

INVESTIGACIÓN SOBRE MUJER, FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL ALJARAFE SEVILLANO: EL PROYECTO ODESA

Pedrero García, Encarnación
Departamento de Ciencias Sociales
Universidad Pablo de Olavide
epedgar@upo.es

Leiva Olivencia, Juan José
Departamento de Didáctica y Organización Escolar
Universidad de Málaga
juanleiva@uma.es

RESUMEN

En este trabajo queremos dar a conocer el Proyecto ODESA, que en su momento fue presentado por la Asociación de Mujeres "Puertas Abiertas" de Sanlúcar la Mayor, y posteriormente subvencionado durante los años 2007-2008 por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, para realizar una investigación sobre la situación de la mujer y el empleo en la comarca del Aljarafe sevillano.

A través de este proyecto se realizaron una serie de actuaciones que dieron a conocer las dificultades y obstáculos en el acceso al empleo y al mercado laboral, que tienen las mujeres del Aljarafe Sevillano, para su incorporación activa en igualdad de oportunidades en la sociedad y especialmente en el ámbito laboral. Para combatir estos desequilibrios en el empleo por razón de género, mejorar la inserción laboral y reducir las tasas de desempleabilidad en las mujeres, se propone crear posteriormente a la investigación desarrollada un *Observatorio de Empleo en la zona del Aljarafe Sevillano*.

En la realización de esta investigación participaron como asesores en el proceso investigador profesores y profesoras de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, así como técnicos y representantes municipales del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor (Sevilla).

PALABRAS CLAVE

Mujer, empleo, Proyecto Odesa, Aljarafe sevillano, igualdad de oportunidades.

JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO ODESA: INVESTIGACIÓN SOBRE MUJER Y EMPLEO EN EL ALJARAFE SEVILLANO

El acceso al empleo, estable y digno, es un paso básico para la persona que desea integrarse plenamente en la sociedad. Sin embargo existen multitud de barreras y obstáculos que dificultan la empleabilidad de algunos colectivos, como es el caso de las mujeres. Existen diferentes circunstancias objeto de discriminación a la hora del acceso a un puesto de trabajo en el mercado laboral, que pueden ser identificadas en términos de discapacidades que dificultan la incorporación al empleo, son por un lado las “discapacidades visibles”, físicas, psíquicas o sensoriales, y por otro las llamadas “discapacidades sociales”, que impiden temporalmente o de forma indefinida, la integración laboral de las mujeres en igualdad de condiciones por el mero hecho de ser mujer. Además de las mujeres existen otros colectivos que pueden ser considerados discapacitados sociales y presentar riesgos de exclusión social y laboral como son las personas drogodependientes, inmigrantes, minorías étnicas, desempleados de larga duración, etc.

Las mujeres se enfrentan diariamente con obstáculos y barreras de todo tipo que existen en nuestra sociedad, y que les impiden o limitan sus posibilidades de acceso y participación en las realidades económicas, sociales y culturales. Sólo a través del conocimiento de la realidad del colectivo destinatario podrán crearse instrumentos y herramientas capaces de salvar las dificultades específicas de las mujeres y facilitar así su integración laboral y social.

La Asociación de Autoayuda “Puertas Abiertas” ha impulsado a través de la propuesta del Proyecto ODESA: “Observatorio del Aljarafe”, una serie de actuaciones para la incorporación activa de la mujer en la sociedad en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Mediante la realización de este Proyecto se pretende conocer las dificultades de acceso al empleo que tienen las mujeres del Aljarafe Sevillano, centrándonos en el municipio de Sanlúcar la Mayor, así como sus necesidades para una eficaz incorporación al mercado laboral.

Por todo ello, se consideran fundamentales las actuaciones dirigidas a mejorar la inserción profesional, la reducción del desempleo, especialmente el de larga duración, así como todas aquellas actuaciones que persiguen promover un mercado de trabajo abierto a todas y todos, para fomentar la empleabilidad de los y las trabajadores/as. Para crear las condiciones necesarias que posibiliten la creación de más y mejor empleo, es imprescindible contar con una serie de instrumentos dirigidos a conseguir un mayor y mejor conocimiento de la realidad del mercado de trabajo sobre el que se actúa.

Toda esta argumentación determina la justificación y la necesidad de un Observatorio de Empleo en el Aljarafe Sevillano dirigido fundamentalmente a la integración de la mujer al mercado laboral en plenas condiciones de igualdad.

FASES DEL PROYECTO ODESA

El Proyecto Odesa parte de una serie de objetivos específicos que van orientados a descubrir las causas que obstaculizan la incorporación de las mujeres al mercado laboral así como a indagar sobre la visión de las propias mujeres respecto a su capacidad para el empleo. Después de descubrir estas causas y/o factores se pretende dotar a través de la creación del Observatorio de empleo, de herramientas que faciliten el empoderamiento de mujeres que se encuentren en situación de búsqueda activa de empleo para favorecer la autogestión, independencia y toma de decisiones respecto a su futuro laboral.

Para realizar este proyecto, se llevó a cabo un proceso de Investigación en cuatro fases, que tuvieron lugar de mayo de 2007 a febrero de 2008 y pasamos a desarrollar a continuación:

Primera Fase: Consistió en una búsqueda documental y recopilación de información sobre diferentes temáticas relativas al empleo en la Mujer (a nivel estatal, regional y comarcal) y al Aljarafe Sevillano, que han sido concretamente las siguientes: Municipios que Integran el Aljarafe Sevillano, Servicios y Recursos de Autoempleo y Empleo existentes en el Aljarafe: Servicio Andaluz de Empleo, Andalucía Orienta, UTDLT, Escuela de Empresas, Agencia de Desarrollo Local, Sociedad Municipal de Desarrollo, Centros de Empresas, etc...., así como instrumentos para la búsqueda activa de empleo, directorios de empresas por municipios y otro tipo de documentación e Investigaciones: Datos estadísticos sobre Empleo en Andalucía, Sevilla y el Aljarafe, documentos sobre empleo y tejido empresarial, investigaciones y estudios sobre mujer y empleo, documentos sobre Nuevos Yacimientos de Empleo y noticias sobre mujer y empleo.

Seguidamente pasamos a diagnosticar las necesidades de nuestro colectivo de destinatarios directos: las mujeres del territorio del Aljarafe Sevillano. Para ello hemos analizado el territorio del Aljarafe Sevillano: datos sobre población, mercado laboral, actividades económicas, empresas y tipología de las mismas, etc...., de los 33 pueblos que lo conforman: Albaida del Aljarafe, Almensilla, Aznalcázar, Benacazón, Bollullos de la Mitación, Bormujos, Camas, Carrión de los Céspedes, Castilleja del Campo, Castilleja de la Cuesta, Castilleja de Guzmán, Coria, Espartinas, Gelves, Gerena, Gines, Huelva del Aljarafe, Isla Mayor, La Algaba, Mairena del Aljarafe, Olivares, Palomares del Río, Pilas, Puebla del Río, Salteras, Sanlúcar la Mayor, Santiponce, Tomares, San Juan de Aznalfarache, Umbrete, Valencina de la Concepción, Villamanrique de la Condesa y Villanueva del Ariscal.

