.

Para romper esta estigmatización del mercado laboral por roles habría que proceder no solo a una sensibilización hacia el empresariado sino también hacia las propias mujeres y hombres que cursan esa formación ocupacional.

“una mujer va y te dice que ella no va a hacer un curso de ... porque ella no se ve soldando con arco eléctrico” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“yo siempre he dicho que no hay mayor machista que una mujer que lo sea, es que es difícil cambiarle esa mentalidad” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“a una mujer le decimos si quiere hacer formación de tubero industrial y nos dice que eso es para hombres” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“tengo cursos de camarera de pisos” (mujer entrevistada)

“estoy sacándome el cursillo de auxiliar, me saqué el de auxiliar de clínica por correspondencia, ahora estoy haciendo el de atención especializada a enfermos de Alzheimer...” (mujer entrevistada)

²³ Y aquí nos preguntamos: ¿es la formación sexualizada lo que sexualiza al mercado de trabajo, o es el mercado de trabajo sexualizado lo que sexualiza a la formación profesional?

“ya, pero vamos a ser objetivos; luchamos porque una chica quiera hacer un curso de tubero, y llegas a la empresa que busca tuberos y te dicen que dónde vas con una mujer” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“aunque queramos la igualdad entre mujeres y hombres y que las mujeres entren en cursos destinados a chicos, pero hay muy poca demanda de... o sea, hay pocos recursos formativos en los que las chicas puedan participar...la oferta está poco abierta a las mujeres” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Desde el empresariado se apuesta por la formación en oficios dentro de la misma estructura empresarial, cuando se trata de cubrir los puestos de trabajo y, por tanto, las necesidades que la propia empresa estima cubrir dentro de su estructura.

“las organizaciones empresariales que teníamos oportunidades de formar a desempleados, nosotras por ejemplo en oficios que las mujeres estaba sub representadas, pues formamos a la gente en fontanería, en ayuda a topógrafas, es decir, si tener que tener homologados, subcontratada alguna empresa, con lo cual la mujer estaba trabajando y teníamos oportunidades de dar todo tipo de formación que creíamos que era necesaria para la oferta que había” (empresariado)

Descubrimos que la formación ocupacional que está encaminada hacia profesiones “feminizadas” y “masculinizadas”, aunque en cierto modo en algún momento puede procurar empleabilidad de forma además “directa”, no asegura una reinserción laboral de calidad, pero es que como hemos visto, este tipo de empleos no son cualificados en sí mismos. En el caso de las mujeres, todas aquellas que han recibido formación ocupacional en el cuidado han trabajado en algún momento en este sector, pero muchas de ellas actualmente están desempleadas, y las que están trabajando en cuidados el empleo es más o menos cualificado porque se trata de un empleo en una administración pública.

“me llamaron, me preguntaron si tenía el curso de ayuda a domicilio y me contrataron directamente” (mujer entrevistada)

“sí, sí, este es con contrato, es del ayuntamiento... de ayuda a domicilio. El de por las tardes es sin contrato” (mujer joven entrevistada)

Como hemos dicho, esta conclusión diverge del discurso de las personas entrevistadas, en las que existe una elevada percepción de la importancia de poseer títulos formativos profesionales y/o ocupacionales en la consecución de empleo. Tal vez, por esa seguridad, confianza y autoestima que les proporciona saber *un poco de todo*, como ya hemos comentado.

Por otro lado, la segregación horizontal que existe en el mercado de trabajo se extiende a la formación ocupacional; de hecho, la sexualización de la formación puede ser un elemento que refuerce esa división sexual del trabajo, aunque somos conscientes de la necesidad de empleabilidad de las personas al margen de este factor; (es decir, si las personas necesitan de un trabajo deberán formarse para ese trabajo, que además es el que existe en el mercado laboral y para el que más se demandan mujeres u hombres).

“ellas hacen cursos de jardinera, de carretillera, pero luego no encuentran una salida laboral en este sentido” (profesional recurso inserción laboral)

“y luego claro, ellas llega un punto en que son conscientes de eso, porque ya se corre la voz, y “para qué voy a hacer esto si luego no me van a querer” (profesional recurso inserción laboral)

En las entrevistas con el empresariado se hace especial insistencia en la formación en cuestiones informáticas y el uso de aparatos electrónicos.

“quién prescinde de las nuevas tecnologías hoy en día” (empresariado)

Además, en estos casos normalmente se amplía la dificultad porque las mujeres entrevistadas no contaban con excesivos conocimientos de estos aspectos, en concreto aquellas mujeres situadas en tramos de mayor edad.

“a ver si me sale un curso de ordenador, porque yo estoy verde, pero verde en eso” (mujer entrevistada)

Efectivamente, como vemos, según las circunstancias de las personas la cuestión de la formación adquiere una perspectiva u otra.

“depende del sitio desde donde nos pongamos a mirar el escenario; yo entiendo perfectamente que si trabajas con jóvenes pues la primera idea es intentar que se formen” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Por ejemplo, se pueden generar obstáculos, como en la población emigrada, en la que en muchas ocasiones los estudios que cursaron en sus países de origen no están reconocidos (homologados) de manera oficial en España. Igual sucede con las personas nacionales que realizan cursos no oficiales.

“lo que hice en mi país, los cursos que hice, aquí al sitio al que fui me dijeron que no servía” (mujer extranjera entrevistada)

“personas que son universitarias en otros países y los tengo como analfabetos, y me parece una burrada impresionante” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“puede ser que no encuentre empleo porque el curso de auxiliar que tengo no es oficial, no sé” (mujer entrevistada)

62

Una vez analizadas la formación previa y posterior de las mujeres usuarias así como la experiencia laboral, consideramos que en ocasiones *existe una divergencia entre lo que las personas usuarias de los recursos de reinserción y los/as profesionales estiman que es tener formación y experiencia previa y lo que los/as empleadores consideran que es una persona formada y con experiencia laboral*, ya que como hemos comprobado, aunque en general parece que se valora la formación académica y/o reglada, desde los equipos de profesionales se hace mayor insistencia en la importancia de la formación ocupacional, como elemento que puede *compensar* esa formación previa,

En este sentido, por parte de los/as profesionales se recalca que en ocasiones por parte de los/as empleadores/as se solicita mayor formación para puestos que no la requieren, y comentan que puede ser por la cuestión de los prejuicios hacia estas personas y su capacidad de ejecutar correctamente un empleo. Sin desestimar esta opción, pensamos que esto puede producirse también por este desajuste en la consideración de lo que es poseer formación.

“es que para un puesto de cajera cogen a diplomados o diplomadas, no cogen a la persona que tiene un graduado, y que sabe hacer ese trabajo” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

En este sentido, en los recursos de reinserción piensan que actualmente la formación ocupacional no se encuentra en la misma línea que la demanda del mercado laboral, con lo que la reinserción laboral de las personas a través de esta formación resulta compleja.

“actualmente existe un desfase entre la formación y el mercado laboral” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

En el caso de los varones, la formación profesional sí propicia mayores cuotas de reinserción laboral, ya que se trata de formación en empleos masculinizados y por lo tanto, más valorados socialmente y más requeridos por las empresas. Además de que los empleos femeninos, al ser *dudosamente* calificados como empleos, no cuentan con formación profesional para que las mujeres que los ejercen o que pueden ejercerlos se cualifiquen profesionalmente. Como incluíamos en la pág 53: “si una mujer trabaja en los cuidados, que es a lo que se dedica y lo que se le da bien, no le puedo cualificar en este trabajo” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)”

También hay que tener en cuenta una información que nos parece fundamental y que ya se comentó cuando tratamos la importancia de la experiencia laboral previa, y es que en la población masculina tiene un peso relevante el conocimiento previo aprendido en experiencias laborales anteriores, cosa que no sucede de manera tan estricta en la población de mujeres.

Siguiendo con la valoración de lo que supone poseer formación, además se observa la divergencia que existe entre las propias personas entrevistadas sobre lo que supone tener formación y a qué empleos se puede optar según esa formación.

“es que ser albañil no requiere una formación, con que seas resolutivo...” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Por ejemplo, en los *verbatim*s siguientes se observa cómo en unos casos se contempla la hostelería como un sector en el que es necesario contar con formación, y en otros casos, se estima lo contrario.

“si sabes algo puedes trabajar de camarera, sino al campo” (persona entrevistada)

“una señora que no tiene titulaciones ni nada, pues a limpieza, a hostelería” (persona entrevistada)

Es trascendental esta valoración que las personas hacen de lo que es tener formación y, por tanto, de la formación que ellas mismas poseen, porque vemos que en muchos casos- especialmente en el de las mujeres que efectivamente no tienen formación aunque expresen que sí- se produce un desajuste entre la consideración de lo que es tener formación y lo que para los empresarios y empresarias puede ser una persona potencialmente empleable, valorada a través de su formación. Este desajuste de expectativas puede generar frustración en las propias personas, específicamente en cuanto a su empleabilidad en puestos de trabajo cualificados. Y también en los equipos profesionales de los recursos que les atienden.

64

Las necesidades básicas no cubiertas

Siguiendo con otras circunstancias que pueden acontecer en las personas que llegan a los recursos de reinserción sociolaboral, a partir del trabajo de campo realizado hemos advertido que los recursos de reinserción sociolaboral están incluyendo en su rango de atención a perfiles de personas cuyas necesidades básicas por cubrir (vivienda, alimento, etc) además de otras problemáticas, no se corresponden con el servicio que pueden atender estos recursos, que se ven desbordados ante demandas que no pueden solventar, tanto por el objetivo con el que están planteados como por los medios con los que cuentan para plantearse su resolución, si es que en dichos recursos se llegan a descubrir estas problemáticas.

Esta situación genera escenarios en los que estos espacios se convierten en “refugios” para personas que no cuentan con un soporte social y económico al margen del recurso a través del que subsistir; por eso estos recursos mantienen una *heterogeneidad importante de perfiles* de personas usuarias.

