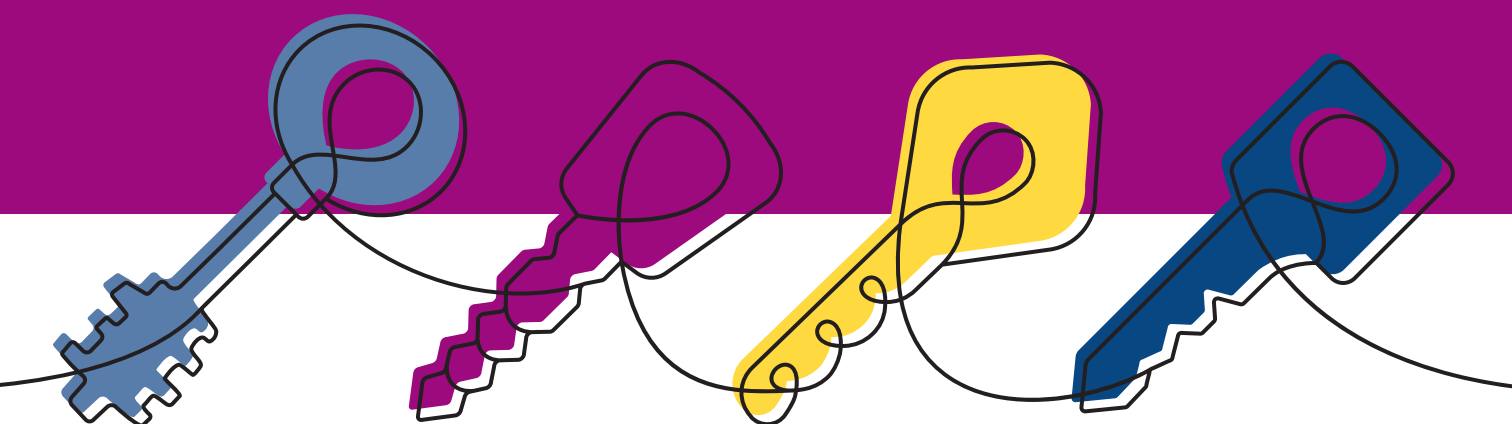


Desafíos y oportunidades para el empleo

*de las personas en situación de
vulnerabilidad social en Canarias*



INFORME DEL PROYECTO

Adelante Canarias 2024



CONVIVE Fundación Cepaim es una organización independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio y con los procesos de exclusión social, desde una perspectiva comunitaria.

Con un enfoque en la inclusión social y la laboral, la Operación ADELANTE CANARIAS. Abriendo Puertas para la Igualdad y la Inclusión aspira a ser un catalizador de cambios en la empleabilidad, la formación y la mejora del bienestar de la población en una región ultraperiférica de la Unión Europea que busca superar sus desafíos estructurales, las Islas Canarias.

Título: INFORME DEL PROYECTO ADELANTE CANARIAS 2024. DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD SOCIAL EN CANARIAS

Autoras:

Ana G. Padrón Armas y J. Vianney Trujillo González

El trabajo de campo de la investigación fue encargado a Servicios Estadísticos de Canarias S.L.

Equipo del Proyecto:

Graciela Malgesini (Coordinadora), Carmen Sosa (Sensibilización), Nayra Sosa (Formación), Mercedes Artiles (Trabajo Social), Maria Pino Betancor (Orientación Laboral) y Dafne Martínez (Psicología)

Copyright:

Fundación Cepaim Acción Integral con Migrantes

NIF G-73600553

Domicilio social en Calle Luisa Muñoz, no 6, 28019 Madrid

Centro de Gran Canaria: Calle Juan Rejón, 21. 35009.
Las Palmas de Gran Canaria.

Publicado: diciembre de 2024

Financiadores:

Proyecto concedido a **Fundación Cepaim Acción Integral con Migrantes**, según orden de fecha 21/10/2024 DE LA CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL, IGUALDAD, JUVENTUD, INFANCIA Y FAMILIAS DEL GOBIERNO DE CANARIAS. Correspondiente a la “Línea 1. Promoción de la Inclusión Social” (Expediente IRPF2023010230).

Este Proyecto forma parte de la Operación “Adelante Canarias. Abriendo Puertas para la Igualdad y la Inclusión”, financiada por el **Fondo Social Europeo Plus**.

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal y como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ACTAS DE LAS JORNADA “DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO EN SITUACIONES DE VULNERABILIDAD SOCIAL”	7
ELIZABETH SANTANA ROSALES	8
MANÉ ATABBE DIEME	10
2.1. El proyecto “Adelante Canarias. Abriendo puertas para la Igualdad y la Inclusión” de la Fundación Cepaim	12
GRACIELA MALGESINI REY	12
Diagnóstico	15
Metodología	18
Estrategia de inserción laboral: Implementar la “escucha activa” por parte del personal técnico orientador laboral	19
Las llaves del Proyecto	37
2.2. El marco conceptual de la vulnerabilidad social en el acceso al empleo dentro del Fondo Social Europeo Plus (FSE+)	39
RAFAEL FEO FERNÁNDEZ	39
2.3. Itinerarios integrados	44
EDUARDO CALDERÓN PIÑERO	44
2.4. Empleo y Vulnerabilidad Social - Conclusiones del Trabajo de Grupos	48
Obstáculos para el acceso al empleo	48
Habilidades para mejorar la empleabilidad	55
Propuestas de apoyo para mejorar la empleabilidad	56
3. SEMINARIO BARRERAS Y CAMINOS PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN CANARIAS	58
FRANCISCO GASPAR CANDIL GONZÁLEZ	59
JAVIER PÉREZ CEPERO	61
3.1. Mesa Redonda: Dificultades y Barreras para el Empleo	64
<i>Oblatas, “Programa Daniela”</i> . ALBA SANTANA RAMÍREZ	65
<i>Mujeres, Solidaridad y Cooperación</i> . PILAR QUEVEDO JIMÉNEZ	68
<i>Fundación Canaria MAIN</i> . ANTONIO MOLINA TORRES	70
<i>ECCA Social, Programa “MIA Canarias, Mujeres e Inclusión Activa”</i>	
GORETTI SUÁREZ GÓMEZ	73
<i>Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR</i> . YENELI GONZÁLEZ MESA	75
Preguntas del Público	77





3.2.	Mesa Redonda: Caminos para la Activación a través de Itinerarios Personalizados, incluyendo Estrategias de Formación y Empleo	78
	Fundación ONCE, Programa “Inserta Empleo”. ALFONSO IBAÑEZ GLARIA	79
	Red Anagos - La Caixa, “Programa Incorpora”. FRANCISCO MORALES HERNÁNDEZ	81
	Proyecto “Adelante Canarias”, Fundación Cepaim. MARÍA PINO BETANCOR VIERA	84
3.3.	Conclusiones	
	GRACIELA MALGESINI REY	86
3.4.	Clausura	
	MANE ATABBE DIEME	91
	JAVIER PÉREZ CEPERO	92
4.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	95
	AUTORAS ANA G. PADRÓN ARMAS Y J. VIANNEY TRUJILLO GONZÁLEZ.	95
4.1.	Contextualización del mercado laboral en datos	
	Actividad e inactividad	97
	Ocupación y paro	100
4.2.	Metodología	
	Ficha técnica	104
	Objetivos	105
4.3.	Resultados	
	Características de la muestra	106
	Responsabilidades de cuidados	112
	Estado de salud	118
	Valoración de experiencias laborales previas	119
	Disposición hacia el mercado laboral	122
	Apertura a nuevos retos y expectativas de mejora en el bienestar	124
4.4.	Discusión	
	Integración laboral	129
	Desigualdad y exclusión social	129
	Valoración de experiencias laborales previas	130
	Apertura al cambio y a nuevos retos	130
	Mejora del bienestar a partir de la inserción sociolaboral	131
4.5.	Propuestas de inserción sociolaboral	132
4.6.	Algunas conclusiones	141
4.7.	Referencias bibliográficas	142



1. Introducción

El Proyecto “Adelante Canarias, Abriendo Puertas para la Igualdad y la Inclusión” se presenta como una iniciativa clave en la lucha contra la desigualdad y la exclusión social en las Islas Canarias. Gestionado por la Fundación Cepaim en Gran Canaria, este proyecto cuenta con el apoyo de la Convocatoria IRPF para fines sociales del Gobierno de Canarias de 2023 y forma parte de una Operación del mismo nombre financiada por el Fondo Social Europeo Plus.

Este informe se organiza en tres partes fundamentales que reflejan el trabajo realizado en el marco del proyecto:

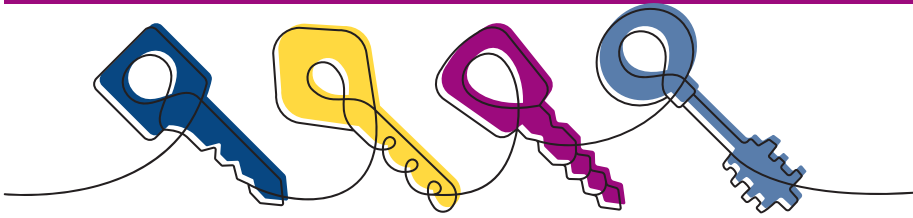
1. **Actas de la Jornada “Desafíos y Oportunidades para el Empleo en Situaciones de Vulnerabilidad Social en Canarias”**, celebrada el 11 de diciembre. En esta jornada, profesionales de diversas entidades y administraciones públicas compartieron sus experiencias y conocimientos sobre el empleo en contextos vulnerables.
2. **Actas del Seminario “Barreras y Caminos para el Empleo de las Personas en Situación de Vulnerabilidad en Canarias”**, realizado el 20 de diciembre. Este seminario reunió a diversas organizaciones y programas sociales que operan en las islas, ofreciendo un espacio para discutir las barreras y oportunidades que enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad.





3. **Resultados de la Investigación llevada a cabo en Tenerife, Gran Canaria y Fuerteventura**, que involucró a 234 mujeres en situaciones de vulnerabilidad social, a través de encuestas telefónicas, en el mes de diciembre. Esta investigación tuvo como objetivo general analizar la disposición hacia la integración laboral e identificar las barreras específicas que enfrentan estas mujeres. Los objetivos específicos de esta investigación incluyen explorar el deseo de integración laboral entre las participantes, valorar sus experiencias laborales previas, investigar su percepción sobre la inclusión social, indagar sobre su apertura al cambio y analizar su creencia en la posibilidad de mejorar su bienestar a través de la inserción sociolaboral.

Este informe no solo documenta los hallazgos y reflexiones surgidos a lo largo del proyecto, sino que también busca contribuir a un entendimiento más profundo de los desafíos que enfrentan las personas en situaciones de vulnerabilidad social en Canarias. A través del análisis riguroso y basado en evidencia, se espera fomentar un diálogo constructivo que impulse acciones concretas hacia una mayor igualdad e inclusión social.



2. Actas de las Jornada “Desafíos y Oportunidades para el Empleo en Situaciones de Vulnerabilidad Social”

En este apartado, se ofrecen las ponencias presentadas a la Jornada **Desafíos y Oportunidades para el Empleo en Situaciones de Vulnerabilidad Social - Proyecto “Adelante Canarias” de la Fundación Cepaim**, celebrada el 11 de diciembre de 2024, en el Instituto de Desarrollo Directivo del Atlántico - IDDA, de Las Palmas de Gran Canaria.





ELIZABETH SANTANA ROSALES¹



Desde el Gobierno de Canarias, vamos a destinar un 72% de toda la programación presupuestaria del Gobierno de Canarias a políticas sociales. La Dirección General y, en concreto, Servicios Sociales e Inmigración, incrementan en 7 millones de euros más, alcanzan los 171 en cuanto a toda su ejecución. Lo que más se incrementa es la partida de Renta Canaria de Ciudadanía, llegando a 117 millones. Es decir, de los 171 millones, 117 los destinamos a lucha contra la pobreza y la exclusión social, que es mediante la Renta Canaria y Ciudadanía.

En estos momentos, además, estamos desarrollando el reglamento de la Ley de la Renta Canaria de Ciudadanía, en la parte del procedimiento de diagnóstico, plan de intervención y acompañamiento para la inserción. En esa parte, hay dos caminos. Uno los compartimos con Cepaim en concreto, se trata del acompañamiento social. En ese plan de intervención y acompañamiento social también hay una parte de inclusión, un itinerario formativo o laboral, en el caso de aquellas personas que presenten circunstancias que así lo permitan.

¹ Directora General de Servicios Sociales e Inmigración en Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias, Gobierno de Canarias



Esta es la parte que compartimos. También, evidentemente, nos coordinaremos con el Servicio Canario de Empleo, con los orientadores y por supuesto con todas las oficinas y demás, para su adecuada atención. Porque los itinerarios de inclusión social son un mecanismo más, un instrumento más de lucha contra la pobreza y la exclusión social. Porque entendemos que no solo ayudan a buscar un empleo. Yo entiendo que Cepaim, con sus formaciones, no solo quiere dotar de herramientas para la búsqueda de empleo a las personas que atienden, sino que va mucho más allá: que les mejora capacidades, habilidades, competencias, empodera, fomenta la cohesión y la participación social. De ahí la importancia de proyectos como éste que, por supuesto, van a seguir contando con el apoyo del gobierno de Canarias, siempre que así lo requieran.

Sin más, espero conocer mucho más el proyecto, que recibe financiación reciente de la convocatoria del IRPF. Yo les animo a seguir con el gran trabajo que desarrollan, les agradezco de verdad el compromiso y la labor que hacen cada día para atender más y mejor, a todas las personas que se enfrentan a una situación de vulnerabilidad en nuestra comunidad autónoma.





MANÉ ATABBE DIEME²



Siguiendo con el título de esta jornada, se me ocurren reflexiones acerca de la palabra “vulnerabilidad”. Me he preguntado: “¿Quién eres tú para sentarte en una mesa a hablar de vulnerabilidad, si somos todos y todas vulnerables?” Dando la vuelta, he pensado que esto está dentro de un contexto. Estamos hablando de desafíos, de oportunidades de empleo para personas vulnerables. Cómo dar a estas personas esta oportunidad de reinserción... Si lo miramos desde una perspectiva genérica, somos todos vulnerables. Pero en un contexto concreto, yo hoy por hoy no estoy dentro de este grupo de personas vulnerables.

Cepaim es una organización con mucha experiencia. Estamos celebrando los 30 años de la fundación. Nos especializamos sobre todo en atender a aquellas personas que llegan a España y que por varias razones tienen esta vulnerabilidad, o caen en estas situaciones vulnerables. Son las personas migrantes. En nuestra misión queda claramente expuesto que somos una organización que promueve una sociedad inclusiva, una sociedad cohesionada, una sociedad igualitaria, una sociedad intercultural, que trabaja para dar un pleno acceso de ciudadanía a las personas vulnerables y en especial a las personas migrantes.

2 Director autonómico de Canarias, de la Fundación Cepaim.



“Aterrizamos” en Canarias hace poco; llegamos aquí en 2021, en medio de la pandemia de COVID. La ruta a Canarias no paró durante la pandemia, la gente estaba confinada, pero las organizaciones sociales estuvimos a pie de cañón para atender a aquellas personas que llegaban. Y que estaban como todo el mundo aquí viviendo este drama. Aquí, a raíz de esto, después de que haya terminado la pandemia, seguimos trabajando porque la ruta a Canarias sigue. Ahora los medios lo hablan abiertamente y todo el mundo conoce este drama, más allá de los números; entre la gente que llega, hay muchos que se quedan allí anónimamente, y nadie sabe quiénes son.

Lo que nos trae aquí hoy es también trabajar con todos los colectivos, desde un enfoque multidimensional. Vamos a ir desarrollando este proyecto a través de dos áreas. La Fundación tiene aún cinco áreas con potencial para intervenir en estas temáticas. En esto estamos trabajando, para la visibilidad de la Fundación junto a otras entidades; para que Canarias se dote de organizaciones cada vez más fuertes.





