



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La inserción sociolaboral de las mujeres en exclusión social: el caso de MAPISER S.L.

Autor/es

Daniel Jaqués Carnicer

Director/es

Juan David Gómez Quintero

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2015

Índice

1. INTRODUCCIÓN.	1
1.1. Justificación.	2
2. METODOLOGÍA.	3
2.1. Objetivos de la investigación.	4
2.2. Análisis documental.	4
2.3. Análisis de datos.	4
2.4. La entrevista.	5
2.5. La observación.	5
2.6. Población sobre la que se realiza el estudio.	6
2.7. Muestra de la población.	7
3. MARCO TEÓRICO.	8
3.1. El Trabajo Social y los colectivos en riesgo de exclusión.	8
3.2. La importancia del trabajo en la formación de la identidad.	12
4. MARCO LEGISLATIVO.	15
4.1. Políticas de empleo en Europa.	15
4.2. Políticas de empleo en España.	18
4.3. Políticas de empleo en Aragón.	19
4.3.1. Datos del sector laboral en Aragón.	22
5. MARCO CONTEXTUAL.	24
5.1. Las empresas de Inserción en Aragón.	24
6. RESULTADOS. INVISIBILIDAD Y DESIGUALDAD: ACTRICES DE REPARTO.	30
6.1. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo.	30
6.2. Análisis de datos de las Empresas de Inserción bajo una mirada de género.	32
6.2.1. Los(as) trabajadores(as).	33
6.2.2. Sector laboral.	35
6.2.3. Relación sexo y sector laboral.	37
6.2.4. Programas de igualdad.	41
6.2.5. Perfil de trabajadoras en Empresas de Inserción.	44
7. CONCLUSIONES.	48
7.1. Conclusion de objetivos.	48
7.2. Programas de igualdad necesarios en las Empresas de Inserción.	49
7.3. Necesidad de enfocar la jornada a las necesidades de las trabajadoras.	50
7.4. Aumento de cursos y formación para entrar en todos los sectores.	51
7.5. Dificultades de acceso al mercado laboral.	52
7.6. Papel de la mujer dentro de la Empresa de Inserción.	52
7.7. Papel del Trabajador Social en las Empresas de Inserción.	54
8. BIBLIOGRAFÍA.	55

Indice de gráficas

Gráfica 1. Distribución porcentual de Sustentadores principales en cada segmento de integración-exclusión, por sexo y edad en Aragón y España en 2013.	6
Gráfica 2. Entidades promotoras de E.I en Aragón.	24
Gráfica 3. Porcentaje de Empresas de Inserción por Sector de actividad	28
Gráfica 4. Evolución del número de trabajadores en Empresas de Inserción de 2008-2013	33
Gráfica 5. Relación entre las contrataciones y renovaciones en E.I y las incorporaciones al mercado ordinario entre 2008-2013	34
Gráfica 6. Evolución del sector laboral de las Empresas de Inserción de 2008 a 2013.	35
Gráfica 7. Evolución del porcentaje de trabajadores en Empresas de Inserción por sexo de 2008 a 2013.	37
Gráfica 8. Porcentaje de mujeres según sector laboral 2014	38
Gráfica 9. Personas que realizan actividades de trabajo no remunerado por sexo y actividad en España 2009-2010.	39
Gráfica 10. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España en 2013	40
Gráfica 11. Entrevistas de trabajo realizadas en Mapiser S.L en 2014.	43
Gráfica 12. Finalización de la relación laboral	47

Indice de tablas

Tabla 1. Características de las cooperativas, asociaciones y fundaciones.	22
Tabla 2. Subvenciones del programa ARINSER	25
Tabla 3. Directorio de empresas de inserción en Zaragoza y Huesca	29
Tabla 4. Evolución del numero de trabajadores 2008-2013	33
Tabla 5. Edad de los penados a penas y medidas alternativas a prisión en España, 2015.	45

1. INTRODUCCIÓN.

El proyecto de investigación trata sobre del papel que tienen las mujeres dentro de las empresas de inserción, ya que es un tema relevante, poco trabajado, y directamente relacionado con el Trabajo Social.

En primer lugar, para establecer la relación entre el Trabajo Social y las Empresas de Inserción, es importante definir lo que significa Trabajo Social:

Una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el Trabajo Social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar (Consejo General de Trabajo Social, 2014).

Como se puede observar en la definición, el Trabajo Social involucra a las personas para realizar cambios necesarios en su vida, con el objetivo de aumentar el bienestar. Antes de comenzar el Grado en Trabajo Social tenía la sensación de que eran las instituciones las encargadas de dar ese bienestar a los usuarios, que ellos eran meros receptores y su papel solo consistía en recibir las ayudas que se le administraban.

Posteriormente, durante los estudios universitarios, y gracias al Practicum de Intervención realizado durante el primer semestre del 4º curso en una Empresa de Inserción, MAPISER S.L, tuve la oportunidad de ver otra realidad social. Las Empresas de Inserción, reguladas por el Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón, son aquellas que tienen como fin social la integración y formación de personas en situación de exclusión y sirven como tránsito al empleo ordinario. Estas empresas proporcionan a sus trabajadores itinerarios de inserción, realizan formación en el puesto de trabajo y proporcionan un trabajo remunerado con el objetivo de una posterior incorporación al mercado ordinario.

Este tipo de “ayuda” a las personas en situación de exclusión me pareció muy interesante ya que capacita a las personas en las habilidades básicas para poder emprender una actividad laboral en el mercado ordinario, lo que favorece su reinserción sociolaboral. También es importante señalar que el usuario, con un respaldo de la institución, tiene las herramientas básicas para lograr salir de

esta situación, por lo tanto, gran parte del mérito es que se produzca un cambio en sus condiciones de vida reside en su propia voluntad.

1.1. Justificación.

Durante mi estancia en MAPISER S.L. realizando el Practicum de Investigación, aunque si pude apreciar la gran utilidad de este tipo de empresas y conocer su funcionamiento, detecté la falta de trabajadoras dentro de la empresa, por lo que me surgió la pregunta “¿Cuál es el papel de la mujer dentro de las empresas de inserción?”.

Las actividades laborales que realiza MAPISER S.L son la fabricación y venta de embalajes y madera, confección de estudios, proyectos y mantenimientos para comunidades y urbanizaciones, gestión de instalaciones y tratamientos de la información, servicios de transporte, mudanzas, almacén y logística en general, manipulación y montaje de maquinaria y elementos industriales. En estos momentos (curso académico 2014/2015), solo hay cuatro trabajadoras dentro de la plantilla, por lo que me pregunté si era una situación común o excepcional, con lo que decidí hacer este estudio.

También es importante conocer el perfil de las trabajadoras de este tipo de empresa, para saber en qué tipo de trabajo se sienten más a gusto, con el objetivo de poder comprobar si este porcentaje es bajo por la actividad laboral o, por el contrario, ocurre lo mismo en el resto de empresas de inserción de la comunidad de Aragón.

Por otro lado, se realiza un estudio de los programas que se llevan a cabo dentro de estas empresas de inserción dirigidos a las mujeres, como es el caso de un mínimo de contratación, o de los programas en los que estas usuarias pueden realizar y las características de los mismos, como el PIMEI, programa integral para la mejora de la empleabilidad y la inserción, en el que se hace especial hincapié en que participen mujeres.

2. METODOLOGÍA.

Es importante señalar el tipo de investigación que vamos a realizar, clasificándola según su objetivo, su alcance temporal, sus técnicas, sus fuentes y su marco.

En relación con su objetivo, es una investigación puramente explicativa ya que intenta dar respuesta a preguntas realizadas anteriormente, en este caso sobre el papel de las mujeres en las empresas de inserción, el perfil de estas y las actividades que se llevan a cabo para favorecer la integración de este colectivo.

Según el alcance temporal es una investigación seccional, donde la recogida de información se lleva a cabo de una sola vez a través de fuentes secundarias, en este caso de las memorias sociales de la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI), del Instituto Nacional de Estadística, del Instituto Aragonés de Empleo, de estudios realizados por la Fundación Foessa, Fundación Adecco y de memorias de MAPISER S.L.

Es una investigación cuantitativa, basada en aspectos y hechos objetivos susceptibles de cuantificación, mediante la revisión de datos de las memorias sociales de AREI, de datos recogidos por la Empresa de Inserción MAPISER S.L, y de la revisión y análisis de las fuentes secundarias anteriormente nombradas.

Por otro lado, es una investigación cualitativa, con el objetivo de indagar en las razones por las que no hay un elevado número de mujeres en este tipo de empresas, gracias a las entrevistas realizadas a la Trabajadora Social y a encargada de Recursos Humanos de la empresa de referencia, MAPISER S.L y a la Orientadora Laboral de la Casa de la Mujer, lo que va a permitir profundizar en los temas más relevantes de la investigación dotándola de una visión más profesional.

Por lo tanto, las fuentes que vamos a utilizar son mixtas, datos recogidos por nosotros mismos a través de las entrevistas realizadas y por la observación realizada durante el periodo de Practicum de Intervención (fuentes primarias) y los datos recogidos anteriormente en las memorias sociales y estudios nombrados anteriormente (fuentes secundarias), las cuales serán analizadas y comparadas.

Las variables que se han estudiado a lo largo del proyecto de investigación están relacionadas con el sexo, el sector laboral en el que se desarrolla la actividad de las Empresas de Inserción, la jornada laboral que realizan y las razones por las que se realiza, el tipo de entidad que promueve las Empresas de Inserción, y la relación laboral entre las empresas y sus trabajadores.

2.1. Objetivos de la investigación.

A continuación, se redactan los objetivos que se pretenden alcanzar con la investigación:

- I. Definir el papel de las mujeres dentro de las empresas de inserción.
 - I.I. Analizar el papel de la mujer dentro de MAPISER S.L.
 - I.II. Analizar el papel de la mujer en las empresas de inserción de Aragón.
- II. Definir el perfil de las trabajadoras de inserción.
- III. Analizar el tipo de trabajo o actividad en el que hay más representación femenina.
 - III.I. Estudiar qué actividad laboral se realiza en las empresas con más representación de mujeres.
- IV. Conocer los programas que se llevan a cabo para la inserción sociolaboral de las mujeres.
 - IV.I. Analizar los programas llevados a cabo en MAPISER S.L.
 - IV.II. Analizar los programas desarrollados por el Gobierno de Aragón.

2.2. Análisis documental.

Con el objetivo de conceder a la investigación una base teórica firme se ha realizado un análisis documental para situar el contexto social en el que nos encontramos, haciendo hincapié en las políticas desarrolladas, en la importancia del trabajo en la formación del individuo y explicando lo que son las empresas de inserción.

Por otro lado, es importante definir cuál va a ser el colectivo al que se le va a realizar el estudio, con sus principales características.

2.3. Análisis de datos.

El trabajo empírico se ha dividido en dos fases: una primera de análisis de datos del sector de las Empresas de Inserción utilizando como fuente las memorias de AREI desde 2008 a 2013, las cuales nos permite acercarnos a la realidad que se vive en estas empresas en todo el territorio aragonés, proporcionando datos acerca de la producción de este tipo de empresas, el número de trabajadores del que disponen, la reinserción laboral de estos y los resultados económicos y sociales.

En la segunda fase, hemos analizado un caso concreto, MAPISER S.L, a partir de sus memorias y de las entrevistas realizadas, permite conocer datos complementarios como políticas de igualdad desarrolladas, participación de los trabajadores en los distintos programas/actividades propuestos y amplía la información acerca del perfil de las personas que acceden a este empleo.

2.4. La entrevista.

Con el objetivo de obtener información complementaria sobre los hechos acerca de los que se realiza el estudio, se va a proceder a realizar entrevistas a la Trabajadora Social y a la Responsable de Recursos Humanos de MAPISER S.L. y a una Orientadora Laboral de la Casa de la Mujer, para ampliar información y poder profundizar en aspectos que los datos cuantitativos no permiten incidir.

Corbetta (2007) define la entrevista como:

La conversación provocada por el entrevistador, realizada a sujetos seleccionados a partir de un plan de investigación, en un número considerable y apropiado, y que tiene una finalidad de tipo cognitivo, guiada por el entrevistador, y con un esquema de preguntas flexibles y no estandarizado

El tipo de entrevista que se va a realizar es semiestructurada, en la que no existe un guión rígido al que atenerse, si no que se van a profundizar en los aspectos más relevantes que surjan durante la conversación.

Con el objetivo de obtener diferentes puntos de vista, se realizarán las entrevistas de manera individualizada, ya que los conocimientos de las dos profesionales pertenecen a ramas diferentes por lo que pueden hacer una reflexión desde otros puntos de vista, en el caso de la Trabajadora Social, más centrado en la inclusión social, y en el caso de la Responsable de RR.HH, más centrado en la inclusión laboral.

2.5. La observación.

Otra de las técnicas utilizadas para conseguir información acerca de la realidad social de las Empresas de Inserción es la observación. Durante un periodo de cinco meses, de Septiembre de 2014 a Enero de 2015, realicé el Practicum de Investigación en la empresa de referencia MAPISER S.L. lo que me permito conocer la realidad social que se vive allí, tanto a nivel empresarial, relacionándolo con la búsqueda de personal, la problemática con las subvenciones y demás actividades que se llevan a cabo desde las oficinas de la empresa, como a nivel de los trabajadores, gracias a los cuales puedes conocer la opinión acerca de las actividades de estas empresas y sus procesos de interacción con los usuarios.

La observación se define como “*la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado*” (Marshall y Rossman, 1989, pag. 79).

En este tipo de observación es imprescindible señalar dos elementos:

- El grado de participación: aproximación del observador y los observados. En este caso el hay un grado de participación alto, ya que la interacción con los sujetos de estudio es constante.
- El acceso: estrategia para introducirse en el contexto natural de la observación. Al formar parte del equipo de dirección de la empresa, los trabajadores no notaron mi presencia como algo extraño, por lo que siguieron trabajando en las mismas condiciones.

