



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



WHOMEN - Integración socio-laboral activa de mujeres en riesgo de exclusión social a través del reconocimiento de competencias y habilidades de aprendizaje para ofrecer nuevas oportunidades profesionales en el país de acogida.

ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL



Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.



Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja solo las opiniones del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.




ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

- Resumen -

Medida de identificación: IO.1 – A.1

Fecha: 21 de mayo de 2018

Autores:

 **Fundación Aljaraque** – España – www.fundacionaljaraque.com
(Recopilación de datos y análisis de necesidades de capacitación.)

Organizaciones participantes:

 **AIDRom – Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania** – Rumania –
www.aidrom.ro

 **CIK Trebnje – Center Za Izobrazevanje in Kulturo Trebnje Javni Zavod**
Eslovenia – www.ciktrebnje.si

 **COSPE – Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti Onlus** – Italia –
www.cospe.org

 **EUROYOUTH Portugal** – Portugal – www.euroyouth.org

 **FJYC – Fundación Juventud y Cultura** – España – www.juventudycultura.org

 **GEN – Association Generations** – Bulgaria – www.generations-bg.eu

 **LAEA – Latvian Adult Education Association** – Letonia – www.laea.lv

 **LEB – Ländliche Erwachsenenbildung Thüringen e.V.** – Alemania – www.th.leb.de

www.whomen.eu

**Para recibir información y materiales del proyecto, envíenos un
mensaje a:**

whomenproject@gmail.com



INDEX		
1.	Introducción - ¿De qué trata WhomeN Project?	3
1.1	Contexto e innovación.	3
2.	Los objetivos	5
3.	Metodología del estudio.	6
	3.3. Instrumentos para la investigación.	7
4.	Realidad actual	9
5.	Análisis cuantitativo / cualitativo del estudio: entrevistas.	12
6.	Grupos de trabajo locales	18
7.	Conclusiones y Recomendaciones	24
8.	Anexos	31



1. Introducción - ¿De qué trata WhomeN Project?

El objetivo general de WhomeN Project es ofrecer nuevas oportunidades y competencias a las mujeres adultas en riesgo de exclusión social para mejorar sus calificaciones y, por lo tanto, sus niveles de empleabilidad e integración en la sociedad, principalmente utilizando metodologías innovadoras de reconocimiento de habilidades y competencias que incluyen aspectos transversales y habilidades blandas.

El proyecto se centra en el desarrollo de un protocolo eficaz para la evaluación de habilidades y competencias basado en las directrices de la UE para la validación y el reconocimiento, y las herramientas ECVET y EQAVET.

Esto será posible principalmente mediante un programa de capacitación para profesionales de la educación de adultos adaptado para aprender sobre la evaluación de habilidades y competencias basadas en las directrices de la UE para validación y reconocimiento, herramientas ECVET y EQAVET. Posteriormente, estos profesionales diseñarán un protocolo innovador con una adaptación más efectiva a las características especiales de estas mujeres y las necesidades que deben presentarse. En su vida profesional diaria, los formadores detectan habilidades sociales que podrían ayudar a las mujeres a completar su proceso profesional de integración socio laboral e integración cultural. Pero a menudo estos capacitadores no conocen los métodos de reconocimiento y validación que utilizan las herramientas ECVET y EQAVET y cómo implementarlos.

El valor agregado de este proyecto es alcanzar un consenso sobre un protocolo y herramientas eficaces. Las mujeres en riesgo de exclusión social constituyen el enfoque, y las habilidades sociales serán el elemento unificador para ofrecer nuevas oportunidades de trabajo y el desarrollo integral de este colectivo.


1.1 CONTEXTO E INNOVACIÓN

Gracias a una cooperación europea establecida por organizaciones complementarias provenientes de diferentes países y campos de trabajo pero que comparten objetivos comunes, este estudio se centra en el análisis de las necesidades de capacitación de las mujeres en riesgo de exclusión social, empleadas o desempleadas, pero en condiciones de conseguir un trabajo.

De esta manera, el objetivo de este análisis y recomendaciones es la capacitación para la empleabilidad y el aprendizaje a lo largo de toda la vida dirigido a estas mujeres.

Las mujeres en riesgo de exclusión enfrentan varias dificultades en su proceso de inclusión socio-profesional.

Dichas dificultades son:

 falta de acreditación de experiencia laboral



- ✿ Difícil reconocimiento de sus titulaciones anteriores debido a la falta de un sistema para la equivalencia de diplomas, particularmente en el caso de refugiados o migrantes y mujeres mayores de 45 años.
- ✿ Aislamiento de mujeres con familias numerosas, cuyo tiempo es exigido para la realización de tareas domésticas.
- ✿ Obstáculos generados por el bajo nivel de cualificación y experiencia y de aprendizaje no formal.
- ✿ Las dificultades de reconocimiento de las cualificaciones profesionales limitan su acceso a trabajos especializados.
- ✿ Trabajar en situaciones económicas y contractuales precarias.

El proyecto WhomeN surge de la necesidad de desarrollar nuevos enfoques para promover la competencia profesional de las mujeres en riesgo de exclusión social.

La propuesta es desarrollar nuevas metodologías y un protocolo basado en el reconocimiento de las competencias y las capacidades de las mujeres, que se adquieren en diferentes ámbitos de la vida (educación formal, experiencias laborales y experiencias de vida) de acuerdo con las directrices europeas de validación y reconocimiento, herramientas ECVET y EQAVET. Esto permitirá una mayor profesionalización de las ocupaciones que comúnmente realizan las mujeres en riesgo de exclusión social, así como una mejor integración de las mujeres que realizan estos trabajos sin una titulación profesional oficial pero con mucha experiencia y competencias. Para mejorar la inclusión social de las mujeres mediante herramientas de reconocimiento y validación, será necesario considerar no solo las habilidades y competencias básicas, sino también las habilidades transversales destinadas a desarrollar nuevas competencias.

El proyecto contribuirá a la Estrategia Europa 2020 y sus objetivos, teniendo en cuenta el papel de la educación y la formación para el reconocimiento de competencias, el empoderamiento de las personas y la garantía de que las personas adultas con bajos niveles de educación, desempleados, nmigrantes y personas que abandonan la escuela prematuramente pueden acceder al aprendizaje a lo largo de toda la vida.

2. Objetivos

El objetivo principal de este estudio es evaluar las necesidades de capacitación de las mujeres en riesgo de exclusión social en las regiones participantes de este proyecto. Cada país socio (Bulgaria, Alemania, Italia, Letonia, Rumania, Eslovenia y España) definirá un perfil objetivo específico de las mujeres entre las que se llevará a cabo el estudio (mujeres mayores de 45 años, mujeres migrantes y refugiadas).

Este objetivo general comprende una serie de objetivos específicos que guían la investigación en su conjunto:



- ✿ Adquirir conocimientos sobre la capacitación y las experiencias de trabajo de las mujeres en riesgo de exclusión que viven en las regiones participantes en el proyecto WhomeN.
- ✿ Adquirir conocimientos sobre las necesidades de capacitación de las mujeres en riesgo de exclusión en cada país participante para mejorar sus posibilidades de obtener empleos cualificados de mayor calidad.
- ✿ Ofrecer orientación a expertos y profesionales en educación de adultos para desarrollar materiales de formación para mujeres en riesgo de exclusión social, con el objetivo de mejorar sus oportunidades de lograr empleos cualificados.

3. Metodología del estudio.

La investigación combina métodos cuantitativos y cualitativos. Los socios del proyecto, dedicados a ofrecer capacitación y servicios a mujeres en riesgo de exclusión social en Bulgaria, Alemania, Letonia, Italia, Rumania, Eslovenia y España, entrevistaron a mujeres migrantes, refugiadas y mayores de 45 años, que constituyen el grupo objetivo con el que trabaja el proyecto al ser considerado el más representativo entre el gran grupo de mujeres en riesgo de exclusión social. Estas mujeres a menudo enfrentan problemas en términos de reconocimiento de sus habilidades profesionales y personales.

La parte cualitativa del estudio se llevó a cabo mediante una técnica de análisis del discurso de las participantes seleccionadas por cada organización para determinar sus experiencias sobre formación y oportunidades de empleo. Así, se ha recopilado información sobre las prioridades, necesidades y costumbres de las mujeres migrantes, refugiadas y mayores de 45 años en el campo de la capacitación. La investigación proporciona información adicional sobre elementos que afectan a cuestiones personales y subjetivas, como motivación, obstáculos o grado de satisfacción.













La mayor parte de la investigación se basa en una metodología con un breve análisis cuantitativo y un análisis cualitativo en profundidad.