2.1. El proyecto “Adelante Canarias. Abriendo puertas para la Igualdad y la Inclusión” de la Fundación Cepaim

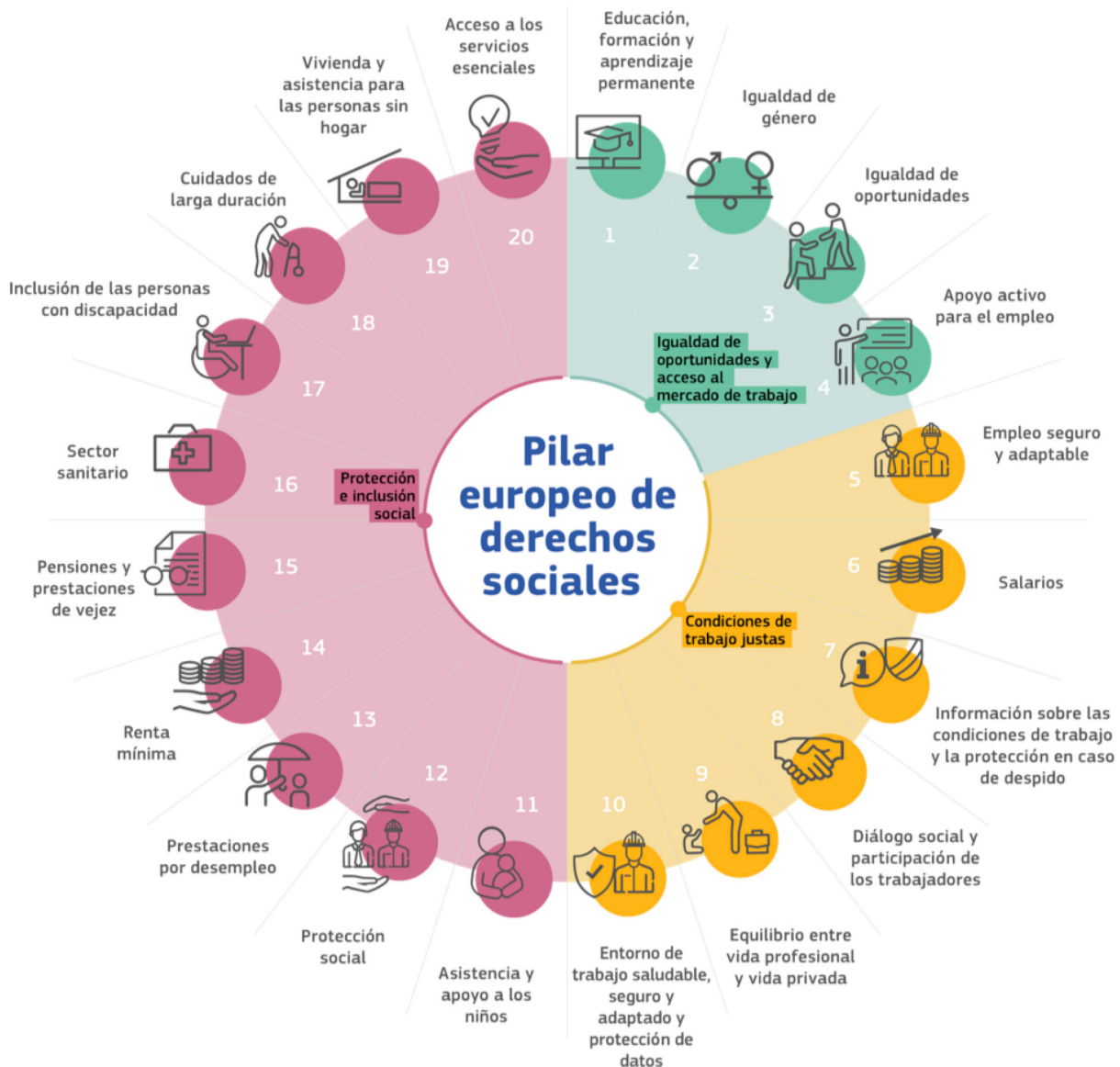
GRACIELA MALGESINI REY³

El proyecto “Adelante Canarias” se desarrolla bajo el auspicio de la Fundación Cepaim, una institución con una trayectoria de treinta años dentro del Tercer Sector de Acción Social en España. Esta organización surgió en el contexto de la reflexión sobre la emigración española hacia Europa, inicialmente como una asociación dedicada a la ayuda mutua. Su origen se basa en la comprensión del proceso de desarraigo experimentado por numerosos emigrantes que vivían en el norte de Europa. Estos activistas, al regresar a su lugar de origen hace aproximadamente tres décadas, coincidieron cronológicamente con el inicio de la inmigración masiva en España. Este escenario les permitió aplicar criterios de acogida humanitaria, lucha por los derechos humanos, búsqueda del bienestar y apoyo mutuo, alineados con las primeras actuaciones realizadas en otros contextos.

La misión de la Fundación Cepaim es promover una sociedad inclusiva, cohesionada e igualitaria. Aunque las contribuciones individuales o de entidades pueden ser limitadas en su alcance, es posible avanzar hacia estos objetivos a través de pequeños pasos, acciones cotidianas y una perspectiva claramente definida. La visión de la organización es mantener su independencia, asegurando que la financiación pública o privada no comprometa su estructura de pensamiento ni sus valores éticos, que constituyen el marco de referencia para sus acciones.

3 Coordinadora del Proyecto y del Centro de Gran Canaria de la Fundación Cepaim.





En el marco del proyecto “Adelante Canarias”, la Fundación Cepaim recibe financiación del Fondo Social Europeo Plus, el cual está directamente relacionado con la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Este Pilar, establecido en noviembre de 2017, comprende 20 principios que delimitan los derechos sociales y laborales básicos para las personas residentes de la Unión Europea. Estos principios, divididos en tres capítulos, incluyen el derecho a una renta mínima (principio 14), el acceso a servicios esenciales





(principio 20) y el acceso a la vivienda (principio 19). Todavía no se han logrado reducir significativamente los datos de pobreza, según los objetivos establecidos en 2017 y reiterados en el Plan de Acción de 2021: lograr que el 78% de la población de entre 20 y 64 años esté empleada; que el 60% de las personas adultas participen en actividades de formación todos los años y que se reduzca en 15 millones el total de población en riesgo de pobreza o exclusión social. En varios Estados miembro se han alcanzado objetivos, pero en España no se han logrado dichas metas, aunque existen variaciones regionales importantes.

Dentro del proyecto Adelante Canarias, nos enfocamos en la prioridad 8 de las regiones ultraperiféricas de la Unión Europea. Estas regiones, que incluyen nueve áreas con un estatus especial, reciben financiación adicional además de los fondos de cohesión y estructurales, debido a las dificultades relacionadas con el transporte, la lejanía de la Europa peninsular y problemas demográficos y económicos, especialmente en sectores como la hostelería, el turismo y la agricultura. Las operaciones de este objetivo tienen como finalidad la inclusión de personas vulnerables, especialmente jóvenes, a través de la mejora de la empleabilidad.

Además, este proyecto ha recibido por primera vez financiación del Gobierno de Canarias a través de la Convocatoria del IRPF del año 2023. Este apoyo se centra en promover la inclusión activa de personas en situación de vulnerabilidad social mediante medidas de apoyo al empleo digno y la diversificación de actividades, con un enfoque de igualdad de género. Este enfoque se justifica por el diagnóstico previo que indica que la problemática está centrada en las mujeres. Territorialmente, el proyecto se ejecuta en las islas de Gran Canaria, Fuerteventura y Tenerife.

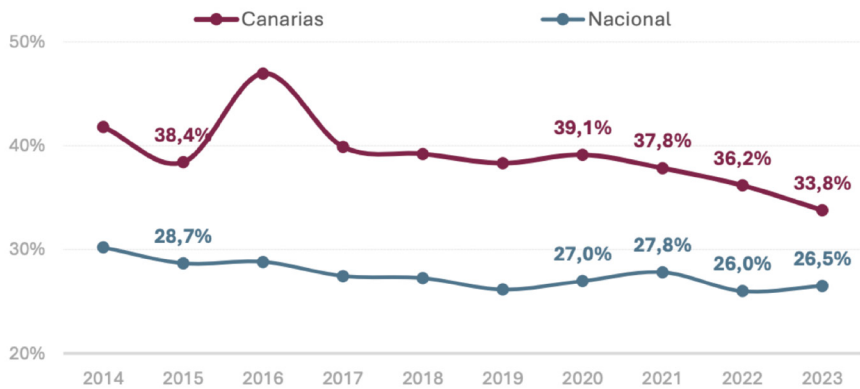




Diagnóstico

A continuación, presentaremos algunos datos clave de dicho diagnóstico. La tasa de riesgo de pobreza y exclusión, la llamada tasa AROPE (una tasa que mide un proceso, pero que no es capaz de explicarlo porque se trata de una referencia numérica) nos muestra que hay una afectación muy alta de la población canaria con respecto a la media estatal del 33,8% en Canarias frente al 26,5% de media estatal.

Población en Riesgo de Pobreza y Exclusión (AROPE) en Canarias y media nacional (2014-2023)



Fuente: Elaboración de EAPN-ES a partir de ECV.

Canarias: población total y población en AROPE por sexo, 2015-2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Población total	2.101.319	2.103.436	2.115.233	2.131.581	2.153.316	2.176.240	2.178.924	2.185.607	2.213.016
Hombres	1.045.396	1.045.320	1.050.427	1.057.487	1.067.530	1.077.749	1.077.860	1.080.244	1.092.723
Mujeres	1.055.923	1.058.116	1.064.806	1.074.094	1.085.786	1.098.491	1.101.064	1.105.363	1.120.293
% AROPE	38,4%	47,0%	39,9%	39,2%	38,3%	39,1%	37,8%	36,2%	33,8%
% Hombres	38,6%	48,5%	40,1%	38,9%	37,7%	41,7%	36,5%	34,0%	32,4%
% Mujeres	38,3%	45,5%	39,7%	39,5%	38,9%	36,6%	39,2%	38,3%	35,2%
AROPE (Abs)	807.205	987.667	844.132	835.896	825.263	851.572	824.393	790.664	747.761
Hombres	403.063	506.494	420.937	411.287	402.532	449.012	393.006	366.786	353.588
Mujeres	404.139	481.119	423.199	424.605	422.726	402.573	431.380	423.860	394.149

Nota: se destaca en negrita el valor más alto de la serie.
Fuente: Elaboración de EAPN-ES a partir de ECV y Estadística Continua de Población



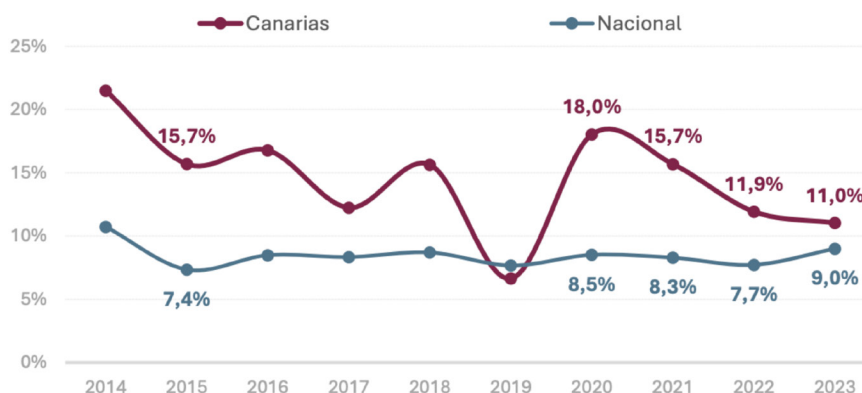


Como se aprecia en la tabla, desde 2021, la tasa de AROPE de las mujeres es más elevada que la de los hombres, un proceso que indica una feminización del riesgo de pobreza y exclusión. En 2023, es del 35,2% mientras que la de los hombres asciende al 32,4%.

La tasa de pobreza severa, que presenta un promedio del 8,3% a nivel estatal, asciende al 9,7% en Canarias. Nuevamente, la situación de las mujeres es peor, ya que la tasa alcanza al 10,3% de las mujeres, frente al 9,1% de los hombres.

La carencia materia y social severa llega al 9% a nivel estatal, subiendo al 11% en el caso de Canarias, donde la incidencia es mayor entre las mujeres (12,6%) que entre los hombres (9,4%).

Población con Carencia Material y Social Severa en Canarias y media nacional (2014-2023)



Fuente: Elaboración de EAPN-ES a partir de ECV.

El 65% de la población canaria declara tener dificultades para llegar a fin de mes; el 53,3% no tiene capacidad para afrontar gasto imprevistos, el 21,3% tiene retrasos en los pagos de su vivienda habitual y el 12,6% no puede comer proteínas (carne, pollo o pescado, o su equivalente vegetariano) cada dos días.

Se aprecia un tema adicional, que tiene importancia a nivel social: Canarias es la quinta comunidad con mayor incidencia de violencia de género en España. Y este es un tema que de manera interseccional está asociado a esa pobreza que sufren muchas de las mujeres canarias.



Otro dato destacado es que casi un 15% de las personas viven en hogares con baja intensidad del empleo. Nuevamente, la situación de las mujeres es más difícil, ya que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, una brecha de género de un 20%, cuando la media estatal es el 13%.

De acuerdo con los últimos datos que tenemos de octubre de este año, el paro está compuesto por un 57% de mujeres y un 43% de hombres. Y hay dos grupos concretos donde se ve claramente la incidencia del desempleo.

Lo vemos nosotras diariamente en nuestra práctica, cuando recibimos a las personas. Por la puerta entran personas mayores de 45 años, que tienen enormes dificultades para encontrar empleo. Son el 62% de todas las personas que están en desempleo. O sea que es muy elevada la incidencia de la edad en la falta de acceso al empleo.

La otra cuestión es el bajo nivel de estudios, ya que la mitad de las personas que están en paro tienen estudios primarios o inferiores. Es decir, no tener estudios indica una alta probabilidad de no tener empleo. Sobre todo, si sumamos las siguientes características: “mujer mayor de 45 años” más “bajo nivel de estudios” ya tenemos el cóctel perfecto para encontrarnos con una situación de enorme dificultad en el mercado laboral.

¿Cómo es la situación de la ocupación en Canarias, con respecto a España? Vemos que la población activa es algo superior a la media española, porque la media española es del 58% y en el caso de Canarias es casi el 62%. Es decir, que por ese lado la activación no está mal. Hay un porcentaje alto de personas que está trabajando, está buscando activamente o está formándose para el empleo. Pero sí tenemos una proporción inferior de población ocupada y una bastante superior de personas desempleadas. Casi dos de cada diez están en desempleo.

Aproximadamente, son 160.000 personas quienes están en situación de desempleo en las Islas Canarias. Como dijimos antes, la mayoría son mujeres, son básicamente personas con educación primaria o inferior, y con edades superiores a los 45 años.

El desempleo se registra sobre todo en el sector “Servicios” y en el “Resto de Servicios”, en los cuales las mujeres son las más afectadas. En los sectores de “Construcción”, “Industria” y “Agricultura” presentan porcentajes de hombres en paro algo más elevados, aunque no de manera notable.





Metodología

A continuación, nos referiremos a la metodología aplicada en el Proyecto Adelante Canarias. El enfoque que seguimos está relacionado con el desarrollo de una inserción laboral donde prima el concepto de escucha activa, desmontando mitos sobre la inserción laboral, con un enfoque de abordaje de la temporalidad en el empleo. Esto implica analizar cómo las experiencias de la infancia y la adolescencia han impactado en la realidad de las personas actualmente, por ejemplo, por qué no han podido estudiar, cómo han tenido que servir en las casas desde temprana edad o han ido al campo a trabajar desde la infancia en lugar de estudiar, etc.

Observamos que estas personas experimentan procesos de discriminación por su edad, arrancando simplemente desde el currículum. La primera criba que sufren por parte de los empleadores es por la fecha de nacimiento.

Muchas personas viven procesos de aislamiento social; por ejemplo, ahora que estamos haciendo una encuesta telefónica, muchas mujeres que están respondiendo están absolutamente desconectadas, encamadas, en procesos de enfermedad o con tratamientos graves, etc. Estas circunstancias no pasan por la “discapacidad certificada”, por lo tanto, no aparecen en ninguna estadística. Sin embargo, esta es una cuestión importante porque si una persona está en un tratamiento, atravesando por una quimioterapia, no puede buscar, ni encontrar un empleo.

Luego, está la cuestión de los cuidados. Muchas de las mujeres que atendemos son personas cuidadoras. Los cuidados tienen toda una serie de aspectos que afectan la inserción laboral normalizada. Y finalmente la escucha activa que nosotros pretendemos incorporar, por un lado, un empleo significativo, es decir, que permita que la persona mejore, o al menos no empeore con el empleo. Por otro lado, que se tengan en cuenta los intereses personales de ellos y ellas a la hora de acceder a ese empleo.

Vamos a desarrollar estos pasos.





Estrategia de inserción laboral: Implementar la “escucha activa” por parte del personal técnico orientador laboral

Cuando hablamos de “escucha activa” por parte del personal técnico orientador nos referimos a que en el marco general haya programas que no vayan “a tiro fijo”; es decir, que no se haga siempre lo mismo con cualquier persona que se sienta en la silla frente a la persona orientadora. ¿Por qué? Porque no funciona. A la misma persona que puede tener un tipo de trabajo, no tiene por qué servirle dicho puesto en otras circunstancias.

Entonces, esa es una de las cuestiones. Luego, se necesitan programas de inserción más cercanos, donde haya posibilidad de proteger ese empleo de una manera que, por ejemplo, ya existe para ciertos colectivos, como los de las personas con discapacidad, y que no lo tenemos para otro tipo de situaciones de vulnerabilidad (empleo protegido).

Otro aspecto es la implantación de módulos de atención y análisis dentro de los programas de inserción. Por ejemplo, en el Proyecto Adelante hacemos un análisis cronológico de la historia de la persona, hasta llegar al presente, para poder determinar qué es lo que ha pasado y cuál es el mejor camino para orientarle. A partir de allí se procede al desarrollo de planes de gestión de esos conocimientos adquiridos, de esos contenidos y aprendizajes que hemos detectado, los cuales permiten determinar la mejor forma de gestionar la intervención para mejorar la situación de la persona. El enfoque pasa por formar a los propios técnicos y técnicas, para que sean capaces de analizar, y no solo de actuar.