Dentro de esta primera fase del Análisis del entorno, indagamos sobre la realidad de la comarca del Aljarafe y analizamos los principales obstáculos de las mujeres frente al empleo, por un lado las barreras generales al empleo y al autoempleo, como pueden ser:

- Falta de formación,
- Falta de experiencia,
- Desconocimiento de los canales de búsqueda,
- Falta de habilidades sociales
- Falta de recursos económicos,
- Falta de formación en gestión de empresas y habilidades directivas
- O falta de iniciativa.

Y por otro lado analizamos las barreras específicas ante el empleo y autoempleo que se han detectado entre las mujeres:

- Falta de conciliación de la vida familiar y laboral,
- Falta de apoyo familiar,
- Encasillamiento en sectores profesionales,
- Discriminación laboral,
- Falta de autoestima y de toma de decisiones propias,
- O falta de ideas empresariales.

Concluimos esta fase con un análisis de la entidad promotora de este proyecto "ODESA: Observatorio de Empleo del Aljarafe" que es la Asociación de Autoayuda Puertas Abiertas ubicada en el municipio sevillano de Sanlúcar la Mayor.

Segunda Fase: consistió en la Recogida y Análisis de Datos mediante instrumentos de recogida de información como fueron: técnicas de observación, cuestionario, entrevistas, grupos de discusión, análisis DAFO y análisis de contenido.

En esta segunda fase, para el tratamiento de los datos recabados a través de los instrumentos de recogida de información ya mencionados, se ha procedido al análisis de la información. En el caso de los cuestionarios para el sondeo de opinión se ha recurrido al sistema de tratamiento estadístico de los datos SPSS y en el caso de las entrevistas y grupos de discusión, la información aportada por los informantes claves han sido recogidos mediante registros sonoros

que han sido transcritos para posteriormente proceder al establecimiento de categorías para la categorización de los datos que facilitarán el análisis de los mismos.

Tercera Fase: Respondiendo a la finalidad del proyecto ODESA de “realizar un estudio sobre los recursos de empleo del Aljarafe e incorporar las investigaciones realizadas en un Observatorio de Empleo, de manera que las mujeres del Aljarafe puedan tener información sobre el mercado laboral para acceder a un empleo de calidad en igualdad de oportunidades”, se procedió en esta tercera fase a la Creación del Observatorio de Empleo del Aljarafe consistiendo en la instauración de un espacio interactivo con alojamiento en una página web, que constituya una herramienta útil para dar a conocer principalmente a las mujeres del Aljarafe Sevillano toda la información sobre diferentes organismos, instituciones y recursos relativos a facilitar el empleo en las mujeres, y además se incorporarán a ese observatorio los datos obtenidos en las diferentes fases de la investigación así como de otras investigaciones de interés realizadas sobre la misma temática.

Cuarta Fase: En esta última fase y llevado a cabo todo lo anteriormente expuesto, procedemos a la formulación de Conclusiones de toda la investigación realizada y propuestas de mejora que sirvan de referente para futuras líneas estratégicas que marquen nuevas directrices en la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad laboral entre mujeres y hombres así como el pleno empleo en ambos sexos.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN EMPLEADAS EN LA INVESTIGACIÓN

La investigación llevada a cabo se ha abordado desde una metodología ecléctica, utilizando una gran variedad de técnicas cualitativas o cuantitativas, dependiendo del tipo de datos que se quisieran obtener en cada fase del proyecto. Las estrategias utilizadas para la recogida de la información versan sobre los objetivos propuestos, que como hemos comentado anteriormente serían principalmente, “Investigar las causas que obstaculizan la incorporación de las mujeres al mercado laboral, así como analizar los factores que dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral y otras causas de discriminación”.

Por ello las técnicas para la recogida de información que se han empleado, han sido principalmente: análisis de contenido, cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión y observación participante, lo que ha facilitado la indagación sobre las dificultades reales que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral. A continuación pasamos a detallar cada una de estas técnicas:

“Análisis de Contenido”, La *“Recopilación de Fuentes Documentales”* ha estado presente en todos los momentos de la investigación desde el análisis de la realidad, marco teórico, recorrido legislativo como en el análisis de información de otros documentos y otras experiencias relacionadas. El objeto ha sido indagar sobre la temática del Empleo en las Mujeres y conocer los datos sobre la realidad que nos ocupa.

“Cuestionarios de preguntas cerradas de elección múltiple”, dirigidos a mujeres en general de la población de Sanlúcar la Mayor, se ha seleccionado una muestra representativa de la población: tanto de mujeres empleadas como las integradas en diferentes asociaciones y colectivos de la localidad, como a mujeres en general pertenecientes a cada uno de los distritos y secciones en los cuales se divide el municipio. Este cuestionario ha sido utilizado como sondeo de opinión entre la población femenina sanluqueña, para detectar cuáles son las principales necesidades de

las mujeres y cuales son las desigualdades existentes que dificultan el acceso al empleo en igualdad.

Se ha seleccionado la población de Sanlúcar la Mayor por ser una localidad media dentro del Aljarafe sevillano ni muy urbana, ni muy rural ya que dentro de los pueblos que componen el aljarafe hay pueblos que son considerados grandes ciudades como es el caso de Mairena del Aljarafe o San Juan de Aznalfarache u otros pueblos extremadamente pequeños como puede ser Castilleja del Campo. Por lo cual creemos que tanto por sus recursos, por su situación, como por su tipología, Sanlúcar la mayor se puede considerar un pueblo tipo que define al Aljarafe Sevillano.

- Elaboración y validación del cuestionario: El cuestionario se empezó a elaborar a partir de los indicadores básicos sobre desigualdad existentes en la sociedad y se fueron traduciendo en cuestiones para analizar las discriminaciones, desigualdades y necesidades de las mujeres en todos los ámbitos posibles y especialmente en el de empleo. El cuestionario inicial abordaba 122 preguntas sobre temáticas como la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral, desigualdades salariales, coeducación, violencia de género, todos ellos factores de discriminación para las mujeres en su incorporación en igualdad de oportunidades en la sociedad y específicamente en el ámbito laboral. De este primer borrador de cuestionario fue Validado por Profesores y expertos en metodología de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla), por otra parte, también fueron tomadas en cuenta las aportaciones de las técnicas de Igualdad del Punto de Información Municipal. Finalmente el cuestionario definitivo que se elaboró tras el proceso de validación, consta de 55 preguntas que versan sobre diferentes temáticas: empleo, igualdad, educación, cultura, fiestas, deportes, urbanismo, medioambiente, juventud, bienestar social, asociacionismo, seguridad ciudadana, desarrollo local, etc. Dicho cuestionario ha sido utilizado como sondeo de opinión entre la población femenina, para *detectar cuáles son las principales necesidades de las mujeres y facilitar la incorporación laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades.*

- Selección de la muestra: Se ha seleccionado una muestra representativa de la población, tanto de mujeres empleadas como las integradas en diferentes asociaciones y colectivos de la localidad (Asociaciones de mujeres, de jóvenes, musicales, cofrades, Ong's, organizaciones sindicales, grupos políticos, etc.) como a mujeres en general pertenecientes a cada uno de los distritos y secciones en los cuales se divide el municipio. La muestra seleccionada ha sido de 141 mujeres en un municipio donde el universo total de mujeres es de 6.243 (a fecha 4 de junio de 2007). A través del programa informático SPSS se ha llevado a cabo el tratamiento de la información y análisis de datos a nivel estadístico.