En este sentido, consideramos que la estrategia metodológica más efectiva es un enfoque que parte del escenario más cercano a la realidad posible y el contacto directo con las mujeres en riesgo, evitando el énfasis en grandes instituciones o agencias. Dicho enfoque fue posible gracias a la participación de las entidades socias del proyecto, entidades que capacitan a estas mujeres, las acompañan y las asesoran en sus procesos de búsqueda de empleo y durante su inclusión social.

Las técnicas de investigación cualitativa ofrecen un profundo conocimiento de la realidad del objeto del estudio desde un punto de vista más cercano. El análisis proporciona información y material que es rico en matices y detalles y puede ser muy interesante para la concepción y la comprensión global del objeto analizado.

La siguiente tabla presenta las técnicas metodológicas cualitativas que se han definido para cubrir todos los objetivos específicos contenidos en el estudio.

Tabla 1: Objetivos de las técnicas cualitativas aplicadas.

Objetivos específicos del estudio.	Enfoque metodológico cualitativo.
Adquisición de conocimientos sobre la capacitación y las experiencias de trabajo de las mujeres en riesgo que viven en las regiones participantes del proyecto WhomeN	<ul style="list-style-type: none">  Revisión documental de estudios, informes y otras estadísticas que existen sobre las necesidades de capacitación de las mujeres en situación de riesgo de exclusión social y específicamente relacionadas con su situación laboral  Entrevistas en profundidad con mujeres en riesgo de exclusión: <ul style="list-style-type: none">  mujeres migrantes y refugiadas  mujeres mayores de 45 años
Adquisición de conocimientos sobre las necesidades de capacitación de las mujeres en riesgo de exclusión en cada país participante para mejorar sus posibilidades de obtener empleos cualificados de mayor calidad.	<ul style="list-style-type: none">  Entrevistas en profundidad: <ul style="list-style-type: none">  mujeres migrantes y refugiadas  mujeres mayores de 45 años  grupo de trabajo local con estas mujeres
Ofrecer orientación a expertos y profesionales en educación de adultos para desarrollar materiales de formación para mujeres en riesgo de exclusión, con el objetivo de mejorar sus oportunidades de lograr empleos cualificados.	<ul style="list-style-type: none">  Entrevistas en profundidad: <ul style="list-style-type: none">  mujeres migrantes y refugiadas  mujeres mayores de 45 años  grupo de trabajo local con estas mujeres

El resumen técnico del diseño de la muestra se refleja a continuación:

Tabla 2: Hoja de datos de la encuesta

Universo (Mujeres - participantes - indicadores finales del proyecto WhomeN)	2190
ámbito geográfico	Países participantes en el estudio: Bulgaria, Letonia, Alemania, Italia, España, Rumania, Eslovenia.
Tamaño	150 encuestas válidas (21 por país), 7 grupos de discusión
Error	Sin intención de obtener resultados estadísticamente significativos.
tipo de encuesta	Cara a cara Auto-administrado

(Nota: Ver Anexo 1: Metodología O1)



3.1 INSTRUMENTOS PARA LA INVESTIGACIÓN

Estudio cuantitativo / cualitativo - Uso de cuestionarios.

(Para más información, ver Anexo 3: Cuestionarios: plantillas de entrevistas.)

Se diseñaron dos cuestionarios específicos: uno para mujeres migrantes y / o refugiadas y otro similar para mujeres mayores de 45 años. Estos cuestionarios se incluyen en los anexos al final de este documento.

Los cuestionarios constan de 26 preguntas y una plantilla para la evaluación de habilidades sociales, estructuradas en 4 bloques:

- ▶ BLOQUE 1: características sociodemográficas.
- ▶ BLOQUE 2: educación y cualificaciones profesionales.
- ▶ BLOQUE 3: acciones formativas y percepción de necesidades.
- ▶ BLOQUE 4: evaluación de habilidades blandas

3.1.1 Estudio cualitativo con grupos de discusión.

Se organizó en cada uno de los territorios de los socios del proyecto un grupo de trabajo local de mujeres en riesgo de exclusión, perteneciente al grupo objetivo específico elegido por cada socio. Hubo flexibilidad para que todos los socios eligieran los perfiles más apropiados para la reunión, siguiendo algunas recomendaciones:

GRUPOS DESTINATARIOS	
1.	Mujeres activas que participan en los cursos de formación de la entidad.
2.	Mujeres pertenecientes a asociaciones de mujeres.
3.	Mujeres empleadas
4.	Mujeres desempleadas
5.	Mujeres que han recibido formación
6.	Mujeres sin experiencia en formación.



El proceso de desarrollo de los grupos de discusión se realizó siguiendo pautas y plantillas. *(Ver información adicional en el Anexo 2.)*

PARTICIPANTES	Número limitado fr participantes (no superior a 15) + un moderador+ un observador
DURACIÓN	1 hora y media (máx.)
OBJETIVOS	<p>Recopilar información sobre las percepciones, actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y expectativas de las mujeres en riesgo de exclusión social en relación con las dificultades para buscar empleo.</p> <p>Detectar las necesidades de capacitación y educación de esas mujeres y sus dificultades para ver reconocidas sus experiencias laborales y su formación de manera formal.</p> <p>Identificar habilidades transversales y blandas susceptibles de ser desarrolladas en itinerarios de cursos de formación.</p>
FASES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección de participantes que encajan en el grupo objetivo. 2. Contacto con los participantes por teléfono y correo electrónico por los socios del proyecto WhomeN en cada territorio. Se hará hincapié en ambos casos en una breve explicación del proyecto, sus necesidades e importancia para las mujeres a las que se dirige. 3. Organización logística de grupos de discusión: sala, moderador, observador, grabación. 4. Cumplimentación de cuestionario (Bloque 4, HABILIDADES BLANDAS) (30 minutos máximo) 5. Debate (1 hora)

4. Realidad actual

La recomendación del Consejo de Europa (2012 / C 398/01) establece que la validación de los resultados de aprendizaje, a saber, los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por el aprendizaje no formal e informal puede desempeñar un papel importante en la mejora de la empleabilidad y la movilidad, así como una mayor motivación para el aprendizaje a lo largo de la vida, particularmente en el caso de personas con desventajas socioeconómicas o poco cualificadas.

La educación no formal (ENF) posee una larga trayectoria y se considera una forma importante de aprendizaje, desarrollo personal y capacitación para una participación activa en la sociedad. La ENF es un proceso educativo permanente que ofrece a los adultos la posibilidad de desarrollar y potenciar sus valores, habilidades y competencias diferentes de los desarrollados en el marco de la educación formal. Estas llamadas "habilidades blandas" incluyen una amplia gama de competencias.

El estudio de las necesidades de capacitación de las mujeres como grupo representativo entre las personas en riesgo de exclusión social pretende permitir a las organizaciones el diseño de un instrumento que facilite el proceso de reconocimiento de competencias y habilidades sociales adquiridas a lo largo de la vida profesional.



4.1 CONCLUSIONES MÁS RELEVANTES DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN ANALIZADAS

Mujeres migrantes

Las mujeres refugiadas y migrantes en la UE tienen un alto riesgo de exclusión social. La tasa de riesgo aumenta con la edad de las mujeres. El riesgo también depende del nivel de educación y el hecho de tener familiares con ellos. Las mujeres refugiadas y migrantes sin el apoyo de sus familiares a menudo se sienten desmotivadas ante todos los problemas que deben resolverse en el nuevo país. Las mujeres de mayor edad también presentan un mayor riesgo de exclusión.

Además, el riesgo de exclusión está conectado con factores geográficos: para las mujeres que viven en áreas rurales es mucho más difícil conseguir un trabajo, cursos o capacitación práctica.

Más del 90 por ciento de las mujeres entrevistadas dijeron que el desafío más difícil es la burocracia. A menudo, obtienen menos información sobre los procesos de reconocimiento y están confundidas respecto a sus derechos y obligaciones.

Específicamente para las mujeres musulmanas existe un problema añadido: la mayoría de las mujeres entrevistadas explicaron que tuvieron experiencias racistas debido al uso de un hijab. También es difícil conseguir un trabajo o prácticas profesionales con un hijab. Especialmente en los sectores con un alto nivel de contacto con los clientes, la mayoría de los empleadores no permiten usar hijabs. El nivel de tolerancia en este caso también depende de factores geográficos. El riesgo de exclusión social para las mujeres que usan hijabs es mayor en las áreas rurales.