Propuestas:

Promocionar políticas laborales que favorezcan la creación de programas de inserción más flexibles y respetuosos ante la diversidad de experiencias existentes;

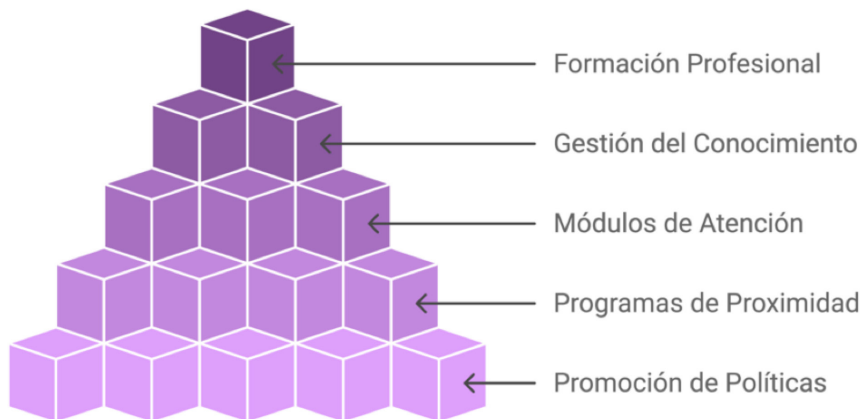
Implantar Programas de Inserción más cercanos, con enfoque integral laboral-personal, innovadores y abiertos, capaces de iterar, ampliar horizontes y transformarse, como resultado de su escucha.

Implantar módulos de atención y análisis, dentro de sus programas de inserción.

Desarrollar planes de gestión de conocimientos adquiridos dentro de los mismos.

Formar a los/las profesionales en técnicas de investigación y análisis que aseguren un rendimiento óptimo de estos programas.

Pirámide de estrategia de inserción laboral





Desmontar mitos sobre la inserción laboral

A continuación, abordamos la cuestión de la inserción laboral. Esta comprende una serie de escalas donde, en primer lugar, figura la cuestión de reconocer los **mitos circulantes**. Estos dicen que las personas que están desempleadas, sufriendo pobreza y/o situaciones de vulnerabilidad social, “no quieren trabajar”. Como toda generalización, este extremo no es cierto, por una serie de razones.

Hay personas que están en una situación de muchísima dificultad y, aun así, lo primero que nos dicen es: “Yo quiero un trabajo. No quiero ayudas”. Por ejemplo, cuando en 2023 se puso en marcha el proyecto del Laboratorio de Inclusión Social, que estudiaba la problemática del “non take-up” del Ingreso mínimo vital en Canarias⁴ se pudo verificar este asunto. Se estudiaron los motivos por los cuales la gente que potencialmente tendría derechos no accede a prestaciones. El discurso más frecuente enfatizaba la “normalización”, como acabamos de mencionar: **“Yo no quiero una ayuda, yo lo que necesito es un trabajo... como cualquiera”**.

Luego, se observa una capilaridad social de las narrativas estigmatizantes; es decir, se van expandiendo esas ideas de que las prestaciones son beneficiosas, pero que desincentivan el acceso al empleo o la búsqueda de empleo. O sea, “desactivan” a la población en edad laboral que las percibe o no contribuyen a mejorar la activación.

En la práctica, estamos viendo que esto sucede en una pequeña parte, en ciertos casos donde hay una serie de dificultades sociales muy graves, que no se pueden dejar de lado. Por ejemplo, una mujer que tiene hijos/as pequeños/as a cargo o que no tiene recursos para el cuidado de esa familia, si comienza a trabajar.

4 Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Laboratorio de Inclusión Social, Proyecto ACCESO VITAL ejecutado por EAPN España, ver: <https://accesovital.es/> Desarrollado en Canarias por EAPN Canarias; más información en: <https://eapncanarias.org/eapn-analiza-en-tenerife-las-principales-barreras-en-el-acceso-al-ingreso-minimo-vital/>





Propuestas:

Es importante desmentir los falsos mitos y estigmas sobre el perfil de las personas en situación de vulnerabilidad y en desempleo, con respecto a su rechazo generalizado a la inserción laboral.

Diversos estudios demuestran que muchas de las personas beneficiarias de prestaciones y ayudas públicas sí desean integrarse en el mercado laboral, valorando positivamente sus experiencias de trabajo previas y buscando el sentido intrínseco, el entorno humano y los beneficios materiales de un trabajo digno.

La creciente capilaridad social de narrativas estigmatizantes y discriminatorias requiere una respuesta coordinada de todos los actores públicos y de las entidades sociales.

Desmontando mitos sobre la inserción laboral



Camino hacia un empleo significativo

Analizamos a continuación el camino hacia un “empleo significativo”. ¿De qué empleo se trata? A veces, tenemos el dilema de la calidad de aquellos puestos de trabajo que podemos ofrecer. Porque, si lo que ofertamos, es un empleo de mala calidad, con condiciones de temporalidad, con una situación en





la cual la persona no va a encontrar un clima de trabajo digno, es coherente que muchas veces las personas candidatas no estén interesadas. Muchas han insistido en que valoran antes el buen clima y trato en el ámbito laboral, que las condiciones y el salario. Es decir, que les traten bien, que les valoren como personas: ***“No, yo no quiero trabajar ahí porque me tratan mal, no me consideran como persona, me tratan como un número”.***

Entonces, para comprender esto, no es sólo necesario trabajar con las personas, también es importante trabajar con las empresas y las personas empleadoras. ¿Por qué? Porque en la empresa debe de haber conciencia de las condiciones laborales y sociales, asociadas al puesto, que se ofertan. Por eso, nuestro proyecto también es una parte fuerte de sensibilización con empresas.

Propuestas:

La mayoría de las personas en situaciones de vulnerabilidad y desempleo aspiran a conseguir un trabajo a medio y largo plazo, valorando la dignidad y las condiciones laborales.

El empleo es visto como la puerta a una vida mejor, un refuerzo emocional a través del éxito personal y una actividad generadora de orden.

Estas personas buscan formar parte de una comunidad laboral basada en relaciones de respeto y confianza, valorando más la satisfacción de su experiencia, el buen ambiente laboral y el trato respetuoso que las condiciones laborales y el salario.

Las condiciones sociales del trabajo son valoradas en todas las etapas del proceso de inserción, desde la formación y búsqueda de empleo hasta la conservación y promoción.

La integración laboral es compleja sin el apoyo externo de instituciones privadas y públicas debido a las barreras identificadas.

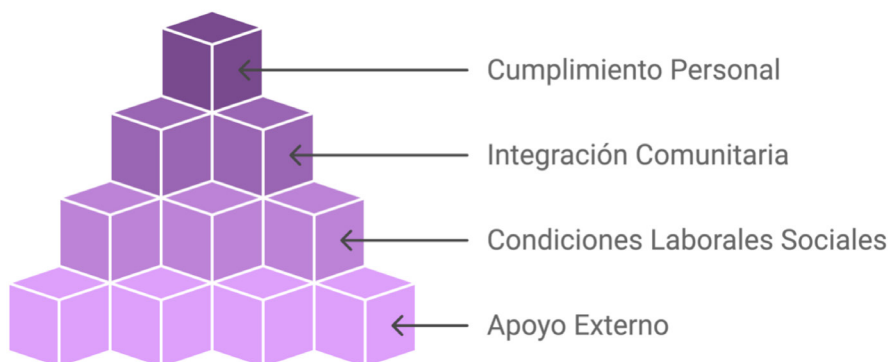
Se recomienda fomentar iniciativas que, más allá de la orientación y guía, contribuyan a reconstruir y proteger los lazos humanos entre las personas excluidas y el mercado laboral.

Ello implica trabajar con las empresas y los espacios de trabajo para estimular la calidad social del empleo en cualquier programa de inserción.





Camino hacia un empleo significativo



Luchar contra la temporalidad en el empleo

La temporalidad en el empleo ha sido un obstáculo en la vida laboral de las personas que hoy tienen más de 45 años. Con la reforma laboral reciente, este problema se ha mejorado en parte. Sin embargo, todavía hace falta que esto se traduzca en una realidad para aquellos/as que se han quedado... se les ha ido el tren y han permanecido en la plataforma, esperando a ver si se pueden subir de nuevo. Mientras no puedan hacerlo, lo único que tienen es una historia fragmentada de contratos temporales de seis meses, más otro de tres meses, más unos meses de paro, más cuatro de prestación... etcétera. Estos episodios fuertemente incompatibles entre sí forman parte de un hilo largo, pero no de un tejido denso. En palabras habituales: **“Si yo cojo un empleo, me quitan el IMV, si cobro el IMV, no puedo acceder a un empleo”**.

Esta fragmentación e inestabilidad generan los mismos efectos en estas personas. En esas condiciones, no se puede planificar el futuro, no se puede tomar decisiones de medio plazo como alquilar o comprar una vivienda, existen más dificultades para formar una familia o para asumir responsabilidades económicas significativas. Entonces, por un lado, tenemos ese problema de la incompatibilidad entre recursos (un pasaje que en otros países europeos se da de manera absolutamente automática, entre una prestación y la activación laboral o formativa).

Luego está el miedo a los “cobros indebidos” y a su posterior reclamación por parte de las administraciones, lo cual muchas veces lleva a la quiebra o al endeudamiento personal y familiar. Esta es otra de las grandes sombras que se proyectan en la mente de muchas personas que atendemos y no es por casualidad.



Finalmente, hay una cuestión que es importante en todo el país, porque Estados Miembro de la UE, como España, Italia, Croacia, Malta, Chipre y otros países tenemos altos porcentajes de economía sumergida. En el caso español, se estima en un 24% según la OCDE⁵; este porcentaje del 24% es mucho más elevado que la media de todos los países de la OCDE, que está en torno al 15%.⁶ Ello implica que un cuarto de toda la actividad económica es “sumergida”; por ejemplo, la gente no tiene contrato porque trabaja más horas que las que figuran en su contrato, porque tiene un contrato de un tipo y trabaja en otras condiciones con mayor carga horaria, porque su actividad no está registrada o dada de alta, etcétera.

La economía sumergida es “conveniente” o “funcional” en los casos en que una persona no tuviera recursos suficientes y, de este modo, pudiera disponer de un “catálogo de opciones” en este marco. Podría ser el caso de una mujer que recurre a limpiar unas escaleras **“porque me pagan en mano”**, complementa con un ingreso formal muy bajo (por ejemplo, una pensión de viudedad o una pensión no contributiva), y/o con un ingreso informal (alquilando una habitación de su casa a terceros, o cuidando a una persona mayor o dependiente). Estas actividades generan una “bolsa de descontrol”, que no aparece en las estadísticas. En realidad, si pudiéramos sumar los ingresos por economía sumergida la tasa de pobreza seguramente no sería tan alta, porque habría gente que saldría del umbral (la pobreza relativa se establece mediante un umbral económico variable, ajustable de acuerdo con la mediana anual de ingresos nacionales del año anterior, y que se fija de acuerdo con la composición de cada unidad de convivencia). Por lo tanto, si incorporáramos los ingresos de la economía sumergida, tal vez tendríamos una tasa de pobreza algo inferior.

Existe otro aspecto, que es el de las competencias curriculares que no son formales, y que se adquieren a lo largo de los años, a veces en el sector informal. Se aplica al caso de aquellas personas que han estado muchos años

5 Francesco Pappadà, Francesco & Rogoff, Kenneth S. (2023), **Rethinking the Informal Economy and the Hugo Effect**, NBER Working Paper 31963, disponible en https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31963/w31963.pdf

6 Según datos recientes, el tamaño medio de la economía informal o sumergida en los países de la OCDE es de aproximadamente el 15% del PIB. Ver: World Economic Forum, 2024, “What is the informal economy and how many people work in it?”, disponible en <https://www.weforum.org/stories/2024/06/what-is-the-informal-economy/>





cuidando a personas con discapacidad o mayores dependientes, pero que **no pueden demostrar que tienen esas cualificaciones porque no disponen de una certificación formal**. Entonces, habría que mejorar este camino entre “lo que yo sé hacer, lo que puedo hacer y lo que podría hacer en un empleo formal para salir de esa vía de la economía sumergida”.

Propuestas:

La temporalidad afecta a la identidad, al modo de vida y la ejecución del empleo, y se combina con la economía sumergida, que proporciona recursos flexibles.

Es necesario adaptar las políticas y programas de ayuda para abordar los efectos transversales de la temporalidad en la percepción de estabilidad y proyección a futuro.

Para las personas que reciben rentas mínimas o Ingreso Mínimo Vital y aquellas que trabajan en la economía sumergida, se deben promover la compatibilidad y la flexibilidad en el traspaso de las ayudas a la actividad laboral.

Se deberían redefinir los módulos formativos y revalorizar las competencias curriculares adquiridas durante la ejecución de trabajos informales para abordar el problema de la temporalidad.

La flexibilidad en las ayudas es crucial hasta que se pueda eliminar el problema de la temporalidad.

Abordando la temporalidad en el empleo





Impacto de las experiencias de la infancia y la adolescencia en los desafíos laborales

Muchas de las personas que hoy tienen más de 45 años y que están en condiciones de dificultad vienen con una carga psicológica de traumas o de procesos de gran penuria durante la infancia y la adolescencia. Evidentemente, estas circunstancias no desaparecen con un empleo. Por eso, es necesaria una atención integral. No estamos proponiendo una psicoterapia, sino un apoyo psicoterapéutico en determinados casos, donde realmente los problemas fundamentales pueden ser abusos, abandonos, aislamientos, trabajos prematuros en la infancia, desarraigo de la familia con respecto al lugar de origen... Esta casuística puede haber tenido impacto en los hábitos, en las experiencias vividas, en el abandono de los estudios en una época muy temprana... Por ejemplo, puede explicar el hecho de que la mitad de la población que está en paro en Canarias tenga estudios primarios o inferiores. No es casualidad; no se trata de que “escaparan del colegio para divertirse”, sino que a esa edad empezaban a trabajar, a producir en el entorno familiar y frecuentemente en la economía sumergida. Entonces, estos fracasos educativos o lesiones emocionales se deben trabajar para evitar que tengan un impacto negativo en el presente y en el futuro, como sería el caso de conductas adictivas, depresión no diagnosticada, etcétera. La experiencia nos lleva a pensar que es necesario realizar una intervención temprana y preventiva, tanto en España como en Canarias, ya que hay señales de alarma evidentes:

- **Las elevadas tasas de abandono educativo prematuro.** En la última Encuesta de Población Activa de 2023, los datos indican que el 15,1% de las personas jóvenes de 18 a 24 años de Canarias no siguen ninguna formación tras la etapa obligatoria. Este porcentaje ha aumentado 3,4 puntos porcentuales en 2023 con respecto al año 2022, contrastando con el descenso de la tasa de abandono temprano en tres décimas del promedio nacional, donde ha pasado del 13,9% de 2022 al 13,6% en 2023. No obstante, comparando con los datos de la última década, la evolución es positiva, ya que el porcentaje de abandono ha bajado diez puntos en el conjunto del país, pasando del 23,6% en 2013 al 13,6% actual. La distancia con la media de la Unión Europea también se ha reducido, pasando de los 11,8 puntos hace diez años a los cuatro puntos de 2023. En el caso de Canarias, en 2013 el indicador educativo **se situaba en el 27,5% de jóvenes e 18 a 24 años, 12,4 puntos más que al cierre de 2023**. El repunte del abandono





escolar temprano en Canarias se explica, sobre todo, por el fuerte incremento entre las mujeres, que históricamente tienen cifras más bajas que los hombres. En la población joven femenina, **la tasa ha pasado en un año del 7,3% en 2022 al 12,5% en 2023, 5,2 puntos más**. En la población joven masculina, el incremento ha sido de 1,7 puntos, pasando del 16,0% al 17,7%. Aunque se ha reducido, la brecha de género sigue siendo significativa. Canarias es ahora la quinta autonomía con la tasa de abandono más alta, tras Baleares (19,1%), Murcia (19%), Andalucía (16,8%) y Castilla La Mancha (15,75).⁷

- **Las elevadas tasas de personas jóvenes que no estudian, ni trabajan de 15 a 24 años (NINI).** En 2023, la media para España era del 13,27%, siendo la tasa de Canarias de 14,58%. Considerando el sexo, la media estatal para los hombres era de 12,43% y la canaria de 15,49%, es decir una diferencia de algo más de 3 puntos porcentuales. Para las mujeres, la media estatal era de 14,14% y la canaria de 13,66%, es decir medio punto por debajo. Por lo tanto, el principal problema de inactividad está localizado en los jóvenes varones de esas edades.⁸

Estos dos problemas están indicando que, en el futuro, este asunto se va a proyectar, se va a continuar, si no se frena hoy: es decir, que estas personas sin formación, estos NINI de hoy van a ser los/as desempleados/as de mañana.

Otro factor agravante en este sentido es el proceso de tecnologización, de digitalización, como el que vivimos en la actualidad. Lamentablemente, muchas personas ya se encuentran al margen, sufriendo la denominada “brecha digital”; estas personas van a tener aún menos oportunidades que sus padres o sus abuelos y abuelas.