- Estructura del sondeo: Se ha estructurado en seis bloques que integran una serie de temáticas relacionadas con las dificultades de las mujeres para la inserción laboral, que pasamos a determinar a continuación:

- Datos personales (edad, estado civil, cargas familiares, nivel de estudios, situación laboral, nacionalidad...)
- Datos sobre empleo (servicios utilizados en la búsqueda de empleo, motivos de estar desempleada, problemas para encontrar empleo, experiencia o sectores en los que ha trabajado, como consiguió empleo, dificultades para el autoempleo...)
- Datos sobre asociacionismo femenino (pertenencia a alguna asociación, participación en actividades asociativas, razones de no participar, valoración de los recursos en las asociaciones...)
- Datos sobre actividades culturales, de ocio, deportivas y formativas (tipo de actividades de participación, dificultades de no participar, práctica deportiva, formación necesaria, educación en igualdad de oportunidades, necesidad de recursos de ocio, intereses y preocupaciones en mujeres jóvenes...)

- Datos sobre discriminación (laboral, familiar, educativa, violencia de género u otros tipos)
- Datos sobre conocimiento de NNTT (grado de conocimiento y utilización de NNTT, así como detectar la necesidad de un espacio de comunicación en materia de empleo e igualdad).

“Entrevistas Semiestructuradas de preguntas abiertas”, dirigidas a informantes claves, profesionales del ámbito de empleo, asociaciones de empresarios/as, representantes institucionales y otras entidades colaboradoras y relacionadas con el empleo. Para la investigación es esencial conocer la visión que tienen los profesionales que trabajan en este campo y cuáles son los obstáculos que dificultan acceder a las mujeres al empleo en igualdad de condiciones. También como representantes del asociacionismo femenino en la localidad queremos contar con la visión de las responsables de las dos asociaciones de mujeres del municipio: “Solía” y “Puertas Abiertas”. Las entrevistas han sido recogidas a través de grabaciones en registros sonoros para su posterior transcripción y análisis de las mismas por medio de indicadores establecidos.

“Grupos de Discusión”, con el grupo de discusión se ha querido crear un espacio de comunicación o foro donde se puedan intercambiar diferentes puntos de vista y signifique una puesta en común para conocer las dificultades de las mujeres en el acceso al empleo y autoempleo, y que además propicie una coordinación de las diferentes acciones entre profesionales y las mujeres destinatarias de dichos recursos, que tengan como finalidad facilitar el acceso laboral a las mujeres. Se ha querido conocer cual es la realidad de las mujeres bajo su propio punto de vista y como mejorar entre todos y todas las actuaciones ante determinadas situaciones de discriminación laboral y desigualdades de género que padecen aún hoy día las mujeres.

Se realizó un grupo de discusión con diferentes representantes del municipio conocedores de la temática en materia de empleo o pertenecientes al tejido asociativo. Este grupo de discusión tenía como objetivo principal intercambiar información así como diferentes puntos de vista sobre las mujeres frente al empleo. También ha servido para proporcionar un espacio de diálogo y reflexión entre las mujeres implicadas en él.

Aunque al grupo de discusión fueron invitadas unas 15 personas, participaron finalmente en él 10 personas. Todas las personas fueron seleccionadas como personas relevantes en el tema a tratar. La selección se realizó de acuerdo a diferentes criterios: competencia o experiencia, interés por el tema y capacidad para participar en una reunión de estas características y se trató de formar un grupo lo más homogéneo posible.

Para comenzar el grupo de discusión, se realizó una distribución en círculo para que todas pudiésemos vernos y facilitar así la comunicación de tú a tú. Para empezar se plantea el objetivo general del grupo de discusión “Indagar sobre las causas que dificultan el acceso al empleo de las mujeres” y se lanzaron al aire una serie de cuestiones a tratar por cada una de las participantes, intentando que ninguna de las personas monopolizara el grupo y dentro de lo posible que se respetaran los turnos de palabra para que no se pisasen los diálogos. Se acuerdan entre todas las participantes las normas, el tiempo para cada exposición y para el desarrollo global de la sesión. La discusión se desarrolla en un clima democrático y con el mayor estímulo a la participación posible. Cada miembro del grupo va exponiendo libremente sus ideas y puntos de vista. La discusión transcurre de forma cordial, cooperativa, ecuánime. En algunos momentos la discusión se aparta un poco del objetivo por lo que se procede a reconducirla. De vez en cuando se recapitula y se hace alguna indicación sobre la marcha de la discusión. Se intenta llegar a conclusiones por acuerdo o por consenso y al finalizar se hace un resumen de todos los aspectos tratados y se formulan las conclusiones de acuerdo con el grupo.

Algunas de las cuestiones que se trataron en el grupo de discusión fueron las siguientes:

- Causas que dificultan el acceso de las mujeres al empleo.
- Conciliación familiar y laboral, ¿sólo es un problema de las mujeres?
- Formación, ¿la formación de las mujeres es adecuada, necesitan algún tipo de formación específica?
- La búsqueda de empleo, ¿las mujeres conocen los cauces para buscar empleo: donde dirigirse, cómo elaborar un currículum, cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo...?
- Adecuación del empleo a las necesidades de las mujeres.
- ¿Las NNTT son una barrera para las mujeres a la hora de acceder a un empleo?
- La precariedad en los empleos femeninos y su legalización (economía sumergida).
- Situación de las mujeres inmigrantes frente al empleo.
- Aspectos positivos para autoemplearse
- Aspectos que dificultan que las mujeres creen su propio empleo (dinero, burocracia...).
- La participación de las mujeres en Organizaciones Asociativas, empresariales o sindicales contribuye a reivindicar la igualdad de oportunidades
- ¿De qué forma se puede contribuir a conseguir una igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres, tanto en el empleo como en todos los ámbitos de la sociedad?

Como se ve encontramos preguntas de diferentes tipos para tratar en el grupo, desde preguntas de opinión más o menos cerradas, que se pueden responder con un Sí/No, hasta preguntas totalmente abiertas a la opinión del grupo y de cada una de las participantes e incluso preguntas que te orientan a la reflexión y a la elaboración de un discurso personal.

“Observación participante, no sistematizada y no controlada” la observación ha sido una técnica que ha estado presente en todos los momentos de la investigación, pero principalmente en las entrevistas y durante el grupo de discusión.

“Notas de Campo” son los registros que se han utilizado para recoger la información durante las entrevistas, las observaciones en los grupos de discusión, que han apoyado la transcripción de las mismas.

“Análisis DAFO” es una herramienta estratégica por excelencia, para conocer la situación real en la que se encuentra el municipio. El nombre lo adquiere de sus iniciales DAFO: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que se dan tanto a nivel interno como externo. A algunos informantes claves y de las personas entrevistadas se les realiza también un análisis DAFO, ya que la información que nos puedan aportar respecto al tema de empleo e igualdad, la consideramos imprescindible para poder poner en marcha el Observatorio del Aljarafe.

Como sería imposible en el espacio del que disponemos detallar el análisis efectuado en cada una de las técnicas pasamos a continuación a exponer algunos de los datos obtenidos en las entrevistas y en el grupo de discusión así como las conclusiones generales obtenidas en la investigación.

RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los siguientes datos que reflejamos a continuación son los extraídos de las diferentes entrevistas realizadas así como del grupo de discusión.