La inclusión de mujeres no europeas en el mercado laboral es un problema grave. Más allá de los aspectos culturales, hay factores demográficos (presencia de muchas madres jóvenes con niños pequeños), así como problemas de conciliación de la familia y oportunidades de trabajo disponibles. El problema de la conciliación de familia y laboral es muy difícil de superar para las mujeres migrantes y refugiadas, que a menudo no pueden contar con la presencia de una red familiar.

Mujeres mayores de 45 años:

Según los datos recogidos en tres países participantes (Letonia, Bulgaria y Eslovenia), aproximadamente el 30% de las mujeres desempleadas registradas tenían más de 50 años. A pesar de que eran más activas que los hombres o las mujeres más jóvenes en actividades de aprendizaje informales, a menudo expresan la necesidad de una capacitación específica como medio para obtener nuevas oportunidades de empleo.

Las mujeres mayores de 45 años enfrentan muchos obstáculos para participar en actividades formativas: falta de tiempo libre, costes demasiado altos de los programas educativos, oferta insuficiente de capacitación adecuada a las oportunidades de trabajo ofrecidas a estas mujeres en el mercado laboral actual.

Estas mujeres necesitan adaptar el proceso de reconocimiento de habilidades blandas y otras habilidades adquiridas a lo largo de su experiencia profesional. En la mayoría de los casos, poseen mucha experiencia y habilidades sociales desarrolladas en su experiencia laboral pasada, pero no tienen el reconocimiento o la acreditación para participar en los procesos de contratación. A menudo se sienten desmotivadas por este problema.



Sistemas nacionales oficiales para el reconocimiento de la formación y habilidades profesionales.

En los países europeos participantes en este estudio, las habilidades profesionales son reconocidas por un certificado de artesanía si alguien completa con éxito un aprendizaje y por un certificado de universidad si alguien completa con éxito un estudio.

Además, es posible obtener capacidades profesionales reconocidas o acreditadas oficialmente a través de cursos /formaciones especializadas. Dichos cursos / capacitaciones son ofrecidos por instituciones educativas registradas / acreditadas (como la mayoría de las organizaciones asociadas que participan en el estudio). Los cursos deben ser certificados por las diferentes cámaras, agencias de empleo y los centros de trabajo u otras instituciones superiores. Estos cursos pueden estar relacionados con el ejercicio de una profesión o con habilidades sociales, idiomas y habilidades TIC.

Las habilidades informales adquiridas - habilidades profesionales, sociales, habilidades idiomáticas, habilidades TIC, etc. no son reconocidas por un sistema nacional. La única posibilidad de reconocimiento de las habilidades informales adquiridas es una referencia de trabajo por parte de un empleador. Cada empleado tiene derecho a solicitar una referencia de trabajo cuando lo necesite. El empleador tiene el deber de describir en detalle las habilidades profesionales, sociales, idiomáticas y TIC de un empleado, si es necesario. Ese tipo de referencia es muy importante para los empleados, a la hora de solicitar un nuevo trabajo, dado que no hay otras autoridades que reconozcan las habilidades informales adquiridas.

Reconocimiento de habilidades de los migrantes.

Las competencias profesionales de los migrantes pueden ser reconocidas por las instituciones oficiales dependiendo de las profesiones. Pero para el reconocimiento, los migrantes deben proporcionar sus certificados: certificado de artesanía o certificado universitario. Los certificados deben ser traducidos y legalmente acreditados por una institución oficial.

Lamentablemente, los migrantes no tienen la oportunidad de que sus habilidades profesionales sean reconocidas, incluso si han trabajado muchos años en una profesión, pero tienen cada vez más la oportunidad de mostrar sus habilidades a los empleadores a través de la formación práctica. Así pueden responder al problema europeo de falta de mano de obra cualificada.



5. Análisis cuantitativo / cualitativo del estudio: entrevistas.

(Nota: Ver Anexo 3: Cuestionarios para migrantes y refugiados mujeres / mujeres mayores de 45 años)

El equipo de investigación del proyecto WhomeN ha considerado realizar un análisis de resultados, unificando los datos de ambos cuestionarios: el dirigido al grupo objetivo de mujeres migrantes y refugiadas y el dirigido a mujeres mayores de 45 años. Las características y los objetivos de ambos cuestionarios son similares y, por lo tanto, se pueden unificar para obtener resultados más concretos y útiles como punto de partida.

El análisis se llevará a cabo mediante bloques temáticos, mostrando en una primera fase la representación gráfica de los datos explotados y, en segundo lugar, analizándolos de forma cualitativa y cuantitativa.

BLOQUE 1: características sociodemográficas.

En el estudio se entrevistó a 158 mujeres, de las cuales 120 eran migrantes y refugiadas y 38 mujeres mayores de 45 años.

La mayoría de estas mujeres (61,4%) tienen más de 45 años y solo el 14% son mujeres jóvenes (menores de 30 años). Por lo tanto, la primera conclusión que podemos analizar es que las mujeres que acuden a nuestras organizaciones para buscar capacitación, empleo y asesoramiento para el reconocimiento de sus habilidades y experiencia laboral, se encuentran en una situación activa de búsqueda de empleo. La mayoría de ellas están en riesgo de exclusión social no solo por su género y origen (en el caso de las mujeres migrantes) sino también por razones asociadas con su edad.

Muchas mujeres que participan en el estudio tienen responsabilidades familiares, con hijos dependientes mayores de 10 años y que a menudo viven con su pareja. También hay que señalar que el 20% de las mujeres entrevistadas vive sola.

Entre las mujeres migrantes y refugiadas entrevistadas, la mayoría proviene de países asiáticos, Sudamérica y países pertenecientes a la Unión Europea. El 36% de las mujeres migrantes ha estado en el país de acogida entre 1 y 3 años y el 31% lleva 8 años o más. Una gran mayoría (67%) de las mujeres que respondieron la pregunta sobre su situación administrativa en el país tienen permiso para residir y trabajar. 18 de estas mujeres se encuentran en una situación especial debido a su estatus de refugiadas.

BLOQUE 2: Educación y cualificaciones profesionales

El estudio muestra que la mayoría de las 158 mujeres entrevistadas están altamente cualificadas, el 38,69% tiene un título universitario, el 12,06% ha estudiado Formación Profesional y el 21,61% ha completado la Educación Secundaria obligatoria. Sin embargo, solo un 38% de las mujeres tiene reconocimiento formal de esta educación recibida en sus países de origen.



En cuanto a las competencias adquiridas a través de su experiencia profesional, las mujeres valoran la responsabilidad como la competencia más importante, seguida de las habilidades de comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo y la confianza en sí mismos en el trabajo. La planificación adecuada y la gestión del tiempo también son importantes, así como las habilidades TIC. En el estudio se verificará cómo estas competencias están estrechamente relacionadas con las necesidades de capacitación a las que se refieren.

Experiencia laboral

Por otro lado, al analizar la situación laboral actual, el 32.53% de las mujeres entrevistadas está desempleada, mientras que el 28.31% de las mujeres está trabajando con contrato permanente. Debemos enfatizar que casi un 10% de las mujeres trabajan actualmente sin contrato. Son el grupo más vulnerable debido a su situación irregular y sus oportunidades de empleo son las más bajas. Nuestros esfuerzos deben centrarse en proporcionarles una capacitación alternativa y, al mismo tiempo, ayudarles a regularizar su situación legal.

Casi un 54.74% de las entrevistadas que trabajan actualmente cambiarían de trabajo. Al analizar los datos, los principales sectores que aglutinan a la fuerza laboral de las mujeres entrevistadas son el sector de servicios y la agricultura, entre otros, siendo cuidadoras de dependientes en el hogar y los trabajos de cuidado infantil los de mayor nivel de ocupación.

Con respecto a la experiencia laboral en el pasado, un 52,41% de las mujeres ha estado trabajando durante más de 10 años. Según estos datos, podemos concluir que las mujeres entrevistadas tienen una amplia experiencia laboral y, por lo tanto, la capacitación necesaria está orientada a lograr una mayor profesionalidad en su trabajo.

Con respecto a las mujeres migrantes, las ocupaciones más frecuentemente desarrolladas en sus países de origen están vinculadas también al sector de servicios. Las ocupaciones en restaurantes, bares y hoteles alcanzan el 23,08%, seguidas de las relacionadas con la educación y la capacitación formal. Limpieza doméstica, trabajo en fábricas y personal de oficina también son trabajos comunes que realizan las entrevistadas.

Por otro lado, un 30,82% de las mujeres entrevistadas está desempleada. Al analizar los trabajos que realizarían, sus motivaciones y expectativas disminuyen cuando se trata de un sector cambiante. No en vano, los puestos más deseados que realizarían en el futuro son Educación y cuidado de niños, actividades sociales, servicios personales, HORECA y procesamiento de alimentos, que están muy en línea con sus experiencias de trabajo desarrolladas en el pasado.