7 Las ciudades autónomas también tienen cifras muy altas, con un 19,2% en Melilla y un 17,3% en Ceuta. Datos de la EPA 2023, disponibles en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944520169&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084#:~:text=En%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea%20en,Espa%C3%B1a%20del%2013%2C7%25.&text=Seg%C3%BAn%20sexo%2C%20en%20el%20a%C3%B1o,de%20forma%20temprana%20la%20educaci%C3%B3n.

8 <https://datos.gob.es/es/catalogo/e05024101-poblacion-joven-15-a-34-anos-que-ni-estudia-ni-trabaja-por-sexo-comunidad-autonoma-nivel-de-formacion-y-ano>



Abordar el Edadismo en el ámbito laboral

Como mencionábamos antes, existe el problema del edadismo en el ámbito laboral. Por un lado, este se manifiesta mediante el discurso de **“yo soy demasiado ‘viejo’ o ‘vieja’ para trabajar”** y **“yo ya lo que quiero es la jubilación”**. Esta percepción puede ser, por ejemplo, la de una mujer que tiene 52 años, a la que le faltan 15 años para la jubilación, que no ha aportado más que unos pocos años a la Seguridad Social y que ha percibido prestaciones, sin cotizar, en todo este trayecto vital. Como se autopercibe “mayor”, cree que no puede competir, ni trabajar en el mercado actual, se sitúa en “situación de espera” para poder jubilarse... Pero este razonamiento hace aguas. Se ignora que las prestaciones subsidiadas, en su mayoría, conllevan algún tipo de actividad de activación económica (formación, búsqueda activa de empleo, asesoramiento, etc.) y, con frecuencia, ignoran que la jubilación, incluso la no contributiva, requiere un mínimo de aportes previos.

En otras ocasiones, este autoconvencimiento procede del hecho de que, cada vez que ha presentado un currículum de manera directa, o a ha hecho una entrevista y le piden el DNI/NIE o le preguntan la fecha de nacimiento, les rechazan con el argumento: **“Ah no, no, no, usted es demasiado mayor”**. Muchos reclutadores lo hacen sin mirar nada más que esos datos básicos. A veces, directamente, sus CV no pasan los sistemas automáticos de criba de currículum a través de algoritmos. Este sistema se usa en las grandes empresas, pero se está imponiendo cada vez más como método de cribado en los procesos de selección. La discriminación por edad está penada por la ley, pero de ahí a probar que existe tenemos un trecho muy largo.

Para abordar esta problemática, se propone la implementación de programas de actualización de habilidades para personas mayores, como el proyecto REDLAB Canarias, financiado por el gobierno de Canarias. Este proyecto se enfoca en la digitalización y en combatir la brecha digital, no solo entre los mayores, sino también entre los jóvenes, quienes a menudo carecen de habilidades tecnológicas a nivel productivo. Además, se sugiere establecer incentivos para la contratación de personas con perfiles de edad más avanzada, que pueden ser de naturaleza fiscal o incluir acceso a recursos públicos.⁹

9 Más información en: www.eapncanarias.org y concretamente www.redlabcanarias.org





Propuestas:

Nuestra esfera social y personal está imbuida del estigma del edadismo, a menudo manifestado a través de actitudes condescendientes o infantilizantes hacia las personas adultas.

En el ámbito laboral, los estigmas por edadismo se hacen evidentes en la sistemática exclusión de los procesos de contratación.

Es necesario promover políticas que eviten la discriminación por edad durante los procesos de selección y concienciar a empresarios y sociedad de los valores intrínsecos de contar con perfiles sénior dentro de sus plantillas.

Debe eliminarse las barreras que impidan la evaluación del trabajador en función de sus habilidades y experiencias en lugar de su edad.

Se debería estimular la implementación de más programas de actualización de habilidades, especialmente digitales, e impulsar el lanzamiento de campañas con referentes mayores de 45 años.

Se deberían crear incentivos para la contratación, fiscales o de otro tipo, para las empresas contratantes y fomentar horarios flexibles adaptados a las necesidades cambiantes de los trabajadores mayores.

Abordando el edadismo en el ámbito laboral





Superación del aislamiento social para una integración laboral efectiva

El problema del edadismo en el ámbito laboral está frecuentemente asociado a procesos de soledad no deseada y depresión no diagnosticada. Según la Organización Mundial de la Salud, la mitad de las personas en situación de pobreza pueden estar sufriendo de depresión, frecuentemente no diagnosticada como tal.¹⁰ Las personas de bajos recursos tienen menor acceso a los servicios de atención psicológica y psiquiátrica. El aislamiento resultante afecta no solo a las redes familiares, sino también a las relaciones sociales más amplias, limitando las oportunidades que surgen a través de conexiones informales. Por ello, se enfatiza la necesidad de políticas de bienestar que empoderen a las personas para salir de situaciones de reclusión y soledad no deseada.

Propuestas:

Una parte significativa de las personas que sufren vulnerabilidad social se encuentra en aislamiento social, ya sea por vivir en un hogar unipersonal o por estar acostumbradas a no salir y pasar el tiempo sola.

El aislamiento social, a menudo en soledad “no deseada”, limita las referencias y contactos laborales necesarios para obtener un nuevo empleo.

Este aislamiento afecta no solo las redes familiares, sino también los vínculos comunitarios y las redes profesionales.

Es crucial implementar políticas que promuevan la conexión social y el bienestar emocional.

Sin estas políticas, cualquier esfuerzo de integración laboral corre el riesgo de ser insuficiente.

¹⁰ OMS, OPS (2023), **Informe mundial sobre la salud mental. Transformar la salud mental para todos**, disponible en https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57878/9789275327715_spa.pdf?sequence=5





Superando el aislamiento social para una integración laboral efectiva



Mejora de las condiciones laborales de las mujeres cuidadoras

Un grupo particularmente vulnerable son las mujeres cuidadoras a tiempo completo, cuyo trabajo requiere una dedicación constante y esfuerzo continuo, a menudo en condiciones a menudo en condiciones precarias y con escasa flexibilidad horaria. La falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres perpetúa esta situación, con las mujeres asumiendo la mayor parte de las bajas, excedencias y reducciones de jornada por cuidado familiar.

En España, las mujeres cuidadoras enfrentan importantes desafíos en diversos aspectos de sus vidas:



Mercado de trabajo

- Más de 5 millones de mujeres en España son cuidadoras no profesionales, lo que equivaldría a más de 1.800.000 puestos de trabajo.¹¹
- El 91,9% de las mujeres emplea tiempo al hogar y a personas dependientes, frente al 74,7% de los hombres.
- El 87,9% de los cuidadores no profesionales de personas dependientes dados de alta en el convenio especial son mujeres.¹²

Desarrollo profesional

- El 47% de las mujeres modifica su carrera al ser madres, en comparación con solo el 8% de los hombres.¹³
- El 83% de las cuidadoras en Gran Canaria no tiene otra actividad laboral.¹⁴

Desarrollo personal

- Las mujeres cuidadoras experimentan sobrecarga de trabajo, falta de tiempo para sí mismas y aislamiento. Las mujeres cuidadoras suponen el 76% de las 13.000 personas que hay en Gran Canaria con alguien dependiente a su cargo, escuchándolas y dándoles apoyo y recursos
- En Gran Canaria, una de cada cuatro mujeres cuidadoras tiene entre 55 y 65 años.

11 <https://www.elrincondelcuidador.es/otros-cuidados/5-millones-mujeres-espana-son-cuidadoras-no-profesionales>

12 <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-casi-cada-10-cuidadores-no-profesionales-personas-dependientes-espana-son-mujeres-imsero-20240825112352.html>

13 <https://www.eae.es/actualidad/noticias/casi-la-mitad-de-las-mujeres-modifica-su-carrera-al-ser-madres-frente-al-8-de-los-hombres>

14 <https://ingenio.es/el-proyecto-insular-cuidadoras-cuidandose-llega-este-mes-a-la-villa-de-ingenio/>





Salud bio-psico-social y nivel de bienestar

- Las cuidadoras suelen sufrir estrés, agotamiento, problemas emocionales y de salud.
- En Gran Canaria, algunos proyectos han implementado talleres de autocuidado, manejo de emociones y estrés para aliviar la sobrecarga física y mental de las cuidadoras. Por ejemplo, El proyecto “Cuidadoras cuidándose” en Gran Canaria ofrece talleres gratuitos de autocuidados en 21 municipios. La Fundación Canaria Lidia García proporciona atención psicológica individualizada y grupos de apoyo mutuo para cuidadoras en centros de salud de Gran Canaria.¹⁵

Propuestas:

Las personas cuidadoras, generalmente mujeres, enfrentan un alto riesgo de aislamiento, debilidad y agotamiento debido al mercado de trabajo informal de la labor de los cuidados.

Este sistema demanda altas dosis de adhesión y esfuerzo, pero a cambio, ofrece vínculos débiles y un bajo grado de compromiso, incluyendo sueldos bajos, ausencia de contratos fijos y horarios expansivos.

Para mejorar las condiciones laborales de las mujeres que desempeñan roles en el hogar y fortalecer la conciliación laboral, es esencial implementar políticas que reconozcan y valoren su trabajo no remunerado.

El acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional específicamente diseñadas.

La implementación de horarios laborales flexibles puede facilitar la conciliación entre responsabilidades domésticas y profesionales.

Ofrecer servicios de cuidado infantil y de personas dependientes regulados, accesibles y asequibles puede aliviar la carga de las mujeres en el hogar.

Garantizar la igualdad salarial y la equidad de género para empoderar a las mujeres.

¹⁵ <https://www.fundacionlidiagarcia.org/el-acompanamiento-del-saber/>



Mejorando las condiciones laborales de las cuidadoras



Integración de los intereses personales en el trabajo

El trabajo y la experiencia laboral no pueden separarse del resto de la vida y la experiencia de vivir. La tranquilidad y la ilusión que aportan las aficiones, así como el alivio de dedicar tiempo a los intereses personales, son tan importantes para las personas entrevistadas como su capacidad de esfuerzo laboral, su deseo de encontrar un empleo o su satisfacción al ayudar a otros.

Como enfoque innovador para abordar el desempleo en personas mayores, se propone explorar los intereses, motivaciones y hobbies de los individuos como posibles vías de reinserción laboral. Por ejemplo, una persona que ha trabajado toda su vida en la construcción, pero tiene un profundo conocimiento y pasión por la pesca podría encontrar oportunidades laborales en el sector de equipos de pesca. Es decir, se trata de desarrollar una metodología integral, que combine formación, acompañamiento personalizado y colaboración entre diversos actores, junto con el aprovechamiento estratégico de la Ley de Contratación Pública, para lograr mejorar significativamente las oportunidades de inserción laboral para las personas mayores de 45 años en Canarias.





Propuestas:

Es necesario adoptar una visión amplia de las personas al procurar su inserción laboral, considerando todos los aspectos de su vida.

Se debería lograr la incorporación de los intereses personales a la vida laboral para una integración más completa y satisfactoria.

Integración de los intereses personales en el trabajo





Las llaves del Proyecto

El proyecto en cuestión se estructura en torno a tres ejes fundamentales, denominados “llaves”. La primera llave se centra en el trabajo directo con los participantes del programa. La segunda implica la colaboración con empresas y entidades para la difusión de los conceptos previamente expuestos. La tercera llave consiste en la cooperación con redes sociales, como la EAPN, e instituciones públicas, incluyendo cuerpos de seguridad, servicios sanitarios y sociales, para abordar de manera integral todos los aspectos del proyecto.

Destinatarios de la operación ADELANTE CANARIAS



En lo que respecta a la primera llave, se implementa un itinerario personalizado de inserción (IPI) que comprende una entrevista inicial, recopilación de información, explicación del proyecto y su financiación, elaboración de un informe diagnóstico, y planificación consensuada de actividades. Este proce-





so se lleva a cabo mediante un equipo multidisciplinar, donde la trabajadora social actúa como punto de entrada único, determinando las prioridades de atención psicológica, orientación laboral o formación, basándose en la historia de vida y el diagnóstico social del individuo.

Este sistema de ventanilla única también permite evaluar las necesidades económicas de las personas participantes. En casos de precariedad económica, se realizan simulaciones para determinar la elegibilidad para el ingreso mínimo vital o la renta canaria de ciudadanía, proporcionando asistencia en el proceso de solicitud. Mientras se tramitan estas ayudas, se establece contacto con los servicios sociales para abordar temporalmente la falta de ingresos.

En situaciones específicas, como los casos de violencia de género, se proporciona un asesoramiento inicial y se deriva a recursos especializados. En cuanto a la orientación laboral, se realiza una evaluación de perfiles y un diagnóstico de empleabilidad. Se contempla tanto el trabajo por cuenta ajena como la posibilidad de actividades económicas autónomas con apoyo.

El proyecto también abarca procesos de intermediación con empresas, apoyo en la homologación de titulaciones, prospección de ofertas de prácticas y asesoramiento sobre derechos y obligaciones laborales. Se han implementado talleres para clarificar conceptos como el ingreso mínimo vital y la renta canaria de ciudadanía, desmitificando ideas erróneas sobre estas prestaciones.

Se abordan diversas formas de discriminación, no solo por edad, sino también por origen, residencia y etnia. Para combatir estas barreras, se ofrecen cursos de adquisición del idioma español y formación en competencias digitales, con especial énfasis en el uso de la administración electrónica.

La segunda llave del proyecto se enfoca en el trabajo con empresas, abordando temas como el acoso laboral, la mediación intercultural, la gestión de conflictos, la corresponsabilidad, la prevención del acoso, las masculinidades igualitarias, la gestión del estrés y la mejora del bienestar. Se está iniciando una colaboración en materia de responsabilidad social corporativa, con particular atención a las empresas que forman a futuros trabajadores del ámbito de la seguridad pública, con el objetivo de prevenir y mitigar procesos de discriminación.

Finalmente, el proyecto ha establecido alianzas con agentes públicos y privados, incluyendo colaboraciones en ciberseguridad con la Policía Nacional, incorporando un enfoque de género para promover la igualdad.



2.2. El marco conceptual de la vulnerabilidad social en el acceso al empleo dentro del Fondo Social Europeo Plus (FSE+)



RAFAEL FEO FERNÁNDEZ¹⁶

Mi función es principalmente la gestión de programas, como el programa de Canarias y el de Navarra, así como el programa plurinacional de inclusión social, con ciertas responsabilidades respecto a las entidades beneficiarias. Esta exposición se centra en un enfoque más global. A pesar de ello, es importante destacar que todos los factores de vulnerabilidad analizados por Graciela Malgesini van a afectar el acceso al empleo en mayor o menor intensidad.

También me gustaría proporcionar una visión general de lo que es el Fondo Social Europeo, ya que a menudo se percibe que Europa está lejos, pero en realidad su impacto es significativo. Esta operación está cofinanciada en un 85% por el Fondo Social Europeo. El Fondo Social Europeo se estableció en el Tratado de Roma de 1957, uno de los tratados fundadores de la Unión Europea. En el nuevo marco financiero 2021-2027, el Fondo Social Europeo Plus engloba otros fondos, como el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más

¹⁶ Jefe de Servicio de la Autoridad de Gestión. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, UAFSE.





Desfavorecidas (FEAD), la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social. Una de las características de la gestión de estos programas es la gestión compartida entre los Estados Miembros de la Unión Europea y la Comisión Europea, que incluye la participación de administraciones regionales, administraciones locales, empresas del tercer sector, la economía social y ONG.

FSE+	FONDO SOCIAL EUROPEO (FSE)
	FONDO DE AYUDA EUROPEA para las personas más DESFAVORECIDAS (FEAD)
	INICIATIVA DE EMPLEO JUVENIL (IEJ)
	Programa de la Unión Europea para el EMPLEO y la INNOVACIÓN SOCIAL (EaSI)

Quienes ejecutan estas operaciones diariamente son aquellos que trabajan directamente con las personas e influyen en su bienestar y condiciones de vida. El Fondo Social Europeo es el principal instrumento de la Unión Europea para invertir en las personas y promover el empleo y las competencias.

Es importante conocer la normativa europea. Los dos principales reglamentos son el Reglamento Europeo 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio, que establece las disposiciones comunes para todos los fondos estructurales, y un reglamento específico para el Fondo Social Europeo. Estos reglamentos definen prioridades, objetivos específicos y demás, sobre los cuales se elaboran los programas.

NORMATIVA
Reglamento (UE) 2021 /1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de Junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al FEDER, al FSE+, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de visados.
Reglamento (UE) 2021/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de Junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) nº 1296/2013



La distribución del Fondo Social Europeo en España se configura principalmente en programas regionales. Cada comunidad autónoma tiene sus propios programas regionales a través de acuerdos de atribución de funciones, que son delegaciones de funciones de la autoridad de gestión para que los gobiernos autonómicos los gestionen. También participan en la programación, lo que significa que cada comunidad autónoma conoce sus necesidades y debilidades específicas.

La dotación financiera del Fondo Social Europeo asciende a casi 11.300 millones de euros. Anualmente, se invierten más de 1.600 millones de euros en actuaciones relacionadas con el empleo, especialmente el empleo juvenil, el emprendimiento, la formación, la educación, la igualdad, la inclusión y la lucha contra la pobreza.