A partir de los datos obtenidos en las entrevistas obtenemos los siguientes resultados:

- Existen diferentes organismos que trabajan la temática de empleo (asesoran, informan, orientan, organizan formación, facilitan el acceso a subvenciones o ayudas, etc.) pero no existe coordinación entre ellos. Los diferentes organismos de empleo en el Aljarafe son los siguientes: Servicio Andaluz de Empleo, Andalucía Orienta, UTEDLT, Escuela Empresa, Agencias de Desarrollo Local, Asociaciones Empresariales,...
- En los diferentes municipios que integran el Aljarafe la tipología de las mujeres usuarias es muy similar.
- Los servicios mas demandados por las mujeres son formación y empleos menos precarios y legalizados. El sector con más problema son las mujeres entre 40-55 años.
- Las mujeres usuarias de estos servicios de empleo se encuentran con las siguientes problemáticas: no encuentran trabajo o los trabajos que encuentran no se adecuan, a sus necesidades o, no son fáciles de conciliar con su vida familiar. También muchas de las usuarias son inmigrantes, y quieren informarse y asesorarse para encontrar empleo. Las mujeres inmigrantes se encuentran muchas veces en una situación irregular, y necesitan apoyo para obtener el permiso de trabajo y facilitarles el acceso a un puesto laboral.
- Se observa en las tres entrevistas realizadas a los representantes de asociaciones empresariales que no existe igualdad real ni en el mundo empresarial ni en la sociedad en general. Esa discriminación laboral se percibe sobre todo en la falta de trabajo para determinadas mujeres que tienen mucha formación y el salario que perciben suele ser un 30% inferior al de los hombres. Vemos que esta idea se repite en los tres instrumentos utilizados para obtener información: cuestionario, entrevistas y grupo de discusión. Por lo que hay numerosas mujeres que están trabajando por debajo de su perfil profesional y cobran un sueldo muy inferior al de un hombre en su misma categoría lo que provoca descontento, malestar y frustración en muchas mujeres.
- Existe economía sumergida que está ocasionando muchos problemas a la hora de cotizaciones y seguros sociales.
- Las mayores dificultades para insertar a las mujeres en el mundo laboral es la falta de conciliación familiar con la laboral, la falta de formación junto con el acceso a la financiación, estas problemáticas son las mismas tanto para las mujeres que quieren trabajar por cuenta propia como las que quieren hacerlo por cuenta ajena.
- Una de las iniciativas para conciliar la vida familiar y laboral es que se proporcione apoyo a las mujeres a través de los recursos y apoyos sociales existentes, por lo que se solicita más plazas en guarderías, más centros de día, más unidades de respiro familiar, etc.... por lo que desde las Administraciones se debería incrementar este tipo de recursos para dar apoyo a la mujer.
- Un tema importante que hemos señalado en el apartado anterior pero que queremos recalcar es la falta de financiación y de recursos económicos. Las mujeres tienen muchas más dificultades para acceder a recursos económicos propios o mediante créditos personales en entidades bancarias. Y este tema imposibilita la apertura de negocios o el fomento del autoempleo en las mujeres.
- Se deben propiciar más iniciativas de ayuda al autoempleo como el Plan más autónomos.
- La precariedad en los trabajos de las mujeres es fundamentalmente porque las mujeres mismas muchas veces se autolimitan, en esa dificultad de conciliación. Y otras veces los

empresarios son reticentes a la hora de contratar a mujeres con cargas familiares o limitada disponibilidad horaria.

- Algunas de Las razones de las mujeres para emprender son: tener un trabajo o ser más independientes.
- Encontramos que el Aljarafe es una zona amplia que permite ofrecer posibilidades a las mujeres de generar su propio empleo o de emplearse por cuenta ajena.
- Los nuevos yacimientos de empleo son nuevas oportunidades donde las mujeres pueden desempeñar funciones que siempre han realizado y no han estado remuneradas ni reconocidas. Sobre todo los relacionados con el turismo, o con servicios de apoyo a la vida diaria (cuidadora de hijos, mayores, enfermos...).
- Muchas iniciativas de las que se están llevando a cabo entre los diferentes organismos e instituciones van dirigidas a la empleabilidad de las mujeres así como el fomento del autoempleo en las mujeres. Algunas de estas iniciativas son principalmente las escuelas-taller, las casas de oficios, los cursos de formación ocupacional.
- Las usuarias demandantes de empleo buscan en los servicios de las Administraciones buscan confianza y necesitan una atención individualizada en cuanto a los recursos de empleo y otros servicios.
- Los técnicos de empleo proponen que una manera de potenciar la participación de las mujeres en la sociedad es la puesta en marcha de una convocatoria donde se premien económicamente los proyectos viables de nuevas iniciativas emprendedoras, que ellas mismas generarán empleo.
- El autoempleo por parte de las mujeres supone un modelo de referencia para otras mujeres que repercutirá en cambios de patrones discriminatorios establecidos para que puedan existir y que tengan las mismas oportunidades.
- Se cree muy importante la participación de las mujeres en organizaciones empresariales no sólo femeninas, como forma de integración social.
- Se está viendo que en las empresas con un gran número de trabajadoras, los directivos siguen siendo hombres y ellas tienen un escaso poder de decisión.
- Se propone desde el punto de vista de los técnicos/as que trabajan en empleo que debería potenciarse la creación de asociaciones y federaciones de empresarias del Aljarafe o de los distintos municipios, etc....
- Se considera importante el seguimiento de las iniciativas empresariales de las mujeres así como el asesoramiento realizado en las tramitaciones de ayudas y subvenciones, creará un clima de confianza y seguridad en sí mismas lo que facilitará su incorporación a la vida laboral.
- Existen convenios entre entidades, fundaciones e instituciones para facilitar la incorporación de la mujer a nuevas iniciativas emprendedoras. Donde se les realiza un plan de viabilidad y un plan económico financiero, se les gestiona las ayudas sobre un 25% de la inversión, se les facilita también los microcréditos que son préstamos a un interés más interesante que un préstamo personal. Por ejemplo: fundación GENUS con la Caixa y la Consejería de Empleo.
- La visión que tienen las propias mujeres de sí mismas es de escasa formación y poca experiencia laboral seguida del miedo a emprender.
- En la mayoría de los municipios siguen faltando nuevas infraestructuras como polígonos industriales, para que se implanten empresas y estas sean las que creen puestos de trabajo.
- Los representantes públicos deben apoyar con nuevas iniciativas la integración de la mujer al mundo laboral, así como una formación específica que se corresponda con el mercado

laboral y que incorpore realmente al empleo y los nuevos yacimientos de empleo y que facilite una plena igualdad de oportunidades.

- Desde todos los organismos se debe trabajar en la sensibilización para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Algunas de las conclusiones que extraemos del grupo de discusión son las siguientes:

* Encontramos discrepancia entre personas del grupo que opinan que actualmente las mujeres y los hombres tienen las mismas dificultades para la inserción, de las que opinan que las mujeres tienen muchas más dificultades para la inserción, sobre todo en edades no tan jóvenes (entre 30 y 45 años) y con cargas familiares (hijos, enfermos, dependientes... a su cargo) y las cargas domésticas que aún hoy día no están repartidas equitativamente.