El 58.2% de las mujeres encuestadas dijo que existe una equivalencia entre su nivel de educación y el trabajo que realizan. Sin embargo, casi el 24% de estas mujeres consideran que el trabajo que desarrollan requiere una cualificación más baja que la que tienen; mientras que solo el 5% considera que la ocupación que realizan presenta una categoría profesional más alta en comparación con la capacitación adquirida hasta el momento.



Búsqueda de trabajo.

Cuando llegamos a evaluar las dificultades que enfrentan las mujeres migrantes, refugiadas y de 45 años para conseguir un trabajo, encontramos que el 23.41% de las entrevistadas dijeron que tenían dificultades para encontrar un trabajo, y el 38% afirmó que a veces difícil encontrar trabajo. Juntos representan el 61.41% del total, en comparación con solo el 31% que declaró que no tienen problemas a la hora de encontrar un trabajo.

Entre las principales razones por las que tienen dificultades para encontrar trabajo, la falta de empleo es la más repetida (13.55%, según la figura 22). La edad es otra variable relevante con respecto a las dificultades para acceder al empleo (12,02%).

Es muy interesante para nuestro estudio que variables como la experiencia profesional limitada (9,46%), la capacitación insuficiente o inadecuada (8,7%), los altos niveles de competencias requeridas para la contratación (8,18%), así como las habilidades de comunicación (6,91%), se encuentran entre los más repetidas.

Todas estas variables están íntimamente relacionadas con la capacitación, un vehículo que consideramos esencial para mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres en riesgo de exclusión social, el objetivo general de nuestro proyecto.

BLOCQUE 3: Acciones formativas y percepción de necesidades.

El acceso a la capacitación para las mujeres entrevistadas en este estudio implica una serie de obstáculos, entre otros, dificultades económicas, barreras para el equilibrio entre la vida laboral y familiar...

Sin embargo, más allá de estos factores, materializar su interés en recibir capacitación implica, en primer lugar, conocer la oferta de capacitación y ser admitido en un curso de capacitación; y en segundo lugar, llevarla a cabo.

En cuanto a la información sobre la oferta de capacitación, los datos obtenidos de la explotación de las entrevistas muestran que el 45.57% considera que están muy bien informadas, mientras que el 47.47% de las mujeres muestra ignorancia o información insuficiente.

Respecto al interés en los cursos de capacitación, un 82% de las mujeres entrevistadas están interesadas en la capacitación en comparación con solo el 12% que no está interesada y considera la capacitación como una actividad que no facilita el acceso al empleo. Entre las mujeres entrevistadas que han realizado cursos para obtener un empleo o mejorar su empleo, más de la mitad (52.53%) afirma haber participado en cursos de capacitación con este objetivo. Por otro lado, una vez que completaron la capacitación, solo el 37.39% de los entrevistados declararon que estos cursos habían cumplido su objetivo y los habían ayudado a encontrar un buen trabajo o mejorar el anterior.

También debe considerarse, como se verá más adelante con más detalle, que existe una cierta falta de motivación con respecto a la participación en los cursos de capacitación, ya que las expectativas con respecto al beneficio de la capacitación son mayores que los resultados obtenidos.

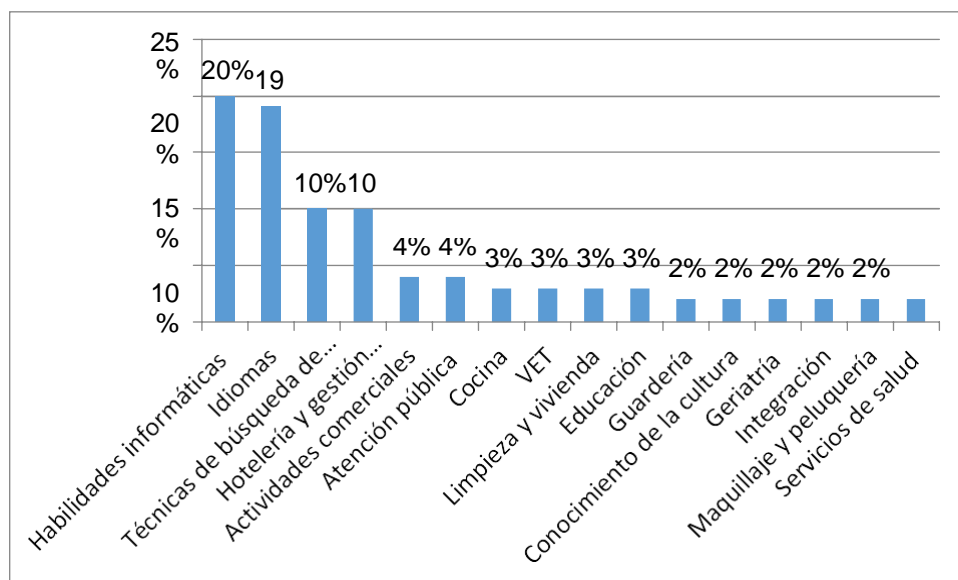
Cuando analizamos las razones por las cuales no participaron en la capacitación ofrecida, la falta de información sobre los cursos es la más repetida (24.76%) seguida de una falta de interés por los cursos porque no responden a sus necesidades específicas de capacitación (16.99 %).

El alto costo de los cursos en los que están interesados (14.56%) es otro factor que aparece con cierta frecuencia en los datos explotados, así como en el calendario, que a menudo no es compatible con el trabajo actual realizado (12.14%) o sus responsabilidades familiares.

El conocimiento de idiomas es otra barrera importante que enfrentan (en el caso de las mujeres migrantes y refugiadas). Además, algunos de los participantes en la investigación no creen que los cursos sean necesarios.

Además, cuando analizamos las necesidades de capacitación desde su propio punto de vista y motivación, las siguientes áreas aparecen como aquellas en las que las mujeres tienen más interés, entre otras:

- ▶ Habilidades informáticas (20%)
- ▶ Idiomas (19%)
- ▶ Técnicas de búsqueda de empleo (12%).
- ▶ Hostelería y gestión empresarial (10%).
- ▶ Actividades comerciales (4%)
- ▶ Atención pública (4%)
- ▶ Cocina (3%)
- ▶ VET (3%)
- ▶ Limpieza y vivienda (3%)
- ▶ Educación (3%)
- ▶ Guardería (2%)
- ▶ Conocimiento de la cultura (2%)
- ▶ Geriatria (2%)
- ▶ Integración (2%)
- ▶ Maquillaje y peluquería (2%)
- ▶ Servicios de salud (2%)



Al observar sus motivaciones para formarse y obtener empleo en el futuro, las mujeres entrevistadas piensan que la capacitación es muy útil en un alto porcentaje (82%) y el mismo porcentaje de mujeres estaría dispuesto a realizarlas, en contraste con solo el 13% que no desean realizar cursos.



En conclusión, podemos decir que la mayoría de las mujeres están motivadas hacia la capacitación como una herramienta para mejorar sus oportunidades de empleo, afirmando que la razón principal que las motiva para continuar la capacitación es mejorar sus calificaciones y habilidades (43.96%), así como socializar con otras personas (30,77%).

Estos últimos datos proporcionan un beneficio adicional a la capacitación realizada por mujeres, ya que la capacitación no solo ayuda al proceso de búsqueda de empleo, sino que también se presenta como un instrumento para mejorar la socialización y el aislamiento. Esta afirmación fue muy comentada en las entrevistas y afecta a las mujeres migrantes y refugiadas, pero también a las mujeres mayores de 45 años, que tienen menos responsabilidades familiares.

BLOQUE 4: Evaluación de habilidades blandas

Nuestros objetivos con respecto a la evaluación de habilidades sociales de estas mujeres entrevistadas dentro del estudio del Proyecto WhomeN son:

- 🔥 Mover a las mujeres a pensar y enfrentar la importancia de las habilidades sociales en la vida laboral.
- 🔥 Permitir que las mujeres vean reconocidas sus habilidades formales y no formales adquiridas a lo largo de su vida.
- 🔥 Permitir que las mujeres identifiquen y evalúen sus fortalezas y debilidades en relación con las habilidades sociales.
- 🔥 Profundizar en los recursos y fortalezas del migrante bajo un punto de vista profesional, a partir de un análisis de sus habilidades blandas.
- 🔥 Identificar el camino que deben seguir las mujeres para hacer frente a los problemas que conciernen a su plena inclusión profesional y, por lo tanto, a su plena integración.

El primer desafío al que nos enfrentamos fue decidir qué habilidades sociales eran apropiadas para evaluar teniendo en cuenta los perfiles de las mujeres entrevistadas y su potencial cuando se trata de encontrar un empleo.