“atendemos a todo tipo de colectivos, de todas las edades, españoles y extranjeros, un poco de todo” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

De esta misma forma, los recursos de reinserción laboral terminan por convertirse en espacios donde no se solucionan los trámites para la reinserción ya que, a veces, no existe la posibilidad de planteamiento de esta fase dada la prevalencia de otro tipo de necesidades y problemáticas que, desde los recursos de orientación laboral, se consideran unas realidades a las que se hace frente más desde la buena voluntad de los equipos profesionales que desde la normativa que exige que en estos espacios debe haber una implicación con otras cuestiones al margen de las que, por cuestión de competencias, de los medios apropiados y del propio perfil de las y los profesionales, están obligados a tratar.

Así, los propios equipos profesionales de estos recursos de reinserción laboral son conscientes de la multiplicidad de vértices que en ocasiones aún quedan por tratar en las personas usuarias, y por ello tratan de adaptar en cada caso y según sus necesidades la atención que pueden ofrecerles.

Si no se van superando necesidades acuciantes de estas personas en situación de vulnerabilidad social esto repercutirá en la efectividad real de la ayuda que reciban en los recursos de atención, en cada paso del proceso, en este caso en los recursos de reinserción laboral.

Resumiendo, ante la presencia más o menos acertada o la ausencia de personas usuarias en los dispositivos o el hecho de que no reciban la atención adecuada según sus necesidades, los motivos que barajamos con más certeza son el desconocimiento mutuo entre las distintas redes de recursos públicos y privados que pueden ofrecer asistencia apropiada, que no existen unos recursos que cubran las necesidades que cada persona individualmente pueda requerir en cada momento, o que no ha quedado definido a qué recursos correspondería atender según qué perfil de personas usuarias según su requerimiento principal.

En este sentido, vemos la obligación de que se lleve a cabo una profunda reflexión sobre la calidad de la atención que se está ofreciendo a las personas usuarias en función de la *situación vital* que posean en el momento que acceden al recurso, y el requerimiento de realizar un profundo análisis previo de su perfil en función de sus

necesidades para poder resolver qué aspecto es necesario tratar prioritariamente al margen del motivo por el que, en principio, las personas han sido derivadas o han llegado al recurso, en este caso de reinserción sociolaboral.

También intuimos el hecho de que aunque se produzcan esas derivaciones, no lleguen a materializarse porque las personas usuarias no realicen *físicamente* el trayecto. Por eso sería interesante el acompañamiento de las personas usuarias de unos recursos a otros por parte del equipo de profesionales, para que esa derivación –al menos *física*– se complete

La urgencia y/o el conformismo ante el empleo según los factores excluyentes (o del grado de la cobertura de las necesidades básicas)

Dependiendo de los factores excluyentes que una persona vivencie, se observa la mayor necesidad y/o urgencia por optar a un puesto de trabajo, además del significado que se le dé al hecho de poseer un empleo.

En cuanto a la urgencia o necesidad por optar a un puesto de trabajo, desde el equipo de investigación pensamos que existen dos posibilidades, determinadas por la situación de las personas: quienes mantienen una situación vital relativamente normalizada sí valoran el empleo con la herramienta esencial de subsistencia, pero quienes se encuentran en situaciones más marginales (más lejanas a la normativa social de lo apto, recordemos lo expuesto al inicio del estudio) no observan el empleo como la herramienta básica para obtener recursos económicos, y recurren a otros instrumentos incluidos ya en el contexto de la marginalidad (robo, comercio con sustancias ilegales, prostitución, entre otras).

“mis amigas dejan de trabajar porque dicen que *están cansadas*” (mujer joven entrevistada)

En este sentido también comprobamos cómo el empleo supone un elemento que aporta mayores cotas de integración social, dependiendo el grado de exclusión que una persona experimente a partir de ciertos factores excluyentes.

“para mí el trabajo supone integrarte en la sociedad...que te vean como a uno más” (persona drogodependiente entrevistada)

Teniendo en cuenta que el perfil de las personas tanto en formación como en experiencia laboral muchas veces es bajo, pensamos que puede ser entendible que además se incluyan circunstancias como la “urgencia” en la búsqueda de *cualquier* empleo o cierto “conformismo”, que indican los recursos de reinserción laboral consultados, además de que se rechace la formación²⁴.

“es que les entran muchas prisas por trabajar” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“la urgencia del dinero que necesitas para sobrevivir hace que rechaces la formación, y es comprensible” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Es cierto que esta urgencia en la búsqueda de empleo condiciona la calidad y la posibilidad de mejora en el empleo, así como su mantenimiento, pero también pensamos que es complejo plantearse otra forma de reinserción laboral en la realidad de muchas de las personas, sobre todo mujeres usuarias de estos recursos, que viven muy al día y además se ocupan de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos e hijas.

“todo el mundo necesita dinero, y el dinero te lo da el trabajo” (persona entrevistada)

Así, se trata de realizar una intervención sostenida por un equilibrio entre lo ideal y lo real, aunque esto no quita que se realice un trabajo de sensibilización a este respecto con las personas usuarias sin que se sientan “asediadas”.

En general, como decimos, estas personas con unas necesidades económicas acuciantes a las que se une una escasa formación y experiencia laboral precaria, acaban asumiendo trabajos de poca cualificación²⁵. Otro ejemplo significativo son las personas inmigrantes; muchas de ellas además se encuentran en una tesitura de *ilegalidad administrativa*, por lo que no podrán optar a un empleo en las redes normalizadas del mercado de trabajo.

“mi marido trabaja sin contrato” (mujer extranjera entrevistada)

²⁴ Pág 56

²⁵ Acudir a pág 47 para seguir profundizando en por qué las personas siguen optando a estos empleos.

Precisamente también por esta urgencia, queda determinado el significado del empleo según las necesidades que se necesiten cubrir. En las entrevistas observamos cómo la valoración del empleo se generaliza según la situación particular.

“¿qué te aporta el empleo a nivel personal, qué significa para ti tener trabajo?”
(entrevistadora)

“muy bien, muy a gusto, me gusta mucho mi trabajo”- (persona entrevistada)

Según el perfil más o menos desestructurado, además el planteamiento de inserción laboral en ocasiones está en función de la disponibilidad de ayudas públicas para la subsistencia. Estas ayudas determinan la búsqueda de empleo o el mantenimiento de dicho empleo, teniendo en cuenta la escasa cualificación de los puestos de trabajo a los que en ocasiones *deciden* optar o pueden optar.

“mujeres que directamente dijeron que no, simplemente que estaban ahí en el paro pues por estar” (empresariado)

“si el salario supera las ayudas que está recibiendo, lo coge, si va a ser por un mes o dos, que va a perder esas ayudas, pues no lo coge” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“la gente no comprende que cuando estás en paro no estás ganando dinero, estás cogiendo una ayuda...y de hecho vas viendo las vidas laborales de la gente y viene: un periodo de empleo, un periodo de desempleo donde agotan toda la prestación posible, se vuelven a incorporar... entonces estamos potenciando este tipo de empleabilidad, que yo creo que es nefasto” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“si yo estoy cobrando 1.000 € de paro y me ofrecen un contrato a media jornada donde voy a ganar 750, no lo cojo porque gano más estando en el paro” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Además, desde el empresariado entrevistado *se culpabiliza* al propio sector empresarial.

“en vez de estar haciendo esa persona aproveche esas capacidades en el mundo laboral lo que hemos hecho que tenga dos pensiones y desde luego no tenga ningún en el trabajo” (empresariado)

“ese chico no trabaja ni lo ha intentado porque le hemos dado una pensión para toda la vida...entonces yo creo que eso también habría que verse” (empresariado)

“si a ti te dan un dinero por contratar a una mujer y luego la despides de manera improcedente, pues que devuelvas ese dinero” (empresariado)

Aún así, consultando a las personas entrevistadas se observa que la mayoría de ellas desconoce la existencia de ayudas para la reinserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.

“si hay ayudas yo las desconozco, no tengo ni idea...” (persona entrevistada)

“pues no sabía esto que estás contando de que existen ayudas para personas con discapacidad... ahora que lo dices, en mi empresa contrataron hace poco a una chica...” (persona entrevistada)

Tal y como comentan los recursos de reinserción laboral y los/as empresarios/as consultados/as, desde esta posición de “persona que asume su propia situación de estigmatización”, habitualmente se genera una *postura asistencial* por parte de las personas usuarias, una posición de demanda desde una actitud *pasiva*, y además *reclamante*. Debe establecerse entonces un equilibrio entre la empatía que se debe generar desde los profesionales hacia las personas usuarias, y la necesidad de establecer límites en la intervención para evitar cierto *carácter paternalista/maternalista* por parte de los equipos de profesionales y el uso asistencialista y utilitario de estas ayudas de reinserción laboral por parte de las personas usuarias.

“muchas veces a lo mejor lo que estamos haciendo es caridad, en vez de algo efectivo con esta gente” (empresariado)

“de todas formas creo que también habría que desterrar esa parte sentimental que hace que actuemos con paternalismo” (empresariado)

“los programas públicos a veces son más de beneficencia más que de justicia en puestos de *pseudofuncionarios* comodísimos” (empresariado)

“es otro modelo de estar en sociedad; no solamente desde `voy a intentar hacer el mínimo para ganar el máximo`” (empresariado)

“de todas formas, yo creo que es que estamos acostumbrando a la gente a que se le dé todo resuelto” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

En este sentido, se aboga porque las personas que reciben estas ayudas asuman un compromiso real y aprendan que recibir estas prestaciones supone adquirir unos derechos pero también unas obligaciones.

“ya hace unos años en una discusión así parecida a ésta con los servicios sociales para determinadas ayudas se empezó a manejar el término de reciprocidad y eso está instaurado, estará con sus defectos pero está instaurado, es decir, `papá Estado` me da algo pero quien lo recibe, llámese empresario, llámese persona en situación de exclusión, tiene que haber mecanismos para que esos compromisos se lleven a efecto” (empresariado)

“ya sabemos que tú has cotizado para tener ese desempleo, que has hecho ese esfuerzo...pero algo, para que no solo sea el simple hecho de ir a la oficina de empleo para que te lo sellen” (empresariado)

De todas formas, en otro punto se observa cómo, en contraposición a esta postura asistencialista, las personas usuarias a veces tienden hacia otra posición denominada “de normalización”, y es que no se consideran ellas mismas en situación de problemática, y menos como colectivo con problemática social.