El Fondo Social Europeo se dirige fundamentalmente a personas con necesidades, como desempleados de larga duración, personas con discapacidad, inmigrantes, minorías étnicas como la población gitana, y comunidades marginadas. Ofrece formación de calidad y desarrollo de habilidades para mejorar la empleabilidad, apoyando a personas en riesgo de exclusión a través del empleo y el emprendimiento. Se enfoca en la igualdad de género y en brindar oportunidades a grupos vulnerables, como las mujeres y las minorías étnicas, para que puedan desarrollar sus competencias profesionales y acceder al empleo digno sin discriminación.

¿ A QUIÉN SE DIRIGE?	Personas desempleadas de larga duración
	Personas con discapacidad
	Inmigrantes
	Minorías étnicas
	Comunidades marginadas
	Personas que sufren exclusión social





Distribución de la Ayuda FSE+ en España

19 Programas Regionales	5.341.543.404
4 Programas Estatales (TOTAL)	5.859.057.195
Regiones Ultra periféricas (RUP) –parte estatal	95.096.392
Total FSE+ España	11.295.696.991

Entre los factores de vulnerabilidad que afectan el acceso al empleo se encuentran el riesgo de pobreza, la privación material y social severa, las desigualdades en el mercado laboral, el acceso a la sanidad y la protección social, y la vivienda. La brecha de género y el envejecimiento de la población también son factores significativos. La transmisión intergeneracional de la pobreza es otro aspecto crucial que debe ser considerado.

RIESGO DE LA POBREZA	LA BRECHA DE GÉNERO
PRIVACIÓN MATERIAL Y SOCIAL SEVERA	LA POBREZA INFANTIL
LAS DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL	ENVEJECIMIENTO Y POBREZA
LA VIVIENDA	LA TRANSMISIÓN INTERGENERACIONAL

El riesgo de pobreza es un factor destacado, con 9,7 millones de personas en España en riesgo de pobreza, una cifra que, aunque se ha estabilizado después del COVID-19, sigue siendo un desafío significativo. La privación material y social severa se mide mediante indicadores como la incapacidad para mantener un hogar a temperaturas adecuadas, gestionar gastos imprevistos o acceder a comidas con proteínas regularmente. Las desigualdades en el mercado laboral incluyen el edadismo, el sexo, el origen, las opciones sexuales, y otras formas de discriminación como la homofobia y la islamofobia. El acceso a la sanidad, el trabajo, la protección social y la educación también son factores que afectan la vulnerabilidad.

La vivienda es un problema acuciante, especialmente para personas con menos recursos económicos, y es un derecho fundamental regulado en el artículo 47 de la Constitución Española. La brecha de género se manifiesta en dife-



rencias salariales y contractuales entre hombres y mujeres. El envejecimiento de la población y la transmisión intergeneracional de la pobreza son otros factores de vulnerabilidad importantes.

PRINCIPIOS HORIZONTALES	Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
	Igualdad de oportunidades y no discriminación
	Accesibilidad
	Cambio Climático

En resumen, el Fondo Social Europeo invierte en las personas, brindándoles oportunidades para superar las dificultades y acceder a un empleo digno. Su enfoque específico y adaptado a las necesidades de diferentes grupos vulnerables es esencial para abordar las desigualdades y la exclusión social en la Unión Europea. La inversión en personas se traduce en formación de calidad, desarrollo de habilidades, y apoyo a grupos en riesgo de exclusión, con el objetivo de empoderar a las personas y permitirles acceder a un empleo digno y una vida autónoma.

Además, es importante destacar que el Fondo Social Europeo se dirige a recuperar a las personas física y psicológicamente antes de ofrecerles oportunidades para su desarrollo profesional. Esto es particularmente relevante para personas afectadas por la vulnerabilidad, como aquellas que sufren violencia de género o son migrantes jóvenes. La igualdad de género y el enfoque integral en el proceso de empoderamiento son prioridades clave en estas operaciones.

En el contexto de Canarias, se enfatiza la importancia de acceder a personas en áreas rurales y lejanas, donde las dificultades para participar en formaciones y programas pueden ser significativas. Se destaca la necesidad de ofrecer soluciones adaptadas, como becas y servicios de ludoteca, para facilitar la participación de estas personas.

En conclusión, el Fondo Social Europeo es un instrumento crucial para invertir en las personas y promover el empleo y las competencias, abordando de manera específica y adaptada las necesidades de grupos vulnerables y contribuyendo a reducir las desigualdades y la exclusión social en la Unión Europea.





2.3. Itinerarios integrados



EDUARDO CALDERÓN PIÑERO¹⁷

Me pidieron que hablara sobre itinerarios integrados de trabajo en red, y la verdad es que, al escuchar al compañero anterior sobre el Fondo Social Europeo, me doy cuenta de que dicho fondo marca significativamente la historia de lo que está ocurriendo hoy en día en Canarias en relación con los itinerarios integrados de la Administración Laboral.

La red ANAGOS, que se presenta aquí con dos logotipos representativos, uno anterior y otro actual, nació de un proceso de investigación que iniciamos a finales de la década de los noventa. Las primeras experiencias del Fondo Social Europeo en Canarias datan de finales de la década de los ochenta, con un programa denominado *Programa de Lucha contra la Pobreza*.

En aquella época, no teníamos una delegación aquí en Canarias, del Ministerio, del Fondo Social Europeo, por lo que debíamos viajar a Madrid para buscar contactos y financiación. A partir de esos contactos y recursos, se desarro-

¹⁷ RED ANAGOS y Fundación ISONORTE de La Palma.



llaron en Canarias durante la década de los noventa varios proyectos experimentales, como el Horizon, Integra, y otros. Cada uno de estos proyectos tenía objetivos específicos: formar a personas con discapacidad, a individuos en situación de inclusión, y a jóvenes, con enfoques estratégicos que hoy en día ya no existen. Estos proyectos nos obligaban a innovar, a establecer partenariados con otros países y con comunidades autónomas, y a asegurar que los proyectos fueran transferibles a otros territorios. Tal como mencionaba anteriormente, tuvimos que buscar financiación en Madrid, con la colaboración de personas como Sali Guntin y Raúl Suárez. Este equipo fue fundamental para el desarrollo de estos proyectos.

Me alegró mucho escuchar que, actualmente, existe una unidad administrativa de fondos sociales en Canarias, porque esta descentralización facilita enormemente el proceso. Al final de la década de los noventa, tras haber desarrollado estos proyectos, nos encontramos con la transición hacia los años 2000, momento en el que se agotó la financiación estratégica para los proyectos en Canarias. En ese entonces, desde Madrid nos indicaron que debíamos estudiar las buenas prácticas implementadas durante esos diez años en el territorio, identificar lo que había funcionado y lo que no, y proponer esas buenas prácticas al gobierno de Canarias para que pudieran ser transferidas al resto del territorio.

De este proceso surgieron dos elementos que siguen vigentes hoy en día, aunque con modificaciones: los itinerarios integrados de inserción laboral, conocidos en su momento como los famosos *PIL* (Programas Integrados de Inserción Laboral), que fueron impulsados por el Servicio Canario de Empleo. Tengo que decir que estos programas han sido sustancialmente desvirtuados; han perdido la esencia original debido a la implementación de una serie de medidas y requisitos que dificultan la participación de muchas entidades sociales, lo que ha provocado incluso la devolución de fondos del Fondo Social Europeo destinados a la formación de personas desempleadas en la región. Es importante señalar esto de manera clara y contundente.

La red ANAGOS, con una trayectoria de 30 años, nació con el objetivo de trabajar con colectivos vulnerables e impulsar la economía social y solidaria. ¿Qué significa la economía social y solidaria? A finales de los años 90, las organizaciones que nos agrupábamos bajo este enfoque teníamos claros cuatro ejes estratégicos que nos identificaban, independientemente de las fórmulas organizativas, ya que en la red ANAGOS coexisten asociaciones, fundaciones, cooperativas y sociedades limitadas. La esencia común de todas estas entida-





des son los valores que compartimos, y esa es la base de la economía solidaria, que se define a través de estos cuatro principios fundamentales. Estos principios los evaluamos anualmente mediante una auditoría interna realizada por todas las entidades, cuyos resultados publicamos en esta época del año.

El 18 y 19 de diciembre de 2024 se presenta la infografía final. En ella se reflejará el volumen económico que hemos manejado, los puestos de trabajo creados, y los principios medioambientales que hemos cuidado, porque es estratégico. El planeta tiene un límite, y si no somos conscientes de ello, estaremos incurriendo en un grave error. Además, el ánimo de lucro no forma parte de nuestra filosofía. Aunque en la red ANAGOS existan entidades como Innovación Cívica, Energía Bonita y ARD, que son cooperativas, también tenemos sociedades limitadas.

Cuando decidimos constituir nuestra “sociedad limitada”, nos encontramos con la incompreensión del notario, quien nos preguntó: “¿Qué es esto? ¿Qué cosa tan extraña es esta?”. A pesar de la complejidad del modelo, estas entidades aplican los principios de la economía solidaria: sin ánimo de lucro, respeto al medio ambiente, maximización de la generación de empleo, trabajo en cooperación y trabajo en red. Estos principios los presentamos todos los años en la mencionada infografía.

En relación con la inserción laboral, que es uno de los ejes estratégicos de la actualidad, y en colaboración con la universidad, realizamos un plan de investigación en la década de los 90 que luego se transformó en buenas prácticas. A partir de ello, identificamos una serie de instrumentos clave, siendo los dos primeros los itinerarios de inserción y las empresas de inserción. Todos los actores involucrados en la década de los 90 coincidimos en que hay tres perfiles profesionales estratégicos para lograr la inserción laboral de las personas:

1. Un/a técnico/a formador/a en la actividad productiva, para que adquieran un oficio.
2. Un/a técnico/a de inserción social, que trabaje en la parte social de la persona.
3. Un/a técnico/a de prospección laboral, que facilite la transición de la formación al mundo laboral.

Este enfoque sigue vigente hoy, especialmente con el programa *Incorpora*, coordinado por la red ANAGOS, el cual ha obtenido resultados muy positivos.





El identificar estos tres perfiles profesionales fue fundamental y permitió la definición, en los primeros años de 2000, del primer proyecto plurianual de formación ocupacional denominado *Itinerarios Integrados de Inserción (III)*.

El concepto de “III” ha sido tan complejo y restrictivo en la actualidad, que muchas entidades no pueden acceder a estos fondos, lo que ha generado una situación de devolución de dinero del Fondo Social Europeo. Este es un aspecto que debemos reconocer y denunciar abiertamente.

En cuanto a las empresas de inserción y centros especiales de empleo, es importante destacar que, a diferencia de los PIL, que ofrecen formación sin contrato, las empresas de inserción y los centros especiales de empleo proporcionan empleo real, aunque con algunas particularidades. Los centros especiales de empleo están regulados por la Ley 44/2007 y tienen como requisito que al menos el 75% de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad acreditada. Además, estos centros pueden ser sin ánimo de lucro, promovidos por entidades sociales, o con ánimo de lucro, gestionados por empresarios que buscan generar ingresos mientras crean empleo para personas con discapacidad.

Una herramienta clave para estas entidades ha sido la compra pública responsable o la reserva de contratos. La ley de contratos, que recientemente se introdujo en España, permite que una parte de las licitaciones públicas sea reservada para empresas de inserción y centros especiales de empleo. Esto ha sido un gran avance para facilitar la inclusión de estas entidades en el mercado. Sin embargo, el incumplimiento por parte de las administraciones ha sido notable. En algunos casos, el compromiso de reservar licitaciones ha sido insuficiente, aunque el esfuerzo del **Observatorio de Compras Públicas Responsables** sigue siendo clave para promover estas prácticas.

En resumen, el Observatorio está desempeñando un papel crucial en la formación de las empresas de inserción y en la sensibilización de las administraciones públicas, para que entiendan su responsabilidad de reservar una parte de las licitaciones para este tipo de entidades. También estamos trabajando para que las empresas de inserción y los centros especiales de empleo conozcan mejor las oportunidades que ofrece la ley y puedan acceder a ellas de manera efectiva.

Finalmente, un aspecto que me gustaría señalar es la situación de las empresas de inserción en Gran Canaria. De las 18 empresas de inserción que existen actualmente en Canarias, la gran mayoría se concentran en Tenerife. Este es un hecho significativo que debe ser analizado y que requiere una reflexión profunda.



2.4. Empleo y Vulnerabilidad Social - Conclusiones del Trabajo de Grupos

El trabajo en grupos consistió inicialmente en el análisis de los obstáculos para el acceso al empleo enfocados en las experiencias de mujeres y hombres mayores de 45 años, con bajo nivel de estudios; personas con discapacidad; personas con diversos orígenes étnico-nacionales

Obstáculos para el acceso al empleo



Empresas y mercado laboral:

- La oferta de empleo está caracterizada por la precariedad laboral, con contrataciones a tiempo parcial y bajos salarios. Específicamente en el sector de la hostelería, aunque extensible a muchos otros sectores de la economía canaria.
- Falta de sensibilización e información en el contexto empresarial, en este a la hora de contratar o de dar oportunidades para incorporar a personas con perfiles de vulnerabilidad social a los puestos de trabajo.



- La escasez de medidas de conciliación por parte de las empresas, que permitan compatibilizar el trabajo con la vida personal y familiar.
- Existen problemas de desconexión entre la oferta y la demanda laboral. Actualmente, en el proceso de prospección de empleo, está primando la actitud, por ejemplo, incluso por encima de la capacitación. Hay muchas empresas que ya lo que piden es “que quiera trabajar”, “que no me falle, que venga”, además del hecho de que la persona sea capaz y conocedora de algunas cuestiones básicas. Con respecto al trabajo para el que se le contrata, muchas empresas explican que, teniendo la actitud correcta que se busca, los conocimientos específicos los pueden aprender directamente en el puesto de trabajo.
- No se actúa proactivamente ante el cambio de mentalidad que se ha producido entre las personas trabajadoras, en cuanto al ajuste de mercado. Después del COVID se ha producido un cambio de mentalidad destacado. Actualmente, hay muchos empleos de baja calidad que se rechazan, y que antes no se rechazaban.¹⁸
- Impacto de la IA y la digitalización del sistema productivo. Debido a estos factores, la sustitución de mano de obra es vertiginosa desde la pandemia en adelante y en unos niveles mucho más intensos que lo que vemos a diario. Se está desplazando todo tipo de trabajos y niveles de cualificación. Tareas como la recolección de cosechas, y los restantes trabajos agrícolas; transporte y logística; reposición de productos y cajeros/as en supermercados... por citar ejemplos de oficios que se han estado enseñando en las últimas décadas en su formación profesional, y que son los primeros en desaparecer.

Condiciones de las personas en situación de vulnerabilidad social con respecto al empleo:

- Ausencia o escasez de formación, así como de experiencia laboral.
- Déficit en la actitud proactiva hacia el empleo, hacia la inserción laboral. En combinación con la ausencia de formación, la poca experiencia o la nueva experiencia laboral, hace que éstos sean perfiles poco atractivos para la empresa.

¹⁸ La gente que ha vivido la muerte y la enfermedad de cerca, especialmente durante la pandemia de COVID_19, empieza a pensar “¿me merece la pena trabajar 40 horas por este salario, en estas condiciones?”





- La disponibilidad de prestaciones no contributivas como el Ingreso Mínimo Vital, la Renta Canaria de Ciudadanía, la Prestación para Mayores de 52 años, la Renta Activa de Inserción u otras, en combinación con actividades de economía sumergida, generan un nivel de renta que puede inducir a la desactivación, actuando de forma disuasoria para la búsqueda de un empleo (el cual ya de por sí tiene las características poco atractivas definidas anteriormente: precariedad, parcialidad, bajos salarios). Este problema ha sido denominado como “acomodamiento”.
- Valores poco definidos entre los/as usuarios/as. Baja adhesión a los itinerarios personalizados, actitudes básicas con respecto a la productividad que están ausentes en algunos casos. Se genera una mentalidad predominante centrada en cubrir las necesidades urgentes, pero no en trabajar en el medio o largo plazo.



Desigualdad de género interseccional:

- Situación de las mujeres mayores de 45 años, que tienen obligaciones asignadas de manera sociocultural, las cuales no les permiten el acceso al empleo de calidad y sólo pueden empleo precario. Es decir, que continuamos en una desigualdad en torno a los cuidados, entre el hombre y la mujer en este caso, ya sean menores o en personas dependientes.





- Se trata de una tipología de empleo precario a niveles de contratación, de temporalidad, de jornadas partidas, que además en muchas ocasiones chocan con la posibilidad de compatibilizarlo con la vida personal y familiar.

Obstáculos en la homologación de diplomas de estudio de las personas inmigrantes:

- La homologación de los estudios genera una sobre-cualificación que puede ser inicialmente beneficiosa para los empleadores, pero que a medio plazo termina perjudicando a la persona trabajadora que vive por debajo de sus expectativas y de la inversión que ha realizado en su propia formación.
- Es inconcebible que se tarden 5 a 7 años de trámites burocráticos, especialmente si hay convenios bilaterales para las homologaciones.
- Este potencial profesional lo está perdiendo la economía canaria.