Las habilidades blandas elegidas fueron aquellas que consideramos cruciales para llevar a cabo un trabajo dentro de los sectores de ocupación para los que están más motivadas.

Después de analizar los resultados explotados, encontramos que las mujeres se autoevaluaron en los cuestionarios de habilidades blandas con calificaciones muy positivas.

Hemos ordenado las conclusiones del cuestionario de forma ascendente, entendiendo que primero debemos mostrar aquellos que han recibido menor puntuación y sobre los que debemos trabajar principalmente en términos de necesidades de capacitación presentadas por mujeres. Las habilidades blandas ordenadas de menor a mayor puntuación son:

1. *La autonomía y la iniciativa personal, el desafío a las suposiciones tradicionales sobre cómo se hacen las cosas, experimentando para mejorar las cosas siempre que sea posible, es el aspecto en el que las mujeres obtuvieron las calificaciones más bajas.*



2. **Pensamiento matemático.**, es la habilidad blanda que causó los comentarios más controvertidos y que las mujeres valoran como menos importante cuando realizan un trabajo. El ítem *"usar cálculo numérico para resolver problemas en el trabajo y en la vida diaria"* es el que ha obtenido un valor más bajo.
3. **La búsqueda de empleo**, donde la afirmación *"Sé cuáles son los canales para encontrar empleo"* tiene la calificación más baja, siendo una información clave a tener en cuenta al diseñar los contenidos curriculares que respaldarán nuestro protocolo dentro del proyecto WhomeN.
4. **Competencia e información digital**, donde el elemento *"Usar las redes sociales para promover los resultados de mi trabajo"* tiene la calificación más baja.
5. **Orientación de logro**, donde el ítem *"Puedo medir los resultados de la mejora..."* tiene la calificación más baja, si bien muchas de las mujeres entrevistadas no pudieron entender muy bien el significado de esta oración.
6. **El servicio al cliente**, donde el elemento *"Soy capaz de entender las necesidades y atender las dificultades de los clientes con optimismo"* cuenta con el valor más bajo.
7. **Flexibilidad - Adaptabilidad**, donde el elemento *"Alta capacidad para enfrentar situaciones innovadoras"* tiene la calificación más baja.
8. **Aprendizaje autónomo**, donde el elemento *"Yo identifico mis necesidades de aprendizaje y planifico acciones para cumplirlas"* tiene la calificación más baja. Este aspecto revela la importante tarea que realizamos para desarrollar este estudio.
9. **Tolerancia a la frustración**
10. **La autoeficacia y la gestión del tiempo**, donde el elemento *"Puedo ajustar mis tareas a mi agenda, sin la necesidad de dedicar tiempo extra"* alcanza el valor más bajo de los tres.
11. **Negociación y resolución de conflictos**, donde el elemento *"Sé cómo expresar mis opiniones de manera positiva y no agresiva"* tiene la calificación más baja, una información muy importante a tener en cuenta al diseñar los contenidos curriculares que respaldarán nuestro protocolo dentro del proyecto WhomeN.
12. **Organización** donde el elemento *"Soy capaz de organizar todos los pasos del trabajo ajustándolos a las necesidades o problemas de última hora"* tiene la calificación más baja.
13. **Responsabilidad**, donde el elemento *"Hago preguntas sobre pedidos imprecisos"* tiene la calificación más baja.
14. **Trabajo en equipo**, donde tres artículos bajo esta habilidad blanda obtienen una alta puntuación.
15. **Competencia social y cívica**, donde el elemento *"Tengo interés y ayudo a resolver problemas que afectan a la comunidad local o global"* tiene la calificación más baja.
16. **Calidad en el trabajo**, donde la calificación más baja es el ítem *"Participo con el esfuerzo e iniciativa requeridos hasta el mínimo detalle de calidad"*.
17. **Comunicación**, donde los puntos *"Formulo las preguntas necesarias para obtener retroalimentación"* y *"Sé cómo expresar mis ideas de una manera clara y concisa"* tienen la calificación más baja.

6. GRUPOS DE TRABAJO LOCALES

6.1 CONCLUSIONES DE GRUPOS DE DISCUSIÓN EN CADA PAÍS

Un grupo de trabajo local con mujeres en riesgo de exclusión social perteneciente al grupo objetivo específico elegido por cada socio se organizó en cada territorio de los socios del proyecto. Si bien hubo flexibilidad para que todos los socios eligieran los perfiles más apropiados para la reunión y también la plantilla y la metodología, el socio coordinador dio algunas recomendaciones para unificar los criterios. (Más información en el anexo 2).

Como conclusiones, en cada país socio se desarrolló **una plantilla de análisis FODA**. Este análisis muestra las conclusiones y resultados obtenidos durante los grupos de discusión.

ALEMANIA, por LEB (Educación Rural Adulta Turingia e.V.)

FORTALEZAS		DEBILIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> Mujeres altamente motivadas Alto nivel de educación Disponibilidad para capacitaciones prácticas y cursos de educación superior. 	<ul style="list-style-type: none"> Bajo nivel de aceptación de usar hijabs en Alemania, especialmente en áreas rurales. Alto nivel de burocracia en Alemania. Dificultades para el reconocimiento de certificados. Dificultad para demostrar experiencias de trabajo con certificados necesarios Área de conflicto entre tiempo de trabajo y tiempo necesario para la familia. Gestión del tiempo, especialmente para mujeres con niños pequeños. 		
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
A corto plazo			
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las competencias lingüísticas Obtener reconocimiento de certificados Contar con empleadores no estereotipados que brinden a las mujeres refugiadas la oportunidad de demostrar sus capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> Empeoramiento de la situación política debido a los populistas en Alemania Largos periodos de paro y frustración No hay financiación adicional o menor financiación de servicios para refugiados. Desventaja de las zonas rurales de Alemania para financiar servicios a colectivos con necesidades. 		
A medio plazo			
aceptación de mujeres que usan el hijab en la vida común		Las ofertas de cursos de idiomas aumentan, especialmente para los cursos de nivel superior que son necesarios para obtener permisos de trabajo o estudios en universidades alemanas.	
A largo plazo			
Aceptación de la mujer refugiada como igual en todos los ámbitos: mercado laboral, cultura, política y vida social.			



ITALIA, por COSPE (Cooperación para el desarrollo de los países emergentes.)

FORTALEZAS		DEBILIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> ✦ Muchas mujeres migrantes están disponibles en el mercado laboral y buscan capacitación para certificar sus habilidades y conseguir aquellas otras adecuadas para el mercado laboral local. ✦ Un gran número de mujeres migrantes están cualificadas y tienen experiencia laboral previa que puede enriquecer la oferta laboral local si se reconocen. ✦ Algunas de las mujeres en el territorio están organizadas en grupos comunitarios, asociaciones y han creado una red que puede convertirse en un apoyo estructural para las mujeres que llegan a Italia. ✦ Hay mujeres migrantes en el territorio dispuestas a trabajar para ayudar a cambiar la situación de otras mujeres migrantes. ✦ Hay un número de mujeres migrantes con un buen conocimiento de la lengua, cultura y sistema italianos, excelente conocimiento de su lengua materna, cultura y sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Existen pocas oportunidades de capacitación y trabajo para las mujeres migrantes en el territorio. ✦ La formación ofrecida no está dando a las mujeres acceso al empleo. ✦ La falta de información de fácil acceso sobre la capacitación crea barreras para las mujeres migrantes que crean frustración y desempoderamiento ✦ Muchas mujeres migrantes no tienen el conocimiento necesario de la lengua, la cultura y el sistema italianos. ✦ Las habilidades, competencias y experiencia laboral que las mujeres migrantes traen consigo a menudo se pierden porque no son reconocidas ✦ Muchas mujeres migrantes necesitan trabajar lo antes posible para ayudar económicamente a sus familias y no tienen tiempo para formarse. ✦ Las mujeres migrantes a menudo enfrentan desafíos para conciliar sus aspiraciones con sus deberes para con la familia, como hacen muchas mujeres italianas. 		
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
<p>A corto plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ Más oportunidades de trabajo para migrantes que nunca, debido a que los recién llegados solicitan protección internacional ✦ El envejecimiento de la sociedad italiana crea más oportunidades de trabajo para los migrantes en el sector de Caring ✦ Aumento de oportunidades de capacitación y experiencia laboral con la nueva política de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ La reciente crisis económica redujo las oportunidades de trabajo doméstico para las mujeres migrantes ✦ El creciente número de recién llegados con situaciones complejas crea desafíos para la integración en la comunidad local ✦ La falta de información adecuada sobre la migración crea una percepción negativa en la comunidad local y, en consecuencia, crea barreras para la integración. 		
<p>A medio plazo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ El reconocimiento de la cualificación de 			