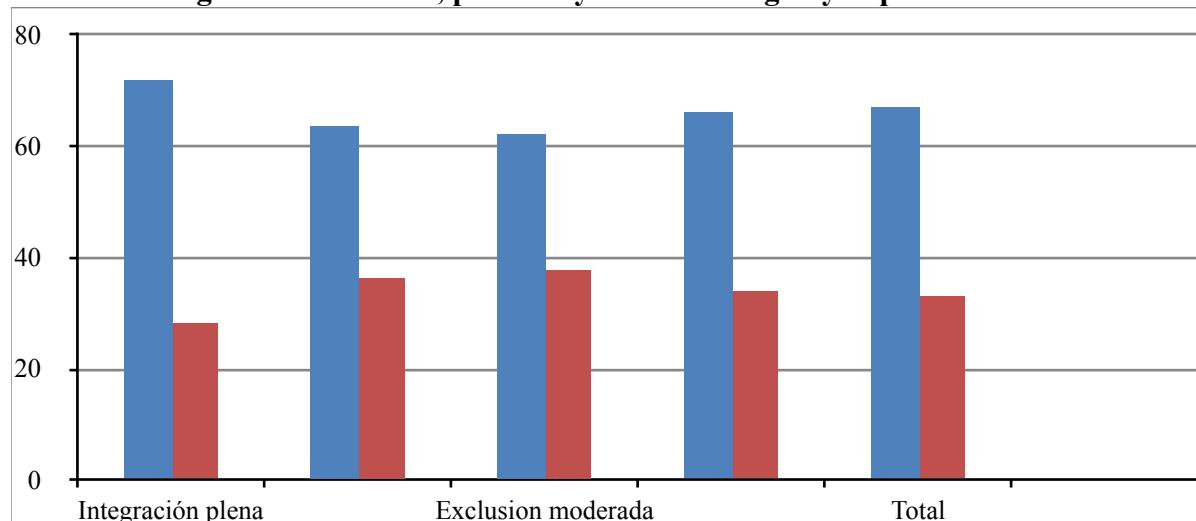
La principal ventaja de la observación es que ofrece el acceso a la “*cultura entre bastidores*” (DeMunck y Sobo, 1998, pag. 43), una descripción más detallada para describir comportamientos, intenciones, situaciones y eventos, y provee de oportunidades para ver o participar en eventos no programados.

2.6. Población sobre la que se realiza el estudio.

La población sobre la que se va a realizar el estudio son las mujeres en situación de exclusión social que se encuentran trabajando en empresas de inserción de Aragón, con un 31,68% del total de trabajadores de inserción.

Como se puede observar en la siguiente gráfica el papel de la mujer es muy importante para el desarrollo social de las familias, en el caso de las mujeres aragonesas toma especial importancia.

Gráfica 1. Distribución porcentual de Sustentadores principales en cada segmento de integración-exclusión, por sexo y edad en Aragón y España en 2013.



Fuente: elaboración propia a partir de FOESSA 2013.

2.7. Muestra de la población.

Gracias a los datos obtenidos de la empresa de referencia, MAPISER S.L, podemos obtener una muestra representativa del papel que tienen las mujeres dentro de este tipo de empresa, el perfil que más se adapta en los diferentes tipos de trabajo y los programas que resultan más atractivos en esta población.

La población de la que vamos a realizar el estudio son todas las mujeres que realizan su actividad laboral en las Empresas de Inserción en Aragón.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. El Trabajo Social y los colectivos en riesgo de exclusión.

El término exclusión social fue acuñado en los años 70 del siglo XX en Francia y se caracterizaba por señalar la ruptura de los lazos sociales que afectan a la integración y a la solidaridad social.

Durante los años 80 este término se comenzó a popularizar tanto de manera social como política, refiriéndose a sectores desfavorecidos y afectados por unos nuevos problemas a los cuales el Estado de Bienestar no era capaz de dar respuesta. Como consecuencia de esta nueva situación comenzaron a surgir nuevas políticas y programas sociales orientados a la inserción social de este colectivo, con prácticas como el Ingreso Mínimo de Inserción, educación en áreas marginales, prevención de delincuencia para jóvenes y desarrollo social de los barrios.

Gracias a los programas llevados a cabo por la Unión Europea, el concepto de exclusión social comenzó a difundirse por el resto de países debido, principalmente, al incremento de la pobreza durante los años 80.

Con el paso de los años la definición se ha ido actualizando y adquiriendo diferentes enfoques. Es importante señalar que siempre ha estado unido a la pobreza, ya sea como causante de ella, o como un acompañante a esta situación. Posteriormente, otros autores han añadido más conceptos a la exclusión social, como la vulnerabilidad y marginación (Laparra, 1999); no acceso al empleo, educación y a la vivienda y la dificultad en las relaciones personales (Gobierno de Navarra, 1999); la diferenciación de tres grados de exclusión social, grave, moderada o leve (Observatorio de procesos de Exclusión e incorporación social, 2002); diferencian entre un enfoque absoluto o relativo de esta situación (Diputación de Barcelona, 2003); o el carácter estructural que dificulta la posibilidad de acceder a mecanismos de desarrollo personal, de inserción sociocomunitaria y de acceso a los sistemas de protección social (Subirats, 2004).¹

¹ Raya Diez, E. (2005). *Exclusión social: Indicadores para su estudio y aplicación para el trabajo social*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Sitio web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/70/Inf01.pdf, consultado el 23/04/2015

Como conclusión a estas definiciones realizas se puede decir que la exclusión social es un concepto multidimensional, que afecta de manera negativa a los aspectos del desarrollo personal, no solo a los materiales. Por lo tanto las dimensiones que se pueden desarrollar en la exclusión social son:

- A. Carencias económicas: ingresos insuficientes para hacer frente al contexto en el que se desarrollan, empleo inseguro y en muchos casos falta de este y problemas para el acceso a los recursos.
- B. Carencias sociales: ruptura de los vínculos familiares y sociales, lo que conlleva a una marginación de la sociedad que provoca una alteración en los comportamientos de estos y la incapacidad de realizar algunas actividades sociales y perdida de los derechos sociales.

Por otro lado, García Roca (1998), ofrece otra definición en la que se incluyen elementos personales, subjetivos o psicológicos. Este autor establece tres dimensiones para la exclusión social, siendo estas la exclusión, la vulnerabilidad y la integración. Las dimensiones que trata en la definición son:

- Económica: carencia de recursos materiales.
- Social: ausencia de vínculos sociales, falta de integración en la vida tanto familiar o como comunitaria.
- Personal: falta de dinamismos vitales, como la confianza y la identidad, ruptura de la comunicación.

Por lo tanto y desde esta perspectiva, la exclusión social nace como el resultado de la triple ruptura entre la situación laboral, la pertenencia social y las significaciones, por lo que para luchar con la exclusión es necesario un fortalecimiento de la persona dentro de la comunidad, la participación y la integración laboral.

Finalmente, el concepto de exclusión social en Subirats (2004, pag 19) es el siguiente:

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.

Dicho de otra manera: hay personas que viven en unas condiciones de vidas materiales y psíquicas que les impiden sentirse y desarrollarse plenamente como seres humanos. La exclusión hace difícil sentirse ciudadano en su proyección concreta en cada contexto social, sentirse formando parte de la sociedad de referencia (Subirats, 2004).

Subirats hace hincapié en el carácter temporal y por lo tanto, la posibilidad de cambiar esta situación. El conjunto de las definiciones anteriormente nombradas, muestra como la exclusión social tiene un carácter social, ya que aleja al individuo de la sociedad en la que se desarrolla, un carácter económico, al estar privado de ingresos y un carácter personal, en la que el individuo pierde dinamismos vitales.

A diferencia del concepto clásico de pobreza, la exclusión social se genera como consecuencia de un retroceso respecto a una situación anterior, retroceso provocado por mecanismos estructurales que dificultan al sujeto su plena participación en los procesos sociales.

Este es el punto en el que entra la figura del Trabajador Social y las funciones que realiza para ayudar a las personas en riesgo de exclusión.

Partiendo de la guía de buenas prácticas de inclusión social elaborada por las Naciones Unidas se debe tener en cuenta (Meneses Falcón, 2011, pag. 3-4):

- I. Que la intervención social produzca un impacto positivo y de mejora en las personas, familias, grupos o comunidades, aumentando las dimensiones (económicas, sociales, personales, educativas, culturales y políticas) que producen exclusión social. Puede incidir en mayor medida en alguna de ellas (como el fomento del empleo), pero debe tener en cuenta otras dimensiones de forma secundaria o complementaria (educativas o formativas).*
- II. Que genere la participación de la población destinataria, así como de las instituciones públicas y privadas, además de la participación de la sociedad civil. Los niveles de participación pueden ser diversos aunque el liderazgo recaiga en una institución en particular. En este sentido, la implicación de la mayor parte de agentes sociales, así como la coordinación y el trabajo en red permiten una mayor inclusión de la participación de todos, con diferentes responsabilidades en cada uno de ellos.*
- III. Que otorgue protagonismo a los ciudadanos, sintiéndose participes tanto en la toma de decisiones como en las acciones que se planteen. La participación ciudadana en los problemas de exclusión social promueve la corresponsabilidad de los factores que la producen y crea una mayor concienciación y sensibilidad sobre los problemas sociales y los colectivos afectados.*
- IV. Que promueva la creatividad y la iniciativa innovadora en las intervenciones sociales, aprovechando los recursos a su alcance y generando otros nuevos para cubrir las necesidades sociales.*

V. *Que fomente las habilidades, capacidades y valores cívicos en las personas y los grupos con mayor vulnerabilidad, así como en el resto de la sociedad, fortaleciendo los vínculos y redes sociales de encuentro y participación.*

VI. *Que las intervenciones sociales sean sostenibles por las personas, grupos y comunidades, puesto que las acciones puntuales contribuyen de forma poco estable a erradicar la pobreza y la exclusión social.*

VII. *Que luche contra los procesos de discriminación, estigmatización y segregación de los colectivos en exclusión social, contribuyendo a la seguridad y la protección de los mismos, así como el fomento de sus derechos sociales.*

VIII. *Que no comprometa el futuro agotando o deteriorando los recursos disponibles.*

IX. *Que pueda ser modelo de inspiración para otras acciones sociales. Los contextos sociales no son idénticos y muchas intervenciones sociales no pueden ser replicadas de un contexto a otro sin la adaptación necesaria. Sin embargo, pueden ser inspiradoras de nuevas ideas y modelos de intervención.*

X. *Que las intervenciones sean planificadas y gestionadas eficaz y eficientemente, aprovechando los recursos disponibles y haciéndolos sostenibles en el tiempo.*

XI. *Que priorice e incorpore a aquellos colectivos en mayor desventaja social por cuestiones de género, etnicidad, edad, orientación sexual o cualquier otro factor que le sitúe en desventaja social.*

XII. *Que las intervenciones sociales estén sustentadas en valores y códigos éticos, integrando la autocritica y los resultados de las evaluaciones, en la que participen los agentes ejecutores, así como los destinatarios de la intervención.*

Gracias a la observación realizada durante el periodo de Practicum de Investigación, he podido comprobar como es necesario el cumplimiento de estos patrones para hacer más efectiva la inserción sociolaboral. Es importante señalar, al igual que dice la guía, que la intervención con el usuario no se realiza solo en el ámbito laboral, por lo que es necesario un proyecto de intervención que aborde todas las esferas.

Por otro lado, la guía de las buenas prácticas de inclusión social hace especial hincapié en la participación de los ciudadanos, en fomentar las habilidades y en la sostenibilidad de los procesos, es decir, que a través de la inclusión laboral se forme a las personas, y que estos se desarrollen gracias a estas intervenciones, y no sean meros receptores.

3.2. La importancia del trabajo en la formación de la identidad.

Como hemos observado anteriormente, el trabajo es un factor importante a la hora de la formación de la identidad de los usuarios, ya que proporciona una serie de habilidades que favorecen la inclusión social y la erradicación de la pobreza.

En estos momentos nos encontramos ante varias ramas políticas, las cuales tratan de manera muy diferente la importancia del trabajo para las personas. Por un lado, la rama social-comunista más enfocada hacia la renta básica, por otro lado, el liberalismo, enfocado hacia la libre competencia de mercado, mientras que la rama social-demócrata promueve el trabajo garantizado.

Por lo tanto se produce una lucha política entre dos de estas ramas, por una parte la social-comunista, defensora de la renta básica, que se define como

Una concesión a todo ciudadano, independientemente de su situación particular, de un ingreso fijo que le permita cubrir sus necesidades vitales. De esta forma, nadie se vería obligado a aceptar cualquier tipo de trabajo (por muy duro y precario que fuese) para poder sobrevivir con un mínimo de dignidad.²

Por otro lado, el trabajo garantizado, defendido por la rama social-demócrata, está fundamentado en el en el Artículo 35 de la Constitución Española:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Aunque estas dos políticas sociales tienen unos beneficios interesantes para la población, desde este proyecto se va a considerar el trabajo garantizado una propuesta más atractiva, relacionándolo con las empresas de inserción.

1. Beneficios económicos: aunque desde las dos perspectivas se busca evitar las diferencias económicas entre las clases sociales, hay una diferencia significativa a la hora de la retribución. Por un lado, la renta básica proporciona una remuneración para evitar aceptar trabajos precarios, por otro lado, el trabajo garantizado también garantiza una remuneración además de dotar al usuario de unos horarios, unas obligaciones con la empresa y compañeros, lo que da unos beneficios extra que posteriormente nombramos.

² Diario La Marea (2014), *Siete argumentos contra la Renta Básica Universal y a favor del Trabajo Garantizado*. Sitio web: <http://www.lamarea.com/2014/08/13/siete-argumentos-en-contra-de-la-renta-basica-universal-y-favor-del-trabajo-garantizado/>, consultado el 17/05/2015

2. Beneficios intangibles: a la hora de defender el derecho al trabajo es importante señalar que los beneficios no son solo monetarios, sino que aportan al usuario unos beneficios personales que pueden llegar a ser más importantes que los económicos. Con estos beneficios me refiero a la capacitación, a la mejora de la autoestima, a la convivencia con compañeros de trabajo, el sentimiento de orgullo por el trabajo realizado, la mejora de redes sociales.
3. Contra la exclusión: en relación con las Empresas de Inserción, sería un grave error olvidar estos beneficios, ya que gracias a ellos se puede comenzar a trabajar los itinerarios de inserción. Como ya hemos dicho la capacitación profesional es uno de los principales beneficios y uno de los objetivos de este tipo de empresa lo que a su vez ayuda a mejorar la autoestima de los trabajadores y facilitar su salida al mercado laboral ordinario. Por otro lado, gracias al trabajo se pueden habituar a unos horarios, unas normas, tanto sociales con los compañeros como jerárquicas con los jefes, lo que favorece una mayor cohesión social.

El trabajo, por lo tanto, ayuda a la construcción de identidades sociales e individuales y significa un eje vertebrador de la sociedad. El estudio de las políticas de empleo llevadas a cabo tanto desde la Unión Europea, como desde una visión estatal y autonómica, ayuda a comprobar cuál es el papel del trabajo en la identidad de los individuos.

Para la construcción del concepto de identidad se hacen referencia a dos dimensiones, las cuales son interdependientes, la dimensión social y la personal. Para Castells *“lo esencial es cómo, desde qué y para qué”* (Castells, 2000) se construyen las identidades haciendo hincapié en que estas identidades dan sentido a los actores y que es necesario que se interioricen para que realmente se conviertan en la identidad.

El concepto de ciudadanía se aborda desde una construcción social cambiante afectada por el contexto histórico. Este concepto tiene como valor central el mundo laboral y ha ido evolucionando desde la construcción del Estado de Bienestar, al cual cuestionan los objetivos básicos de este, como el pleno empleo cuestionando las políticas de gestión careciendo estas de eficacia y eficiencia.