Insuficientes redes de apoyo y problemas de movilidad:

- Las redes de apoyo son nulas o débiles entre las personas que viven en situaciones de pobreza y/o vulnerabilidad social, lo que dificulta más o menos la inserción laboral.
- Existen dificultades para acceder a los puestos de trabajo en zonas no cercanas a los domicilios, especialmente en islas con poco despliegue de carreteras y de servicios públicos.
- La movilidad en las zonas rurales es problemática. Por ejemplo, una persona que viva en Arucas dispone de guagua, pero no si vive en un barrio de Arucas y desde allí hay que comenzar a desplazarse a la otra punta de la isla.
- Mayoritariamente, las personas carecen de coche y/o de carnet de conducir.
- No es favorable la movilidad interinsular, dentro del propio territorio autonómico.

Administraciones públicas:

- Falta de sensibilidad en los servicios públicos. Se ha hecho hincapié en la digitalización excluyente; es decir, que toda la sociedad se está digitalizando y que existen crecientes grupos de personas que se están quedando al margen, a quienes se conoce como “analfabetos/as digitales”.



- Barreras de discriminación múltiples, como por ejemplo el idioma y los recursos culturales que limitan el acceso de aquellas personas inmigrantes, por ejemplo.
- Falta el apoyo para las contrataciones por parte de la administración.
- Formaciones promovidas por las administraciones públicas aún muy masculinizadas.



Personas participantes en los programas PFAE:

- Uno de los grupos se ha centrado en el análisis de los PFAE, Programas de Formación en Alternancia con el Empleo, gestionados por el Gobierno de Canarias. Son programas públicos de empleo-formación, destinados a personas desempleadas sin formación específica en una profesión. Su objetivo es facilitar el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación. La acción formativa tiene una duración de 9 u 11 meses, dependiendo de cada convocatoria.¹⁹ Destacan los obstáculos que se exponen a continuación.

¹⁹ Los PFAES son programas públicos de empleo-formación, destinados a personas desempleadas sin formación específica en una profesión. <https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/formacione-nalternanciaconeempleo/pfae/> A su vez, el Servicio Canario de Empleo (SCE) ofrece tres programas de incentivos a la contratación para empresas que empleen a personas inscritas como demandantes de empleo: CERTIFICATE: Dirigido a quienes posean un certificado de profesionalidad. RETORNO AL EMPLEO: Para personas en situación de desempleo de larga duración. INCENTÍVATE: Enfocado en jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil; <https://lnkd.in/d2tXrV9R>



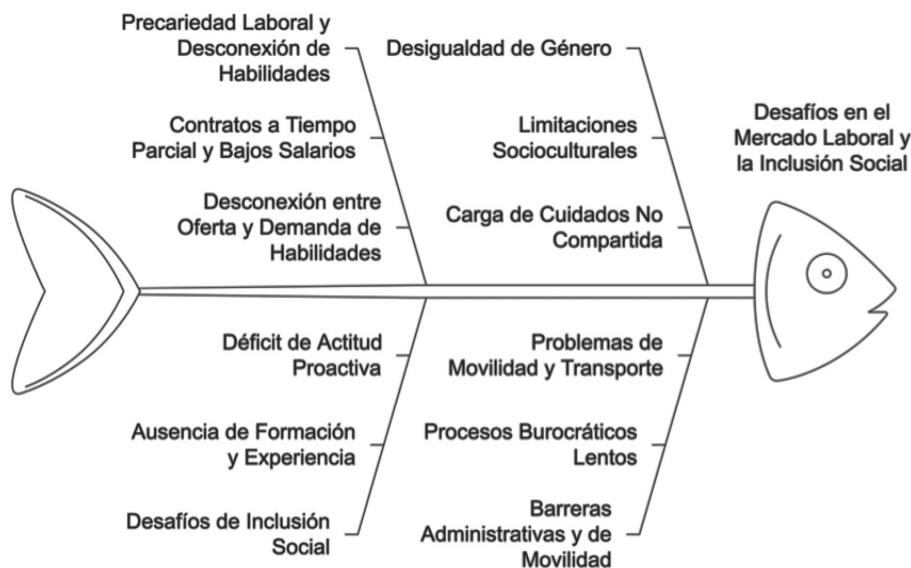
- Personas sin formación o con muy bajo nivel educativo, sobre todo en aquellos certificados donde hay un nivel.
- Madres muy jóvenes que no tienen con quién dejar a los/as niños/as, no hay guarderías municipales y por tanto no les compensa trabajar, ese es otro hándicap. Otros perfiles relacionados con la maternidad y las dificultades para la empleabilidad son las familias monoparentales, mujeres (en su mayoría) que deciden no trabajar, para cuidar a sus hijos/as o, directamente, no tienen con quién dejarlos al cuidado.
- Inadecuación de la oferta de PFAE a las necesidades de mercado, que no es real ni efectiva la oferta y la demanda. Se implantan certificados de profesionalidad para desarrollar los PFAE, pero **el trabajo real, normalizado, no existe**. Y, si existe, es un trabajo precario. Los trabajos que gestionamos desde el tercer sector los están aceptando y los van a asumir las personas extranjeras inmigrantes, porque muchos de nuestros jóvenes que están formándose no quieren trabajar, precisamente porque estos empleos están muy mal pagados y/o tienen condiciones precarias.
- Elevado absentismo, muchas IT, falta de motivación y escasa valoración del trabajo (“no quieren trabajar a cualquier costa”).
- Las personas usuarias presentan una inmadurez con respecto a su edad cronológica. Resulta “casi normal” que, a los 18 o 20 años no tengan ganas de trabajar...
- Además de la falta de motivación, se observa una falta de compromiso por parte de estos jóvenes y la mencionada tendencia al acomodamiento, particularmente si se perciben subsidios o prestaciones. Se confirma que las personas inmigrantes se incorporan antes al mercado porque tienen más motivación, porque la necesidad es más acuciante.
- No se han destacado dificultades por el tema de la diversidad cultural y étnica. Por otra parte, se aprecia que las personas más mayores tienen más vocación de conseguir y mantener un empleo, que las jóvenes.
- No hay suficientes recursos municipales.
- Existe una pobreza cultural de base. Por un lado, hablamos de familias diversas, desestructuradas, y sin referentes familiares. Hay una inseguridad importante. Son personas jóvenes, por ejemplo, que dejaron los estudios en edad muy temprana, pero no hay consecuencias... “No vas al colegio y no te preguntan por qué”. No se les insiste, ni se les da seguimiento. Entonces, incorporarse en un PFAE, cumplir con una serie de requisitos y después ir al trabajo es bastante complicado si no hay rigor, si no hay cri-





terios para funcionar. Muchos progenitores hicieron dejación de sus responsabilidades en muchos casos. Por otro lado, hay una baja tolerancia a la frustración e inseguridad, además de una resistencia al cambio y una baja autoestima. Son chicos y chicas que “no fueron cuidados adecuadamente o suficientemente cuando eran niños/as”. Entonces se genera desprotección, apareciendo la inseguridad. Lo que pasa también es que surge una forma de paliar esa desprotección..., que es “sobreprotegiendo con los años”. Por ejemplo, estos chicos cobran un dinero. En un PFAE en particular y, en relación con este tema, el personal técnico ha estado observando cómo se gastan esos recursos en sueldos, en tatuajes, en cosas innecesarias, como los desayunos en cafeterías.

Desafíos en el mercado laboral y la inclusión social



Los tres grupos de discusión se enfocaron posteriormente en destacar las habilidades necesarias, que se deben fomentar e impulsar, a fin de mejorar la empleabilidad de las personas participantes atendidas.



Habilidades para mejorar la empleabilidad



- Competencias digitales básicas
- Revisar el tema del valor del trabajo, trabajar las habilidades y los hábitos hacia el trabajo, tanto sociales como laborales.
- Adecuar los proyectos a las circunstancias geográficas y formativas, más acorde a las necesidades del entorno. Todo esto, en una época de cambio, en la que se están empezando a reestructurar ciertos puestos de trabajo.
- Trabajar las habilidades sociales y ampliarlas, ampliando el ámbito emocional.
- Lograr que las personas ganen en autoconfianza y refuercen su empoderamiento.
- Mejorar la autonomía, el reconocimiento de uno mismo y saber tomar decisiones. Estos jóvenes llegan sin saber tomar decisiones, sin tener iniciativas, con poca capacidad para resolver. Es decir, vivimos en una cultura del asistencialismo per se. Lo han vivido en casa y eso es lo que se ha normalizado. Pues todo eso habría que trabajar como habilidades.





Propuestas de apoyo para mejorar la empleabilidad



Finalmente, los tres grupos destacaron algunas propuestas específicas para la mejora de la empleabilidad, que se presentan a continuación.

- Las intervenciones imprescindibles pueden ser programas de sensibilización específicos para las empresas y los empleadores, sobre los beneficios de la diversidad generacional, étnica y funcional.
- Comprender que las empresas están compuestas por personas que se dedican a hacer negocios. Estas personas no tienen por qué entender las características y el funcionamiento del sector social. Por eso, hay un rol de sensibilización que deben jugar las entidades y las personas que trabajan en el sector social.
- Una propuesta concreta sería la de fomentar encuentros entre empresas y servicios del Tercer Sector, con una creación de redes de empleo inclusivo. Es decir, fomentar redes de trabajo entre las entidades y las empresas.
- Es necesario ser más estrictos en el seguimiento, mejorar el proceso selectivo.
- Los certificados profesionales se terminan pronto. Haríamos muchísimo más hincapié en todas las competencias transversales.
- Sacar, extraer el potencial de los jóvenes. Nos hemos dado cuenta de que los colectivos con mayor vulnerabilidad social, como pueden ser las personas inmigrantes, son al final los que más se esfuerzan y salen adelante.



- Que haya mejor orientación e itinerarios más ajustados.
- Establecer sinergia para finalizar y formación de los propios profesionales.
- Reivindicar lo que se hacía hace mucho tiempo. Que directores, coordinadores y todos los equipos tuviesen muchísimo más contacto con el Servicio Canario de Empleo, replantearles que algo no está funcionando correctamente. Porque el mundo evoluciona, las personas jóvenes han cambiado y las políticas y las propuestas de programas siguen igual. Se destaca la necesidad de que haya más implicación desde el gobierno, concretamente, del Servicio Canario de Empleo.
- Se piensa que la Formación Profesional, la FP dual, puede generar discriminación. Sin embargo, la formación ocupacional sería la hermana del sistema educativo. En la FP se preparan certificados de profesionalidad en la dual. Pero también tenemos los certificados de profesionalidad en los PFAS.
- Es necesario que los convenios de colaboración sean verdaderamente de colaboración, que exista un compromiso real. Yo te pongo a mi alumno trabajador aquí, pero tú dame la posibilidad de que haya trabajo. Un poquito más de compromiso. Fomentar las jornadas de puertas abiertas con empresas para darnos a conocer.
- Posibilidad de contar con un abono de transporte para permitir que una persona de una isla trabaje en la otra y le compense. Creo que esto las administraciones también lo deberían subsanar a través de algún sistema de ayuda a la movilidad.

Estrategias para mejorar la empleabilidad





3. Seminario Barreras y Caminos para el Empleo de las Personas en Situación de Vulnerabilidad en Canarias

Este Seminario se celebró el 20 de diciembre de 2024, en el Centro Cultural CICC, Calle Alameda de Colón 1, Las Palmas de Gran Canaria, transmitiéndose por streaming a través de la web de YouTube de la Fundación Cepaim.





FRANCISCO GASPAR CANDIL GONZÁLEZ²⁰

En el contexto de la crisis migratoria que estamos viviendo en Canarias, en particular durante el último año, uno de los datos más llamativos ha sido el crecimiento del perfil de mujeres y niñas que llegan a nuestras costas en las embarcaciones. Hace años, apenas llegaban mujeres, y mucho menos menores de edad. Hoy en día, alrededor del 8-10% de las embarcaciones que arriban a nuestras costas traen a mujeres y niñas menores de edad a bordo. Este colectivo es especialmente vulnerable y requiere una atención especial, no solo por las condiciones extremas en las que emprenden el viaje, sino también por las dificultades que enfrentan una vez llegan a Canarias.

Este fenómeno pone en riesgo sus vidas, ya que las mujeres y niñas, al igual que los hombres, se ven obligadas a tomar decisiones desesperadas para escapar de situaciones de vulnerabilidad. La urgencia de embarcarse en una travesía tan peligrosa refleja la gravedad de sus situaciones, pero a menudo también genera nuevos riesgos para ellas, que, en circunstancias normales, probablemente no considerarían. Este es un aspecto que requiere especial atención y un enfoque integral en las políticas públicas.

Ayer, por ejemplo, llegaron más de 400 personas a las costas de Lanzarote, Gran Canaria y El Hierro, y hemos superado ya las 44,000 personas que han arribado este año. Hace apenas un mes, decíamos que habían llegado alrededor de 41,000, pero en este último mes hemos alcanzado los 44,000. Esta cifra refleja no solo el volumen de llegadas, sino también la intensidad de la crisis. Dentro de este colectivo, lo que ha marcado una característica distintiva de la crisis migratoria en Canarias es el alto número de menores que llegan a bordo de estas embarcaciones. Este fenómeno no es común en otras partes del mundo, pero en el caso de Canarias, los menores, y dentro de ellos las mujeres y niñas, constituyen una parte fundamental de las llegadas. A día de hoy, de esas 44,000 personas, alrededor de 4,000 son mujeres.

Este crecimiento en el perfil de mujeres migrantes plantea una serie de desafíos adicionales que debemos enfrentar con urgencia. Desde la comunidad autónoma de Canarias, estamos haciendo todo lo posible con los recursos limitados que tenemos, pero la situación requiere una respuesta coordinada y

20 Viceconsejero de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias, Gobierno de Canarias.





más recursos a nivel estatal. Lamentablemente, y con mucha frustración, debemos decir que las instituciones del Estado español están prácticamente de espaldas a esta realidad. Cada vez que solicitamos colaboración o mayor sensibilidad para afrontar esta crisis, nos encontramos con una puerta cerrada. Esta es la primera crisis migratoria de emergencia en España a la que no se le ha dado una respuesta adecuada a nivel estatal. A pesar de que, en otras crisis, sean del tipo que sean, no se cuestionan las respuestas, en este caso, Canarias está completamente sola en la gestión de esta emergencia, especialmente en lo que respecta a los menores. Nuestros recursos y nuestra capacidad han quedado totalmente desbordados por la magnitud de las llegadas, que año tras año continúan batiendo récords.

A pesar de la soledad institucional, hemos de reconocer y agradecer profundamente el trabajo y el compromiso del tercer sector. Sin embargo, se necesita mucho más. Las organizaciones sociales y ONGs están haciendo un esfuerzo monumental, pero su capacidad también se ve limitada. Este es un problema que no puede ser solucionado solo con la colaboración de entidades no gubernamentales; el Estado tiene que estar presente y actuar con una mayor coordinación.

En cuanto a la integración de estas personas en el mercado laboral, cabe destacar que las personas migrantes que llegan a Canarias podrían ser absorbidas por muchos sectores económicos que requieren mano de obra. Los empresarios de Canarias y del País Vasco, con quienes hemos tenido reuniones, han señalado la falta de trabajadores en sectores como la agricultura, la hostelería, el turismo y la construcción. Estos sectores están constantemente demandando más mano de obra. Por ejemplo, en el ámbito sociosanitario, en algunas islas de Canarias es casi imposible encontrar profesionales que trabajen en el cuidado de personas mayores y dependientes. Este es un ejemplo claro de cómo podemos conectar las necesidades del mercado laboral con las oportunidades de empleo que tienen estas personas migrantes. Ellos buscan una oportunidad para rehacer su vida y encontrar un empleo digno, pero a menudo no se facilita su integración laboral de manera efectiva.

Es esencial trabajar en este sentido, estableciendo puentes entre las personas migrantes y los sectores productivos que requieren mano de obra. Es una tarea que implica no solo integrar a estas personas en el mercado laboral, sino también promover políticas de inclusión y formación que permitan a las personas migrantes adaptarse y contribuir al desarrollo económico de Canarias.





Finalmente, debemos ser conscientes de que la situación migratoria en Canarias está siendo afectada también por discursos de odio que están tomando fuerza en algunas partes de la sociedad. Estos discursos no solo alimentan mitos y malentendidos sobre las personas migrantes, sino que también pueden generar un clima de hostilidad hacia quienes buscan refugio y una vida mejor. La población canaria, hasta ahora, ha respondido de manera ejemplar y solidaria, mostrando un comportamiento colaborativo e integrador, y eso es algo que debemos resaltar. Es fundamental seguir trabajando en la sensibilización y educación de la población para que este comportamiento inclusivo se mantenga, especialmente cuando algunos grupos intentan generar miedo y desconfianza.

JAVIER PÉREZ CEPERO²¹

Hoy estamos aquí para presentar los resultados de un proyecto financiado por el IRPF, dentro de la convocatoria de “otros fines de interés social”. Este dinero se recauda durante la declaración de la renta, entre los meses de abril y junio, y hay una casilla destinada a destinar el 0,7% de lo que se paga en impuestos a proyectos de este tipo. Todo el dinero recaudado se reparte entre proyectos que buscan la dignidad, la superación y la construcción de un futuro mejor para aquellos que más lo necesitan. Hoy, celebramos la exposición de todos los resultados de este proyecto.