<p>las mujeres migrantes, la formación y la experiencia laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✿ Las asociaciones de mujeres como apoyo estructural permanente para las mujeres a su llegada a Italia. ✿ Una política de empleo y formación más eficiente dirigida a las necesidades de las mujeres. ✿ El envejecimiento de la sociedad italiana y la salida de los jóvenes podrían generar oportunidades de empleo para jóvenes migrantes en diversos sectores. 	
A largo plazo	
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Las mujeres migrantes tienen las mismas oportunidades que otras mujeres y hombres, proporcionando innovación en muchos sectores del territorio. <p>Mercado floreciente de empleo y formación.</p>	

RUMANIA, por AIDROM (Asociatia Ecumenica a Bisericilor din Romania)

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✿ Apertura de los empleadores a la hora de contratar mujeres refugiadas sin idioma rumano. ✿ Pequeña tasa de desempleo en Timisoara - muchos puestos de trabajo. ✿ Resiliencia de las mujeres refugiadas para lograrlo. ✿ Apoyo familiar y base financiera de sus propias familias. 	<ul style="list-style-type: none"> ✿ Escasa presencia de clases de lengua rumana ✿ No hay formación gratuita en árabe o inglés. ✿ No hay sistema de trabajo para el reconocimiento de habilidades blandas. ✿ Reducidos conocimientos de competencias informáticas en mujeres refugiadas. ✿ Bajo nivel de autoestima. ✿ Baja confianza de las autoridades.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>A corto plazo</p> <p>Debido a la migración interna en Rumania, se necesitan más trabajadores, por lo que los migrantes pueden cubrir esta escasez y cada vez habrá más disponibilidad e interés en esta población.</p>	<p>Discriminación e ignorancia hacia la migración.</p> <p>Dificultades para conseguir empleo para mujeres mayores de 45 años</p> <p>Trabajos de baja cualificación disponibles, bajos salarios disponibles</p>
<p>A largo plazo</p> <p>Desarrollar un sistema confiable de reconocimiento de habilidades para las mujeres por parte del sector privado en Rumania y los proyectos sociales.</p> <p>Aumentar el número de empresas sociales que pueden contratar a grupos vulnerables de refugiados.</p>	<p>El atractivo de trabajar en el extranjero y salir del país.</p>



ESPAÑA, por ALJARAQUE Fundación

FORTALEZAS		DEBILIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Alto nivel de educación ✚ Disposición para capacitaciones prácticas y cursos de educación superior. ✚ Alta participación en actividades para ayudar a otras mujeres migrantes. ✚ Amplia experiencia laboral 		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Racismo y discriminación en algunos sectores del empleo. ✚ Alto nivel de burocracia en formación y reconocimiento educativo. ✚ Gestión del tiempo para conciliar la responsabilidad laboral y familiar. ✚ Pocas oportunidades de formación y falta de información sobre los cursos disponibles. ✚ Escasas habilidades de TI, habilidades de comunicación y la confianza en uno mismo. 	
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
A corto plazo		<ul style="list-style-type: none"> ✚ Falta de reconocimiento formal de las herramientas creadas para la acreditación y el reconocimiento de la experiencia laboral, la capacitación y las habilidades ✚ Discriminación por edad en el empleo ✚ Los períodos de desempleo llevan a problemas de desmotivación y salud mental. ✚ Pocas oportunidades de empleo para mujeres migrantes en ocupaciones distintas del servicio doméstico. 	
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Mejora de las competencias lingüísticas. ✚ Mejora de la información sobre procesos formales de reconocimiento de competencias y competencias. ✚ Mejorar y ampliar los canales para difundir la oferta formativa. 			
A medio plazo			
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Diseño y planificación de cursos de formación, que respondan mejor al mercado laboral. 			
A largo plazo			
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Desarrollar herramientas para el reconocimiento de la experiencia laboral y la educación no formal. ✚ Mejorar los canales de comunicación transnacionales destinados al reconocimiento educativo. 			



ESLOVENIA, por CIK TREBNJE (Centro ZaIzobrazevanje en KulturoTrebnjeJavniZavod)

FORTALEZAS		DEBILIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad; conocimiento; Experiencia: gran variedad de habilidades blandas y habilidades profesionales; 		<ul style="list-style-type: none"> Falta de habilidades TIC; Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad; Habilidades requeridas para seguir siendo relevantes en un lugar de trabajo que se moderniza rápidamente; Baja autoestima; 	
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
A corto plazo		Las mujeres a menudo no compiten	
Es necesario aprovechar las posibilidades de educación que se ofrecen en el mercado para ayudar a las mujeres a través de la formación para atender a los requisitos laborales y el desarrollo profesional.		<ul style="list-style-type: none"> con éxito en los procesos actuales de reclutamiento; Falta de oportunidades de formación o no conocer de su existencia, escasa motivación; 	
A largo plazo		Falta de conocimientos informáticos;	
Los programas existentes en la educación deben adaptarse y actualizarse para reconocer las competencias y habilidades ya adquiridas.			

BULGARIA, por GEN (Asociaciones Generaciones)



FORTALEZAS		DEBILIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> Amplia gama de habilidades blandas útiles y habilidades profesionales; Lealtad; Experiencia; Conocimiento; Habilidades interpersonales; Independencia: los trabajadores mayores saben cómo depender de sí mismos; Responsabilidad 		<ul style="list-style-type: none"> Las habilidades requeridas para seguir siendo útiles en un lugar de trabajo que se moderniza rápidamente; Falta de habilidades para competir (con enfoque en la evaluación por competencias); Falta de nuevas habilidades tecnológicas; Equilibrio entre el tiempo de trabajo y la vida personal; Cambio de trabajo: las trabajadoras de mayor edad pueden considerar negativo un cambio en su carrera, mientras que las jóvenes entienden que puede ser satisfactorio, energizante e incluso que cambia la vida; Insuficiente confianza en sí mismas; Falta de capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad; Carecen de las habilidades para competir con éxito en situaciones de entrevistas modernas. 	



OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>A corto plazo</p>	
<p>Dado que hay una falta de mano de obra cualificada en el mercado laboral en nuestro país, se espera que los empleadores amplíen las inversiones en el desarrollo de recursos humanos, incluyendo la formación de mujeres para la adaptación a los requisitos de trabajo y desarrollo profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Discriminación por edad en la contratación; ✦ Las mujeres de edad se comprometen a aceptar trabajos que no siempre coinciden con su cualificación; ✦ Las mujeres de edad avanzada a menudo no compiten con éxito en los procesos de reclutamiento modernos; ✦ No poder acceder a un trabajo flexible para un mejor equilibrio trabajo / vida;
<p>A largo plazo</p>	
<p>Las mujeres deben ser apoyadas con medidas especiales para trabajar de manera flexible, por ejemplo, como trabajadoras a tiempo parcial, porque tienen que adaptarse a las necesidades del mercado laboral y al mismo tiempo cumplir con los deberes y responsabilidades familiares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Falta de oportunidades de formación; ✦ Dificil acceso a puestos más altos; ✦ Privación de ingresos y sensación de inseguridad y humillación.



LATVIA, por LAEA (Asociación de Educación de Adultos de Letonia)

FORTALEZAS		DEBILIDADES	
<ul style="list-style-type: none">  Nivel de educación superior y amplia gama de habilidades transversales.  Experiencia laboral  Independencia de las mujeres mayores de 45 años, menos responsabilidades familiares.  Motivación para aprender y ampliar sus competencias. 		<ul style="list-style-type: none">  Baja motivación por aprender.  Las mujeres no están dispuestas a correr el riesgo de emprender su propio negocio. 	
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
<p>A corto plazo</p> <p>ONG sólida, que apoya a las mujeres con educación, facilitando consultas, contactos y socialización.</p>		<ul style="list-style-type: none">  Discriminación oculta de mujeres mayores de 45 años en el mercado laboral.  Pocas posibilidades educativas por motivos económicos.  Debido a la falta de mano de obra cualificada en el mercado laboral en Letonia, se espera que los empleadores busquen la fuerza laboral en el extranjero y no inviertan en la educación de los habitantes locales. 	
<p>A medio plazo</p> <p>Apoyo de los gobiernos locales a la educación no formal de los habitantes locales, incluidas las mujeres.</p>			
<p>A largo plazo</p> <p>Apoyo de los Fondos Estructurales de la UE en 2017-2020 para la educación de empleados, incluidas las mujeres</p>			



7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. PANORAMA GENERAL DE LA FORMACIÓN Y EMPLEO DE LAS MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN LA UE

Las mujeres que participaron en este estudio pertenecen a dos grupos objetivo diferentes (mujeres migrantes y refugiadas y mujeres mayores de 45 años) pero con problemas similares para acceder al empleo, necesidades comunes de competencias y capacitación, así como de reconocimiento de la experiencia laboral:

Dentro del grupo de **migrantes y refugiados**, las mujeres presentan altos niveles de cualificación en general. La mayoría de ellas obtuvieron un título universitario en sus países de origen, pero todas se enfrentan a obstáculos para reconocer esta titulación en la UE.