El Estado de Bienestar, cuya formación ya hemos comentado anteriormente, generó una construcción política y social con el objetivo de mantener el capitalismo como sistema económico,

dando al estado un papel interventor con el objetivo de mantener el conflicto social en niveles tolerables por parte de la sociedad, aunque este sistema no está exento de crisis temporales.

En este contexto socioeconómico, el concepto de ciudadano se conjuga a través de diferentes elementos:

- Políticos: derecho a voto y a la participación política.
- Sociales: derecho a servicios públicos.
- Económicos: centrado en el trabajo.

Richard Sennett (1998) desarrolló las repercusiones que tiene el trabajo en la identidad y cómo afectan los cambios a la identidad del trabajador. El autor señala los siguientes:

- La pérdida de la estabilidad: como consecuencia de los cambios de puesto de trabajo en breves períodos de tiempo se pierde la linealidad lo que genera dificultad a la hora de la creación de la propia identidad, además de hacer necesaria una nueva organización del tiempo.
- El aumento de la incertidumbre: como consecuencia de esta pérdida de la estabilidad se crea una sensación de incertidumbre asentada en la vida diaria de las personas.
- Falta de apego a la profesión: a raíz de tanto cambio en los puestos de trabajo, los trabajadores ya no se sienten identificados con su profesión y hay una confusión sobre la posición social que les otorga.

4. MARCO LEGISLATIVO.

4.1. Políticas de empleo en Europa.

Durante este apartado se va a realizar un repaso temporal de las diferentes políticas creadas con el objetivo de contribuir al crecimiento y a la creación de empleo, a la movilidad laboral y al progreso social.

Entre los principios, objetivos y actividades más importantes mencionadas en el Tratado se incluye la promoción de un nivel de empleo elevado, que se consigue mediante el desarrollo de una estrategia coordinada con el objetivo de conseguir mano de obra cualificada, formada y adaptable. Por otro lado también se busca aumentar la capacidad de los mercados laborales a los cambios económicos que se producen.

Durante las diferentes etapas se han producido cambios significativos. En los años cincuenta, los trabajadores ya se beneficiaban de ayudas de readaptación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero. Estas ayudas se concedían a los trabajadores cuyo puesto se veía amenazado por la reestructuración industrial que se estaba dando. Posteriormente, en la década de los sesenta, se constituyó el Fondo Social Europeo, que actuó como principal instrumento contra el desempleo.

Durante los años ochenta y noventa, los programas de empleo se centraron en grupos específicos. En 1992 se creó el Servicio Europeo de empleo con una función de colaboración entre la Comisión y los servicios públicos de empleo de los Estados miembro.

Como consecuencia del elevado índice de desempleo en la mayoría de los países de la Unión Europea, en 1993 se publicó el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo, lo que desencadenó un debate sobre la estrategia económica que se estaba llevando en Europa en materia lo que provocó que por primera vez se situara el empleo en la cabeza de las prioridades.

Gracias al Tratado de Ámsterdam, en 1997, establecieron las bases para la coordinación de las políticas de empleo y del mercado laboral entre los miembros de la Unión, por lo que se comprometieron a coordinar las políticas a escala comunitaria. Por otro lado, se vieron reforzadas las responsabilidades de los interlocutores sociales y sus oportunidades de contribución.

Ese mismo año, en la cumbre sobre el empleo de Luxemburgo, se puso en marcha la Estrategia Europea de Empleo (EEE), que fue la encargada de crear el marco en el que se encuadra el ciclo de coordinación y supervisión de las políticas nacionales de empleo. Se articuló en torno a los siguientes elementos:

- Directrices de empleo,
- Planes nacionales de acción,
- Informe conjunto sobre el empleo,
- Recomendaciones.

Gracias a esta estrategia, los estados miembro se marcaron como objetivo principal el alcanzar un índice de empleo elevado.

La EEE fue revisada y relanzada en 2005 con el crecimiento y el empleo como estrategias principales y con el objetivo de simplificar la estrategia de Lisboa.

La Estrategia Europa 2020 es una nueva estrategia de diez años para conseguir empleo con un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Sus objetivos principales son:

- Mercado laboral: con el objetivo de aumentar el índice de ocupación para las edades entre 20 y 64 años hasta el 75%. Para ello se quiere incrementar la participación de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los trabajadores con bajas cualificaciones e integrando mejor a los inmigrantes en situación regular.
- Inclusión social y lucha contra la pobreza: el objetivo es rescatar al menos a 20 millones de personas de esta situación.
- Mejora de la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación: reducir las tasas de abandono escolar al 10 % y aumentar como mínimo al 40 % la proporción de la población de entre 30 y 34 años que ha finalizado un ciclo de enseñanza superior o equivalente.

Estos objetivos establecen las bases de las reformas en los Estados miembros, los cuales deben traducirlos en objetivos nacionales teniendo en cuenta las circunstancias de su país y el punto de partida en el que se encuentran. Las directrices integradas prevén:

- Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad;
- Conseguir una población activa cualificada;
- Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente;
- Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

Además de los objetivos principales de Europa 2020, tres iniciativas emblemáticas se enmarcan en el ámbito del empleo y los asuntos sociales:

I. Juventud en movimiento.

II. Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos.

III. Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social: esta estrategia establece un diálogo entre la Unión y los interlocutores, como ONGs, fundaciones, sindicatos, etc. con el objetivo de llevar a cabo acciones en aspectos relativos a la pobreza y la exclusión garantizando el acceso a los servicios bancarios básicos, combatiendo la pobreza infantil y facilitando la participación de la población romaní en la sociedad.

En Diciembre de 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, se reforzó el objetivo de introducir el pleno empleo.

Por otro lado, el **Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI)** reúne tres programas existentes en favor del empleo, la política social y la movilidad laboral en la Unión, a saber:

- **PROGRESS** (Programa para el empleo y la solidaridad social), que prevé la generación de conocimientos analíticos, apoya el intercambio de información y el aprendizaje mutuo y asiste financieramente a los Estados miembros en el desarrollo de sus políticas, así como a las ONG en aras de la promoción de la inclusión social y la reducción de la pobreza;

- **EURES** (Servicios Europeos de Empleo), que es una red de movilidad laboral que proporciona información, asesoramiento y servicios de contratación en toda la Unión Europea;
- **Micro financiación y emprendimiento social**, que seguirá facilitando el acceso a la micro financiación de particulares y microempresas, pero que también contribuirá a reforzar las capacidades de los proveedores de microcréditos e invertirá en el desarrollo y la expansión de las empresas sociales, es decir, empresas que no persiguen maximizar sus beneficios sino un objetivo preeminente social.

4.2. Políticas de empleo en España.

En el año 2007, se promulgó una Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Como ya recoge la Constitución en el Artículo 14 :

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por lo tanto, con la premisa de la igualdad en derechos y deberes entre hombres y mujeres se promulga esta Ley Orgánica, la cual tiene por objeto poder hacer efectivo estos derechos de igualdad de trato y de oportunidad mediante la eliminación de la discriminación de la mujer ya sea circunstancial o como condición.

En relación al acceso al trabajo y la formación, el artículo 42 de dicha ley estipula que las políticas de empleo tienen como objetivo principal “*aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*”. Para conseguirlo se mejorarla la empleabilidad y la permanencia de este colectivo mediante la potenciación del nivel formativo y consiguiendo mejorar su adaptación a las exigencias del mercado.

Por otro lado, se señala como los Programas de Inserción Laboral deben comprender a todos los niveles educativos y de edad, esto lo podremos comprobar posteriormente a través del Programa Integral de Mejora de la Empleabilidad y de la Inserción.

Desde la perspectiva de las empresas, estas se encuentran obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, por lo cual deben adoptar medidas que eviten la discriminación por razón de sexo. Aunque desde la ley solo se legisla a las empresas con más de 200 trabajadores dejando a elección de la empresa su creación si el número de trabajadores es menor al marcado, desde

MAPISER S.L se han desarrollado diversos planes de igualdad, los cuales serán explicados más adelante.

Un plan de igualdad es un conjunto de medidas, que se adoptan después de un diagnóstico de situación con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y eliminar la discriminación. Estos planes fijaran los objetivos de igualdad, las estrategias y las prácticas para conseguirlo, además de realizar un seguimiento y evaluación de los objetivos.

Estos planes deben de realizarse con la supervisión de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, para informarse sobre el contenido de estos y la consecución de los mismos.

El artículo 48 de la citada Ley, explica las “*medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*”. Durante el artículo desarrolla la necesidad de promover condiciones laborales que eviten el acoso sexual, prevenir estas actitudes y registrar las denuncias y reclamaciones que se formulen. Para las pequeñas y medianas empresas, el Gobierno establece medidas de fomento para impulsar la creación de planes de igualdad.

Por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se crea un distintivo el cual reconoce las empresas que apliquen a su ámbito de trabajo políticas de igualdad. Para obtener este distintivo cualquier empresa, ya sea de capital público o privado, debe presentar al Ministerio “*un balance sobre los para metro de igualdad implantados.*”

4.3. Políticas de empleo en Aragón.

Uno de los programas más interesantes a favor de la inclusión social es el desarrollado por el Gobierno de Aragón con el Programa Integral de Mejora de la Empleabilidad y de la Inserción.³ Este programa está enfocado en el desarrollo de las necesidades y características personales de cada participante, con el fin de lograr mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción sociolaboral.

En relación con los destinatarios de este programa podrán participar las personas desempleadas inscritas en las oficinas del INAEM con especiales dificultades de integración en el trabajo.

³ Gobierno de Aragón (2013), *Decreto 69/2013 por el que se establecen las bases reguladoras de los Programas para el desarrollo de Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo y los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción.*, sitio web: <http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonésEmpleo/ÁreasTematicas/Empleo/ServiciosOrientacionInsercion/ci.Programa-Integral-para-la-Mejora-de-la-Empleabilidad-y-la-Inserci%C3%B3n.detalleInaem>, consultado el 24/06/2015

Los colectivos que se van a atender en el programa son los siguientes:

- 25% de personas entre 16 y 30 años, con un 50% de mujeres;
- 5% de personas entre 16 y 24 años que no estén trabajando ni participando en actuaciones educativas o formativas, con un mínimo de 50% de mujeres;
- 40% de personas entre 31 y 45 años que se encuentren desempleadas, con al menos un 50% de mujeres;
- 30% de mayores de 45 años, con un 50% de mujeres.

Como se puede observar este programa hace especial hincapié en la inserción sociolaboral de las mujeres, siendo necesario para que se pueda realizar que el grupo este formado al menos por la mitad de mujeres.

Este programa es realizado por entidades sin ánimo de lucro, las cuales tienen dirigidas sus acciones a la mejora de la empleabilidad y acompañamiento de personas desempleadas, debiendo tener su ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

La duración del programa es de 12 meses como máximo y al finalizar hay un compromiso de contratación del 35% de los participantes.

Durante la realización del programa se distinguen dos fases:

1. Tutoría inicial. Consta de dos fases, una primera en la que se realiza la entrevista de acogida y un diagnóstico personalizado acerca de la empleabilidad de los participantes, en la segunda fase se realiza un itinerario personalizado de inserción. Posteriormente se realiza un acompañamiento para asegurarse de que se cumplen las propuestas del itinerario realizado.
2. Actuaciones elegibles, de las cuales hay que elegir una de ellas:
 - a. Acciones de orientación individual.
 - b. Sesiones grupales: Búsqueda Activa de Empleo (BAE-G), Taller de Entrevista (TE), Desarrollo de Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO), Información y Motivación para el Autoempleo (INMA), Sesiones monográficas.
 - c. Formación en técnicas para la búsqueda de empleo, autoempleo y habilidades sociales.
 - d. Formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

- e. Formación en capacitación profesional.
- f. Formación en competencias clave/transversales.
- g. Prácticas en empresas, en los términos y condiciones recogidas en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, así como la Resolución de 11 de diciembre de 2012, de la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Empleo, por la que se dispone la publicación en el “Boletín Oficial de Aragón” del modelo de convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las Empresas que facilitan prácticas no laborales.

4.3.1. Datos del sector laboral en Aragón.

Como ya hemos hablado anteriormente, las entidades promotoras de Empresas de Inserción en Aragón son las Fundaciones, con un 55% del total, seguido por las cooperativas y asociaciones, con un 18%.

Tabla 1. Características de las cooperativas, asociaciones y fundaciones.

	Cooperativa	Asociación	Fundación
Regulación	Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.	L.O. 1/2002 de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación	Ley de Fundaciones 50/2002, de 26 de diciembre
Número de socios mínimo	3 socios, tanto personas físicas, jurídicas, públicas o privadas o comunidades de bienes.	3 personas	No hay socios, hay fundador o fundadores que aportan un patrimonio para unos fines
Responsabilidad por deudas	Limitada a la aportación realizada por cada socio. No responden con su patrimonio personal.	Limitada a la aportación realizada por cada socio. No responden con su patrimonio personal.	
Capital social mínimo	El necesario para los primeros gastos que deberá estar desembolsado desde el principio. Los Estatutos fijarán la aportación que cada nuevo socio deberá realizar para adquirir la condición de socio	Los miembros pagan cuotas, no hay aportaciones de capital	Adecuada y suficiente para el cumplimiento de los fines fundacionales. Mínimo de 30.000€
Órganos de gestión obligatorios	<ul style="list-style-type: none"> Asamblea General (formada por todos los socios). El Consejo Rector o el Administrador Único (si <10 socios y lo preven los estatutos) La Intervención (verifican y vigilan las cuentas. Son los fiscalizadores de la labor realizada por el consejo rector.) 	<ul style="list-style-type: none"> La Asamblea General de los asociados Junta Directiva elegida por la Asamblea General. 	<ul style="list-style-type: none"> Patronato: órgano de gobierno encargado de velar por el cumplimiento de los fines y administrar bienes y patrimonio. Protectorado: asesoramiento, apoyo y fiscalización

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 1, aunque la forma jurídica de las empresas de inserción puede ser variada, todas ellas deben de tener unas condiciones que cumplir:

- Capital social: el que requiera la forma jurídica elegida (3.000 en sociedades limitadas (laborales), 60.000 euros en sociedades anónimas (laborales) o lo que fijen los estatutos en las sociedades cooperativas).
- Promotoras: el 51% del capital será de una o varias entidades promotoras (entidades sin ánimo de lucro, Asociaciones sin ánimo de lucro, Fundaciones si así lo contemplan sus estatutos).
- Trabajadores: al menos 2 trabajadores en proceso de inserción. Durante los 3 primeros años de actividad, debe haber al menos un 30% de la plantilla en proceso de inserción y a partir del 4º al menos un 50%.
- Excedentes: deben utilizar al menos el 80% de los excedentes obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

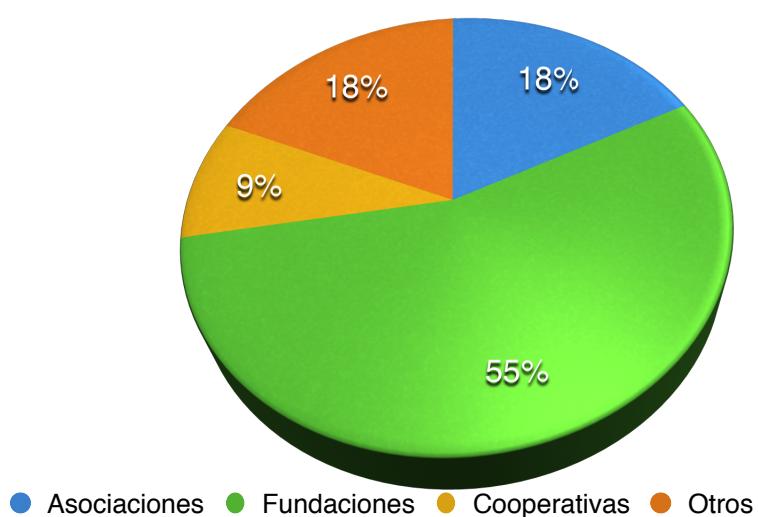
5. MARCO CONTEXTUAL.