“le cuesta encontrar trabajo a la gente joven...y es verdad, a las mujeres también” (mujer entrevistada)

Pensamos que las personas entrevistadas no suelen proceder a un análisis desde la perspectiva de generalización como colectivo (ya hemos visto que en muchas

ocasiones no se identifican como colectivo) sino que se expresan según sus impresiones individuales limitándose a sus experiencias personales.

La sociedad de la perfección es la sociedad de la imagen y la juventud- o de lo novedoso-

“también hace la presencia” (persona entrevistada)

La sociedad, representada en los medios de comunicación de masas, la moda, etc, ha definido lo que es *perfecto*, lo que es socialmente válido en unos cuantos clichés y premisas que todo lo que ocupa, lo que vive y lo que pertenece a la sociedad *debe* cumplir; entre estos atributos se encuentran la belleza –y además una forma concreta de belleza- unida a la *novedad* y a la juventud, en el caso de las personas. Vamos a hacer hincapié en estos elementos ya que son los que más se nombran por parte de las personas entrevistadas, y para ceñirnos a los resultados del análisis, aunque existen multiplicidad de factores exclusógenos en los que sería necesario profundizar para obtener una visión amplia de este aspecto.

Si nos centramos en las personas, cualquier persona que no posea estos atributos – imagen y juventud- es susceptible de poder ser discriminada en todos los ámbitos de la vida, de una manera más o menos evidente. Si además las causas de la no posesión de estos atributos se considera que es por *decisión* de la propia persona y por elementos penalizados socialmente, la culpabilización social, la crítica social y, en fin, el proceso de marginación social será mayor²⁶.

“la drogodependencia sigue siendo un tema tabú” (persona entrevistada)

Por todo esto, en el caso de las personas excluidas por causas mayormente criminalizadas socialmente, advertimos que la imagen es mucho más que el elemento que marca a esa población; es el elemento que diferencia a la población excluida del resto de la población, y aún más y según lo que hemos visto, es lo que limita lo “normal” (por ser lo aceptado) de lo “anormal” (por ser lo no aceptado) y por lo tanto, lo susceptible de poder ser discriminado.

²⁶ Pág 14

Observamos pues que en este caso el elemento discriminatorio no es la imagen deteriorada (*el resultado*) que se ofrezca, sino *la causa* de esta imagen deteriorada.

Así, la imagen y la juventud son los factores que pueden dividir a la población entre aquellas personas con más posibilidades de ser consideradas aptas en la sociedad, en todos sus contextos (también en el laboral, y por tanto aptas para ser empleadas), y aquellas con menos posibilidades de serlo.

Si a toda esta circunstancia se añade el que sea una mujer de quien hablamos, las fracturas ya son varias y las posibilidades de que sufra discriminación también se duplican. La belleza y la juventud son elementos primarios a través de los que también o *sobre todo* se estigmatiza a las mujeres que son mujeres y que además son *más mujeres* por su belleza y su juventud. La belleza y la juventud son características que todas las mujeres *deben cumplir* en una sociedad construida desde cánones -además de perfectos en base a ciertos valores sociales- machistas. Las mujeres que no cumplen con esos roles de imagen y juventud son más discriminadas, y las mujeres que vivencian alguna otra fractura social (drogodependientes, inmigrantes, etc) son *aún más* discriminadas y más si, como hemos apuntado, la ausencia de belleza y/o juventud es por un motivo penalizado socialmente, porque las personas *rompen* con la normativa social en cuanto a la imagen por motivos penados en el imaginario colectivo, pero en el caso de las mujeres el castigo social que reciben por ello es doble, porque también están traspasando un rol de género.

Además de la presencia física, en el análisis de la información se identifica la edad, que se relaciona con una dificultad en el contexto laboral desde dos perspectivas:

- Visión de las personas entrevistadas y de los/as orientadores laborales:
 - edad avanzada: La inserción laboral en edad avanzada no permite una trayectoria laboral futura amplia.
 - La inserción laboral está determinada por la edad de la persona
 - La formación determinada por la edad de la persona

“la recualificación es muy difícil para las personas de mayor edad” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“tengo 36. La edad también tiene mucho que ver...” (persona entrevistada)

- Visión únicamente de las personas entrevistadas:
-edad joven

“que seas joven, la edad, también es una barrera” (persona entrevistada)

“yo no tengo la experiencia que tiene una persona adulta, pero bueno” (persona joven entrevistada)

Si una persona comienza a trabajar en edad tardía en principio trabajará *menos tiempo* que una persona que ha comenzado su trayectoria laboral anteriormente, por lo que serán menores las posibilidades de cotización laboral.

Al margen de que una inserción laboral tardía influya en la posibilidad de una trayectoria laboral futura sólida, el problema de base que se identifica es que en muchas ocasiones las personas *ni siquiera* pueden optar a un empleo por motivo de su edad relativamente avanzada, porque en las estructuras sociales predominantes esas personas más veteranas no se consideran como *personas empleables*.

Se da la circunstancia de que, desde el punto de vista de género, se añade la edad tardía a la que muchas mujeres empiezan a trabajar, determinada por el momento en el que ya no tienen que cumplir responsabilidades familiares²⁷.

En este sentido nos podemos explicar cómo es posible que estas mujeres no identifiquen estas dificultades de género. Estos obstáculos son aprendidos de forma natural y por las propias mujeres como trabas estructurales que entorpecen su propio desarrollo individual y profesional. El aprendizaje social inconsciente traslada la existencia de estas problemáticas y además las perpetúa también por intereses de una sociedad creada en base a la presencia nuclear del varón. Por todo esto, en ocasiones no se produce una crítica o una ruptura con esta estigmatización de género por parte de las mujeres con las que hablamos en el contexto de esta investigación.

Así, la complicación de origen que se plantea es que en ocasiones las mujeres no identifican estos *hándicaps* de género que *se lo ponen más difícil* que a los hombres, y por lo tanto no consideran que haya que trabajar de manera específica sobre estas problemáticas. Así, sería necesario sensibilizar a las propias mujeres, y aunque somos

²⁷ Recordar la explicación de primera experiencias laborales, especialmente en el caso de las mujeres.

conscientes de la dificultad de mediar en una realidad práctica que se impone sobre un escenario ideal, es trabajo de las y los profesionales alcanzar un punto en la intervención en la que, de forma adecuada incluyan aspectos, efectivamente, relacionados con la sensibilización en materia de género.

Siguiendo con las cuestiones de género en las mujeres, vamos a profundizar en ello.

Otras cuestiones de género en las mujeres usuarias de los recursos de reinserción sociolaboral: desigualdad sucinta y violencia manifiesta.

Vemos imprescindible sacar a colación este dato, no sólo porque surgió en una de las entrevistas en profundidad, sino porque es un escenario absolutamente presente en la atención a mujeres, y muy pocas veces es tenido en cuenta.

En general, si se acude a las cifras y simplemente realizando una labor de observación en los recursos de atención personas en situación de vulnerabilidad social o de población en general, entre ellos también los recursos de reinserción sociolaboral, se comprueba que son pocas las mujeres que acuden a estos espacios o que mantienen una asistencia de continuidad en ellos.

Como comentamos al inicio de este informe, precisamente las personas entrevistadas para este estudio son mayoritariamente mujeres. El análisis debe realizarse más allá de su presencia cuantitativa en la muestra de esta investigación, ya que desconocemos el número real de mujeres usuarias y hombres usuarios de los recursos de reinserción sociolaboral. En cualquier caso, lo que sí se ha comprobado es que en todos los casos de estas mujeres entrevistadas existen elementos relacionados con cuestiones de género que les impiden reinsertarse (o insertarse por primera vez) en el mercado de trabajo e, incluso, acudir al recurso de forma regular a buscar empleo.

[“nosotros llegamos a tener tres historiales de mujeres, y eso ya es mucho” \(profesional recurso de reinserción sociolaboral\)](#)

Es fundamental saber que esto está sucediendo y por qué está sucediendo, y no es válida la actitud de pasividad ante la ausencia de mujeres en los recursos de atención, ni tampoco es apropiado justificar la inexistencia de unos protocolos de intervención

específicos ante este hecho si no se reflexiona más allá de una primera y superficial constatación. Que no acudan no significa que no existan. Que no acudan no significa que no tengan problemáticas por las que debieran acudir a recursos de atención (entre ellos recursos de reinserción laboral). Y que acudan a estos recursos de reinserción sociolaboral tampoco significa que no tengan otras problemáticas o circunstancias a solucionar –a veces más urgentes- que dicha reincorporación laboral.

Entre estas necesidades que es necesario solventar antes de iniciar la fase de reinserción laboral, como las carencias relacionadas con el alojamiento o el sustento, vemos prioritario revelar otras problemáticas que asolan en este caso a la población femenina por el mero hecho de ser mujeres, verdades que siguen siendo unas desconocidas o por lo menos siguen permaneciendo en el limbo de la atención apropiada, y que también hay que conocer y saber tratar en la atención que cualquier mujer requiera, también en su proceso de reinserción sociolaboral.

Existen dos cuestiones relacionadas con el género que deben tenerse en cuenta en todos los recursos de atención, y en concreto en los recursos de reinserción sociolaboral.

Por un lado, las mujeres viven una serie de circunstancias que como hemos ido viendo vienen dadas “por ser mujer”, que dificultan su asistencia a todo tipo de espacios que supongan salir del espacio privado en el que *deben* ejercer sus funciones. Las responsabilidades familiares -en ocasiones no compartidas-, la asunción de las tareas domésticas, etc, entorpece que puedan acudir a otros espacios o que puedan plantearse otras realidades, como buscar trabajo.

Por otro lado, existen toda una serie de problemáticas que vivencian las mujeres por una cuestión de género más referidas con situaciones manifiestas de desigualdad en la pareja o de violencia explícita; hemos observado que en ocasiones estas problemáticas de género no son identificadas ni tratadas en los recursos correspondientes, quizá por falta de medios, de formación, o porque no se corresponden con los objetivos de cada recurso.