* Las mujeres hoy día están muy formadas, incluso sobre formadas (dependencia de la titulación), con licenciaturas, masters, etc.... y que tienen muchas dificultades para la inserción o que han trabajado y luego lo han dejado al casarse y tener hijos, y después les ha resultado muy difícil la reinserción laboral. Concluimos que las mujeres estamos igualmente formadas (o más) que los hombres.

* Las dificultades que tienen las mujeres a la hora de la inserción laboral son las siguientes (según las conclusiones del grupo de discusión): las cargas familiares que imposibilitan el acceso al mercado laboral. En el caso de los hijos no se cuentan con suficientes recursos de guarderías, en el caso de los dependientes, los enfermos y los ancianos no se cuentan con suficientes recursos de apoyo de asistencia a este tipo de personas, centros de día, residencias, unidades de respiro familiar, etc... Además de contar con más centros de este tipo deberían tener un horario más flexible adaptado a las demandas de los horarios laborales actuales. Ya que no todo el mundo cuenta con horarios de 8 a 3, sino que la mayoría de los trabajadores tienen jornada partida u otros horarios que no facilitan la conciliación. Un tema que nos queda pendiente dentro de este apartado y que no queremos que pase desapercibido es que no se reconoce nunca la labor que han tenido las mujeres dentro del hogar: el trabajo doméstico ha sido despreciado y minusvalorado aunque ha sido imprescindible para el funcionamiento de los hogares y las familias. Y se reivindica que se reconozca ese trabajo doméstico para poder valorarlo, ya que partimos de la premisa de que "lo que no tiene precio no se valora".

* El paro se articula como uno de los grandes problemas de la sociedad actual en nuestro país y que afecta de forma más importante a las mujeres.

* Otra de las propuestas del grupo de trabajo: es la organización del trabajo. Se plantea alternativas de potenciar la media jornada como alternativa a la jornada completa con el propósito de generar más puestos de empleo, siempre y cuando el salario que se perciba en media jornada sea como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional.

* Encontramos que actualmente el sistema familiar ha cambiado, pasado de una familia tradicional compuesta por padre (que trabaja fuera del hogar), madre (que cuida los hijos y realiza las tareas domésticas) e hijos a familias de diversos tipos: monoparentales compuestas por mujeres separadas/divorciadas que cuidan a sus hijos. Además del cambio en el sistema familiar también nos encontramos con un cambio en la sociedad de consumo, que hace que con un sueldo no se pueda llegar a fin de mes por lo que la mujer en este caso es la que debe trabajar para aportar un nivel económico y poder seguir consumiendo incluso bienes básicos (eso en el caso de las familias).

* Respecto a la situación de las mujeres en las empresas y su falta de acceso a los grupos de poder encontramos que las mujeres no se encuentran en los grupos de dirección de las empresas y no tienen poder para la toma de decisiones en esos grupos. Una de las razones la podemos encontrar en que la mujer no accede a los espacios informales debido en la mayoría de los casos por tener cargas familiares y la conciencia asumida de tener que cuidar a su familiar, dedicarles tiempo,... ya que no realizarlo le lleva a sentirse mal y asumir aún más una carga de conciencia (en la opinión de las componentes del grupo de discusión esa carga de conciencia no se produce en los hombres). Otro de los temas discutidos en el grupo es el salario que cobran las mujeres respecto de los hombres. En muchas ocasiones, las mujeres llegan a cobrar un 30% menos que sus compañeros varones teniendo el mismo cargo y las mismas responsabilidades. Por último, las mujeres del grupo de discusión aportan que las mujeres no tienen tanto absentismo laboral como los hombres, aunque sea considerada la situación al contrario por los empresarios ya que las mujeres suelen tener un sentido más acuciado de las responsabilidades.

* De lo anterior se deriva que se debe educar en igualdad desde la familia en primer lugar, la escuela y la sociedad en su conjunto para que haya un cambio de mentalidades que no sólo se debe producir en los hombres sino también en las mujeres, al asumir en muchas ocasiones responsabilidades sin compartir.

* En la situación actual, y tal y como se encuentra el mercado laboral, muchas mujeres se plantean ante la imposibilidad de compatibilizar vida familiar y laboral renunciar a tener hijos o familia. Ya que no encuentran suficiente apoyo en la empresa, ni existe protección a la embarazada en el mundo laboral, al menos en comparación con otros países europeos.

* Hablando de la coordinación entre las distintas organizaciones y recursos encontramos que se echa en falta la coordinación entre educación y empleo. Ya que el sistema educativo debería promover estudios educativos a nivel de ciclos formativos y universitarios que después tengan una inserción real en el mercado laboral. Sería acercar los centros educativos y universidades a la realidad de mercado laboral. Vemos que hay tentativas de coordinación entre ellos a través de un proyecto piloto que desde hace tres años se está llevando a cabo por parte de la Delegación Provincial de Empleo de Sevilla, la Delegación Provincial del SAE y la Delegación Provincial de Educación.

* La situación en el caso del SAE es que hace poco que ha asumido las competencias y aún se está adaptando a la nueva situación. Es cierto que hay muchos empresarios reticentes a la hora de solicitar trabajadores al Servicio Andaluz de Empleo ya que no creen que el servicio sea efectivo, y por otro lado tenemos el caso de desempleados que no se encuentran satisfechos con el servicio de empleo, por lo que es la pescadilla que se muerde la cola. Tenemos de esta forma insatisfacción por ambos lados. Y un servicio que apenas promueve el 4% de los contratos que se generan en la comunidad autónoma por lo que la situación debería cambiarse de alguna forma, porque sin duda algo falla. El objetivo sería conseguir que el sistema de intermediación funcione incentivando a empresas y desempleados a acudir a él.

* Se debe fomentar el asociacionismo femenino ya que constituye el primer paso para fomentar la semilla del diálogo y la reflexión entre las mujeres y sobre todo en el tema de la conciliación familiar y el empleo. Es bueno que las Asociaciones de Mujeres, en este caso, Puertas Abiertas y Solía, vayan asumiendo otras preocupaciones y otras inquietudes y que las vayan trasladando a los responsables de igualdad y empleo e incluso a otras administraciones para que podamos ir trabajando con ellas.

* Otros temas tratados en menor profundidad fueron: el difícil acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, lo que dificulta sin duda el acceso a la sociedad de la información en particular y por extensión al empleo en general. El tema de las mujeres inmigrantes o discapacitadas que tienen el doble o el triple hándicap.

* Conclusión final: no hay igualdad real: ni en el sistema educativo ni en el laboral.

CONCLUSIONES FINALES

La realidad de la situación de la mujer con respecto al empleo y todos los condicionantes que influyen directa o indirectamente en esta temática se han visto reflejados al realizar esta investigación, por lo que encontramos que la situación analizada en el municipio de Sanlúcar la Mayor y resto de municipios del Aljarafe sevillano presenta una situación similar a la que se puede encontrar hoy día en la mayor parte de Andalucía, y por lo tanto puede ser extrapolable a otras poblaciones.

- Las Cargas familiares siguen siendo un factor dependiente de la mujer y casi el 50% de las mujeres afirman tener cargas familiares de hijos o hijas en mayor grado, seguido de los mayores, discapacitados o enfermos.