5.1. Las empresas de Inserción en Aragón.

Las empresas de inserción, reguladas por el Decreto 128/2009, del 21 de julio, del Gobierno de Aragón, son aquellas que realicen cualquier actividad económica, ya sea de producción de bienes o servicios, con el objetivo social de la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión como tránsito al mercado laboral ordinario.

Estas empresas proporcionan a sus trabajadores itinerarios de inserción personalizados, formación y habituación laboral y social además de proporcionar servicios de intervención y acompañamiento para facilitar su posterior incorporación al empleo ordinario.

Gráfica 2. Entidades promotoras de E.I en Aragón.



Fuente: AREI 2013.

No todas las empresas pueden recibir la clasificación de empresa de inserción, para que esto sea posible tiene que cumplir los requisitos marcados en el artículo 5 del Decreto 128/2009 del Gobierno de Aragón. Estos requisitos son:

- Podrán ser promotoras las entidades sin ánimo de lucro, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones. La participación será de al menos un 51% del capital social.
- Recoger como fin primordial de su objeto social la integración y formación sociolaboral de personas en exclusión social como medio de transito al mercado laboral ordinario.
- “*Estar constituida y encontrarse inscrita en el registro de Empresas de Inserción*” (Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón).

- Desde su creación mantener al menos un 30% de trabajadores en proceso de inserción, durante los tres primeros años, y un 50% a partir del cuarto año, nunca llegan a ser inferiores a dos trabajadores.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar al menos el 80% de los excedentes disponibles obtenidos a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- *“Presentar anualmente un balance social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, la información sobre la composición de la plantilla, las tareas de inserción realizadas, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y las previsiones para el próximo ejercicio.”* (Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón).
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

Una vez explicado lo que son las empresas de inserción es momento de definir cuál es el colectivo que puede trabajar en estas empresas. Para ello es necesario que las personas en situación de exclusión social se encuentren desempleadas y estén inscritas en el Servicio Público de empleo. Los colectivos con especiales dificultades de integración son:

- Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción y miembros de la unidad de convivencia.
- Personas que no puedan acceder al IAI por alguna de las siguientes razones:
 - Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - Haber agotado el periodo máximo de percepción de la ayuda.
- Jóvenes entre 17 y 30 años que hayan recibido o estén recibiendo medidas e instrumentos de protección de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 12/2001.
- Personas que sufren problemas de drogadicción u otros trastornos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, liberados condicionales y ex reclusos.

- Menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- Personas procedentes de servicios de alojamiento permanente o temporal autorizados por las Administraciones Públicas competentes.
- Personas procedentes de servicios para el apoyo de la inclusión social del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública o aquellos autorizados por la normativa vigente.

El modo de financiación en las empresas de inserción es a través del excedente del trabajo realizado y subvenciones del programa ARINSER, las cuales podemos ver en la tabla 2:

Tabla 2. Subvenciones del programa ARINSER

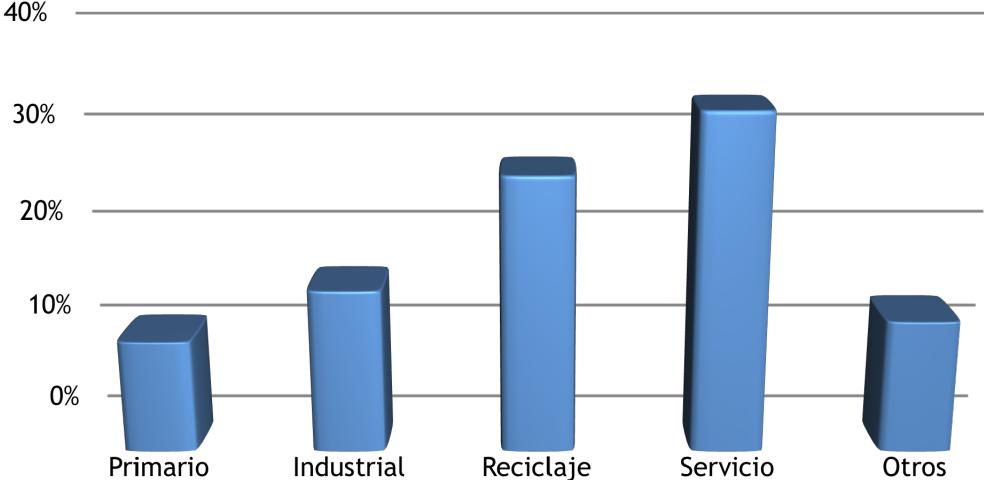
Concepto	Descripción	Importe
Subvención por creación de empleo para personas en exclusión social.	Por cada persona contratada en situación o riesgo de exclusión social.	5.000€/año con un máximo de de duración de tres años.
Subvención para proyectos generales de empleo.	En función de la inversión en inmovilizado efectuada por la empresa para la creación de trabajo estable.	8.000€/año por cada puesto de trabajo 75% del coste de la inversión.
Subvención Financiera	Destinada a la reducción de intereses de préstamos concedidos a las empresas de inserción por entidades de crédito que tengan suscrito convenio con el Instituto Aragonés de Empleo.	4.000€/por cada puesto de inserción creado.
Subvenciones de asistencia técnica para la realización de estudios y auditorías	Para la realización de estudios de mercado, organización, comercialización o para la realización de planes de viabilidad.	Hasta el 50% de los costes con un límite de 6.000€
	Para la realización de auditorías contables y de gestión presentándolas obligatoriamente al INAEM en el primer semestre del año.	Máximo 2.000€
	Para la realización de auditorías sociales que permitan a la empresa evaluar su eficacia, sus objetivos, mejorar sus resultados sociales y solidarios y dar cuenta a las personas comprometidas por su actividad.	50% del coste con un máximo de 4.500€/3 años.

Subvención de apoyo técnico y gerencial para la contratación de directores, gerentes o personal técnico necesarios para garantizar la viabilidad de la empresa de inserción	Para la contratación laboral de directores, gerentes o personal técnico que garantice la viabilidad técnica, económica y financiera de la empresa con una contratación mínima de un año.	Primer año 80% de los costes con un máximo de 18.000€. Si incorpora más trabajadores puede beneficiarse de un 25% de los costes con un límite de 6.000€
Subvención por la inserción en el mercado de trabajo normalizado	Por cada trabajador de la plantilla de la empresa en proceso de inserción que la misma logre incorporar como trabajador por cuenta ajena a una empresa ordinaria.	En proporción del tiempo trabajado con un máximo de 4.000€/trabajador
Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro por la contratación de técnicos de inserción.	Subvención a favor de las entidades sin ánimo de lucro que hayan promovido y participen en empresas de inserción y que contraten a técnicos de inserción con la doble misión de desarrollar acciones de orientación y acompañamiento de trabajadores en procesos de inserción contratados en dichas empresas, así como de facilitar, por medio de acciones de mediación, su plena integración laboral en empresas normalizadas.	80% de los costes con un tope 18.000€/año

Fuente: elaboración propia a partir del Decreto 128/2009.

En la actualidad en Aragón hay 10 empresas de inserción, 9 de ellas en la provincia de Zaragoza y una en Huesca, los sectores de actividad en las que se encuentran son el sector primario (11%), industrial (16%), sector servicio (33%) y reciclaje (27%).

Gráfica 3. Porcentaje de Empresas de Inserción por Sector de actividad.



Fuente: elaboración propia a partir de la Memoria Social de AREI 2013.

Aunque el reconocimiento de estas empresas como Empresas de Inserción se realizó en el año 2007 a partir del registro, algunas de ellas ya realizan las mismas tareas, en la Tabla 3 se muestra la actividad realizada por estas empresas.

Tabla 3. Directorio de empresas de inserción en Zaragoza y Huesca

	Nombre	Actividad
1	A TODO TRAPO	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Recogida y venta de ropa usada</i>
2	C O N S O L I D A OLIVER	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Obra menor y jardinería</i> • <i>Rehabilitación de fachadas</i> • <i>Servicios de limpieza y ayuda a domicilio</i>
3	INSERCIÓN Y TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Carpintería de madera</i> • <i>Construcción (reformas de viviendas y locales)</i> • <i>Limpieza</i> • <i>Talleres de confección y agricultura ecológica</i>
4	INTEGRARDID	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Transporte urbano de personas</i> • <i>Gestión de máquinas distribuidoras automáticas y servicios de mantenimiento</i> • <i>Gestión de residencias universitarias alimentación y restauración</i> • <i>Construcción de toda clase de obras</i> • <i>Tinte, limpieza en seco, lavado y planchado de ropa</i> • <i>Servicios de limpieza y otros alojamientos</i>
5	TRANVIASER	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Recogida de voluminosos a domicilio para su depósito en las naves municipales</i> • <i>Clasificación trabajos de reciclado y recuperación</i> • <i>Traslado de los muebles recuperados para exposición y venta</i> • <i>Entregas de ayudas de urgencia municipales y ventas a particulares</i>
6	MANIPULADOS Y SERVICIOS PICARRAL	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fabricación y venta de embalajes y madera</i> • <i>Confección de estudios, proyectos y mantenimientos para comunidades y urbanizaciones</i> • <i>Servicios de atención telefónica, gestión de instalaciones y tratamientos de la información</i> • <i>Servicios de transporte, mudanzas, almacén y logística en general, manipulación y montaje de maquinaria y elementos industriales</i>
7	R E F U G I O REINSERCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Recogida, clasificación, reparación y venta, voluminosos y transporte al vertedero municipal de envases no reutilizables</i>
8	TIEBEL SERVICIOS DE INSERCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Servicios de limpieza, recuperación y reciclado textil</i> • <i>Servicios de formación y actividades socioculturales</i>
9	LE DAMOS LA VUELTA	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Restauración y comercialización de artículos de bebés, niños y futuras madres.</i>
10	CARINSERTAS	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Confección textil, recogida, clasificación y gestión de ropa usada.</i>

Fuente: elaboración propia

6. RESULTADOS. INVISIBILIDAD Y DESIGUALDAD: ACTRICES DE REPARTO.

6.1. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo.

A la hora de acceder al mercado de trabajo, las mujeres se encuentran con diferentes problemas que dificultan este acceso. En muchas ocasiones, como ya se ha nombrado anteriormente, esta exclusión surge por el mero hecho de ser mujer, y en otros casos se une la exclusión social en la que se encuentran.

Por lo tanto nos encontramos ante unos factores comunes y unos específicos:

Factores comunes: son los mostrados por cualquier mujer que intenta acceder al mercado laboral, en ellos se diferencian dos tipos de factores, los externos, relacionados con la sociedad y el tipo de trabajo, y los internos, propios de la mujer.

Factores externos:

- Estereotipos de género: los estereotipos de género se definen como creencias generalizadas acerca de los rasgos que poseen los hombres y mujeres los cuales distinguen un género del otro.(Baron y Byrne, 2005; Diekman y Eagly, 2000). Aunque si que existen diferencias entre los hombres y las mujeres estos rasgos no tienen tanta importancia como marcan los estereotipos, per si que condicionan el comportamiento de las personas. Por lo tanto y como consecuencia de esto, se asume que la mujer tiene un papel más secundario en la esfera laboral, ya que para este colectivo prima la familia por delante del trabajo.
- Segregación del mercado de trabajo: como consecuencia de estos estereotipos, el mundo laboral se encuentra dividido por género, por lo que las mujeres están concentradas en profesiones feminizadas, en muchas ocasiones con el cometido de atender/servir a otras personas, por otro lado, también hay una segregación vertical, en la que las mujeres ocupan los puestos jerárquicos más bajos.
- Discriminación laboral de las mujeres: esta segregación laboral contribuye a que persista la discriminación laboral, ya que favorece el trato de subordinación hacia el colectivo de las mujeres por considerarlo inferior. Aunque estas prácticas están penadas por la ley, se suelen realizar de manera indirecta, por ejemplo fijando por convenio retribuciones inferiores a categorías profesionales y ramas de actividad feminizadas. A

diario nos podemos encontrar con noticias de este tipo en los medios de comunicación, lo que señalan que aunque poco a poco se intenta luchar por la igualdad de género en los puesto de trabajo, todavía se siguen dando acciones de este tipo.

- Acoso sexual y psicológico en el trabajo: el acoso sexual es una de las discriminaciones mas comunes y que más rechazo produce por parte de las mujeres para desarrollar su carrera. Este acoso engloba cualquier conducta sexual que afectan a la dignidad en el puesto de trabajo. Por otro lado, el acosos psicológico, es una forma de acosos cada vez mas frecuente, en el que un grupo de personas actúan de forma sistemática y continuada sobre otra, en este caso la víctima (Zapf, 1999). Estos dos tipos de acciones generan ambientes hostiles dentro del puesto de trabajo lo cual afecta al entorno y al desempeño del trabajo, por lo que en muchas ocasiones conllevan al abandono del puesto de trabajo.
- Dificultades a la hora de compartir las responsabilidades domésticas y del cuidado de los/as hijo/as: el principal sustento de las familias son las mujeres, las cuales son las encargadas del cuidado de los hijos, de la casas y, en algunos casos, de los mayores de la familia. Como consecuencia de esta situación y del gran trabajo que acarrea esta actividad, se dificulta la entrada al mercado laboral, ya que es muy difícil compaginar estos dos tipos de trabajo.

Factores internos:

- Baja autoeficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas: como consecuencia de la propia imagen que tienen de si mismas las mujeres, su propia autoeficacia va dirigida hacia acciones feminizadas, por lo tanto, su motivación se ve afectada y pueden llegar a creer que no valen para determinados puestos de trabajo por el hecho de ser mujer.
- Formación en áreas tradicionalmente femeninas: como ya hemos hablado anteriormente, aunque a nivel educativo se ha igualado a los hombres y a las mujeres, estas siguen eligiendo profesiones de vocación social, por ejemplo, sanidad, educación o ciencias sociales, mientras que los hombres se dirigen hacia actividades más tecnológicas. Aunque esta orientación no debería ser un inconveniente, aleja a las mujeres de las actividades más tecnológicas, por lo que posteriormente es más difícil acceder al mercado de trabajo.