Las mujeres que vivencian problemas relacionados con el género: separaciones y otro tipo de problemas relacionales-sentimentales-emocionales, violencia de género, etc, es complejo que hagan pública esta realidad: de nuevo, por el hecho de lo que supone

manifestar “oficialmente” una situación que rompe de nuevo con lo establecido por el sistema sexo-género que antes hemos analizado, lo que se traduce en sensaciones de miedo, angustia y definitivamente, en silencio, por parte de estas mujeres. Por eso las mujeres no acuden a solicitar atención a los recursos o no manifiestan estas problemáticas en los espacios a los que acceden.

Además, ante la ausencia o menor presencia de población femenina en los recursos, dichos espacios se han dispuesto para la presencia de varones y la atención se ha diseñado desde un punto de vista masculino. Qué pasa cuando son las mujeres las que acuden: que los recursos no están preparados para valorar las necesidades que las mujeres requieren, (necesidades que pueden ir desde que los horarios de los recursos se adapten a las mujeres madres responsables de sus hijos/as, hasta que en estos espacios se conozca toda la problemática derivada del género que tiene que ver con explícitas situaciones de discriminación en la pareja, violencia, etc). Por eso las mujeres tampoco acuden a solicitar atención a estos recursos ni manifiestan esta problemática, porque consideran que no van a poder ser solventadas en estos espacios, o directamente por incompatibilidad de horarios de los recursos con el cuidado de los/as hijos/as. Todo ello, si las mujeres logran identificar que están experimentando situaciones de desigualdad por género (recordar la socialización basada en desigualdades).

Se observa cómo, en el caso de que las mujeres se plantean su incorporación laboral, en ocasiones en estos recursos salen a la luz todas estas problemáticas ocultas relacionadas con el género (especialmente, relacionadas con la violencia de género, cuestiones relacionales- sentimentales, etc) y estos espacios acaban convirtiéndose en lugares donde se cubren otras carencias afectivas, especialmente cuando no existe un apoyo familiar ni social. Por eso, y en cuanto respecta a los recursos de reinserción socio laboral, debemos ser cautelosos con la aseveración de que las personas –las mujeres – no cuentan con otras problemáticas ocultas cuando llegan a estos espacios.

Por eso las mujeres que no han solucionado otros aspectos suelen fracasar en su reinserción laboral, que es la constatación plausible –como venimos diciendo- de una situación personal apta para dar ese paso.

Pensamos que es por todos estos posibles motivos centrados en la problemática de género (ya sean los referidos a situaciones más explícitas o visibles de desigualdad

como la violencia de género, ya sean otros motivos menos “visibles” como la imposibilidad de compaginar los horarios de atención con el cuidado de los hijos/as) por los que las mujeres no suelen acudir a los recursos de esta red, y cuando acuden y estos aspectos se tienen en cuenta la intervención que se puede plantear con ellas es muy limitada y muy centrada en aspectos concretos, si es que los equipos profesionales logran que las mujeres usuarias mantengan una permanencia y no abandonen el recurso, precisamente, por estos factores. En este punto volvemos a lo anteriormente considerado: tal vez si se acertara con la atención para estas necesidades que hemos descubierto, y si se facilitara la asistencia de las mujeres a los recursos con una adaptación a sus posibilidades (horarios, etc) se incrementaría el grado de presencia y de permanencia de las mujeres usuarias.

Como recomendación extraída del trabajo de campo, que lanzamos a los equipos profesionales de los recursos de reinserción laboral, pensamos que debería *llamar la atención* -en cuanto a la posibilidad de que las mujeres usuarias mantengan algunas problemáticas - la presencia de mujeres en estos espacios previos a la incorporación socio laboral teniendo en cuenta que, como hemos visto, estas mujeres no tienden a acudir a los recursos de atención por todos los motivos explicados y por lo tanto es más complejo que alcancen la reinserción socio laboral.

Así, resumiendo, dada la realidad de muchas de las personas que acuden, estos espacios, más allá de las funciones que deben cumplir y de sus propias capacidades, se encuentran con esta realidad de manera constante y se convierten en espacios polivalentes de atención a otras problemáticas más específicas.

Como hemos visto, antes de iniciar cualquier proceso de reinserción laboral deben quedar tratadas otras posibles problemáticas que pueden dificultar la incorporación y/o el mantenimiento en el empleo de las personas. Lo que sucede, es que la atención que se ofrece en los recursos es muy concreta y en la mayoría de las ocasiones estos espacios no están definidos para saber o poder atender de manera correcta otras problemáticas.

Otro elemento de inclusión/exclusión a analizar en el caso de la población de mujeres.

La doble cara de la maternidad

Como ya hemos visto, la maternidad determina la reinserción sociolaboral de las mujeres.

“yo creo que las mujeres y sobre todo las separadas y divorciadas, el problema, aparte de muchas veces la falta de información, es la carga familiar, que es que esa carga se queda en las mujeres, entonces cómo entras tú en un mundo laboral con un horario como el que tenemos en este país y con unos hijos que tienes que cuidar y muchas veces sin ayuda de nadie” (empresariado)

Como comentamos cuando hablamos de los elementos de género presentes en la población de mujeres, gran parte de la discriminación en cuanto a la relación sexo-género aparece por el elemento de la maternidad y la asunción de una forma de “ser mujer” estrechamente relacionada con ello.

Se exige que las mujeres ejerzan su papel reproductor, y es más, aunque no lo ejerzan se presupone que las mujeres son (porque *saben serlo*) cuidadoras-cuidadosas, expertas en relaciones familiares-maternofiliares y además saben y deben cumplir con todas las tareas que se realizan en el espacio privado (desde cuidar a los hijos/as hasta las tareas domésticas, propiamente dichas). Además, ellas así lo asumen porque ejercen de manera inconsciente (a veces consciente) los patrones sociales en los que son educadas, también de forma inconsciente y a veces consciente.

“yo quiero encontrar algo que yo pueda dedicar tiempo a mí casa” (mujer entrevistada)

“como tengo a mi hijo lo tengo un poco difícil” (mujer entrevistada)

Si la mujer no puede ser madre por cualquier razón biológica, desde la sociedad se ejerce un papel *compasivo*, y entonces esa culpabilización social desaparece. En el caso de que la mujer no cumpla con su papel reproductor por elección propia cuenta con suficientes motivos para, de hecho, no ser considerada una mujer dentro de los cánones sociales de lo que es ser una “mujer normal”. Y si además los motivos por los que elige o no se plantea o no es madre son causas criminalizadas desde el punto de

vista social la marginación se incrementa. Y si la mujer ya madre abandona o deja de lado sus responsabilidades maternas por una causa, y más por un motivo penado socialmente, el castigo social también es severo (una mujer que debe dejar en régimen de acogida a sus hijos/as por cualquier motivo), porque se observa que *no es capaz* de ejercer su función de madre.

Lo que este contexto provoca en ocasiones es que las mujeres que por cualquier motivo deciden o no pueden ser madres, y que son socializadas en un patrón que les exige ser de una forma de “ser mujer” cumpliendo ciertas pautas, viven una autoculpabilización y deben enfrentarse a otra forma de ruptura que han protagonizado y que es su rol de madre, o en cualquier caso, cuando deciden no optar por la maternidad, experimentan un proceso interno y externo de *justificación* de esta decisión.

Y esto cuando ellas se dan cuenta de esta “ruptura”, pero hay ocasiones en las que no la identifican, y que incluso cuando se producen situaciones discriminatorias por cualquier factor de género, tampoco las perciben. Por ejemplo, durante la entrevista en profundidad una mujer fue consciente de que en una ocasión fue discriminada en un puesto de trabajo por ser madre.

“ahora que lo estás diciendo, se me rechazó una vez por tener cargas familiares en un puesto de trabajo, ahora que lo estás diciendo me estoy dando cuenta” (mujer entrevistada)

A partir del momento en el que se da cuenta de este suceso, cambia absolutamente su discurso:

“es que eso es una barrera, eh, el tener hijos. A no ser que te muevas por temas del ayuntamiento, son cosas que te ayudan un poco, pero como vayas a una empresa, ahí sí me siento discriminada, totalmente” (mujer entrevistada)

Como decimos, a las mujeres se les exige cubrir su rol de madres, pero a medida que la sociedad avanza (y en teoría *prospera* y *evoluciona*) las mujeres han procedido a su incorporación al mercado de trabajo -hay que ver en qué medida y bajo qué condiciones, pero no es momento de extendernos en este tema-, por lo que además, el rol que se supone que la mujer debe cumplir se diversifica, debe ser madre, buena

esposa, pero además trabajadora, independiente, etc. Es decir, se ha permitido en cierta manera que las mujeres “abandonen” el espacio privado al que tantos años se han visto relegadas, para que empiecen a asumir protagonismo en el espacio público-masculino, también en el laboral.

La dificultad acontece cuando para la inmensa mayoría de la población femenina, es prácticamente imposible compatibilizar sus tareas de madre, con sus tareas de mujer trabajadora, especialmente cuando esta tarea (la de compatibilizar o la de “conciliar”, como se dice habitualmente) sigue siendo una tarea de las mujeres y en pocas ocasiones el cuidado y la atención a los/as menores se plantea como una ocupación compartida por la pareja varón. De esta forma, podemos ver que la inserción de las mujeres madres en el mercado de trabajo es una trampa, no *libera*, sino que *sobrecarga*, ya que la mujer asume *dos trabajos*. En esta situación, como ya hemos visto, las mujeres también pueden “optar” por no desarrollarse en su carrera laboral o hacerlo en empleos de poca cualificación que, precisamente por las condiciones que poseen, permiten compatibilizar las dos esferas: la personal y la laboral.

“porque yo tengo una dificultad muy grande que es una casa, hijos” (mujer entrevistada)

“el tema de poner más guarderías, que en esta Comunidad [Autónoma] han acotado los horarios” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“a un hombre no le preguntan si tiene cargas familiares, si tiene personas dependientes, mayores o menores, y que cuánto tiempo le puede dedicar al trabajo, o si tiene disponibilidad para trabajar, eso a un hombre no se lo preguntan, sin embargo a una mujer sí, y lo de la conciliación lo tenemos mal entendido, la conciliación no es sólo para las mujeres, la conciliación es para los hombres también” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Desde el empresariado se apuesta porque las empresas observen la maternidad desde un punto de vista positivo, no como un lastre para su productividad o la productividad de sus trabajadoras.