La Fundación Convive Cepaim, al igual que todo el equipo de Cepaim Canarias y la Viceconsejería de Políticas Sociales y Vivienda, hacen un trabajo con pasión y propósito. El trabajo que realizamos con los menores y la acogida de personas migrantes, por ejemplo, es parte de un esfuerzo por lograr una Canarias más digna, más libre y más solidaria. Hoy vamos a mostrar los resultados del trabajo realizado gracias a la financiación que hemos recibido. Este trabajo refleja el compromiso con un proyecto de vida mejor para quienes lo necesitan.

Cepaim es una entidad estatal que está presente en 10 comunidades autónomas, y tenemos un gran deseo de trabajar en Canarias, que es una región ultraperiférica de la Unión Europea. Esta realidad de ultraperiferia es clave, porque tenemos

21 Subdirector de Desarrollo Territorial y Áreas de intervención de la Fundación Cepaim





que apostar por el enriquecimiento de Canarias, una región que, junto con Extremadura y Andalucía, enfrenta altos índices de exclusión social. Cepaim llegó a Canarias en 2021, con un centro de acogida de emergencia para las personas que llegan en patera o cayuco. Este centro actúa como un balón de oxígeno para esas personas, ayudándolas a integrarse y a cumplir sus sueños de encontrar una vida mejor, ya sea en la península o en otras partes del mundo.

El proyecto en el que estamos trabajando está cofinanciado por el IRPF del Gobierno Canario y el Fondo Social Europeo Plus, dentro del Programa Operativo 2021-2027. Este proyecto tiene como objetivo fundamental la integración laboral y la creación de empleo digno. Actualmente, en Bruselas, se están negociando los programas para el periodo 2028-2035, y uno de los puntos que debemos tener en cuenta es que estos programas sigan centrados en las personas, en un empleo digno y en políticas de educación que refuercen los valores sociales de la Unión Europea. Es fundamental que el futuro de estos fondos se enfoque en las oportunidades de cambio e igualdad, y no en el control y el cierre de fronteras, como algunos sectores están promoviendo.

Quiero agradecer al viceconsejero por sus políticas inclusivas y por la apuesta que su partido y otros partidos están haciendo por el bienestar social y el progreso en Canarias. Estamos ante un momento crítico y es necesario que luchemos contra los discursos de odio que están surgiendo. Los relatos que van en contra de la convivencia pacífica y la apertura son peligrosos, y debemos ser inteligentes para contrarrestarlos. La población de Canarias, al igual que la de Andalucía, ha demostrado siempre una gran capacidad de acogida y solidaridad. Es vital que no perdamos ese espíritu y que sigamos promoviendo una sociedad intercultural, respetuosa y solidaria.

Aprovecho también para contar una pequeña anécdota: el domingo salí de Huelva hacia Murcia, y desde allí llegué a Canarias. Mientras viajaba, todo el mundo me decía lo afortunado que era por ir a Canarias de vacaciones. Sin embargo, yo no vengo a Canarias de vacaciones, sino a trabajar. Aunque llevo menos de 24 horas en las Islas, lo que he experimentado es una amabilidad y un calor humano increíbles. En cada guagua, en cada bar, en cada lugar que he visitado, la gente me ha tratado con una amabilidad que no se encuentra en muchos otros lugares. Es una tierra de acogida, y esta es la Canarias que debemos seguir promoviendo.





Como ejemplo de la convivencia intercultural que caracteriza a Canarias, quiero mencionar el famoso café “leche y leche”. Este café, tan característico de las Islas, es un ejemplo claro de cómo diferentes culturas y tradiciones se han fusionado en Canarias. El “leche y leche” es una bebida que combina dos tipos de leche —normal y condensada— y un toque de café. Es una mezcla simple, pero deliciosa, que refleja cómo la convivencia de diversas culturas ha dado lugar a una sociedad rica, plural y acogedora. Así, en Canarias, lo que puede parecer una mezcla inusual o inesperada al principio, termina siendo un ejemplo perfecto de integración y armonía.

Estamos en un momento peligroso, en el que están apareciendo relatos que van contra el espíritu de la convivencia y la apertura que ha caracterizado históricamente a Canarias. Debemos ser inteligentes y responsables para luchar contra estos discursos de rechazo y promover una convivencia intercultural. De cara al próximo año, tenemos que seguir trabajando por una Canarias cargada de dos palabras que me apasionan: **convivencia intercultural**.





3.1. Mesa Redonda: Dificultades y Barreras para el Empleo

Esta primera Mesa Redonda fue moderada por **Dafne Martínez Tabraue**, Psicóloga de la Operación Adelante Canarias, Fundación Cepaim. Como continuidad del trabajo realizado en la Jornada del 11 de diciembre de 2024, cuyos resultados se exponen en la parte 2 -Actas de la Jornada- de este Informe, esta Mesa Redonda ahonda en las dificultades y barreras para el empleo por parte de las personas participantes en los proyectos que gestionan las entidades de acción social. Por tal motivo, se ha contado con la participación de cinco organizaciones, quienes expusieron sus aportaciones al tema desde la experiencia de los proyectos relacionados con mujeres en situación de vulnerabilidad social.





Oblatas, “Programa Daniela”

ALBA SANTANA RAMÍREZ²²

El *Programa Daniela Oblata* surge de la Congregación de las Hermanas Oblatas del Santísimo Redentor, que se fundó en 1864. Actualmente, están presentes en proyectos en 17 países alrededor del mundo. Para nosotros es importante que se conozca la misión de nuestra entidad, y por ello, quiero comentarles que nuestra labor se centra en el desarrollo integral y la autonomía de las mujeres con las que trabajamos, especialmente aquellas que han sido víctimas de trata, explotación sexual o que ejercen la prostitución. Además, buscamos favorecer su inserción sociolaboral y, en definitiva, contribuir al cambio en sus vidas.

Otra de las misiones de Oblatas, que compartimos en todos nuestros proyectos, es la sensibilización y el apoyo a las mujeres ante las injusticias que enfrentan a diario. Como les mencionaba antes, estamos presentes en 17 países y, en este caso, nuestras compañeras en Tenerife, con el programa *La Casita*, celebran 100 años de trayectoria. Este es un proyecto que lleva muchos años de avance en comparación con el de Gran Canaria, que es el programa Daniela. A través de este programa atendemos a mujeres de las islas, así como a derivaciones de otras comunidades.

Para nosotras es importante que conozcan los recursos de los que disponemos, tanto a nivel insular como en el conjunto de Canarias. En primer lugar, quiero hablarles de los recursos compartidos entre ambas provincias. Contamos con un centro de día en el que trabajamos directamente con mujeres en situación de vulnerabilidad, muchas de ellas relacionadas con contextos de prostitución. Desde este centro, realizamos salidas para acercarnos a las mujeres y dar a conocer nuestros servicios, con el objetivo de que puedan acceder a nuestro centro de día. Esta labor no solo se realiza en Gran Canaria y Tenerife, sino también de forma periódica en Fuerteventura, dada la alta demanda.

22 Orientadora Laboral del Programa Daniela, Oblatas, Las Palmas de Gran Canaria.





Otro recurso fundamental es la formación e inserción laboral. Afortunadamente, desde hace tres años estamos desarrollando un nuevo proyecto. También realizamos una importante labor de sensibilización y denuncia respecto a las situaciones que viven estas mujeres, a las cuales necesitamos dar voz.

En Gran Canaria contamos con recursos residenciales, como una casa de acogida y un piso de autonomía. En cuanto a lo que caracteriza nuestro trabajo con las mujeres desde Oblatas, destacamos la importancia de que se sientan valoradas. Respetamos la diversidad, y nuestra acogida se basa en un acompañamiento constante, algo que ha sido destacado como una de nuestras buenas prácticas. Es esencial que las mujeres sientan que están acompañadas durante su proceso, tomando decisiones y partiendo de su propia potencialidad. En este sentido, estamos comprometidas con ellas y creemos firmemente en su capacidad de cambiar, si así lo desean.

Un dato importante que quiero compartir es que, según la memoria de Oblatas del año pasado, el 17% de la población con la que trabajamos ha podido beneficiarse de servicios de formación, inserción sociolaboral e incluso de emprendimiento social. Ahora bien, me gustaría comentar brevemente las dificultades que encontramos en el día a día de nuestro trabajo.

La principal dificultad que enfrentamos es que muchas de las mujeres con las que trabajamos se encuentran en situación administrativa irregular, lo que les impide acceder a oportunidades de vida y les complica el acceso a la formación, ya que, como mencionaba anteriormente, necesitan documentación legal para participar en programas formativos. Esta situación agrava su vulnerabilidad y hace que la espera sea más larga.

La mayoría de estas mujeres provienen de América Latina, y muchas de ellas llegan con la esperanza de poder homologar sus estudios en España, pero se enfrentan a grandes dificultades en este proceso. Aunque cada vez encontramos más empresas sensibilizadas con las mujeres víctimas de trata, aún creemos que este colectivo sigue siendo uno de los más desconocidos, cargado de prejuicios y estereotipos. Por eso, hay mucho trabajo por hacer en este sentido.





Otra dificultad importante que enfrentamos es la falta de dotación presupuestaria suficiente para mantener proyectos a largo plazo. Muchas de estas mujeres llegan con una “mochila” de traumas y problemáticas que requieren un trabajo personal previo, que a veces no se ajusta a lo que los proyectos subvencionados exigen. Si el proyecto tiene una duración de un año, conseguir que una mujer se forme e inserte laboralmente en ese tiempo es una tarea muy complicada. A menudo necesitamos más tiempo, por lo que pedimos prórrogas para poder continuar con el proceso. En resumen, necesitamos más recursos económicos para garantizar que estas mujeres puedan realizar los cambios que desean en sus vidas y en las de sus familias.

En cuanto a las dificultades que las mujeres enfrentan, muchas desconocen cómo funcionan los sistemas administrativos, formativos y laborales en España. Por ejemplo, muchas llegan con la idea de que pueden emprender de manera más sencilla, como lo harían en sus países de origen, pero se enfrentan a un sistema completamente diferente. Explicarles las exigencias y normativas del sistema laboral en España es, a veces, muy duro, ya que las expectativas que tenían sobre su situación se ven truncadas.

Extranjería. Por último, quiero destacar la necesidad de que las administraciones públicas agilicen los procesos para que estas mujeres puedan salir lo más rápido posible de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. Les contaré un ejemplo concreto: una de nuestras usuarias consiguió su certificado sociosanitario y, al finalizar las prácticas, la empresa quería contratarla, pero su expediente quedó “cogiendo polvo” en extranjería, lo que impidió que pudiera cubrir la plaza. Esto es solo uno de muchos casos que reflejan lo urgente que es simplificar estos trámites.

En definitiva, es fundamental que las mujeres puedan formarse y cualificarse para tener un trabajo que les permita mejorar su calidad de vida. Pero también necesitamos un plan de sensibilización para dar a conocer la realidad de estas mujeres. Y, por supuesto, necesitamos más partidas presupuestarias para que nuestros proyectos sigan adelante y podamos seguir contribuyendo al cambio de vida que tantas mujeres desean.





Mujeres, Solidaridad y Cooperación

PILAR QUEVEDO JIMÉNEZ²³

Gracias nuevamente por la oportunidad de compartir este espacio tan importante para conocernos y compartir experiencias entre las diferentes entidades. Desde *Mujeres Solidaridad y Cooperación*, llevamos casi 30 años trabajando por la promoción de la igualdad de oportunidades y la erradicación de la violencia contra la mujer, en todas sus formas. Lo hacemos a través de proyectos de sensibilización, dirigidos a toda la población, y mediante dos servicios de atención a mujeres y menores víctimas de violencia de género.

Nuestro servicio de atención es gratuito y de acceso inmediato, dirigido a mujeres que necesitan asistencia psicológica, social o jurídica sin cita previa. Este servicio está pensado para que las mujeres puedan recibir ayuda en momentos de urgencia, sin tener que esperar para ser atendidas. Además, contamos con un servicio de intervención a más largo plazo, donde me desempeño, que trabaja de manera integral con cada mujer en su proceso.

A nivel de orientación laboral, nuestros proyectos están subvencionados por el Instituto Canario de Igualdad y la Consejería de Diversidad, Igualdad y Transparencia del Cabildo de Gran Canaria. Desde una perspectiva de género, todos los equipos técnicos trabajan coordinadamente en cada caso. La orientación laboral, en nuestra experiencia, raramente es la única necesidad de una mujer que llega a nuestro servicio. Primero, pasa por un proceso de acogida en el área social y, luego, se valoran las demás necesidades, como la atención psicológica o jurídica.

Es cierto que la situación de las mujeres víctimas de violencia de género es muy compleja. No solo enfrentan la violencia misma, sino que también se ven afectadas por problemas emocionales, psicológicos y administrativos. A menudo, tenemos que frenar sus expectativas laborales porque, aunque estén motivadas, no siempre están listas para asumir un empleo de inmediato. En muchos casos, el trabajo de orientación laboral debe adaptarse al ritmo de cada mujer, según su proceso emocional.

23 Orientadora Laboral de la Asociación Mujeres, Solidaridad y Cooperación, de Canarias.



Una de las principales barreras que enfrentan es la situación administrativa irregular. Las mujeres extranjeras, especialmente las extracomunitarias, enfrentan dificultades para regularizar su situación, lo que les impide acceder a las ayudas y beneficios disponibles. En cuanto a la conciliación, las mujeres que son madres se ven muy condicionadas por los horarios laborales y escolares, lo que afecta directamente a su inserción laboral y calidad de vida.

Otra barrera que encontramos son las limitaciones por edad. Las mujeres mayores de 45 años, por ejemplo, tienen dificultades para acceder a trabajos en sectores que valoran la imagen o la juventud. Sin embargo, encontramos que sectores como el de los servicios o la atención sociosanitaria suelen ser más accesibles, aunque también presentan desafíos en términos de salud física y mental.

Finalmente, uno de nuestros retos es ampliar la visión de las mujeres hacia sectores laborales tradicionalmente masculinos, que suelen tener una mejor remuneración. Ahí también trabajamos para visibilizar esas opciones, ya que creemos que la formación en estos sectores podría mejorar significativamente sus perspectivas laborales. Las barreras son muchas y variadas, pero seguimos trabajando para superar cada una de ellas y ofrecer a las mujeres las herramientas necesarias para mejorar sus vidas y las de sus familias.





Fundación Canaria MAIN

ANTONIO MOLINA TORRES²⁴

La Fundación Canaria Main nace de un ambiente Salesiano. Estamos trabajando aquí en la isla desde hace 20 años. Este año estamos celebrando el aniversario. La fundación está dirigida principalmente a jóvenes en situación de vulnerabilidad, y como surge de las Salesianas, tiene un carácter femenino. En las bases de nuestra fundación está el trabajo con mujeres.

Realizamos varias actividades y tenemos diferentes proyectos que se agrupan en tres grandes líneas de intervención. La primera tiene que ver con la parte socioeducativa, donde trabajamos con menores a través de refuerzo escolar, apoyo socioeducativo y actividades de tiempo libre. La segunda línea está relacionada con la formación, particularmente con los certificados de profesionalidad, una área en la que llevamos muchos años trabajando. Y la tercera línea son los recursos residenciales, especialmente para personas tuteladas. En todos estos proyectos, nuestro enfoque es la promoción de las mujeres, que es donde surgen diversas dificultades.

He hecho una pequeña lista de los problemas que ya han compartido algunas de las compañeras. El primero es el tema de la documentación. Por ejemplo, en uno de los recursos residenciales que tenemos, que es exclusivamente para mujeres, la falta de documentación es un obstáculo. Muchas de las personas que llegan con ganas de aprender y trabajar se encuentran con procesos largos de regularización que pueden durar entre dos y tres años. Esto genera frustración, problemas de comportamiento y actitudes desilusionadas que, a largo plazo, dificultan la inserción laboral. Recientemente, una chica me decía: “Desde que estoy en España, todos son problemas. Ya traía bastantes, pero ahora tengo más”. La falta de documentación significa que una persona joven con ganas de avanzar no puede hacer nada, lo que frustra aún más sus expectativas.

24 Psicólogo, Coordinador de la Fundación Canaria Main, Las Palmas de Gran Canaria.





Otro problema que detectamos tiene que ver con los esquemas mentales que algunas chicas traen de sus países de origen. En muchos casos, ciertos oficios se consideran “no aptos” para ellas por razones culturales. Un trabajo importante que debemos hacer es ayudarles a comprender que pueden optar por otros oficios, que no tienen que limitarse a los que tradicionalmente se les asignan. Además, si estas mujeres tienen hijos o quedan embarazadas aquí, surge otro problema: el esquema del cuidado. La obligación de cuidar de los hijos recae sobre ellas, y nunca sobre el padre. Esto automáticamente les obliga a renunciar a sus posibilidades laborales, lo que es una gran barrera.