Factores específicos: estos factores son propios de las mujeres en riesgo de exclusión social, a estos hay que sumarles los factores comunes, lo que complica todavía más el acceso al empleo.

- Mercado laboral orientado al hombre: como hemos podido observar a lo largo del estudio, el mercado laboral de las empresas de inserción está orientado principalmente a actividades laborales tradicionalmente de hombres, por lo tanto, el papel de la mujer en este tipo de empleos es secundarios.

- Necesidad de cuidar a la familia: a lo nombrado anteriormente hay que unirle la necesidad de cuidar a la familia. El colectivo en riesgo de exclusión se caracteriza por unos ingresos bajos, por lo tanto, en muchas ocasiones el trabajo doméstico tiene que ser realizado por la propia madre, ya que no se cuentan con medios sociales, ni guarderías ni personal de apoyo, que ayuden al cuidado de la familia y permitan a estas mujeres acceder al empleo.

- Poca formación para acceder al empleo: los niveles de educación ante los que nos encontramos en las Empresas de Inserción son muy bajos, por lo tanto el puesto de trabajo al que se puede optar es muy rudimentario. El principal problema es que estos puestos de trabajo son principalmente de tradición masculina, y en ellos se busca un perfil en el cual las mujeres rara vez encajan. Como hemos comentado, cuanto mayor es el grado de formación, mayor facilidad para encontrar empleo.

- Pocos cursos para ampliar el espectro de trabajo: desde MAPISER S.L nos señalan

En estos momentos de crisis económica por la que estamos pasando el número de cursos gratuitos a los que pueden acceder nuestros trabajadores ha disminuido notablemente, un ejemplo son en los carnets de conducir, hace unos años salían más cursos para sacarse el carnet de camión por lo que muchas mujeres podían optar por sacarlo, y así poder ampliar el rango de trabajos al que acceder.

6.2. Análisis de datos de las Empresas de Inserción bajo una mirada de género.

Los datos sobre los que se van a realizar el estudio son obtenidos de las memorias sociales elaboradas por AREI de los años 2008 al 2013.⁴

⁴ Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (2015), sitio web: <http://www.areinet.org/documentacion.html>, consultado el 28/06/2015.

6.2.1.Los(as) trabajadores(as).

La siguiente tabla muestra la evolución que han sufrido las Empresas de Inserción en Aragón en el periodo comprendido entre 2008 y 2013 en relación con el numero de trabajadores, el porcentaje de hombres y mujeres, las contrataciones y renovaciones que se han producido y las incorporaciones las empresas ordinarias.

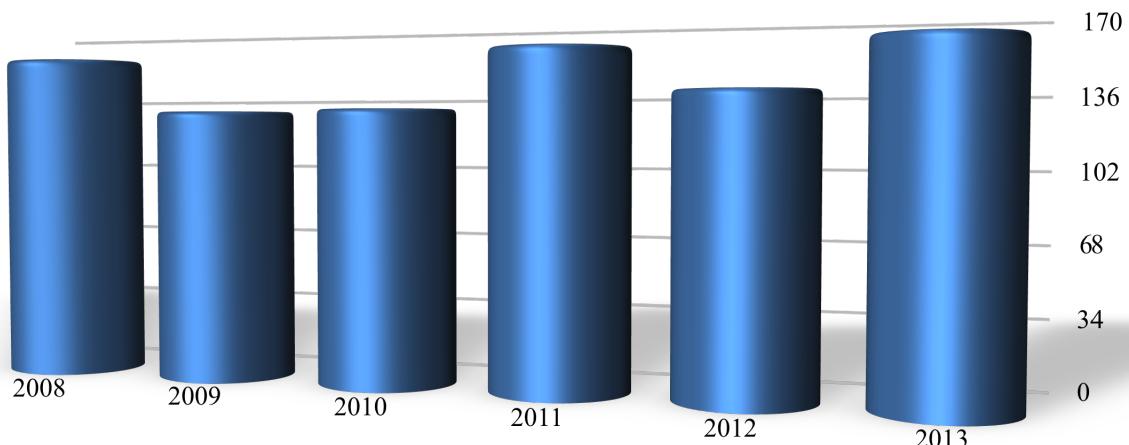
Tabla 4. Evolución del numero de trabajadores 2008-2013.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Plantilla media	156	130	131	159	139	162
% de hombres	71,43%	67%	64,88%	58,49%	53,96%	68,52%
% de mujeres	28,57%	33%	35,12%	41,51%	46,04%	31,48%
Contrataciones/renovaciones	89	48	33	73	40	60
Incorporados a la empresa ordinaria	15	8	11	13	8	26

Fuente: elaboración propia a partir de las Memorias de AREI.

Como se puede observar en la siguiente gráfica, aunque el número total de trabajadores en plantilla a aumentado a lo largo de estos 6 años analizados, este aumento no ha sido progresivo, sino que ha ido sufriendo altibajos como consecuencia de las fluctuaciones que ha sufrido el mercado laboral a raíz de la crisis económica de 2008.

Gráfica 4. Evolución del número de trabajadores en Empresas de Inserción de 2008-2013.



Fuente: elaboración propia a partir de las Memorias de AREI.

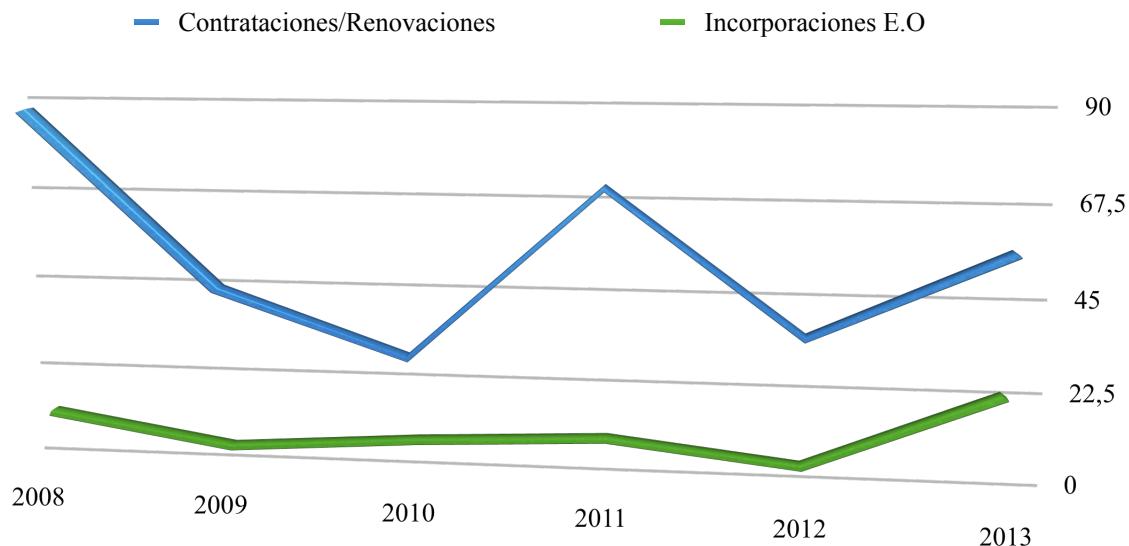
Durante el periodo estudiado, de 2008 a 2013, la bajada mas significativa en el número de trabajadores se produce durante el año 2008-2009 como consecuencia del inicio de la crisis económica, la cual golpeó muy fuerte al mercado laboral, incluido el empleo protegido. Durante este periodo, nos señalan desde MAPISER S.L. que “*fue una época difícil para las Empresas de Inserción*”. Las subvenciones y ayudas que otorgaban a este tipo de empresas comenzaron a disminuir, por otro lado, el volumen trabajo realizado también disminuyó por lo que era necesario realizar una reestructuración de personal, en la que aunque se intentó mantener el mayor número de trabajadores posibles, si que hubo que realizar despidos.

Posteriormente, el numero de trabajadores comenzó a aumentar, pasando de 130 en el año 2009 a 159 trabajadores dos años después. Este aumento corresponde a las reformas llevadas a cabo por parte del Gobierno de Aragón para que estas entidades no se vieran tan afectadas, aunque esto fue momentáneo ya que ese mismo año se volvió a producir un gran descenso del numero de trabajadores ante la imposibilidad de seguir con estas políticas.

Desde el año 2013, se mantiene una corriente positiva en cuanto al número de trabajadores, el cual comienza a aumentar y consolida al sector de las empresas de inserción como un sector importante en el desarrollo de actividades laborales.

Por otro lado, es importante recordar el objetivo de este tipo de empresas, la incorporación de sus trabajadores de inserción al mercado ordinario.

Gráfica 5. Relación entre las contrataciones y renovaciones en E.I y las incorporaciones al mercado ordinario entre 2008-2013.



Fuente: elaboración propia a partir de las Memorias de AREI 2008-2013.

Como se puede observar en la Gráfica 5, el numero de contrataciones a empresas ordinarias esta directamente relacionado con el numero de contrataciones/renovaciones con los que cuentan las empresas de inserción. Desde MAPISER S.L. señalan:

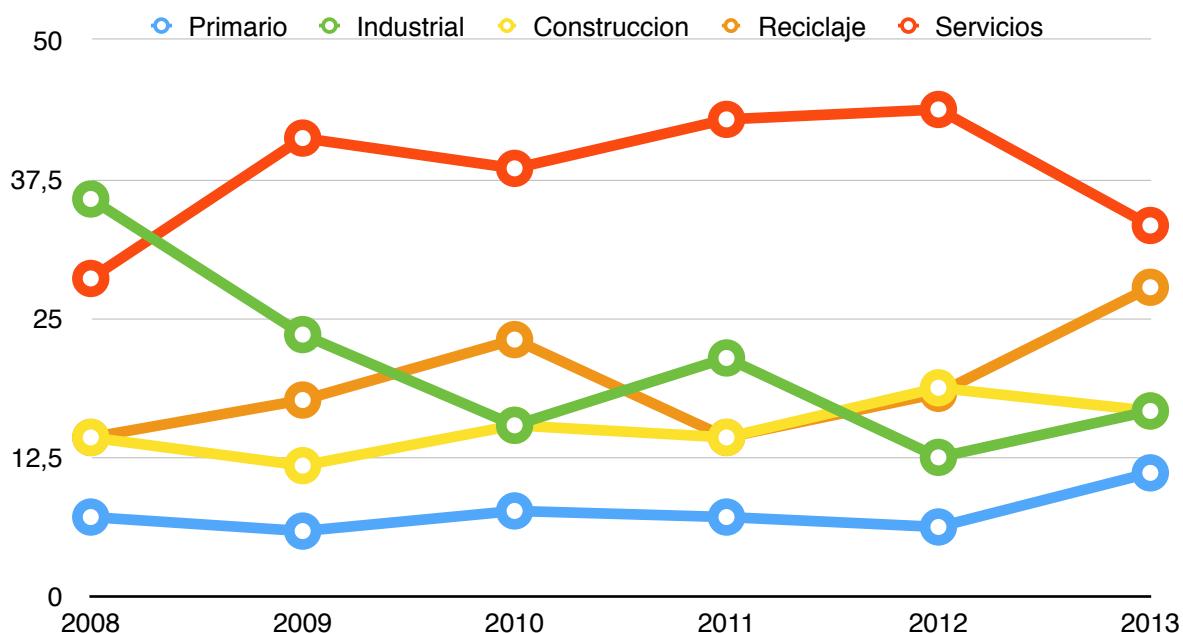
Durante el periodo de 2008 a 2013 el numero de contrataciones de trabajadores de inserción al mercado ordinario ha dependido mucho de la crisis por la que estamos pasando, es importante señalar que no hay trabajo para nadie por lo tanto no se pueden realizar contrataciones ni en el mercado ordinario ni en el empleo protegido.

Observando la Gráfica 5 podemos comprobar como sufre las mismas variaciones que el numero de contrataciones y renovaciones, lo que indica que durante los ultimo años se están produciendo un aumento tanto de personas trabajando en Empresas de Inserción como de incorporados al mercado ordinario, lo que es un aspecto optimista acerca de la eficacia de estas empresas, ya que no hay que olvidar que el fin de estas en servir de transito para adquirir habilidades que les resulten útiles a los trabajadores en su puesto de trabajo.

6.2.2.Sector laboral.

Como ya hemos podido observar durante el proyecto, los sectores laborales en los que se desarrollan las actividades de las Empresas de Inserción son variados, los 5 sectores principales se pueden observar en la siguiente gráfica.

Gráfica 6. Evolución del sector laboral de las Empresas de Inserción de 2008 a 2013.



Fuente: elaboración propia a partir de las Memorias de AREI.

A continuación se va a realizar un análisis de la evolución de estos sectores a lo largo de 2008 hasta 2013, en la que se realizara una pequeña introducción acerca de las actividades realizadas por cada sector.

- Sector primario: está formado por las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados. Como se puede observar en la gráfica anterior, el sector primario tiene el menor impacto dentro de la actividad de las empresas de inserción. A lo largo de los años estudiados, de 2008 a 2013, no sufre apenas variaciones, aunque es importante destacar que a partir de 2012 comienza un ligero ascenso que coloca a este sector en máximos absolutos.
- Sector industrial: es el conjunto de actividades que implican la transformación de materias primas a través de los más variados procesos productivos. Este sector ha sufrido una disminución en actividad laboral muy importante, pasando de ser el principal sector donde se desarrollaban las Empresas de Inserción en 2008, a ser una de las ultimas actividades desarrolladas en las empresas. La mayor bajada se sufrió en el periodo comprendido desde 2008 a 2010 en el que su capacidad laboral se vio reducida a la mitad. Desde ese momento, aunque se produjeron altibajos, no ha vuelto a recuperar el valor inicial.
- Sector de la construcción: esta formado por las actividades de fabricar edificios o infraestructuras, ademas de la reparación y acondicionamientos de estos. Como se puede observar en la gráfica, el sector de la construcción es el segundo menos desarrollado por las Empresas de Inserción durante el periodo estudiado, hay que tener en cuenta que durante este periodo se produjo la burbuja inmobiliaria por lo cual las actividades en la construcción disminuyeron en todo tipo de empresas. Es importante señalar que aunque en valores absolutos no es un sector muy relevante, si que se mantiene estable a lo largo del estudio.
- Sector del reciclaje: estas actividades van enfocadas a convertir desechos en nuevos productos para prevenir el desuso de materiales potencialmente útiles, reducir el consumo de nueva materia prima, reducir el uso de energía, reducir la contaminación del aire y del agua, así como también disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero. Aunque el sector del reciclaje en 2008 no era de los más importantes en las actividades desarrolladas

por las Empresas de Inserción en Aragón, se puede observar como a lo largo de los años se ha producido un aumento de la producción en este sector, consolidando como el segundo sector más importante en 2013.