“lo tenemos que ver como un bien social porque son las personas que van a ... que van a seguir manteniendo todo lo que tenemos que mantener” (empresariado)

Desde los recursos de reinserción laboral, además, se explica que en las entrevistas de trabajo las mujeres madres exponen las dificultades de compatibilizar la vida personal con la laboral. En este sentido también se manifiesta que, viendo que será compleja la sensibilización del empresariado, quizá la estrategia es preparar a las personas frente a estas situaciones discriminantes que pueden encontrarse en su búsqueda de empleo.

Desde el equipo de investigación queremos recordar que este problema, como estamos viendo, es una realidad, más que una autolimitación que las mujeres se impongan, y que es el resultado de unos patrones sociales a los que las mujeres acaban adaptándose para poder sobrevivir.

“yo creo que lo que habría que hacer sería formar a la mujer que va a hacer una entrevista de trabajo y que intente convencer al empresario de que eso no es una desventaja, el que tenga cargas familiares, lo que pasa es que si tu pones trabas ya propias en la entrevista de, “es que no sé si voy a poder, es que no sé si voy a poder si lo tengo malo” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“lo que debemos hacer nosotros es informar a la gente para que vaya bien preparada a un proceso selectivo, porque lo otro es difícil y además no está en nuestras manos decir a un empresario ... No, el empresario hace lo que le da la gana porque la empresa es suya y se va a mover por sus intereses económicos” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Es decir, no es responsabilidad de las mujeres defender su opción de ser madres y además trabajadoras, sino que es papel de la sociedad, de las empresas, no juzgar esa opción personal y facilitar la incorporación laboral de la población femenina, sabiendo que por el hecho de “ser mujer” ellas tienen más dificultades en la reincorporación al mercado de trabajo.

El estigma del empresariado

Sobre estos hándicaps que viven las personas en situación de vulnerabilidad social hacíamos referencia en cuanto a esas rupturas normativo- sociales que se producen. Estas rupturas repercuten, como decíamos, en el aspecto laboral, y por lo tanto estos

hándicaps se convierten en *generadores de discriminación*, tanto desde el punto de vista social más amplio como desde el punto de vista laboral. Dicho estigma, según explican algunas personas entrevistadas, se observa más en localizaciones pequeñas.

“es que al final en los sitios pequeños todo el mundo se conoce” (persona entrevistada)

De hecho, la existencia de un estigma -que además da forma al concepto de colectivo- es un factor de más peso que otros elementos que se valoran para la reinserción laboral de una persona, tales como las ayudas a empresas que existen para la integración de personas en exclusión o otros elementos más relacionados con *las capacidades* de la persona, como la formación, que incluso se ve afectada por la presencia de este estigma.

“incluso te estoy diciendo que te voy a dar una subvención para que lo contrates, y que es una persona que está preparada, y a lo mejor al principio abre un poquillo los ojos... pero en el momento que dices que es drogodependiente, discapacitado...” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“a lo mejor tiene un curriculum brillante, pero ya saben el problema que traen y no lo cogen” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Existen elementos concretos que generan la discriminación en el mercado de trabajo si estos se trasgreden, pero además hemos llegado a la conclusión de que también existe discriminación por el motivo que los causa y que esa discriminación varía dependiendo de la penalización social de la causa que genera la discriminación.

“¿tú te crees que nos hemos encontrado con alguna empresa que nos diga que sí a las prácticas...?” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Este discurso de rechazo de la discriminación empresarial hacia estas personas parte de los/as profesionales de los recursos de reinserción laboral entrevistados, aunque reconocen que deben ser realistas ante unos objetivos y unos agentes -el empresariado- cuyo objetivo es lograr beneficios económicos.

“sí, pero tú dile a un empresario que tiene que ganar dinero que se adapte a ti... es que hay que ser realista” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“yo aquí quiero decir que una vez con un usuario fuimos a que hiciera un curso en un recurso y no pudimos, y mira que les explicamos que ya no consumía, que estaba en rehabilitación” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Existe un discurso también por parte de los representantes del empresariado que participan en el trabajo de campo, que trasladan esa crítica hacia las empresas y otro tipo de entidades de carácter público.

“yo entiendo que en el mundo empresarial es más difícil, pero las entidades públicas deberían...” (empresariado)

“pero encima una entidad pública me parece mucho más grave, tú con tu dinero en tu empresa como si se lo quieres regalar al primero que pasa por la puerta, pero una entidad pública...” (empresariado)

“desde todas las instituciones, desde las organizaciones de todo tipo que estamos y que somos, desde el empresariado, desde todos los sectores, habría que hacer unos ejercicios espirituales” (empresariado)

El empresariado también hace referencia a una falta de valores éticos en cuanto a la empleabilidad de personas con dificultades de inserción sociolaboral. Reconocen que existe un temor a una apuesta por estas personas, especialmente si se trata de personas sobre las que existe una *duda* en cuanto a su empleabilidad y sobre todo su ejecución real en cuanto a resultados. Por eso se aboga por una formación -y una sensibilización- en cultura social para el empresariado, o es más, como la constitución de la empresa como un bien social.

“es que muchas veces nos olvidamos de que hay ayudas para la integración de estas personas pero... no pienso en ello, y eso que creo que doy una personas socialmente involucrada...” (empresariado)

“una empresa como un bien social, con beneficios, por supuesto, es que la sostenibilidad no se apoya en palabras bonitas, está claro, pero un bien social que tiene un compromiso con la sociedad y que da y recibe” (empresariado)

“hay que asumir el riesgo de contratar a una mujer aunque pueda quedarse embarazada” (empresariado)

Desde los recursos de reinserción sociolaboral se comenta que en la zona no existen entidades y/o recursos que se dediquen a la *prospección empresarial*, lo que supone interesarse por las necesidades de las empresas en cuanto a perfiles de posibles candidatos/as.

“eso lo tiene que hacer el prospector” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)
“claro, pero es ahí donde fallamos” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Por otro lado, se observa que desde el empresariado se busca la inmediatez del beneficio, y la integración de personas con especiales dificultades en una estructura empresarial requiere de tiempo para que se adapten. Lo mismo se indica desde las entidades encargadas de la reinserción de las personas, que quieren hacer ver al sector empresarial la validez de estas personas en cuanto a población empleable.

“es un problema de nuestro entramado empresarial, que pensamos en el hoy y ya, y no salimos de ahí” (empresariado)

“pues a través de convenios de prácticas les estamos haciendo ver que la productividad no es sólo que tardes poco tiempo en hacer las cosas, sino que las hagas bien” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Ante esta situación de falta de sensibilización por parte del empresariado, los/as profesionales de reinserción laboral explican que es complejo lidiar entre la motivación a transmitir hacia las personas usuarias de los recursos y a la vez la obligación de trasladarles la realidad del mercado de trabajo como espacio que pertenece a la sociedad en la que pretenden reintegrarse y en el que, por lo tanto, se reflejan las mismas dificultades reales de esa sociedad, al margen de la protección de los recursos de los que reciben ayuda.

Por eso mismo, desde el equipo investigador pensamos que hay que tener cautela en esa *idealización* del mercado de trabajo como objetivo final y como instrumento que repercute directamente en la recuperación personal completa de las personas, porque la realidad demuestra que muchas veces la reinserción laboral de estas personas suele ser compleja, a lo que se suma que las pautas del mercado de trabajo en sí tampoco son fáciles, lo que puede acabar creando desajustes y expectativas frustradas²⁸.

[“igual estamos vendiéndole mucho la moto a los usuarios...” \(profesional recurso de reinserción sociolaboral\)](#)

En esta valoración positiva de empleo incluso como elemento que “hace mejor persona” pensamos que se puede producir una asociación “peligrosa” y en cualquier caso irreal que viene a afirmar que una persona *es persona o mejor persona* porque tiene trabajo. Creemos que aunque hay que potenciar el sentimiento de empleabilidad en estas personas, ya que es una forma de motivación para que se consideren como individuos trabajadores, no puede reducirse la identidad de una persona a una única faceta vital.

85

La a veces única alternativa del *empleo protegido*

Ante esta coyuntura, hoy por hoy las posibilidades de reinserción de personas en situación de exclusión se limitan en muchas ocasiones a lo que se denomina “mercado de trabajo protegido” o en su caso “planes de empleo”, que son iniciativas de empleo que tienen en cuenta las precarias situaciones de vulnerabilidad que viven algunas personas para las que es más complejo acceder a un mercado normalizado, porque no cuentan con esas premisas que *debe cumplir* una persona que pretenda su empleabilidad en un mercado laboral perteneciente a la estructura social preponderante. Este tipo de reinserción laboral, en ocasiones se define más que como un empleo en el sentido estricto del término, como un elemento integrador donde lo importante es la *labor social* que cumple.

[“el trabajo en la asamblea lo logró por un convenio con el ayuntamiento, aunque ahora esté contratado directamente por la asamblea” \(profesional recurso de reinserción sociolaboral sobre una persona usuaria del recurso\)](#)

²⁸ Recordar página 64

Precisamente, sobre el mercado de empleo protegido, se observa que no todas los/as profesionales de los recursos de reinserción sociolaboral conocen el concepto, ni tampoco las personas entrevistadas.

-“¿qué pensáis del empleo protegido?” (entrevistadora)

- es que no sé ni lo que es-

-yo tampoco

-los centros especiales de empleo

-ah

-pero es que sólo son para personas con discapacidad”

“me parece que en Mérida la única entidad que utiliza el empleo con apoyo somos nosotros, la asociación Síndrome de Down” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“la figura del preparador/a laboral es relativamente nueva aquí” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

-“¿no hay aquí empleos para personas que tienen más difícil encontrar trabajo?” (entrevistadora)

-“a mí nunca me han ofrecido de eso”- (persona entrevistada)

Se genera debate entre los propios recursos de inserción laboral y el empresariado sobre la calidad de estos empleos y en cuanto a la viabilidad real de la incorporación laboral en el mercado laboral “normalizado” que parte de estos espacios, aunque se reconoce que existen ciertos perfiles en los que el empleo protegido adquiere un carácter finalista.