- En cuanto a los estudios y formación podemos determinar que se suele concentrar en su mayoría en estudios primarios y graduado escolar, seguido de la formación profesional, y el bachillerato. Las diplomaturas y los ciclos formativos de grado medio tienen menor representatividad entre las mujeres seguido del graduado de educación secundaria y licenciadas.

- Las mujeres sin estudios ocupan un mínimo porcentaje de la muestra un 5,7% aunque en la misma proporción se encuentran las que tienen el certificado de escolaridad, el menor porcentaje lo tienen las mujeres que han realizado ciclos formativos de grado superior, también son titulaciones más novedosas.

- Respecto a la situación laboral de las mujeres encuestadas el porcentaje de mujeres desempleadas y empleadas es más o menos similar, aunque el de desempleadas es algo mayor. La mayoría de las mujeres de la muestra han trabajado alguna vez siendo el porcentaje de 90%, lo que significa que muchas de las mujeres actualmente desempleadas han trabajado, se confirma con este dato la mayor inestabilidad de los empleos femeninos. Las mujeres se conforman con empleos más precarios que los hombres y en ocasiones no legalizados (economía sumergida donde no se les reconoce sus derechos sociales), porque no encuentran trabajo acorde con su formación o porque los que encuentran no pueden conciliarlos con la vida familiar, lo que acrecienta su situación de discriminación. Las mujeres inmigrantes sufren doble discriminación: por ser mujer y por ser inmigrante. El paro se articula como uno de los grandes problemas de la sociedad actual en nuestro país y que afecta de forma más importante a las mujeres.

- El servicio más utilizado a la hora de buscar trabajo es el Servicio Andaluz de Empleo, lo que no significa que sea el medio por el cual consigan mayoritariamente un trabajo, la mayoría de las mujeres responden que encontraron trabajo a través de un familiar o conocido.

- El 62,5% de las mujeres de la muestra opinan que sí se valora igual el trabajo de la mujer y el del hombre. Por otro lado el 35,9% opinan que se valora mejor el trabajo del hombre. Hay numerosas mujeres que están trabajando por debajo de su perfil profesional y sus capacidades y cobrando un sueldo muy inferior al de un hombre en su misma categoría lo que provoca descontento, malestar y frustración en muchas mujeres. Existe una brecha de desigualdad en la valoración de los empleos, lo que constituye una barrera social que impiden a las mujeres desarrollar plenamente sus capacidades, aunque a veces las mismas mujeres no son conscientes, quizás por una herencia arraigada de patrones masculinizados.

- La formación de las mujeres, según el 38,3% opinan que sí se adapta al perfil profesional que buscan las empresas, frente a un 25,5% que opina que no se adapta la formación de las

mujeres al perfil profesional de las empresas. Pero también es significativo el 36,2% de la muestra que no han contestado a esta pregunta, pueden ser que se consideren a sí mismas con escasa formación, que conciben que el estar desempleada es por no ajustarse al perfil que demandan las empresas, o que tengan poca información sobre el mercado de trabajo y los nuevos yacimientos de empleo.

- Entre los principales problemas que tienen las mujeres a la hora de autoemplearse o crear una empresa distinguimos: los recursos económicos. El mayor problema que encuentran las mujeres a la hora de crear una empresa es el dinero, aunque existen otros obstáculos que influyen en menor medida además del económico, como el miedo al riesgo, la falta de información y asesoramiento o la dificultad de compatibilizar familia y empleo. A veces se unen varios factores a la vez que dificultan o pueden llegar a imposibilitar la creación de una iniciativa emprendedora. Aunque existe una falta de cultura emprendedora algunas de las razones que impulsan a las mujeres al autoempleo son: no soportar trabajos precarios y no adecuados a su formación, ser más independiente, conseguir un empleo y realizar personal y profesionalmente. El autoempleo por parte de las mujeres supone un modelo de referencia para otras mujeres que repercutirá en cambios de patrones discriminatorios establecidos para que puedan existir y que tengan las mismas oportunidades.

- Entre los motivos de las mujeres para no trabajar, señalan de forma mayoritaria el de las cargas familiares, por lo cual si no se disponen de los medios que contribuyan a los cuidados de los hijos y las hijas, de las personas dependientes o de otras personas a su cargo, para solucionar la situación de la mujer en su labor de única cuidadora, no podrá tener la oportunidad de incorporarse al mercado laboral.

- El problema más relevante a la hora de buscar empleo, sería el hecho de que las mujeres creen que no tienen formación suficiente, y otra dificultad aunque de menor grado es la de no saber dónde dirigirse.

- La falta de tiempo debida a la doble jornada que desarrollan las mujeres entre el cuidado de personas a su cargo, las obligaciones domésticas y el empleo dificultan que puedan disfrutar de tiempo de ocio o de disfrute personal así como de otras actividades asociativas. En este aspecto también queremos incluir que sigue existiendo una gran desigualdad en el reparto horario de las tareas domésticas teniendo las mujeres que realizar como ya comentamos anteriormente una doble jornada. Casi el 80% de las encuestadas responden que no es igualitario el reparto de las tareas del hogar. En este sentido debe haber una concienciación por parte de la sociedad en general y de los hombres en particular para cambiar esta situación. Compartir en la medida de lo posible las tareas domésticas contribuirá a una mejor calidad de vida de las mujeres.

- Más del 80% de la muestra considera que necesita recibir formación, bien por interés personal o profesional o bien como una necesidad personal o profesional.

- Entre las principales necesidades de las mujeres jóvenes en general encontramos el empleo, la vivienda, el ocio/tiempo libre y el dinero.

- Las mujeres consideran que son insuficientes los recursos de seguridad (policías, guardias civiles,...) así como los recursos de proximidad (guarderías, centros de día, unidades de respiro familiar, centros de mayores, centros de salud,...). Respecto a los recursos de proximidad deberían ser más flexibles y adaptarse mejor a las necesidades de las familias, dado que no se ajustan a sus horarios laborales.

- Respecto a la atención sanitaria se considera que aún existen grandes carencias en la atención especializada a la mujer (ginecología, detección precoz del cáncer de mama u ovárico) u otras enfermedades propias del colectivo femenino.

- Consideramos que los recursos destinados a la mujer desde las Administraciones públicas deben ser más publicitados para que las mujeres conozcan los servicios y recursos a los que pueden optar, para mejorar de esta forma las situaciones de desigualdad y discriminación. Para combatir las desigualdades es necesario actuar desde la educación para educar en la igualdad

entre mujeres y hombres. Para ello es necesario la coordinación desde todas las instituciones como son: la Familia, la escuela, la sociedad y el mundo empresarial para conseguir las condiciones que permitan una igualdad laboral entre los géneros. Para combatir la Violencia de género se necesita mayor protección a la mujer a través de medidas judiciales efectivas e inmediatas para prevenir el maltrato físico y psicológico y ambiental. Tener un empleo repercute en la independencia económica de las mujeres así como en su autoestima, lo que facilitaría no tener que soportar abusos y vejaciones por parte de sus parejas.