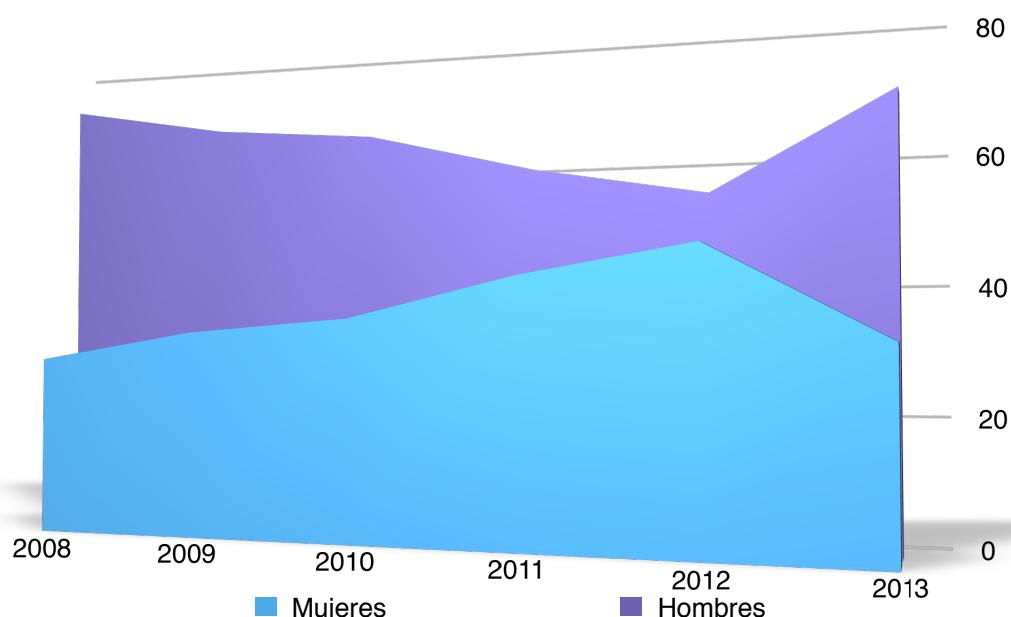
- Sector servicios: engloba las actividades relacionadas con los servicios materiales no productores de bienes. No compran bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población. Como se puede observar en la gráfica anterior, el sector servicios ha sido el más utilizado por las Empresas de Inserción durante el periodo estudiado. Como consecuencia de la crisis económica, el sector de los servicios sufrido una fuerte subida, y posteriormente se mantuvo como el sector principal, hasta 2012, año en el cual se produjo un descenso del numero de empresas dedicadas a este sector, aunque se mantenía a la cabeza.

6.2.3.Relación sexo y sector laboral.

Llegados a este punto, y habiendo explicado la evolución del sector laboral, es importante relacionar el factor de género según el sector laboral en el que realizan su actividad.

Gracias a la gráfica 7 podemos observar y comparar la evolución que sufren el porcentaje de trabajadores por género durante el periodo estudiado, de 2008 a 2013.

Gráfica 7. Evolución del porcentaje de trabajadores en Empresas de Inserción por sexo de 2008 a 2013.



Fuente: elaboración propia a partir de las Memorias de AREI.

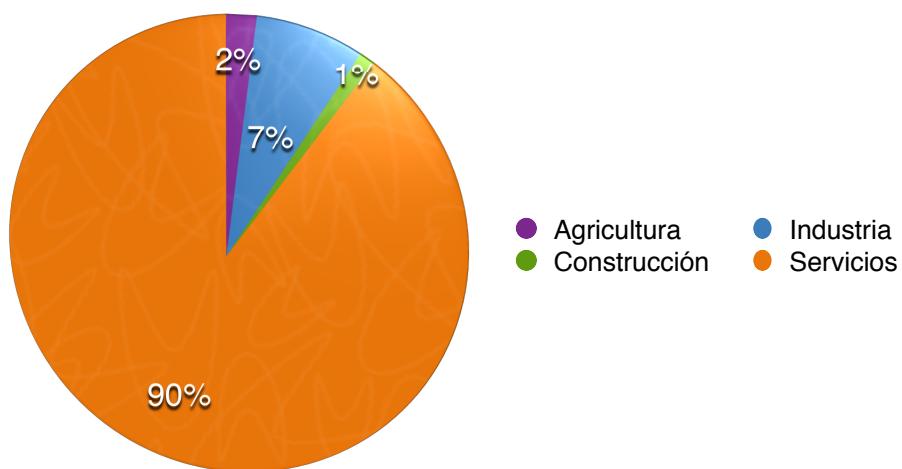
Como se puede observar en la gráfica, desde el año 2008 se produce un aumento de trabajadoras en riesgo de exclusión social. Esta evolución va unida al sector servicios, desde MAPISER S.L señalan que “*el colectivo femenino se ha visto muy representado en empresas del sector servicios y del reciclaje, aunque en este caso es en puestos muy específicos, como reciclaje de ropa*”.

Comparando las gráfica 7 evolución del porcentaje de trabajadores en Empresas de Inserción por sexo y la gráfica 6 evolución del sector laboral de las Empresas de Inserción, se puede observar como el número de trabajadoras sigue la misma tendencia que el sector servicios, en la cual hasta 2012 se produce un aumento del trabajo por lo tanto es necesaria la contratación de más personal especializado para el puesto.

A partir del año 2012 se produce un descenso pronunciado del número de trabajadoras como consecuencia del retroceso sufrido ese mismo año en el sector servicios.

Por otro lado, y como contrapunto a este descenso, es importante señalar que, en 2012, se produce un aumento de trabajadores en riesgo de exclusión, tras unos años en los que la tendencia era negativa, como consecuencia de la rehabilitación de sectores de trabajo más “masculinizados” como el sector industrial o el sector primario.

Gráfica 8. Porcentaje de mujeres según sector laboral 2014.

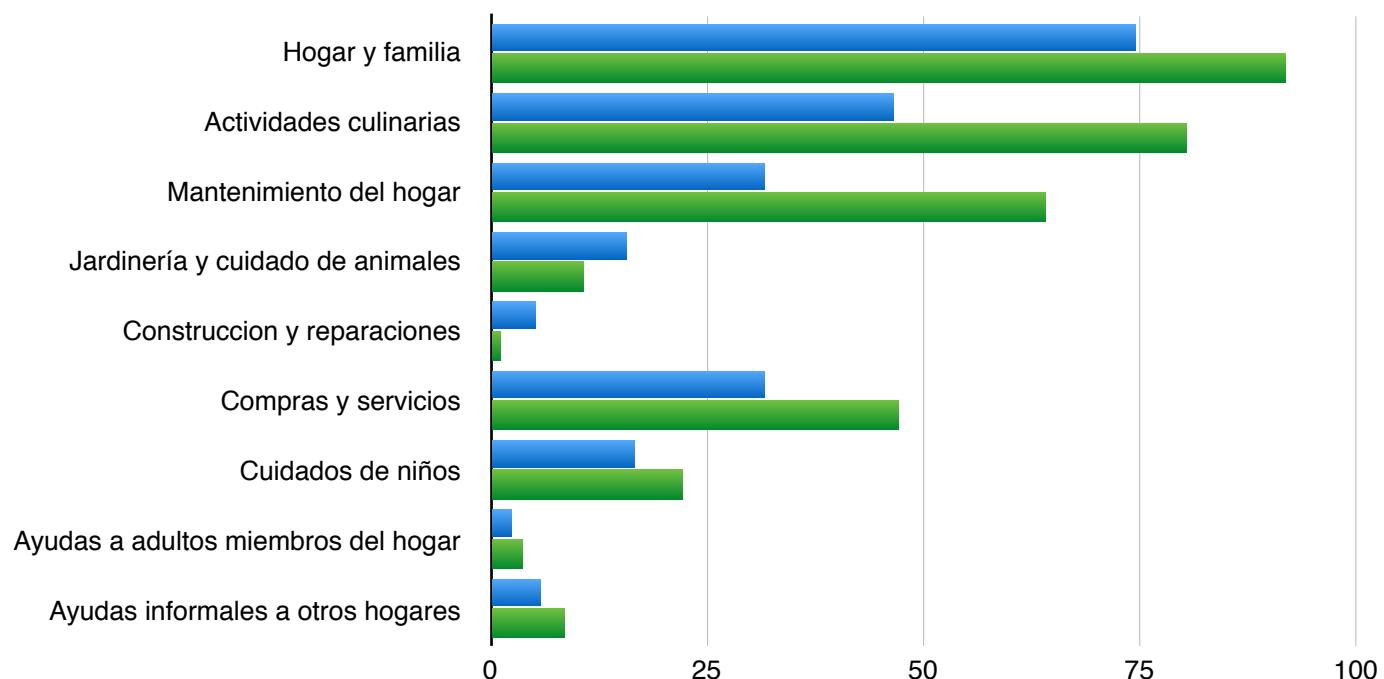


Fuente: Encuesta de población Activa en Aragón.

Como se puede observar en la gráfica 8, y relacionando esto con lo expuesto anteriormente, se puede observar como el colectivo en riesgo de exclusión cumple con los mismos patrones que la población femenina fuera de este colectivo, la cual trabaja mayoritariamente en el sector servicios, un 90%, y en el sector en el que menos representación tiene es el de la construcción.

Para poder realizar un análisis completo de los trabajadores en exclusión es importante recordar una obviedad, como es que, en valores absolutos, el número de trabajadores de sexo masculino es mucho mayor al de trabajadoras. Esto se debe a diferentes factores, entre las actividades de trabajo no remunerado.

Gráfica 9. Personas que realizan actividades de trabajo no remunerado por sexo y actividad en España 2009-2010.

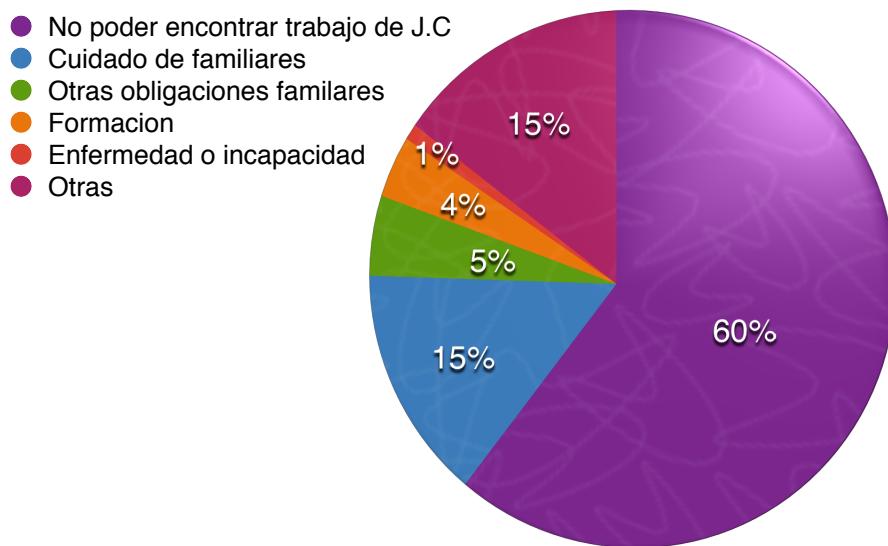


Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.

Aunque el colectivo en riesgo de exclusión social tiene unas características propias, tienen rasgos comunes en relación al trabajo en el hogar. Como se puede observar en la gráfica, entre los años 2009-2010, son las mujeres las encargadas de todas las tareas relacionadas con el cuidado del hogar y de la familia. Entre estas tareas no remuneradas, destacan el cuidado de hogar y familia, con más de un 90%, las actividades culinarias, el mantenimiento del hogar y las compras y servicios familiares.

Como consecuencia de este tiempo utilizado para satisfacer las necesidades familiares, y con el objetivo de aumentar los ingresos familiares, el colectivo de mujeres tiene que optar por realizar trabajos de tiempo inferior a la jornada completa para poder complementarlo con las actividades diarias.

Gráfica 10. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España en 2013.



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostar.

En el año 2013, un 60% de las mujeres en España no podían encontrar un trabajo de jornada completa, como hemos comentado anteriormente se debe principalmente al cuidado del hogar, que no esta reflejado en la gráfica. Un 15% optan al trabajo a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de familiares, y un 5% por otras obligaciones familiares. Tan solo un 4% de estas por encontrarse en un periodo de formación y un 1% por tener alguna enfermedad o incapacidad para trabajar.

Es importante señalar por tanto las dificultades que sufren las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral, que aunque en este caso no sea específicamente al colectivo en riesgo de exclusión social, se puede extrapolar al mismo.

6.2.4. Programas de igualdad.

Por lo tanto y observando las dificultades existentes en materia de igualdad de género, desde la Empresa de Inserción, MAPISER S.L, se han desarrollado 2 programas de igualdad, con el objetivo general de garantizar la igualdad de trato entre sus trabajadores.

La primera de ellas es el uso de lenguaje inclusivo, durante mi estancia de prácticas en la empresa pude comprobar cómo gran parte del vocabulario que se utiliza excluye la labor de la mujer. Mediante este programa de igualdad desarrollado en el segundo semestre de 2014, el objetivo principal era el de adoptar nuevas expresiones para hacer partícipe a la mujer dentro del ámbito laboral.

Este programa está enfocado a todos los trabajadores de la empresa, tanto sujetos a procesos de inserción como trabajadores ordinarios, para ello se repartieron folletos en los que explicaban mediante ejemplos como se podía crear un lenguaje más inclusivo. Para comprobar en qué grado estas medidas habían sido incluidas en el lenguaje, durante un periodo de dos meses se llevó un control de las expresiones utilizadas y corrigiendo en caso de que no fueran las adecuadas para la inclusión de las trabajadoras.

Por otro lado, desde la dirección de la empresa se hacía especial hincapié a los trabajadores en la importancia de utilizar los términos correctos. Para ello se utilizaba la técnica del rol-playing con el objetivo de que los trabajadores se pudieran poner en la piel de las mujeres y conocer cuál es el efecto del lenguaje dentro de la vida empresarial.

El segundo programa de igualdad que se desarrolla en MAPISER S.L está relacionado con el acoso sexual en el ámbito laboral. Como consecuencia de algunas actitudes de los trabajadores frente a las compañeras, se decidió realizar un folleto en el que se explicaban las actitudes que no se deben realizar para que la convivencia laboral sea la más adecuada. El funcionamiento de este programa es parecido al anterior, en primer lugar se repartieron los folletos y en caso de que alguno de los trabajadores tuviera dudas acerca del procedimiento en caso de acoso se realizaba una explicación.