“las condiciones económicas son más bajas, peores” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“es que si hay una necesidad de trabajo ya, no se plantea además un trabajo de calidad” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“vamos a crear los mecanismos para romper esa mecánica de quedarte ahí instalado de por vida, ¿no? aunque luego en un ejercicio de realismo pienso: se necesita el centro especial de empleo, ya que es utópico pensar que todo pasa por la integración en ordinario porque no son todos los casos iguales” (empresariado)

De hecho la opinión generalizada es que, además, no existe ningún tipo de relación entre estos empleos protegidos y las empresas del empleo normalizado, y se incide en que sería necesario no hacer tanta fragmentación entre tipos de empresas.

“había un salón de las capacidades dirigido a centros de empleo y el análisis que hicimos nosotros que era demasiado endogámico, que por qué no están empresas que no tengan esa calificación de empresas protegidas, es decir, lo que queremos es estar visibles, no hacer ferias para nosotros y con nosotros, sino estar ahí en el mundo” (empresariado)

En esta línea de conocimiento y de atención coordinada entre recursos, precisamente se expone que sería necesario ampliar el concepto de empleo protegido a través de los llamados centros especiales de empleo a todas las personas en situación de vulnerabilidad social, ya que de esta forma además se evita la estigmatización a través de la “etiquetación” de las personas en colectivos.

“el centro ocupacional está concebido como un lugar de mantenimiento de la destreza...pues habría que ampliar eso a otros colectivos que digamos tienen el riesgo de exclusión porque todos podemos encontrar esa inyección de autoestima... llámese centro de día, centro de...donde tampoco hay una especialización, que no haya una etiqueta en la puerta que ponga “para personas con discapacidad” (empresariado)

“normalmente el empleo protegido se destina a personas con discapacidad” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“empresas de inserción en Extremadura no hay ninguna, con respecto a drogodependencia no, pero vamos a empezar a montar una” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Esto además tendría doble resultado positivo, y es que si estos centros suponen un trabajo de refuerzo de la autoestima para las personas, más colectivos podrían beneficiarse de estos efectos positivos.

“a lo mejor una persona con inteligencia límite no se siente tan mal por ir a una institución donde ve un determinado cliché de personas con discapacidad X, siempre hay alguien más” (empresariado)

Hablando de los centros especiales de empleo, de igual manera que las empresas del sector privado necesitan de una *cultura social*, las empresas de inserción en particular o el mercado de trabajo protegido en general necesitan de cierta *cultura empresarial*, de esa calidad en la ejecución y en los resultados que debe tener cualquier organización empresarial y de esa competencia que debe generar, porque al fin y al cabo se trata de estructuras que además de integrar a personas vulnerables socialmente, también tratan de obtener beneficios. Así, es necesaria la formación empresarial en estas estructuras del mercado protegido o de integración de personas vulnerables socialmente.

88

“la primera exigencia es que los contratos sean fijos” (empresariado)

“tienes que ser competitivo....al fin y al cabo eres una empresa”, tienes todo tu derecho a que las cosas se hagan bien” (empresariado)

“las empresas de inserción que básicamente nacen al paraguas de una asociación también les falta mucha cultura empresarial” (empresariado)

Además, en esta idea de asemejarse a una estructura empresarial se defiende no *utilizar* el hecho de contar con trabajadores/as en esta situación para aumentar las ventas, sino hacerlo a través del producto que se vende.

“pues si vendemos petunias verdes, pues véndelas de calidad, y no en función de quién las ha producido” (empresariado)

Coordinación entre recursos de atención

Precisamente, sobre la coordinación entre espacios, y en concreto entre recursos de reinserción sociolaboral, también se discute en los grupos realizados en el contexto de la investigación en los que participan empresariado y profesionales de recursos de reinserción.

Desde este punto de vista, desde el discurso de las personas entrevistadas pero también desde el discurso de los equipos profesionales de reinserción laboral, se indica que existe un desconocimiento entre los propios recursos y redes de recursos.

“es que no nos conocemos, no sabemos quiénes somos” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Se indica que existe mucha duplicidad de la atención que se ofrece, tal vez por ser Extremadura una localización donde las ciudades y los pueblos están lejanos y existe alguna dificultad de comunicación y coordinación, y en cualquier caso se desconocen.

“es que duplicamos muchas veces las cuestiones y vamos mareando, yo creo, un poco al usuario” (empresariado)

“hay multiplicidad de estructuras que muchas veces abordan los mismos problemas” (empresariado)

“nos gustaría dirigir a los usuarios siempre al mismo punto” (empresariado)

“cuando se tiene una idea vamos a ver si alguien ya lo está haciendo” (empresariado)

Además se señala que no existen pautas de atención e intervención comunes con las personas usuarias, que no existen protocolos, y esta situación acaba influyendo de manera negativa en estas personas usuarias.

“tenemos que ver los canales de información que tenemos, y mejorarlos” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“tenemos ahí unas contradicciones... que lo que hacen es perder, desorientar al usuario, y terminan mosqueados, y eso influye en que no se apunten a los cursos, no creen en el sistema y al final es una pelota que se va haciendo grandísima” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

A partir de la exposición de las distintas formas de atención que se ofrecen, en ocasiones no coordinadas entre recursos, el debate se centra en la atención generalizada versus particularizada, y se producen afirmaciones diferenciadas en el discurso.

Desde un punto de vista se defiende la atención particularizada.

“los profesionales de un tema son los profesionales de un tema y los demás acompañamos y asesoramos en las peculiaridades de un determinado colectivo” (empresariado)

Pero desde otra visión se expresa que las personas usuarias no deben “repartirse” entre recursos.

“tenemos que quitarnos complejos, porque parece que hay ciertos temas que son como patrimonio de algunos recursos” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Al margen de este debate, el hecho de que la atención se generalice para todos los colectivos, no significa que determinados colectivos no necesiten una atención específica, especialmente en el seguimiento.

“la persona sigue teniendo vínculo con nosotros y le hacemos seguimiento... Es muy importante la figura de la preparadora laboral para el mantenimiento del empleo” (profesional recurso de reinserción sociolaboral personas con discapacidad intelectual)

“aquellas cosas que no se acaban nunca y que necesitan un acompañamiento siempre para promover la inserción y mientras está insertado para el mantenimiento, pues si el de la droga tiene que hacer una especial incidencia en la preparación o en el tema de arreglar los dientes o en el tema de no sé qué tema físico o tal y cual” (empresariado)

“hay ciertos colectivos sobre todo los que son... que es un proceso, no se acaba nunca, personas en una situación de paro se emplea y se acabó la situación, pero hay personas que es un proceso siempre, entonces también tenemos que saber cuando se contrata a esa persona qué es y qué significa” (empresariado)

Para alcanzar el objetivo de una mayor coordinación, inicialmente habrá que promover el conocimiento de las distintas redes de atención y de los propios recursos de reinserción sociolaboral para que así se ofrezca a las personas usuarias, una ayuda válida en cada momento según lo que precisen, no sólo en el proceso de reinserción laboral, sino en la cumplimentación de necesidades básicas o aquellas relacionadas con el género en el caso de las mujeres usuarias, que también hemos visto que muchas veces requieren.

“deben existir unos directorios para todos los recursos, directorios de recursos tanto laborales como sociales” (profesional recurso de reinserción laboral)

“lo que hace falta es saber trabajar en red los recursos que hay con los programas que hay” (profesional recurso de reinserción laboral)

“está claro que es imprescindible una coordinación. Pero es que además los recursos son escasos” (profesional recurso de reinserción laboral)

Por su parte, en cuanto a la coordinación entre la red empresarial, otro agente fundamental para la reinserción sociolaboral, se expresa que es más la falta de voluntad de las empresas de interactuar que el desconocimiento de que existe una problemática de descoordinación, y se achaca a la notoriedad que desean tener las empresas.

“yo creo que hay un afán de protagonismo, no sé...” (empresariado)

“cada uno queremos buscar nuestro hueco de identidad” (empresariado)

Por eso, el empresariado consultado aboga por un trabajo conjunto en el que el primer paso sea la cesión o el abandono de esas cotas de protagonismo.

“es que las tomas de decisiones han sido muy difíciles, y en eso nos falta cultura; tendríamos que aprender a ...cuando nos sentamos, pues a despojarnos de ciertas cosas” (empresariado)

La apuesta por el autoempleo como herramienta de reinserción sociolaboral.

Desde el empresariado y los equipos profesionales de los recursos de reinserción consultados, se describe el autoempleo como una forma de reinserción sociolaboral muy a tener en cuenta.

“creo en el autoempleo y creo que es el futuro en las empresas de este país y en Europa” (empresariado)

“entonces yo animo muchísimo a la gente al autoempleo ¿qué sabes hacer?, o ¿qué puedes aprender a hacer?, y ponte por tu cuenta, pero es que eso es muy difícil, pero no es imposible” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Aunque, coincidiendo con la opinión de las personas entrevistadas, se ve un obstáculo en la cuestión económica.

“hay múltiples ayudas pero tienes que partir de un patrimonio” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“sí lo he pensado, muchas veces, de montar algo, mi empresa propia. Primero, económicamente, yo ya me informé de eso, se necesita un dinero para tú poder empezar, que no puedo, sino sí hubiese dado el paso” (persona entrevistada)

Otro de los inconvenientes que se definen desde las personas entrevistadas es el grado de implicación que supone montar un negocio propio.

“también tienes que tener en cuenta de que es tu empresa, que son más rompederos de cabeza, tienes que luchar por mantenerla a flote, tiene que ser una persona que esté siempre ahí, al pie del cañón” (persona entrevistada)

Aún así, y tal como cuenta otra persona que fue empresaria, supone gratificación personal.