En contraste, la mayoría de las mujeres magrebíes entrevistadas presentaron una gran diversidad de titulaciones, aunque son, en suma, las mujeres migrantes con el nivel educativo más bajo.

Una vez que estas mujeres llegan a un país europeo, enfrentan la enorme dificultad de acceder a oportunidades de trabajo de acuerdo con su nivel de educación y cualificación.

La mayoría de ellas generalmente acceden al mismo tipo de ocupaciones: cuidadoras, servicios de limpieza, puestos que requieren un nivel de cualificación más bajo que el que tienen.

No hay suficientes oportunidades de empleo para las mujeres en estas condiciones y estas oportunidades son aún más bajas si las **mujeres tienen más de 45 años**.

También hay una falta de oportunidades para que desarrollen las habilidades necesarias para competir con éxito en los procesos de reclutamiento actuales, y se requiere que esas habilidades sigan siendo relevantes en un lugar de trabajo que cambia rápidamente. De hecho, muchas **mujeres mayores de 45 años** pueden estar preocupadas por carecer de las habilidades para competir con éxito en los procesos actuales de entrevistas de trabajo, en particular debido al creciente enfoque en la evaluación por competencias.

Las mujeres mayores de 45 años a menudo experimentan una doble discriminación, ya que no tienen oportunidades para acceder a la mejora de sus habilidades, así como una infravaloración de su experiencia profesional anterior. Esto significa que los empleadores pierden la oportunidad de aprovechar esa experiencia profesional a menudo muy positiva. *La amplia gama de habilidades, conocimientos y experiencia de las mujeres mayores de 45 años a menudo no es reconocida por los empleadores.*

Lograr insertar laboralmente a este grupo es extremadamente difícil, ya que se considera que no tiene una carrera profesional y que posee una fuerza laboral de capacidad limitada.



A menudo, su educación y habilidades no cumplen con las nuevas estructuras de producción, pero muchas personas en este grupo de edad, bien capacitadas, se ven obligadas a aceptar trabajos manuales devaluados, no cualificados y mal pagados. La privación de ingresos y un sentimiento de inseguridad y humillación al final de la vida laboral es un problema común para todas las mujeres entrevistadas a esta edad. Las mujeres migrantes se enfrentan a la misma situación.

Uno de los problemas más importantes que enfrentan las mujeres es la conciliación laboral con la vida familiar, a menudo las responsabilidades familiares son el obstáculo más importante para encontrar un trabajo adecuado o para participar en un curso de formación.

Las carreras profesionales de las mujeres a menudo se rompen o se interrumpen. Muchas mujeres han tenido que adaptarse al modelo predominante masculino de éxito organizando su vida doméstica para poder dedicarse a sus carreras, lo cual es muy difícil.

Como consecuencia de este tipo de trabajos de baja calificación tradicionalmente realizados por mujeres, la oferta de formación dirigida a mujeres es de nivel básico en la mayoría de los casos. En contraste, también hay una oferta de capacitación muy especializada para altos niveles de cualificación. Sin embargo, los cursos de capacitación más demandados por estas mujeres (generalmente de nivel medio) son escasos y, al ser muy demandados, en la mayoría de los casos son insuficientes.

Las ocupaciones más demandadas por estas mujeres son los servicios de cuidado doméstico y limpieza, pero la formación ofertada en estos sectores no presenta suficiente calidad.

Las mujeres migrantes y refugiadas que trabajan como cuidadoras o limpiadoras, a menudo sufren de soledad y falta de socialización. Por lo tanto, participar en actividades de capacitación no solo las beneficia en términos de aumentar su cualificación, sino también en encontrar un grupo de referencia que comparta sus mismas necesidades y problemas.

Con respecto a las habilidades lingüísticas, son necesarias en la mayoría de las manifestaciones ofrecidas por las mujeres. Para las mujeres migrantes y refugiadas, el conocimiento del idioma del país de acogida es un requisito necesario para acceder al empleo. Las mujeres sostienen que la oferta de cursos de idiomas a menudo se encuentra en un nivel básico y que es insuficiente para sus necesidades.

Con respecto a la planificación de las acciones de capacitación, las alumnas a menudo tienen diferentes niveles de cualificación, por lo que los cursos no se desarrollan de manera rentable para todas las mujeres participantes.

Las habilidades informáticas son una necesidad controvertida de capacitación para estas mujeres. Las nuevas tecnologías están cambiando constantemente, por lo tanto, a menudo, la capacitación ofrecida está obsoleta y no responde a las necesidades actuales del mercado. También se ofrece capacitación muy básica en este sector, que contribuye a dejar a estas mujeres fuera del acceso a oportunidades de trabajo mejor cualificadas.

Desde el punto de vista de las mujeres migrantes y refugiadas, a menudo se enfrentan a la discriminación racial o religiosa que a menudo se permite debido a la ignorancia del contratista respecto a sus culturas de origen.



Soluciones previstas para los problemas descritos anteriormente.

Es posible y conveniente al desarrollar cualquier tipo de estrategia de intervención para mejorar el empleo y la capacitación para abordar la diversidad de las mujeres y los diferentes tipos de situaciones sociales que enfrentan. Es importante abordar la situación de regularidad en el caso de las mujeres migrantes, teniendo en cuenta las condiciones de convivencia familiar, sus expectativas, su nivel de capacitación y experiencia laboral.






También es crucial que las mujeres conozcan los procesos de reconocimiento de cualificaciones y / o experiencia laboral adquiridos a lo largo de su vida laboral. Después de hacerlo, es un punto crítico para nosotros, orientadores laborales, trabajadores sociales y otros profesionales, acompañarlas en la elaboración de un itinerario de capacitación para cubrir las brechas de capacitación a las que se enfrentan.

Entre las soluciones discutidas por las mujeres participantes en el estudio, podemos encontrar las siguientes:

- ✿ En cuanto a los procesos de reconocimiento de competencias, se necesitan mayores recursos para certificar la experiencia laboral desarrollada en ciertos trabajos ocupados más frecuentemente por este perfil de mujeres, por ejemplo, cuidadoras, servicios de limpieza ... A menudo, la burocracia del proceso no ofrece servicios reales a las necesidades que surgen.
- ✿ Adaptar la oferta de capacitación en habilidades TIC a las demandas cambiantes del mercado. Para ello, es necesario diseñar itinerarios formativos a distintos niveles adaptándolos a las necesidades de las mujeres.
- ✿ Se considera necesario ofrecer capacitación en idiomas en varios niveles, desde el nivel más básico hasta el más alto donde se incorporan estrategias de comunicación eficaces. También es importante que esta capacitación sea gratuita y de fácil acceso para las mujeres migrantes.
- ✿ Conciliar la vida laboral y familiar. Una de las soluciones propuestas es facilitar más opciones de teletrabajo y adaptar un horario más flexible que permita la educación y el cuidado de sus hijos.
- ✿ El autoempleo podría representar una solución para la empleabilidad de las mujeres en riesgo de exclusión social. Por lo tanto, sería muy beneficioso proporcionar una mayor oferta de capacitación dirigida a mujeres emprendedoras para crear sus propias pequeñas empresas.
- ✿ Con respecto a la integración de las mujeres migrantes y refugiadas en el lugar de trabajo, la presencia de un mediador intercultural es importante para resolver los posibles conflictos que surjan de una manera apropiada para ambas partes.
- ✿ La capacitación en gestión de la diversidad cultural para empleadores y técnicos de asesoramiento laboral es una buena medida para tratar temas específicos derivados de problemas culturales (uso de Hijab, ...).
- ✿ Las mujeres mayores de 45 años tendrán un apoyo especial a medida para integrarse en el mercado laboral de acuerdo con su nivel de educación. Adoptar



una política para la reintegración de las mujeres en el mercado laboral a través de un sistema de formación y reciclaje profesional.