Para el desarrollo correcto de los dos programas, en caso de que los trabajadores perciban, ya fuera sobre ellos mismos o sobre alguna compañera, conductas en contra de la igualdad se realiza una denuncia a la dirección de la empresa en la que se detallan los hechos sucedidos y posteriormente se media entre los afectados para solucionar el problema. En caso de que se

determine que se han producido conductas machistas, se procede a sancionar al acusado, ya sea mediante una amonestación verbal, una amonestación por escrito o una amonestación de empleo y sueldo.

Gracias a las entrevistas realizadas tanto a la Responsable de Recursos Humanos de la empresa como a la Trabajadora Social, se pudo comprobar la importancia del lenguaje inclusivo, ya que favorece que el clima laboral mejore. Como ya he nombrado con anterioridad, MAPISER S.L. es una empresa con un porcentaje muy bajo de mujeres, lo que provoca que en algunos casos el uso del lenguaje no sea inclusivo para las mujeres.

Según la Trabajadora Social,

En muchas ocasiones los trabajadores se han criado en hogares en el cual el papel de la mujer era más secundario por lo que es fundamental hacerles comprender que hay expresiones coloquiales que pueden afectar a las compañeras, por lo que es importante realizar un cambio en el lenguaje y crear un mejor clima.

En relación con el acoso laboral,

Aunque también se ha dado algún caso dentro de la empresa, esta más relacionado con la patología del trabajador que con el hecho de querer acosar a las mujeres por razón de género, por lo tanto, aunque hay que tratarlo con dureza, es importante hacer comprender el porque el hecho es sancionable y realizar un seguimiento para que no vuelva a ocurrir.

Desde los recursos humanos de la empresa señalan que

Debido a la actividad laboral que realizamos no favorece la inclusión sociolaboral de mujeres, se intenta llevara a cabo un plan de empleo personalizado, el cual consta de los siguientes apartados:

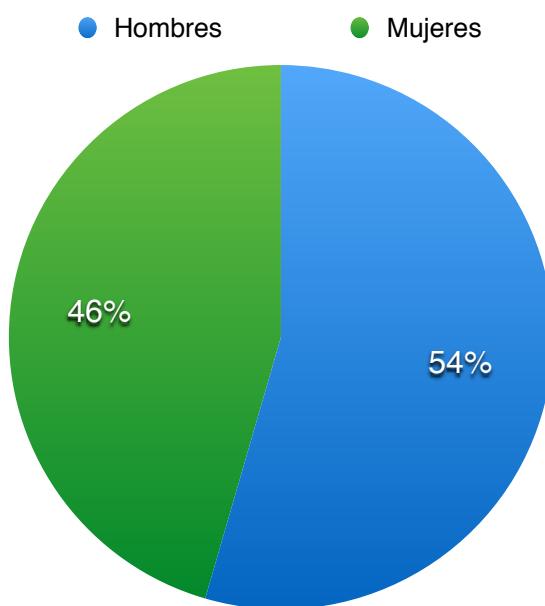
- *Favorecer el contacto con entidades para recibir candidaturas de mujeres.*
- *Realizar un 50% de las entrevistas para cubrir el puesto a mujeres.*
- *Realizar actividades lúdicas y que fomenten el contacto entre hombres y mujeres.*

Una de las actividades llevadas a cabo durante el primer semestre de 2015 y que tuvo un mayor nivel de aceptación por parte de los trabajadores de MAPISER S.L se realizó coincidiendo con el Día de la Mujer Trabajadora. Durante la semana del 9 al 13 de Marzo, se decoraron las paredes del taller, y de los pasillos de las oficinas con carteles motivadores, en los cuales haciendo hincapié en el papel de las compañeras en la empresa, las cualidades que aportan al trabajo en equipo y la importancia de estas para el perfecto funcionamiento. Tanto la Trabajadora Social como

la Responsable de Recursos Humanos señalan que “*esta actividad favorece el contacto entre los trabajadores alejando sus prejuicios y permitiendo conocer las virtudes de las compañeras*”.

Otra de las actividades llevadas a cabo desde MAPISER S.L. y reflejadas dentro del plan de empleo de la propia empresa se encuentra la realización de entrevistas de trabajo a mujeres. Esto se incluye dentro del plan de empleo con el objetivo de igualar el número de hombres y de mujeres dentro de la empresa, aun sabiendo la dificultad que eso supone por el trabajo a desempeñar.

Gráfica 11. Entrevistas de trabajo realizadas en Mapiser S.L en 2014.



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica anterior, del total de entrevistas realizadas en el año 2014, 167 entrevistas, el 46% de estas son realizadas a mujeres, por lo tanto están cerca del objetivo marcado de entrevistar a un 50% de mujeres para los puestos de trabajo.

Es importante tener en cuenta que aunque se marquen estos objetivos para eliminar la barrera de género, es muy difícil que una mujer acceda a un puesto de trabajo dentro de la empresa, ya que en muchas ocasiones no cumplen con el perfil requerido por la empresa.

Gracias a este objetivo se consigue que la empresa sea más accesible para las candidaturas femeninas y que conozcan la posibilidad de trabajar en ella.

6.2.5. Perfil de trabajadoras en Empresas de Inserción.

Una vez analizados las políticas de igualdad presentes en la empresa de referencia MAPISER S.L., vamos a realizar un análisis del perfil de las trabajadoras.

Desde MAPISER S.L nos señalan que las trabajadoras que intentan acceder al mercado de trabajo tienen un perfil muy variado pero se pueden encontrar rasgos comunes en todas ellas.

Es importante señalar que las mujeres a la hora de acceder al puesto de trabajo se encuentran ante una doble discriminación, por un lado al pertenecer a colectivos vulnerables, como minorías, discapacidad, mayores, viudas, víctimas de violencia de género o con responsabilidades familiares no compartidas, y por otro lado por el mero hecho de ser mujer.

Los perfiles que más intentan acceder a este tipo de empleo son los siguientes:

- **Mujeres con discapacidad:** alrededor de un 60% de la población con algún tipo de discapacidad pertenecen al colectivo de mujeres. Este colectivo sufre discriminación tanto en el ámbito familiar como en el educativo, lo que conlleva a que existan unos altos niveles de analfabetismo, limitando sus posibilidades de empleo. Aunque este colectivo tiene su propio mercado de trabajo, los Centros Especiales de Empleo, como hemos podido observar, y a su vez como nos comentan desde MAPISER S.L., *“la discapacidad conlleva a una situación de exclusión social, por lo que muchas de las trabajadoras que intentan acceder al mercado de trabajo de las Empresas de Inserción padecen algún tipo de discapacidad”*.

- **Mujeres reclusas y ex reclusas** Según la Dirección General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio del Interior, en Agosto de 2015, un 7,65% del total de la población reclusa nacional son mujeres.⁵

Tabla 5. Edad de los penados a penas y medidas alternativas a prisión en España, 2015.

18-25 años	488
26-35 años	1214
36-45 años	1115
46-55 años	543
56-65 años	142
>65 años	27

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la DGIP.

Como se puede observar en la tabla 5, un 68% de las mujeres encarceladas en España se encuentran en el rango de edad de 18 a 45 años, las cuales tienen más facilidades a la hora de encontrar empleo.

- **Mayores de 45 años:** Las personas mayores de 45 años han sido junto con los jóvenes los más perjudicados por la crisis, encontrando muchas dificultades para reincorporarse al mercado laboral. La apuesta por nuevas competencias ligadas al avance de las tecnologías de la información y la comunicación, les deja en desventaja para hacer frente a la búsqueda de empleo. Desde MAPISER S.L. señalan “*son un colectivo importante, tienen mucha experiencia laboral pero esta falta de reconocimientos académicos, tienen muchas dificultades para ponerse al día en este aspecto*”.
- **Mujeres gitanas:** La comunidad gitana ha sufrido a lo largo de la historia una exclusión sistemática y se la ha situado al margen de los derechos de la ciudadanía. Las tradiciones gitanas, por otra parte, adjudican el espacio doméstico y de cuidado de forma exclusiva a las mujeres alejándolas prematuramente de la formación reglada y del empleo.

⁵ Datos obtenidos de la web de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 12/08/2015, <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/administracionPenitenciaria/estadisticas.html>.

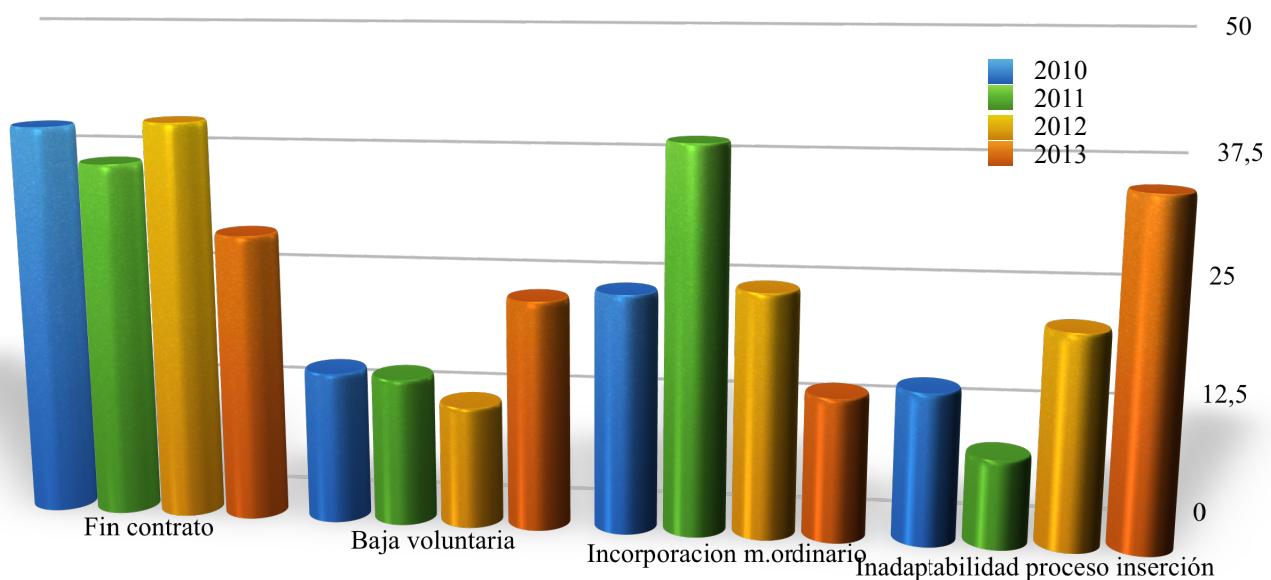
- **Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y madres de familias numerosas:** 9 de cada 10 familias monoparentales en España está encabezada por una mujer.⁶ Tienen responsabilidades familiares no compartidas y, por ello, el empleo es un activo esencial para sacar adelante a los suyos. Desde la Casa de la Mujer señalan que “*este colectivo se ve muy afectado por su familia a la hora de acceder a un empleo, tienen necesidades especiales en relación a los horarios para poder satisfacer las cargas familiares*”
- **Mujeres en los movimientos migratorios:** la migración se convierte en una de las salidas fundamentales a las situaciones de pobreza: las mujeres constituyen el 70% de los 1.2 billones de personas que sobreviven con menos de un dólar diario y el 50% de las personas migrantes. En muchos países, las mujeres siguen teniendo prohibiciones para detentar la propiedad privada, se concentran en el sector informal de la economía y ven vulnerados sus derechos fundamentales más básicos como la vivienda, la atención sanitaria y/o la educación. En España, el 46% de las personas inmigrantes son mujeres. Desde la Casa de la Mujer advierten de “*la precaria situación económica en la que llega este colectivo, por lo que el acceso al trabajo es en condiciones pésimas, en muchos casos trabajando fuera de la ley*”.
- **Mujeres víctimas de violencia de género:** el empleo constituye la principal herramienta de prevención de la violencia de género, pues dota a las mujeres de autoestima, autonomía e independencia. Desde MAPISER S.L comentan que:

Los casos de violencia de género son especialmente complicados de tratar. Es importante hacer comprender a la trabajadora de la necesidad de hacer cambiar de situación ya que a nivel psicológico les afecta muchísimo. En casos de candidaturas que vienen de servicios que tratan estos actos, se les nota como afecta a la hora de relacionarse con los demás, lo que dificulta la obtención de empleo.

En relación con la finalización de la relación laboral y, por lo tanto, del periodo de inserción socio laboral a través de las Empresas de Inserción, se puede observar como durante el periodo de 2010 a 2013, el fin de contrato pasa de ser la razón principal por la que se acababa el empleo en 2010, a ser la de menor importancia en el año 2013.

⁶Memoria Social de Fundación Adecco, 10/6/2015, <http://www.fundacionadecco.es>

Gráfica 12. Finalización de la relación laboral



Fuente: elaboración propia a partir de las Memorias de AREI.

Por otro lado, los valores mas bajos nos los encontramos en la baja voluntaria, en la que apenas sufre altibajos, menos en el año 2013, en la que sufre una importante salida.

Un dato importante a señalar es que en el año 2011 el principal motivo por el que se realizó una finalización de relación laboral fue como consecuencia de la incorporación del trabajador al mercado ordinario, aunque posteriormente se produjo una bajada que provocó un mínimo absoluto en 2013.

Para terminar, en relación con la inadaptabilidad al proceso de inserción, se puede observar como hay una tendencia a aumentar, pasando a ser la principal causa de finalización de la relación laboral en 2013.

7. CONCLUSIONES.

En este apartado se van a mostrar las conclusiones obtenidas después de analizar los datos estudiados a lo largo del trabajo.

Para la realización de estas conclusiones ha sido fundamental las entrevistas realizadas al personal de la Empresa de Inserción, MAPISER S.L, y con la Orientadora Laboral de la Casa de la Mujer, ya que ha podido otorgar otra visión de la situación de estudio a la que los datos no alcanzaban.

Por otro lado, hay que recordar que también se trata información obtenida durante la estancia de realización del Practicum de Intervención en dicha empresa, por lo que también se cuenta con planteamientos sugeridos por las propias trabajadoras que remarcán sus necesidades más inmediatas.

7.1. Conclusion de objetivos.

I. Definir el papel de las mujeres dentro de las empresas de inserción.

I.I. Analizar el papel de la mujer dentro de MAPISER S.L.

I.II. Analizar el papel de la mujer en las empresas de inserción de Aragón.

Gracias a lo estudiado a lo largo del proyecto se puede observar como el papel de la mujer dentro de las Empresas de Inserción es todavía bajo, su presencia esta muy relacionada con el tipo de trabajo que se lleve a cabo y se encuentran con numerosas barreras a la hora de acceder al empleo.

II. Definir el perfil de las trabajadoras de inserción.

Los perfiles más frecuentes en las Empresas de Inserción son:

- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres reclusas y ex reclusas.
- Mayores de 45 años.
- Mujeres gitanas.
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y madres de familias numerosas
- Mujeres en los movimientos migratorios.

- Mujeres víctimas de violencia de género.