“... que a pesar de lo que haya sucedido pues mira, tienes capacidad para hacerlo”
(persona entrevistada)

QUÉ ES, ENTONCES, LA ORIENTACIÓN LABORAL

“consiste en hacerle a la persona el traje a su medida” (profesional recurso de
reinserción sociolaboral)

Vista la realidad a la que se enfrentan los recursos de orientación laboral, los equipos
profesionales se plantean qué debería incluir un proceso de inserción sociolaboral, y
señalan que va más allá de un momento concreto en el que se prepara a una persona
para optar a un puesto de trabajo determinado.

“la orientación laboral, para mí la orientación laboral es el punto último del itinerario”
(profesional recurso de inserción sociolaboral)

De hecho, en algún momento se plantean que la orientación laboral tal y como se
dibuja en la actualidad no está obteniendo resultados positivos y que debería
producirse un cambio a gran escala.

“ni nosotros mismos nos hemos creído que la orientación laboral como tal sirva para
algo, en el sentido de que encuentren trabajo solamente siendo orientados, y muchas
veces el problema es que la orientación o no la estamos haciendo bien o no
conseguimos que la hagan como se debería hacer”

“sabemos que el modelo no está funcionando, no está funcionando y lo seguimos
reproduciendo” (profesional recurso de inserción sociolaboral)

“lo que tendría que haber es una revolución en el mercado de trabajo” (profesional
recurso de inserción sociolaboral)

“siempre estamos hablando de que ellos encuentren un puesto de trabajo y a lo mejor
lo que tenemos que pedir es que el mercado de trabajo se adapte a ellos” (profesional
recurso de inserción sociolaboral)

“yo creo que deberíamos tirar la pelota a otro tejado, porque estas cosas no las podemos cambiar nosotras” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

“las voces tendrían que darse a otro nivel, lo que pasa es que los que mueven los hilos... sí tienen trabajo” (profesional recurso de reinserción sociolaboral)

Desde el equipo de investigación pensamos que es así y vamos más allá, y observando todo lo expuesto a lo largo de este documento y las diferentes problemáticas, circunstancias y necesidades que poseen las personas que pueden llegar a estos recursos, se plantea una doble alternativa como solución:

- Que estos recursos de reinserción sociolaboral se adapten a la realidad que viven en su quehacer cotidiano y que se dote a estos recursos de más responsabilidades y funciones y, evidentemente, de medios (técnicos, humanos y económicos) para que puedan ofrecer una respuesta de calidad al entorno que se observa.
- Que los equipos profesionales de estos recursos sean capaces de identificar y de gestionar posibles problemáticas, algunas ocultas, que descubran en sus personas usuarias o ellas mismas exterioricen y sepan proceder con las derivaciones a las redes de atención correspondientes. Para ello será necesario que mejore el trabajo en red en cuanto a toda la atención que se puede ofrecer a las personas.

94

En el caso de las problemáticas relacionadas con la cuestión de género es fundamental además una formación y sensibilización por parte de los equipos de profesionales de toda la red de recursos de atención, también en el caso que aquí estamos viendo de los espacios de reinserción sociolaboral, teniendo en cuenta que, según el discurso obtenido por parte de los equipos profesionales entrevistados en el contexto de la elaboración de estas Buenas Prácticas, estos espacios se convierten en puntos clave donde surgen este tipo de denuncias de violencia explícita, la mayoría de las veces omitidas. Serviría para que se pudieran identificar conflictos de género aún no solventados y por ello se pudiera actuar de la forma más apropiada al respecto, incluyendo asimismo posibles derivaciones a otras redes específicas o incluso un trabajo simultáneo y coordinado.

Además de tener en cuenta estas problemáticas de género que suelen estar más ocultas, estos recursos deben adaptar su intervención a elementos de género que parecen más sutiles pero que también determinan la participación y asistencia de las mujeres a estos recursos, situaciones del día a día que viven y que asumen las mujeres *porque son mujeres*. Nos referimos a, por ejemplo, adaptaciones en horarios de atención.

Si las personas usuarias del recurso de orientación laboral no presentan ninguna otra problemática paralela o ya la han solventado y desde los y las profesionales se estima que se encuentran en el momento oportuno, es el momento de plantear la reinserción sociolaboral.

En todo proceso de reinserción laboral es fundamental trazar en cada caso de cada persona un [proyecto individualizado de inserción laboral](#). Aunque lo observamos como la pauta ideal (buena práctica) somos conscientes de la dificultad de plantear un itinerario de reinserción laboral según el perfil de algunas personas usuarias de estos recursos.

[“nosotros trabajamos por itinerarios personalizados” \(profesional recurso de reinserción sociolaboral\)](#)

La definición de un proyecto de inserción laboral servirá para, a través del estudio del perfil de la persona usuaria, trazar un objetivo real en relación a su reinserción en el mercado de trabajo, valorando no sólo las necesidades y la perspectiva real de empleabilidad, sino otros factores del entorno necesarios para procurar una reinserción laboral y social efectiva y de calidad. Estos factores, se refieren a todos los elementos que hemos ido analizando a lo largo de este documento, aquellos relacionados con el perfil de la persona en cuanto a su situación socioeconómica, las necesidades vitales que necesita cubrir, su formación previa y su experiencia laboral previa, y otros factores identificados con cuestiones de género y que de alguna manera dificultan este proceso.

CONCLUSIONES Y ALGUNAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

En esta investigación hemos partido del análisis de los factores que pueden generar exclusión social, más que desde los colectivos excluidos o socialmente vulnerables. Opinamos que desde este punto de vista, se reduce la culpabilización y el estigma de las personas que vivencian estas circunstancias, y el protagonismo recae de forma más generalista en una *sociedad* que impone unos valores, y por lo tanto unas normas. Esta sociedad es la que excluye a los elementos (en este caso a las personas) que distorsionan ese orden preponderante.

Esta sociedad predominante incluye intrínseca en sí misma, un elemento masculino dominante. Así, la estructura social que define lo que es válido se compone por el factor social que impone y que además tiende a ser impuesto desde la perspectiva del varón. En este punto es necesario recurrir al análisis desde la perspectiva de género.

Hemos visto fundamental partir de estas formas de análisis social (el que define la exclusión y el que trata el género), ya que lo reclama la realidad de los sujetos incluidos en la investigación; personas que cuentan con factores excluyentes, y personas que también son mujeres. Y una vez realizado el análisis y finalizado el documento, y en este espacio de conclusiones y propuestas, ratificamos que los resultados obtenidos a través de la aplicación de estas formas de análisis social, que también son realidades vistas desde los propios recursos de reinserción sociolaboral, ha sido la apropiada.

Según estas formas de análisis social, *poseer un trabajo* – que es el factor que se estudia en esta investigación, la inclusión laboral- es una premisa fundamental para pertenecer a la actual sociedad definida, por lo que quien no tiene un trabajo, es susceptible de ser *marginado* por esta sociedad. Además, el empleo, y el empleo de calidad suele alcanzarse si se posee una formación previa y una experiencia laboral también de calidad.

En el caso de la población de mujeres, esta situación alcanza extremos más complejos, en los que intervienen directamente los elementos denominados de género ya que, por ejemplo, suele ser complejo que la mujer logre mantener una trayectoria laboral sólida y estable si también ella es la responsable mayoritariamente del cuidado

de sus hijos e hijas; pero esta situación adquiere tintes más paradójicos teniendo en cuenta que la misma sociedad, también androcéntrica, exige que el modelo de mujer apropiado es el que ejerce la maternidad. Como se ve, es complejo conciliar estas dos exigencias. Así, en el caso de las mujeres la situación es doblemente compleja. La población de mujeres, como hemos introducido, cuentan con algunas problemáticas específicas por el mero hecho de ser mujeres: problemáticas de género, que se definen a través de una compleja y profundamente arraigada situación de discriminación estructural, que ya explicamos en el cuerpo del análisis. Problemáticas que van desde situaciones de evidente discriminación en la pareja (violencia de género), desigualdad en términos de sexo-género, hasta realidades que por el mero hecho de ser mujeres y el *tener que* asumir ciertos roles, coartan o impiden su desarrollo como personas.

En el estudio hemos identificado, a través del análisis del discurso de las personas que han participado en el trabajo de campo, algunos factores que la sociedad ha definido como inclusores/excluidos, tanto en la sociedad como en el mercado de trabajo, como subestructura dentro de esa gran macroestructura.

Todos estos elementos o factores que pueden generar situaciones excluyentes, y que son los que se han identificado a través de la investigación, son solo algunos con los que tienen que tratar en los recursos de reinserción sociolaboral, ya que, como hemos dicho, son el eje donde vamos a centrar el análisis social desde estas dos perspectivas (estructura social preponderante y perspectiva de género) para tratar, de esta manera, de contextualizar el estudio y aportar ideas y soluciones prácticas y cercanas a quienes van a llegar estas páginas.

Como decimos, con todos estos vértices, con todas estas circunstancias, se encuentran los recursos de reinserción sociolaboral a los que acuden las personas para procurar su reinserción sociolaboral. Es decir, son elementos que generan exclusión si acontecen en estas personas, y que se añaden o que en algunos casos son el motivo de la no consecución de un empleo o de una estabilidad en el empleo de las personas. Así, primeramente habrá que solucionar o tratar estas cuestiones para posteriormente, proceder a la reinserción sociolaboral, teniendo en cuenta que como señalan muchos autores, el empleo es una herramienta de inserción sociolaboral básica. Es, por lo tanto, necesario, realizar todo un proceso de atención a otras posibles problemáticas para posteriormente incidir en la reinserción sociolaboral.

Todas estas circunstancias generan un estigma social, y por lo tanto un estigma empresarial que dificulta la presencia de las personas que las viven en un entorno laboral de calidad.

De esta forma, las personas que cuentan con estos factores de exclusión, y que están buscando su reinserción sociolaboral como elemento para procurar su inclusión social, por norma general se verán abocadas a la realización de empleos poco cualificados o, en todo caso, a la participación en empleos específicos para personas con especiales dificultades de reinserción social (empleo protegido, por ejemplo).