- Encontramos que las Mujeres son las principales usuarias de los transportes públicos. Para facilitar su acceso al mercado laboral y que la distancia no signifique un impedimento, es necesaria una amplia red de transporte en el Aljarafe sevillano que conecte los pueblos que lo integran. Contemplar la perspectiva de género transversalmente desde todas las delegaciones es tarea de los poderes públicos para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

- Casi el 90% de las mujeres encuestadas consideran necesario la creación del Observatorio de Empleo e Igualdad en el Aljarafe sevillano ya que consideran existen numerosos organismos e instituciones tanto públicas como privadas que trabajan el tema del empleo con multitud de servicios y recursos que son desconocidos por parte de las mujeres. Los diferentes organismos de empleo en el Aljarafe son los siguientes: Servicio Andaluz de Empleo, Andalucía Orienta, UTEDLT, Escuela Empresa, Agencias de Desarrollo Local, Asociaciones Empresariales, etc. Por lo que lo que se propone con este Observatorio es crear una herramienta útil donde se ponga en conocimiento todo lo anteriormente expuesto y facilite en última instancia la inserción laboral de las mujeres.

- La sociedad y toda su ciudadanía debe implicarse en general en todo lo referente a la igualdad de oportunidades en el empleo y en el acceso a otros ámbitos de la sociedad, porque garantizar la igualdad, no es sólo una mejora para las mujeres, que comprenden la mitad de la población, sino para la sociedad en su conjunto. Estamos hablando de reivindicar los derechos de las mujeres que no son si más ni menos que los mismos de los hombres, garantizar los derechos de la ciudadanía sin ningún tipo de discriminación para conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres.

A partir de las investigaciones realizadas, podemos afirmar que queda reflejado que se ha conseguido la igualdad legal pero no existe una igualdad real: ni en el sistema educativo, ni en el laboral ni en otros muchos ámbitos. Las mujeres generalmente no son conscientes o no perciben las grandes desigualdades que permanecen y aún se perpetúan entre hombres y mujeres. A veces no hay conciencia de la desigualdad aunque vivamos con ella, por lo que es necesario sensibilizar en el compromiso y apoyar nuevas iniciativas que garanticen que las mujeres se puedan incorporar al mercado laboral en igualdad de condiciones. No basta con cambiar las leyes, si los poderes públicos, los agentes sociales, las empresas, no toman las leyes como pautas de conductas, estaremos reproduciendo continuamente los mismos modelos sociales y la sociedad estaría renunciando a su máximo progreso no tomando en cuenta a las mujeres, la mitad de su ciudadanía, como potencial humano y motor de futuro.

BIBLIOGRAFÍA

BIRRIEL SALCEDO, M. M. (Et. al.) (1992). *Las investigaciones sobre la mujer: logros y proyectos*. Málaga: Universidad de Málaga.

BORDERÍAS, C. (1993). *Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea*. CNTE, 1924-1980. Barcelona: Icaria.

BORDERÍAS, C. et al. (Comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria.

DE LA CRUZ, C. (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria: Emakunde.

DEL RÍO, T. (1999). *Mujer e igualdad: estudio en materia social y laboral*. Sevilla: Instituto andaluz de la Mujer.

DEL VALLE, C. (2003). *Análisis de la situación demográfica y social de la mujer de la provincia de Sevilla: ensayo metodológico mediante la utilización de indicadores de género. Perspectiva actual y de futuro*. Sevilla: Diputación Provincial de Sevilla.

FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2005). *Cuaderno sobre el mercado de trabajo. Mujeres: Empleo y Autoempleo*. Madrid: FAMP.

FUNDACIÓN MUJERES (1998). *Aplicación del mainstreaming en el ámbito local*. Madrid: Dirección General de la mujer de la Comunidad de Madrid.

GIL GALVÁN, M^a R. (2005): *La dialéctica mujer-empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. Málaga: Ediciones Aljibe.

GIL RUIZ, J. M^a. (1996). *Las políticas de Igualdad en España: avances y retrocesos*. Granada: Universidad de Granada.

INSTITUTO DE LA MUJER (1997). *III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (1997-2000)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

LIKaDI (2002). *Mainstreaming o Enfoque integrado de género: manual de aplicación en proyectos de empleo*. Madrid: LIKaDI.

MARTÍNEZ GALLEGO, E. M^a y REGUERO CELADA, J. (2004). *Mujer y Empleo: una estrategia para la igualdad*. Granada: Comares.

MARUANI, M., ROGERAT, CH., TORNS, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.

PÉREZ DEL RÍO, T. (1999). *Mujer e igualdad: estudio en materia social y laboral: la evolución de la normativa y la jurisprudencia comunitarias y la jurisprudencia constitucional 1994-1998* (Tomo 1). Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

PÉREZ SERRANO, G. (1998). *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. I métodos y II técnicas y análisis de datos*. Madrid: La Muralla.

POLLACK, MOLLY. (1997). *Reflexiones sobre indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*. Santiago de Chile: CEPAL. Unidad de Mujer y Desarrollo.

QUESADA SEGURA, R. (1991). *Los Principios de Igualdad de Trato y de Oportunidades en la Negociación Colectiva*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

RICHARDS, P. (2002). *Hacia el objetivo del pleno empleo: tendencias, obstáculos y políticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones. D.L.

RUBIO MARÍN, R. (1999). *Mujer e igualdad: la norma y su aplicación*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

SÁNCHEZ LÓPEZ, M^a. B. (2003). *Política comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo*. Navarra: Aranzadi.

ANEXOS

A continuación queremos presentar a modo de anexo, el cuestionario utilizado en la investigación descrita.

“PROYECTO ODESA”

Desde la *Asociación de Autoayuda “Puertas Abiertas”* se está realizando un estudio de la opinión sobre las necesidades de las mujeres sanluqueñas en diferentes ámbitos. Sus respuestas, de gran utilidad para el estudio, serán tratadas de forma anónima y solamente a efectos estadísticos. Su colaboración es de gran importancia.

* Para contestar el cuestionario señale o escriba lo que proceda en cada pregunta

| | |
|---|---|
| 1. Edad: _____ años | 2. Nacionalidad: _____ |
| 3. Estado Civil: <input type="checkbox"/> Soltera <input type="checkbox"/> Casada <input type="checkbox"/> Viuda | <input type="checkbox"/> Separada <input type="checkbox"/> Divorciada <input type="checkbox"/> Otros: _____ |
| 4. Cargas familiares: <input type="checkbox"/> Hijos/as <input type="checkbox"/> Enfermos/as <input type="checkbox"/> Mayores | <input type="checkbox"/> Discapacitados/as <input type="checkbox"/> Sin cargas familiares |
| 5. Nivel de estudios finalizados: | |
| <input type="checkbox"/> Sin estudios | <input type="checkbox"/> Ciclo Formativo de Grado Medio |
| <input type="checkbox"/> Estudios Primarios | <input type="checkbox"/> Bachillerato |
| <input type="checkbox"/> Certificado de Escolaridad | <input type="checkbox"/> Ciclo Formativo de Grado Superior |
| <input type="checkbox"/> Graduado Escolar | <input type="checkbox"/> Diplomatura |
| <input type="checkbox"/> Graduado Educación Secundaria | <input type="checkbox"/> Licenciatura |
| <input type="checkbox"/> Formación Profesional | |
| 6. Actualmente está: | |
| <input type="checkbox"/> Desempleada | <input type="checkbox"/> Empleada <input type="checkbox"/> Jubilada |
| 7. ¿Pertenece a alguna Asociación del municipio?: | <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No |
| Indique a cuál: _____ | |

8. ¿Participa en las actividades de su Asociación? † Sí † No (pasar a p.10)