III. Analizar el tipo de trabajo o actividad en el que hay más representación femenina.

Las actividades laborales en las que mayor porcentaje de mujeres se encuentra son aquellas relacionadas con el sector servicios y reciclaje. Se puede observar como el número de trabajadoras varía conforme aumenta o disminuye la capacidad laboral de esos sectores.

IV. Conocer los programas que se llevan a cabo para la inserción sociolaboral de las mujeres

Gracias al estudio de los programas, tanto a nivel autonómico como los desarrollados por MAPISER S.L., permiten conocer la importancia del trato personalizado, para atajar los problemas individuales de cada usuario y favorecer el contacto con el resto de trabajadores y con la propia empresa.

7.2. Programas de igualdad necesarios en las Empresas de Inserción.

A lo largo del trabajo hemos podido estudiar los planes de igualdad desarrollados por MAPISER S.L, los cuales son muy efectivos para favorecer el contacto entre trabajadores.

Durante el periodo que realice el Practicum de Intervención en dicha empresa, pude observar como surgían diferentes problemas entre los trabajadores por razón de género, principalmente como consecuencia de los estereotipos negativos que se tienen. El tener un plan de actuación en estos casos favorece que la actuación por parte de los responsables sea más directa y eficaz, capaz de atajar el problema antes de que llegue a tener una mayor repercusión.

Por otro lado, las propias trabajadoras se sentían mucho más a gusto durante su jornada laboral al saber que estaban siendo protegidas en su puesto de trabajo, lo que favorece un mejor clima laboral y aumenta la productividad de este colectivo.

En relación con los trabajadores de la empresa, también se sienten más cómodos al conocer los programas de igualdad, ya que les permite conocer las actividades que se consideran discriminatorias y cambiarlas, y así evitar problemas con sus compañeras y poder extrapolarlo a su vida diaria.

Desde MAPISER S.L. nos comentan que aunque todas las Empresas de Inserción aragonesas están muy concienciadas con la igualdad de género en los puestos de trabajo, ninguna de ellas tienen planes tan específicos, por lo tanto la actuación en caso de conflicto es más costosa.

7.3.Necesidad de enfocar la jornada a las necesidades de las trabajadoras.

Según el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se tiene derecho a la reducción de jornada en estos casos:

- A hijas o hijos menores de 12 años (según modificación introducida en el artículo 37.5, primer párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores).
- A hijas o hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- Por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Esta ley no hace distinciones ni en las características del trabajo ni en las del trabajador, por lo tanto cualquier trabajador que tenga un contrato laboral español y se encuentre en uno de estos supuestos podría optar por la reducción de jornada, por lo tanto, en el caso en el que nos encontramos, de mujeres en riesgo de exclusión en una Empresa de Inserción, se podría optar por esta solución legal en caso de necesidad.

Las principales ventajas de la reducción de jornada son:

- Trabajas menos horas.
- Tienes protección contra el despido improcedente.
- Las indemnizaciones por despido objetivo por rescisión voluntaria de contrato las cobras igual que si estuvieras a jornada completa.
- El paro lo cobras igual que si estuvieras a jornada completa.
- El trabajador elige el horario y las horas semanales de trabajo, dentro de unos límites.

El principal inconveniente ante el que nos encontramos como consecuencia de la reducción de jornada es la perdida de salario, que se reduce en el mismo porcentaje de la jornada de trabajo que se reduzca.

En relación con las Empresas de Inserción, y gracias a las entrevistas realizadas en Mapiser S.L, se puede observar como el principal problema ante el que se encuentran las trabajadoras es la falta de información, por la cual en muchas ocasiones, no optan por realizar esta reducción aunque sea necesaria.

Desde MAPISER S.L. nos cuentan que,

En muchos casos las trabajadoras tienen miedo a que se empiece con una reducción de jornada y se acabe en un despido, ya que otra compañera pueda cumplir con sus funciones o se tenga que contratar a otro trabajador. En estos casos, lo que hay que hacer es informar debidamente a las trabajadoras de como funciona la reducción de jornada, explicarles sus beneficios e inconvenientes y responder las dudas más comunes que se tengan.

Gracias a esta reducción de jornada, la trabajadora puede conciliar la vida familiar y laboral, por lo que puede continuar con su itinerario de inserción al mercado ordinario sin dejar de lado sus responsabilidades familiares.

7.4.Aumento de cursos y formación para entrar en todos los sectores.

Durante el periodo que estuve realizando el Practicum de Intervención en MAPISER S.L, se les propuso a los trabajadores y trabajadoras de la empresa varios cursos de formación con un nivel muy bajo de aceptación.

El principal inconveniente ante el que nos encontramos para la realización de estos cursos es la poca utilidad que les ven para su posterior trabajo. Desde MAPISER S.L.nos señalan que

Los cursos se repiten anualmente, por lo que los trabajadores que ya los han realizado no quieren volver a realizarlos. Por otro lado, desde la empresa siempre se busca otros tipos de cursos, ya sea mediante iniciativa privada o pública, para continuar con la formación en su puesto de trabajo.

Como ya he comentado anteriormente, aunque las trabajadoras conocen de la importancia de la realización de cursos para poder optar a un empleo en el mercado ordinario, en muchas ocasiones la incompatibilidad de horario para realizar el curso frena a las trabajadoras a realizarlo. Por lo tanto, es importante realizar un esfuerzo, tanto por parte de la empresa como de las trabajadoras, para intentar encontrar una solución que satisfaga a todas las partes.

7.5. Dificultades de acceso al mercado laboral.

Como hemos podido observar, a la hora de acceder al mercado laboral, las mujeres se encuentran ante dos tipos de factores que dificultan este acceso, los factores comunes, mostrados por cualquier mujer, entre los que se incluyen estereotipos de género, la segregación del mercado de trabajo, la discriminación laboral, el acoso sexual y psicológico y las dificultades para compartir responsabilidades domésticas y el del trabajo.

Por otro lado, nos encontramos con factores específicos de este colectivo, como la orientación del mercado laboral orientado al hombre, la necesidad de cuidar a la familia, la poca formación y la poca posibilidad de realizar cursos.

7.6. Papel de la mujer dentro de la Empresa de Inserción.

Por lo tanto, y haciendo un repaso general a la situación de la mujer dentro de las Empresa de Inserción aragonesas podemos decir que:

I. El papel de la mujer está condicionado por el tipo de trabajo que desarrolla.

Hemos podido observar como la mayor parte de las mujeres trabajan en el sector servicios. Existe una creencia de que hay trabajos diseñados para mujeres en los cuales encajan mejor, por lo que esta creencia segmenta el mercado y provoca la feminización de este sector, siendo las mujeres igual de validas para realizar otros trabajos en diferentes sectores laborales.

Desde las Empresas de Inserción se tiene que luchar, a través de planes de integración y de cursos de formación para evitar esta segmentación y ayudar a eliminar barreras sexistas en los puestos de trabajo.

II. La discriminación que sufre la condiciona a la hora de elegir el puesto de trabajo.

Como ya hemos comentado, las discriminación en el puesto de trabajo son prácticas comunes dentro de todos las empresas, estas no solo se muestran a través del acoso sexual o el psicológico, que son los más perseguidos por las instituciones, si no también a través de la segregación laboral.

Un ejemplo de esta discriminación está presente en los casos de mujeres que cobran menos que hombres por el mismo puesto de trabajo, o los trabajos más feminizados con un salario inferior, lo que provoca climas laborales poco favorables.

III. Tiene otro papel más importante que el trabajo en el mercado laboral.

Tradicionalmente el papel del a mujer ha sido la de madre de familia. Conforme han avanzado los años, y debido al aumento del nivel de estudio de las mujeres, esta idea ha comenzado a cambiar aunque siguen siendo las principales encargadas de todas las actividades laborales. Es importante hacer comprender a las trabajadoras de las Empresas de Inserción de que existen medios por los cuales pueden optar por continuar trabajando a la vez que realizan las actividades de cuidado familiar.

La principal arma que tienen los directivos de las Empresas de Inserción para conciliar la vida familiar y laboral de sus trabajadoras es a través de la información, gracias a la cual pueden resolver las dudas de sus trabajadoras, y evitar creencias absurdas alejadas de la realidad.

IV. Las mujeres en riesgo de exclusión tienen más barreras para encontrar empleo que el colectivo de mujeres.

Las mujeres se encuentran ante dos barreras a la hora de acceder a un empleo, en primer lugar por ser mujer, y en segundo lugar por encontrarse en riesgo de exclusión.

No hay que olvidar que el fin de las Empresas de Inserción es servir de trampolín para acceder al mercado ordinario por lo que su labor con las mujeres debe de ser muy exhaustiva, y ayude a eliminar todas las barreras ante las que se pueda encontrar a la hora de acceder al empleo.

V. Es muy importante llevar a cabo planes de integración hacia este colectivo ya que aumenta su productividad.

Como hemos podido observar a lo largo del estudio, los planes de igualdad llevados a cabo desde MAPISER S.L., no solo afectan positivamente a las trabajadoras, ya que las igualan al resto de compañeros, sino también a los trabajadores, que conocen mejor como relacionarse con ellas y les permite crear un mejor clima de trabajo.

Por otro lado, crear un mejor clima de trabajo afecta positivamente a la empresa, que ve como la productividad aumenta como consecuencia de la colaboración entre trabajadores y el aumento del trabajo en equipo.

7.7. Papel del Trabajador Social en las Empresas de Inserción.

Para finalizar con el proyecto de investigación es importante señalar cual es el papel del Trabajador Social en este tipo de Empresa. Como ya hemos ido desarrollando durante el proyecto, estas empresas se encuentran dentro del mercado protegido, por lo tanto las necesidades de sus trabajadores son especiales, y es ahí donde el Trabajador Social debe de actuar.

Las Empresas de Inserción van dirigidas a personas en riesgo de exclusión social, aunque su tipología puede ser muy diferente, por lo tanto, es fundamental que el Trabajador Social comprenda la situación del trabajador para poder actuar sobre sus necesidades más inmediatas. Aunque todos los trabajadores tienen algo en común, como es la necesidad de la reinserción, su problemática es muy diferente, por lo tanto cada actuación es individualizada y especializada.

En relación con las mujeres trabajadoras de Empresas de Inserción, estas actuaciones deben de ser más precisas, ya que como hemos podido observar se encuentran con mayores dificultades, tanto para acceder al empleo protegido como al ordinario.

Gracias a la observación realizada durante el Practicum de Investigación, pude comprender que la actuación de los Trabajadores Sociales y encargados de Recursos Humanos de este tipo de empresas van más allá de la inserción laboral, si no que sirven como apoyo para los trabajadores, facilitándoles la inserción social.

Por ultimo, hay que destacar la importancia del seguimiento del trabajador, para ayudarle a aprender capacidades que les ayuden a incorporarse al mercado ordinario y olvidar costumbres y vicios que les alejan de la reinserción laboral.

8. BIBLIOGRAFÍA.

Aganzo, A., Gavela, A., Nuño, J., & Sanchez, F. (2009) *Inserción Laboral de las personas en situación de pobreza y/o de exclusión social*. Madrid: Educación Social.

Aguilera Izquierdo, R., Barrios Baudor, G. y Sanchez-Urán Azaña, (2005). *Protección social complementaria*. Madrid: Tecnos.

Agut Nieto, S. y Martín Hernández, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla Sitio web: http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf, consultado el 28/Abril/2015.

Alujas Ruiz, J. A (2003). *Políticas Activas de Mercado de Trabajo en España*. Madrid: CES Colección Estudios.

Baron, R.A y Byrne, D.. (2005). *Prejuicio: causas, efectos y formas de contrarrestarlo*. Madrid: Prentice Hall.

Calvo Palomares, R. y Lerma Montero, I. (2009). *Políticas Activas de Empleo en tiempos de crisis: Una visión crítica desde lo local*. Valencia: Dto. Sociología y Antropología Social. Universitat de Valencia.

Canet, E. (2001). *Pobreza y exclusión social*. Madrid: Editorial CCS.

deMunck, Victor C. & Sobo, Elisa J. (Eds.) (1998). *Using methods in the field: a practical introduction and casebook*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.

Del Pino, E., y Ramos, J.A. (2013). Políticas de protección por desempleo en perspectiva comparada: hacia la remercantilización y la activación en E. del Pino y M^a J. Rubio (eds). *Los Estados de Bienestar en la encrucijada: políticas sociales en perspectiva comparada*. Madrid: Tecnos.

García Roca, J. (1998), *Exclusión social y contracultura de la solidaridad. Prácticas, discursos y narraciones*, Madrid: HOAC.

García Roca, J. (2012). *Reinvención de la exclusión social en tiempos de crisis*. Madrid: Colección de estudios Cáritas y Fundación Foessa.

González Conde, G. (2007). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*. Junta de Extremadura Sitio web: http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap3/2contenidos_de_la_clase-situacion-f-otrasexclusiones.html, consultado el 20/Marzo/2015.

Laparra, M., & Pérez, B. (2007). *La acción de Cáritas en el espacio de la exclusión, nuevos retos para la intervención social*. En *Procesos de exclusión e itinerarios de inserción*. Madrid: Fundación Foessa.

Laparra, M., & Pérez, B. (2008). *La configuración del espacio social de exclusión en España*. En *Exclusión social de España. Un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. Madrid: Fundación Foessa.

Lesmes Zabalegui, S. (2002). *Manual de cláusulas sociales. De la exclusión a la incorporación sociolaboral*. Pamplona: Fundación Gaztelan. Sitio web: http://www.gaztelan.org/archivos_pdf/Capitulo1.pdf, consultado el 5/Mayo/2015.

Meneses Falcón, C. (2011). *Pobreza y Exclusión social: buenas prácticas para la inclusión*. Boletín CF+S 49. Octavo Catálogo Español de Buenas Prácticas Sitio web: <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n49/n49-acmen.pdf>, consultado el 20/Abril/2015.

Morales, J.L (2001). *La inserción sociolaboral: reflexiones sobre la práctica*, (p. 169). Madrid: Popular Moreno, L. (2012). *La Europa Asocial. ¿Caminamos hacia un individualismo posesivo?* Barcelona: Península.

Oyaga, R. (2009). *Experiencia en una Empresa de Inserción: MAPISER. El empleo de inserción: de la invisibilidad al valor* (págs. 83-90). Revista cuaderno de mercado de trabajo.

Pérez, M., García, M. I., Trujillo, M., & Espinosa, E.(2009) *En Condiciones de vida y pobreza relativa de la población de Aragón*. Cordoba: CESA.

Raya Diez, E. (2005). *Exclusión social: Indicadores para su estudio y aplicación para el trabajo social*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Sitio web: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/70/Inf01.pdf, consultado el 23/Abril/2015.

Sennet, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Subirats, J. (2004). *Colección Estudios Sociales nº 16. Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Sitio web: https://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol16_es.pdf, consultado el 28/Abril/2015.

Vidal, F. (2009). *En Pan y rosas. Fundamentos de exclusión y empoderamiento*. Madrid: Fundación Foessa.