En el caso de los empleos cualificados, como comentamos detalladamente a lo largo del análisis, se trata de empleos para los que se ha estimado que no es necesaria una formación para poder desarrollarlos. Se observa que, precisamente, estos empleos están muy definidos por sexos, por lo que hemos llegado a la conclusión de que esa formación no es necesaria porque se ha determinado que, por el hecho de ser hombre o ser mujer, estos trabajos *deben saber hacerse*. De esta manera, son empleos que acaban por estigmatizar mucho más aún a las personas según el sexo que posean y que además no procuran una trayectoria laboral de calidad; son empleos que a la larga, y tal como se ha comprobado en los casos de las personas entrevistadas en este estudio, no adquieren el carácter de trabajos que proporcionan empleabilidad real, y menos empleabilidad de calidad. Pero las personas que no tienen otra opción laboral acaban por aceptar o por buscar este tipo de empleos, porque precisamente las condiciones escasas de calidad que poseen, permiten una mínima reinserción laboral, por lo menos para poder cubrir sus necesidades básicas acuciantes.

Vemos que es una situación compleja, vemos que en la mayoría de las ocasiones, son bucles o círculos viciosos que se abren y se cierran atrapando una pluralidad de circunstancias personales, individuales, que se convierten en factores excluyentes y que se van encadenando y retroalimentando. Por eso, como bien señalan las personas entrevistadas, la orientación laboral no sólo es un itinerario de reinserción, no sólo debe centrarse en el momento concreto de la búsqueda de empleo o de la preparación para una entrevista de trabajo determinada. Es reinserción sociolaboral; consiste en preparar a una persona en todas sus facetas, en todos sus ámbitos vitales, para que definitivamente esté en las correctas condiciones para enfrentarse al empleo,

al mercado de trabajo, que es el reflejo más real de la estructura social que nos soporta.

Si una persona no tiene hogar, no tiene el sustento alimenticio diario, difícilmente va a considerar *necesario* el buscar un trabajo, y casi seguro tratará de cubrir estas carencias de otra forma más rápida; si una mujer cuenta con problemas de pareja, con situaciones de malos tratos, es complejo que se plantee buscar empleo si no lo posee, o si tiene la responsabilidad no compartida de cuidar de sus hijos e hijas no va a poder dedicarse a un trabajo fuera de su domicilio. Si una persona no tiene una formación adecuada, si no tiene además experiencias profesionales previas, es complicado que pueda o que se plantee un empleo con correctas condiciones laborales, si una persona extranjera que llega a otro país no conoce el idioma es complejo que busque un empleo, etc.

De todo ello deben ser conscientes los recursos de reinserción sociolaboral y también las instituciones públicas que los gestionan. De hecho, muchos de ellos se han convertido ya en espacios polivalentes que se enfrentan a multiplicidad de situaciones que las personas usuarias llevan hasta el recurso. Vista esta realidad que ya está aconteciendo, es necesario dotar a estos espacios de los recursos humanos, económicos, materiales y formativos apropiados para que puedan dar salida a estas variadas situaciones. Y además es fundamental un correcto conocimiento y coordinación entre las distintas redes de atención a las personas, porque ofrecer una atención fragmentada significa no tener en cuenta que una persona es en sí un sujeto complejo y completo, en el que las circunstancias y las realidades se van encadenando, superponiendo y sumando dando lugar, efectivamente, a la circunstancia vital de cada persona.

Propuestas

En este sub apartado venimos a recordar las propuestas más interesantes, surgidas a lo largo del análisis:

Propuestas para la atención a las personas desde los recursos:

- Es fundamental empezar a hablar de *factores que provocan exclusión* y olvidar la atención pensada desde el concepto colectivo, porque de esta forma se estigmatiza más a las personas y además se pueden estar olvidando otros factores que pueden generar exclusión y que no son, a primera vista, los más llamativos o urgentes. De esta forma es necesaria una básica formación y sensibilización ante los posibles factores excluyentes que una persona puede vivir.
- Es necesario una sensibilización y una formación hacia los recursos de atención y las propias instituciones públicas y privadas gestoras de dichos recursos frente a esta forma de plantear la intervención. Sin esta sensibilización y formación previa, no funciona una *imposición* de esta metodología de atención.
- Así mismo, es necesaria una sensibilización y una formación en perspectiva de género para los y las profesionales de los recursos y las instituciones gestoras.
- Es necesario tener en cuenta elementos de género en la atención ofrecida a las mujeres, por ejemplo: que la atención en los recursos se adapte a los horarios de las mujeres madres, o que se facilite el cuidado de los hijos e hijas en algún espacio del propio recurso durante el tiempo que las mujeres acudan.
- De cara a las personas usuarias de estos recursos, habría que mejorar la comunicación de la información para que llegue mejor esta información referente a ayudas, espacios de atención, etc. Dado que Servicios Sociales suele ser el espacio más conocido por las personas, podría ser el punto de inicio facilitador de esta información sobre recursos más específicos.
- Es fundamental compatibilizar una atención que además promueva la autonomía de las personas usuarias.
- Hay que ofrecer una atención que se mueva entre la realidad y el idealismo.
- Vemos necesario lograr un equilibrio entre los empleos que las personas demandan y los que desde los recursos de reinserción sociolaboral se estiman más recomendables o tienen más proyección. No hay que olvidar que es muy

importante que las personas sientan motivación hacia el puesto de trabajo, para lograr mayor mantenimiento en el empleo y una efectividad real del proceso de reinserción sociolaboral.

- Es necesario compatibilizar la necesidad de que estas personas encuentren un empleo y que ese empleo sea de calidad y no sexista.
- Vemos importante sensibilizar a las propias personas sobre la necesidad de que encuentren un empleo de calidad, y que reciban formación para mejorar su empleabilidad.
- Vemos necesario realizar una reconsideración de la formación ocupacional que se está impartiendo y su correspondencia con la demanda del mercado de trabajo para procurar una reinserción real de las personas. Para ello es necesario realizar algún tipo de estudio o investigación en el que se indague sobre las ofertas de trabajo y las necesidades de personal en cuanto al perfil que requieren las empresas. (Prospección)

Propuestas sobre el sector empresarial:

- Es necesaria mayor sensibilización y educación de las empresas en cuanto a la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad social. De nuevo, es fundamental la sensibilización, ya que la *obligatoriedad* no ofrece resultados positivos.
- Es necesario incrementar las ayudas/bonificaciones a las empresas para la contratación de personas vulnerables socialmente. O transmitir mejor la información sobre su existencia. Además es fundamental sensibilizar sobre el uso correcto y responsable de estas ayudas. Aunque lo fundamental es que la incorporación de personas con especiales dificultades se realice por un auténtico compromiso social.

Propuestas destinadas al conocimiento, coordinación de las entidades/recursos de atención en pro de una mejor atención a las personas:

- Es necesario un mayor conocimiento y trabajo común de todos los agentes sociales implicados en la reinserción sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad social. De esta forma:

-Es fundamental el conocimiento, el respeto y el trabajo conjunto de todos los recursos y entidades dedicadas a las personas con especiales dificultades, así, de nuevo, volvemos a insistir en el punto de vista de la actuación partiendo desde los factores de exclusión y no desde las personas o colectivos.

-Es necesario que se potencie la relación entre el empresariado y las entidades que se dedican a la incorporación sociolaboral de estas personas. Consideramos un muy buen ejemplo a seguir el hecho de que estas entidades faciliten formación y sensibilización desplazándose a las empresas; es una forma, además, de conocimiento de los agentes que consideramos esenciales para la reinserción sociolaboral.

Para lograr este conocimiento, vemos un hecho muy ventajoso la creación de una red o plataforma, tal como el Pacto Local por el Empleo, a través de la que puedan conocerse todos estos agentes sociales. Es esencial la realización de jornadas, encuentros conjuntos de trabajo en común, donde puedan compartirse experiencias, inquietudes y metodologías de trabajo. Es un instrumento muy valioso de coordinación entre recursos y redes de recursos, y es urgente que se utilice de forma provechosa.

Vemos fundamental, dada la variedad de problemáticas que presentan algunas de las personas, que se incluya dentro de esta red de agentes sociales, no sólo asociaciones específicas de estas poblaciones, recursos de reinserción sociolaboral y empresas, sino también entidades o recursos que faciliten la solución de dichas problemáticas, que pueden ir desde espacios que puedan orientar sobre la búsqueda de viviendas o lugares para vivir, entidades que ayuden a las mujeres con algún tipo de problemática de género, asociaciones destinadas a jóvenes, asociaciones u otro tipo de espacios dedicadas a personas mayores, escuelas o centros de idiomas, etc.

-En este punto dirigido a la coordinación, deben establecerse protocolos y unos criterios mínimos y básicos sobre la inclusión sociolaboral de las personas.

- Deben existir más empresas de reinserción sociolaboral que faciliten la integración de personas en situación de riesgo social (no únicamente espacios para personas con una dificultad en concreto).

Según se trasluce en la lectura conjunta de todo el documento, muchas de estas propuestas concretas conllevan un gran cambio a nivel estructural, cambios en los valores predominantes, cambios en esa mentalidad que define premisas para ser miembro *apto* de la sociedad, y en las que hemos insistido lo suficiente durante todo el estudio. Cambios que, como hemos visto, suponen así mismo una inversión de las pautas imperantes en el mercado de trabajo como subestructura y reflejo de la sociedad, como ente abstracto y general.

Aunque creemos que es cierto que este cambio es un cambio estructural, complejo y a largo plazo, pensamos que es tarea de todos y de todas intervenir en el cambio social desde el espacio en el que se interviene y sobre el que se tiene mayores cotas de responsabilidad y capacidad de acción, con la experiencia y el conocimiento que proporciona el trabajo diario.

Un segundo paso sería el trabajo conjunto, reforzando la idea de coordinación de los agentes sociales que pueden llevar a cabo ese cambio, a través del conocimiento de todas estas entidades como espacios donde late la misma realidad de forma fragmentada. Al igual que dijimos que las personas no son individuos que puedan dividirse para su atención, la sociedad en su conjunto tampoco es un cuerpo humano donde cada parte funciona de manera independiente y sin determinar o influir en el funcionamiento del resto de la unidad. Por eso la intervención, tanto en las personas, como en la sociedad, para procurar su cambio, su mejora, debe plantearse desde la consideración de que todo *aquello* que pertenece o interviene en la persona, en la sociedad, como parte, determina absolutamente su totalidad.