-  Proporcionar a las mujeres más incentivos para convertirse en empresarias y autoempleadas a través de una serie de medidas financieras y de otro tipo para pequeñas empresas.
-  Luchar contra las actitudes negativas de los empleadores hacia el desarrollo profesional de las mujeres y su ocupación de altos cargos.
-  Introducir el enfoque de cuotas para los puestos decisorios en los sectores político, público y privado de la economía.
-  Sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de apoyar con vehemencia el desarrollo profesional de las mujeres.
-  Acciones para promover las asociaciones de mujeres como una medida de empoderamiento mutuo y una forma de proporcionar información sobre formas alternativas de buscar empleo o incluso crear iniciativas de emprendimiento conjunto.

7.2. PRINCIPALES OBSTÁCULOS QUE DIFICULTAN EL ACCESO A LA FORMACIÓN EN LA UE.

Según los participantes, uno de los principales obstáculos descritos que dificultan el acceso a la capacitación es la falta de información sobre capacitación, desinformación y falta de comunicación. A menudo no saben dónde obtener información sobre la capacitación disponible.

Existe una clara necesidad de mantener a los diferentes organismos locales responsables de la orientación laboral coordinados sobre la oferta formativa existente disponible para las mujeres. Para ese fin, se deben crear herramientas efectivas donde la oferta de capacitación se registre de manera global y coordinada, no solo a nivel público, sino también con organizaciones del tercer sector, donde estas mujeres a menudo acuden a recibir capacitación.

El idioma se mencionó como uno de los obstáculos, ya que algunas mujeres no pueden participar en la capacitación adecuada para su nivel educativo o nivel de competencias debido a su insuficiente conocimiento del idioma del país de acogida.

La burocracia también dificulta que las mujeres accedan a la formación, ya que la capacitación gratuita está sujeta a requisitos específicos, por ejemplo, tener el certificado de desempleo a largo plazo, pruebas, buen nivel de idioma nacional y un complejo proceso de selección.

La capacitación ofrecida que no es gratuita es a menudo costosa y no garantiza el acceso al empleo. Además, la oferta de capacitación con frecuencia no satisface la demanda del mercado laboral.

La administración pública debe proporcionar regularmente a los trabajadores públicos formación en temas de género y sistemas de reconocimiento de competencias alternativos disponibles.



7.3. COMPETENCIAS Y SISTEMAS ANTERIORES DE RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA LABORAL: PROBLEMAS Y SOLUCIONES ALTERNATIVAS

En lo que respecta a los problemas con el reconocimiento de competencias para las mujeres migrantes y refugiadas, el trabajo colaborativo entre la UE y las embajadas de sus propios países puede ayudar a resolver los problemas relacionados con el reconocimiento de sus titulaciones y experiencias de trabajo en los países de acogida.

El reconocimiento de las titulaciones es bastante complicado y es un proceso costoso que se está llevando a cabo en la UE actualmente. Las participantes estaban de acuerdo en que una menor burocracia y un precio más bajo para obtener la documentación adecuada para demostrar sus titulaciones debería ser de gran ayuda. Debería simplificarse en el país de origen o, mejor aún, en los países europeos de acogida.

Una de los participantes sugirió que la colaboración entre las instituciones europeas que apoyan a las mujeres migrantes y las empresas europeas que tienen relaciones comerciales con varios países del mundo (países de origen de las mujeres) podría funcionar para apoyar el reconocimiento de sus calificaciones y experiencias laborales.





Los participantes también mencionaron la importancia del reconocimiento de sus habilidades y competencias adquiridas de formas alternativas, como cocinar, coser, peinarse, cuidar a otras personas...

Los cursos online de inglés o árabe con reconocimiento oficial podrían ser una forma adicional de acceder a algunos trabajos, ya que los itinerarios de capacitación destinados a interpretar y traducir para las mujeres migrantes y refugiadas podrían convertirse en una buena forma de empleo para estas mujeres.

Las iniciativas de mentoring de mujeres de negocios con experiencia a mujeres refugiadas podrían ser una buena estrategia para facilitar el reconocimiento de las habilidades y la experiencia profesional adquirida anteriormente.

Se ha sugerido la posibilidad de establecer un período de trabajo voluntario que no esté sujeto a una relación laboral, que luego podría reconocerse como una experiencia profesional vinculada al puesto desarrollado.

También sería muy útil crear herramientas que puedan reconocer la experiencia laboral adquirida a través de evaluaciones guiadas por procesos formales validados. Estas herramientas deben ser accesibles para la población migrante en todas las edades y orígenes y deben transmitirse a través de la educación pública y los servicios de empleo. Otras soluciones para apoyar los canales de reconocimiento directamente vinculados con las cuestiones de género son:

-  Visión estratégica y políticas integrales para aumentar la empleabilidad de las mujeres y la capacidad de adaptación al mercado laboral a través de un aprendizaje continuo y programas de formación profesional a medida.
-  Promover la acción de las mujeres, particularmente cuando ocupan cargos gerenciales, para superar las actitudes negativas existentes de los empleadores;
-  Medidas para una mejor conciliación de la vida laboral-personal;
-  Medidas para superar los estereotipos de género en la sociedad con el fin de hacer que las mujeres y los hombres sean tratados por igual con respecto a la promoción



profesional.

- Capacitación en gestión de la diversidad tanto para las trabajadoras de mayor edad como para que los empleadores sean conscientes de su problema y cómo utilizar sus habilidades, conocimientos y experiencia;
- Cursos de aprendizaje intergeneracional: cuanto mejor comprendan las empresas la combinación única de factores que motivan a cada generación, mejor coordinarán los esfuerzos. La educación es una calle de doble sentido y los trabajadores de mayor edad también pueden aprender de las generaciones más jóvenes.

7.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LAS MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN LA UE

En esta sección del estudio hemos elaborado una serie de recomendaciones sobre la necesidad de estar presentes en la programación del riesgo de exclusión social.

Las recomendaciones sobre la formación más necesaria para estos dos niveles de educación: empleo de maestros, asesores de empleo y agentes de empleo; y la capacitación adecuada a las necesidades presentadas por las mujeres en estudio y que mejor se adapte a su perfil.

Formación para formadores, asesores y agentes de empleo

- Conocimiento en Leyes de Inmigración, Residencia y Permisos de Trabajo.
- Gestión de la diversidad cultural en el trabajo.
- Interculturalidad y mediación intercultural.
- Idiomas inglés y árabe.
- Acreditación y certificación de títulos: información de trámites administrativos necesarios.
- Pedagogía y psicología,
- Motivación en situaciones de estrés por largos periodos de desempleo.

Formación para mujeres en riesgo de exclusión social.

- Habilidades comunicativas y escucha activa.
- Habilidades informáticas y redes sociales.
- Emprendimiento y autoempleo.
- Idioma Inglés
- Formación en itinerarios profesionales vinculados al turismo.
- Empoderamiento y autoestima para la búsqueda de empleo y el desarrollo profesional.
- Técnicas de comunicación y atención al cliente.
- Primeros auxilios y prevención de riesgos laborales.
- Técnicas de búsqueda de empleo
- Sistemas de Acreditación de Competencias y homologación de títulos académicos y educación: información sobre los procedimientos administrativos necesarios.
- Manipulación de alimentos.
- Educación secundaria obligatoria: cursos de preparación.
- Exámenes de ingreso a cursos de formación profesional: cursos de preparación.
- Habilidades blandas:
 - Aprender a trabajar bajo presión.
 - Cómo mejorar su eficacia y gestión del tiempo.
 - Resolución de conflictos y trabajo en equipo.



- Habilidades sociales
- Toma de decisiones
- Desarrollo de habilidades blandas y técnicas que se pueden aplicar en diferentes situaciones dentro del entorno laboral;

- 🔥 Cursos de capacitación para motivarlos y definir sus intereses y preferencias personales, lo cual es importante para lograr un cumplimiento profesional;
- 🔥 Reconocimiento y evaluación de las propias habilidades, fortalezas y debilidades.
- 🔥 Autoconfianza;
- 🔥 Contabilidad y otros conocimientos relacionados con la gestión empresarial.
- 🔥 Cuidado de las personas en el hogar y en instituciones.
- 🔥 Psicología de la vejez y psicología infantil.
- 🔥 Cómo promover hábitos saludables y el envejecimiento activo.

Dirigido específicamente a mujeres migrantes y refugiadas:

- 🔥 Conocimiento de la legislación laboral y condiciones de trabajo en los países de acogida.
- 🔥 Idioma de los países receptores a diferentes niveles.
- 🔥 Formación en traducción e interpretación.
- 🔥 Cocina en los países de acogida.
- 🔥 Cómo participar en las actividades de las comunidades locales y resolver problemas que afectan a la comunidad local.