9. En caso de participar en las actividades de su Asociación, ¿En qué tipo de actividades participa?:

† Charlas, Cursos y actividades formativas

† Reuniones

† Excursiones, Viajes o actividades culturales

† Bailes de Salón

† Talleres de manualidades

† Actividades deportivas

10. En el caso de no participar en su Asociación, ¿Por qué no lo hace?:

† Tiene cargas familiares

† No tiene tiempo

† No le gusta participar

No responde a sus intereses Trabaja Otras: _____

11. ¿Cree que las asociaciones de mujeres tienen los recursos suficientes para fomentar el asociacionismo femenino? Sí (pasar a p.13) No

12. En caso de considerar que faltan “recursos” para fomentar el asociacionismo femenino, indique cuáles:

Recursos materiales Recursos económicos Recursos personales

Recursos de espacio Otros: _____

13. ¿Cree que hay suficientes actividades culturales en Sanlúcar? Sí No

14. ¿Suele realizar o asistir a las siguientes actividades culturales o de ocio?

| | Si | No |
|--|----|----|
| Ir al cine | | |
| Ir al teatro | | |
| Asistir a conciertos | | |
| Ver la televisión | | |
| Leer libros, revistas, ... | | |
| Hacer deporte | | |
| Asistir a charlas, conferencias, jornadas... | | |
| Ir a festejos o eventos | | |
| Ir al fútbol | | |
| Ir a los toros | | |

15. En caso de no poder asistir a actividades culturales, ¿Cuáles son las causas que dificultan su asistencia?:

Cargas familiares Falta de tiempo Distancia

Horario inapropiado Ninguna causa No son de mi interés

Otras: _____

16. Actualmente, ¿necesitaría o le gustaría recibir algún tipo de formación?:

No, no lo necesito No, no me gustaría

Sí, es una necesidad personal Sí, es una necesidad profesional

‡ Sí, es un interés personal

‡ Sí, es un interés profesional

17. ¿Practica algún deporte o actividad física? ‡ Sí (pasar a p.19) ‡ No

18. Si no practica deporte, ¿Cuáles son las razones por las que no lo hace?

‡ No hay grupos exclusivos de mujeres

‡ Horarios inadecuados

‡ No hay oferta deportiva para las mujeres

‡ No le gusta

‡ Instalaciones alejadas de su domicilio

‡ No quiere

‡ Otras: _____

‡ No puede

19. ¿Cómo cree que el deporte puede favorecer a la mujer?

| | Si | No |
|---------------------------------------|----|----|
| Mejora la salud | | |
| Aumenta la calidad de vida | | |
| Favorece las relaciones sociales | | |
| Favorece las relaciones con la pareja | | |
| Aumenta la autoestima | | |
| Mejora el estado de ánimo | | |
| Otras: _____ | | |

20. Educar para la Igualdad entre mujeres y hombres es responsabilidad de:

| | Si | No |
|--------------|----|----|
| La escuela | | |
| La familia | | |
| La empresa | | |
| La sociedad | | |
| Otros: _____ | | |

21. ¿Cuáles cree que son los *intereses* de las jóvenes en Sanlúcar la Mayor? (Señale como máximo tres opciones)

- Ocio y tiempo libre
 Vivienda
 Empleo
 Amor
 Buenas relaciones familiares
 Tener hijos/as
 Salud
 Viajar
 Formar una familia
 Formación
 Idiomas
 Dinero
 Sexualidad sana
 Otras: _____

22. ¿Cree que existen suficientes recursos de ocio y tiempo libre para los/as jóvenes en el municipio?
 Sí No

23. ¿Cuáles cree que son las principales *preocupaciones* que afectan a los/as jóvenes?: (Señale como máximo tres opciones)

- Drogadicción y alcoholismo
 Inmigración
 Vivienda
 Paro
 Accidentes de tráfico
 Medio ambiente
 Terrorismo
 Guerra
 Embarazos no deseados
 Trastornos alimentarios: anorexia y bulimia
 Otras: _____

24. ¿Cree que es necesaria la reserva de un número de viviendas de protección Oficial exclusivo para mujeres?
 Sí No

25. Señale los recursos de seguridad y protección ciudadana que crea que son insuficientes en su localidad:

- Policía local
 Protección civil
 Bomberos
 Guardia civil

26. ¿Son suficientes los recursos que existen desde los servicios sociales para los siguientes grupos?

| | Si | No |
|--|----|----|
| Infancia (0-6 años) | | |
| Los/as menores (6 a 18 años) | | |
| Los/as discapacitados/as | | |
| Tercera edad | | |
| Personas con escasos recursos económicos | | |
| Familias numerosas | | |
| Inmigrantes | | |

27. ¿Cree que los servicios que se prestan desde servicios sociales se adaptan a las necesidades de la población? Sí No

28. ¿Considera que se ajusta el horario de los servicios Socio-educativos a la jornada laboral de las familias? Sí No

29. ¿Cree que faltan más servicios para la salud de la mujer? Sí No

30. ¿Qué tipo de servicios sanitarios faltan? Ninguno

Detección precoz del cáncer de mama y ginecológico Ginecología

Traumatología Digestivo Pediatría Otros: _____

31. ¿Conoce el Punto Municipal de Información de la Mujer (PIM) de Sanlúcar la Mayor? Sí No

32. ¿Cuántas veces ha utilizado este servicio del municipio?

0 1-5 6-10 11-15 más veces

33. ¿Participa en las actividades que se desarrollan desde el PIM? Sí No

34. ¿Se ha sentido alguna vez discriminada por ser mujer? Sí No

Indique por qué _____

35. ¿Conoce la existencia del servicio de “teleasistencia” para mujeres que sufren Violencia de Género? Sí No

36. ¿Por qué cree que las mujeres soportan Violencia de Género?

Por no tener independencia económica Por sentirse inferior

Por miedo a que peligre su integridad física Por tener hijos/as a su cargo

Por creer que debe obedecer a su pareja Por no tener un sitio a donde ir

Por no verse capacitada para sacar sola su familia adelante

Otras: _____

37. ¿Cree que existen suficientes: leyes, normativas... para erradicar la Violencia de Género?

| | Si | No |
|--|----|----|
| Leyes, normativas, decretos... | | |
| Recursos: Ayudas económicas, materiales y personales | | |
| Información y sensibilización | | |
| Formación de profesionales implicados (policía, sanitarios...) | | |
| Otras: _____ | | |

38. ¿Cuánto tiempo dedica usted diariamente al trabajo doméstico: (limpiar, Cocinar, ir a la compra, cuidado de hijos/as, etc....?)

Usted: _____ nº de horas diarias

Su pareja: _____ nº de horas diarias

39. ¿Cree que hay un reparto igualitario de las tareas del hogar entre hombres y mujeres en su casa?
 Sí No

40. ¿Tiene conocimientos de informática y nuevas tecnologías? Sí No

41. ¿Es usuaria de alguno/s de estos servicios? Señale cuáles:

Internet Teléfono fijo Teléfono móvil Televisión Radio CD

Canal+ Video-DVD MP3-MP4 Ninguno Otros:_____

42. ¿Considera necesario que se cree un espacio de comunicación e información en materia de igualdad y empleo para las mujeres de Sanlúcar? Sí No

43. ¿Desea añadir algo al cuestionario que no se haya mencionado?