También detectamos una especie de prejuicio hacia ciertos oficios, tanto por parte de las mujeres como del mercado laboral. Algunas chicas que se forman en determinados oficios se encuentran con que no tienen oportunidades laborales en esos campos, lo que agrava aún más su dificultad para insertarse en el mercado de trabajo. La conciliación laboral es otro desafío que afecta a todos, pero en el caso de las mujeres extranjeras, se multiplica. Una mujer inmigrante, sin formación y a menudo sin redes de apoyo, solo puede aspirar a trabajos básicos, mal remunerados y con horarios que no favorecen la conciliación. Muchas veces, ni siquiera los horarios son razonables, y se les pide que hagan horas extra sin respeto por su tiempo personal. ¿Cómo puede una madre trabajar en estas condiciones sin apoyo para cuidar a sus hijos? Es un problema complejo.

Además, en muchos casos las jornadas laborales son partidas, lo que significa que las mujeres empiezan a trabajar por la tarde y terminan muy tarde en la noche. Esto genera un estrés adicional para aquellas que no tienen redes de apoyo, ya que tienen que encontrar soluciones para el cuidado de sus hijos, lo cual es casi imposible sin un apoyo externo. La opción que muchas veces tienen es no trabajar, lo que perpetúa la pobreza.

Otro problema que encontramos, que incluso va antes de la inserción laboral, es la falta de viviendas cerca de los empleos. Si logras un trabajo en el sur de la isla, pero no encuentras una vivienda cerca, te enfrentas al reto de tener que llevar a tu hijo a una guardería en Las Palmas, lo que complica enormemente la situación. ¿Cómo lograr una jornada laboral y a la vez atender a tus responsabilidades como madre? La respuesta es, en muchos casos, no trabajar.

En los últimos dos años, también hemos detectado que hay un aumento en el número de menores que llegan a la fundación. Cada vez más jóvenes, especialmente chicas, desaparecen. A veces, sabemos por comentarios de otras per-





sonas que han desaparecido y se han ido a países como Francia o Bélgica. Este fenómeno nos hace reflexionar sobre las dificultades que enfrentan estas chicas al llegar a España y cómo pueden ser engañadas por organizaciones que les prometen mejores condiciones de vida en otros países. Muchas veces, esto ocurre porque se encuentran con que tienen que esperar años para regularizar su situación, y la desesperación las lleva a tomar decisiones equivocadas.

Un ejemplo de esto es una chica de 16 años que empieza a aprender español y se adapta rápidamente, pero sabe que le quedan años para conseguir un trabajo legal. En este contexto, puede ser fácil caer en la trampa de personas que las engañan, diciéndoles que ir a otro país será una solución mejor. Este es un problema recurrente que estamos viendo con más frecuencia, y nos preocupa.

Por otro lado, también encontramos una gran disparidad en la forma en que hombres y mujeres enfrentan la inserción laboral. Las mujeres, especialmente aquellas que son madres, son las que más faltan al trabajo por razones de cuidado. Si su hijo se pone enfermo o hay una urgencia, son ellas las que tienen que ausentarse. Los hombres, en cambio, no suelen faltar por estas razones. Esto crea un desequilibrio que afecta a las mujeres, no solo en su capacidad para acceder al empleo, sino también para mantenerlo. En muchas ocasiones, las mujeres tienen que tomar decisiones difíciles y renunciar a oportunidades laborales por la responsabilidad de cuidar de sus hijos.

Uno de los temas que hemos discutido en la fundación es la falta de flexibilidad en el mercado laboral y en los servicios públicos. Un ejemplo de esto es la inexistencia de guarderías nocturnas. ¿Por qué no existen guarderías que abran por la tarde y cierren por la noche? Las ludotecas no son lo mismo, ya que las niñas y niños que se quedan en ellas durante el día necesitan un tipo de atención diferente. Yo mismo, como padre, he tenido que dejar a mi hijo en la guardería a las 7 de la mañana, lo cual me parecía inhumano, pero no había otra opción. Si a eso le sumamos el trabajo precario y los horarios inflexibles, se hace más difícil aún la conciliación familiar.

Finalmente, creo que las entidades del Tercer Sector deberíamos abogar por la creación de redes de apoyo que ayuden a las mujeres migrantes, ya que muchas veces estas mujeres carecen de la ayuda necesaria para afrontar estos retos. Necesitamos un sistema que promueva la igualdad de oportunidades y que tenga en cuenta las realidades de las mujeres en situación de vulnerabilidad, sobre todo las que tienen hijos a su cargo.





ECCA Social, Programa “MIA Canarias, Mujeres e Inclusión Activa”

GORETTI SUÁREZ GÓMEZ²⁵

Aunque el trabajo con mujeres en situación de exclusión social se lleva a cabo desde hace años, sigue siendo una tarea difícil. A menudo, se trabaja con las mismas mujeres, que, a pesar de los avances logrados, siguen enfrentando los mismos problemas. Para mí, la clave en este trabajo está en el trabajo en red, destacando la importancia de la cooperación entre diferentes entidades y organizaciones.

El trabajo de las mujeres involucradas en procesos de inclusión social es aún más complicado, ya que deben enfrentar una doble carga: el trabajo remunerado y las tareas domésticas y de cuidado, que todavía son asumidas mayoritariamente por ellas. La conciliación familiar es fundamental, pero muchas veces no es posible debido a la falta de estructuras de apoyo.

Desde mi perspectiva, las principales barreras para las mujeres que intentan acceder al mercado laboral son el machismo estructural y las discriminaciones de género. A pesar de que muchas mujeres están altamente cualificadas, muchas veces se ven relegadas a empleos en el ámbito doméstico o de cuidado, especialmente las mujeres migrantes. Muchas de las mujeres que llegan a España con estudios universitarios se ven obligadas a trabajar en el ámbito del cuidado, lo que limita enormemente su desarrollo profesional.

Una barrera fundamental es la falta de formación y el acceso limitado a oportunidades educativas. Además, los obstáculos administrativos y burocráticos, junto con la falta de recursos, dificultan el acceso a la inserción laboral. A su vez, el modelo económico actual promueve la competitividad sin valorar adecuadamente la aportación humana ni la justicia social ni la equidad, excluyendo a las personas más vulnerables.

25 Educadora Social del Programa MIA Canarias, de la Fundación ECCA Social, Las Palmas de Gran Canaria.





También quiero destacar la violencia estructural que enfrentan las mujeres migrantes, quienes a menudo se ven sometidas a situaciones de abuso laboral y sexual. Además, menciono las dificultades que tienen para acceder a derechos básicos como el alquiler de viviendas, donde muchas mujeres migrantes se ven obligadas a soportar situaciones de abuso, como la exigencia de favores sexuales para poder acceder a un techo. Los complejos procesos administrativos impiden que muchas mujeres accedan a trabajos formales, ya que el sistema laboral no facilita su inclusión ni la regularización de su situación.

La conclusión es clara: el cambio de modelo debe pasar por una profunda transformación de los valores sociales y la organización económica, con el fin de garantizar una sociedad más inclusiva, más ética y más justa.



Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR

YENELI GONZÁLEZ MESA²⁶

CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado) realiza su labor especialmente con las personas migrantes, que, en su mayoría, solicitan asilo o viven con una situación administrativa irregular. El sistema está diseñado para excluir a las personas migrantes, ya que muchas de ellas se encuentran desinformadas sobre sus derechos y carecen de acceso a la información básica sobre su estatus legal. A este respecto, nos encontramos que el resguardo de solicitud de asilo, que es un documento provisional, a menudo no es comprendido por los empleadores, lo que dificulta enormemente el acceso de los migrantes al mercado laboral.

Uno de los mayores obstáculos para los migrantes es el sistema jurídico-administrativo que retrasa la regularización. Los procesos administrativos para obtener documentos legales como el NIE o el DNI pueden durar meses, lo que impide que las personas migrantes puedan acceder a oportunidades de empleo formal, o incluso a la formación profesional. El sistema está estructurado de tal manera que no favorece la integración de los migrantes en el mercado laboral, pues en muchos casos no se les reconoce su experiencia laboral ni su formación académica.

Uno de los principales problemas es la falta de competencias digitales entre muchos migrantes, especialmente mujeres. En la actualidad, la falta de formación tecnológica dificulta su acceso a trabajos bien remunerados, que en gran parte requieren conocimientos en herramientas digitales. Esta brecha digital es especialmente notable entre las mujeres migrantes, quienes no tienen acceso a cursos formativos de calidad, y quienes, además, enfrentan problemas de conciliación familiar. Debido a la falta de estructuras de apoyo, muchas mujeres migrantes se ven obligadas a aceptar trabajos precarios o mal remunerados, pues no tienen más opciones viables.

²⁶ Técnica de Inclusión para el Servicio de Prospección Empresarial, CEAR Canarias, Las Palmas de Gran Canaria.





Abordamos las problemáticas vinculadas a la violencia sufrida por muchas de estas mujeres, lo que afecta directamente su inserción laboral. En muchos casos, las mujeres migrantes no están emocionalmente preparadas para incorporarse al mercado laboral debido a experiencias traumáticas vividas en sus países de origen o durante su trayecto migratorio. Sin embargo, la necesidad económica las lleva a buscar empleo de manera urgente, aun cuando no estén completamente preparadas para ello desde el punto de vista psicológico.

Destacamos las dificultades para homologar títulos académicos obtenidos fuera de España. Aunque algunas mujeres tienen estudios universitarios, las trabas burocráticas y administrativas para la homologación son tan complejas que muchas veces tienen que conformarse con trabajos por debajo de su nivel de cualificación. En este sentido, muchas empresas no valoran las competencias adquiridas en otros países, lo que reduce aún más las oportunidades laborales de las mujeres migrantes.

Se debe hacer un llamamiento a las empresas para que promuevan una inclusión activa de las personas migrantes. Enfatizamos que las personas migrantes, y especialmente las mujeres, suelen tener una gran motivación, resiliencia y una alta capacidad de resolución de problemas, lo que puede ser muy beneficioso para el desarrollo empresarial. Sin embargo, para que puedan contribuir de manera efectiva, las empresas deben ofrecer oportunidades reales y formales de inclusión laboral.





Preguntas del Público

Pregunta 1: ¿Es la discrepancia entre las expectativas y la realidad una barrera para las mujeres?

Goretti y Yeneli coinciden en que la **discrepancia entre las expectativas y la realidad** es una barrera significativa. Muchas mujeres migrantes llegan a España con expectativas de acceder a trabajos acorde a sus estudios y experiencia profesional, pero la realidad las enfrenta con un mercado laboral que no valida sus títulos ni les ofrece oportunidades en su área de formación. Esto provoca frustración y desmotivación, pero al mismo tiempo, muchas de estas mujeres siguen luchando por encontrar su espacio en el mercado laboral, adaptando sus expectativas a la nueva realidad. Sin embargo, ambas coinciden en que **ninguna barrera es insalvable** si se trabaja en red y se apoyan las políticas públicas de integración.

Pregunta 2: ¿Qué barreras se ven como insalvables?

En este caso, tanto Goretti como Yeneli consideran que no existen barreras **insalvables** de manera definitiva, pero sí hay barreras que **son muy difíciles de superar**. Una de ellas es la **falta de acceso a la documentación** o la falta de **regularización administrativa**. Este retraso en la obtención de los permisos necesarios impide a las personas migrantes acceder a muchos derechos fundamentales, como el acceso a trabajos formales o a servicios de salud. No obstante, ambas subrayan que **el trabajo en red**, las políticas de acompañamiento y la **educación en derechos** son factores clave que permiten superar muchas de estas barreras a largo plazo.

Pregunta 3: ¿Ha habido cambios en la situación de los últimos años?

En cuanto a los cambios, ambas intervenciones coinciden en que ha habido **mejoras** significativas en la legislación laboral y en las oportunidades de inclusión para las mujeres migrantes. Mencionan que, si bien la situación no ha cambiado de manera **radical**, ha habido avances **legislativos** que permiten a las mujeres tener más acceso a **contratos indefinidos** y, en general, a condiciones de trabajo más estables. Sin embargo, tanto Goretti como Yeneli critican que el **ritmo de los cambios sociales y económicos sigue siendo lento**, lo que retrasa la inclusión real y efectiva de las personas migrantes en el mercado laboral.





3.2. Mesa Redonda: Caminos para la Activación a través de Itinerarios Personalizados, incluyendo Estrategias de Formación y Empleo

Esta segunda Mesa Redonda fue moderada por **Mercedes Artiles Sosa**, Trabajadora Social de la Operación Adelante Canarias, Fundación Cepaim. Como continuidad del trabajo realizado en la Jornada del 11 de diciembre de 2024, esta Mesa Redonda ahonda en las propuestas para remover las barreras y activar el de las personas participantes en los proyectos que gestionan las entidades de acción social. Se ha contado con tres ponentes. Dos representantes de organizaciones destacadas en la inserción laboral, la Fundación ONCE y la Red ANAGOS a través de su Programa INCORPORA, financiado por La Caixa. Finalmente, con la Orientadora Laboral del Programa ADELANTE CANARIAS, quien expuso las propuestas del mismo en esta materia.

Itinerarios Personalizados

Objetivo general: Mejorar la empleabilidad y favorecer la inserción laboral de las personas participantes.

Actividad: Asesoría y orientación laboral

Atención Individualizada	Orientación
Proporcionar un acompañamiento personalizado a cada participante para asegurar su autonomía económica, mejora de la empleabilidad e inserción socio-laboral	Guiar y asesorar a las personas participantes para informar sobre prestaciones, gestionarlas adecuadamente, adquirir habilidades para mejorar su empleabilidad y apoyar en la inserción laboral.

Cofinanciado por la Unión Europea
 MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
 Fondos Europeos
 convive fundación cepaim
 Adelante Canarias





Fundación ONCE, Programa “Inserta Empleo”

ALFONSO IBAÑEZ GLARIA²⁷

Destaca la importancia de poner voz al colectivo de personas con discapacidad, un área en la que Inserta Fundación ONCE ha trabajado durante muchos años.

La Fundación ONCE forma parte del Grupo Social ONCE, que se estructura en tres entidades principales:

1. **ONCE:** Dedicada exclusivamente a las personas con discapacidad visual.
2. **Fundación ONCE:** Creada en 1988 para dar voz y trabajo a personas con todo tipo de discapacidad.
3. **Inserta Fundación ONCE:** Enfocada en la formación y el empleo para personas con discapacidad.

La financiación de la Fundación ONCE proviene principalmente del 3% de las ventas de los productos de juego de la ONCE, lo que representa entre 70 y 90 millones de euros anuales destinados a proyectos de intervención social para personas con discapacidad.

En el ámbito canario, Inserta Fundación ONCE tiene presencia física en tres islas, cuenta con un equipo de 34 profesionales y dispone de una bolsa de empleo que incluye a más de 21,600 personas con discapacidad. De esta cifra, aproximadamente 1,000 están en Lanzarote, 600 en El Hierro y más de 400 en Fuerteventura.

27 Consultor del Programa Inserta Empleo, Fundación ONCE, Las Palmas de Gran Canaria.





Además, Inserta Fundación ONCE promueve el emprendimiento entre personas con discapacidad, habiendo apoyado la creación de más de 40 empresas en los últimos dos años y medio. También cuentan con un servicio de empleo con apoyo para colectivos con dificultades especiales, como personas con discapacidad intelectual o trastornos del espectro autista.

La organización trabaja continuamente para sensibilizar y colaborar con administraciones públicas, empresas y asociaciones, firmando convenios que faciliten la inclusión laboral y social del colectivo. Alfonso concluye su intervención enfatizando el compromiso de Inserta Fundación ONCE por ser un referente en el ámbito de la discapacidad, buscando siempre dar voz y empleo a todas las personas con discapacidad.

Posibles Actuaciones de Mejora

- Formación
- Accesibilidad física, transporte, sensorial y las posibilidades de la digitalización.
- Sensibilización Empresas: (GSO.83 Entidades, 77.000 traba. 60% PcD, 4º Empleador No Público).
 - Cumplimiento de la ley (LISMI) en materia de reserva del 2% para PCD.
 - Ventajas en concursos y licitaciones públicas.
 - Incentivos fiscales.
 - Bonificaciones de la seguridad Social en las contrataciones.
 - Atención a la diversidad con valor en las Organizaciones :culturas, razas, religiones y discapacidad.
 - Mejora del clima laboral.
 - Atención a un colectivo de cuatro millones de PCD en España: todos conocemos a alguien con discapacidad, y valor positivo de empresas que contratan PCD, se llega a un "mercado potencial" de 4 millones.
 - Mejora de la Imagen corporativa de la Empresa en la Sociedad.
 - Generación de valor en la Organización: mejora la relación con los grupos de interés: trabajadores, clientes, proveedores y accionistas.
 - Fomentar el principio de Igualdad de Oportunidades, teniendo en cuenta además que cualquiera podemos desarrollar una discapacidad a lo largo de nuestra vida laboral.
 - Contratar a PCD no solo es rentable, sino también justa y responsable.
 - Se construyen sociedades accesibles, solidarias e igualitarias.



Red Anagos - La Caixa, “Programa Incorpora”

FRANCISCO MORALES HERNÁNDEZ²⁸

El Programa Incorpora es una iniciativa de inserción sociolaboral dirigida a colectivos de personas en situación de vulnerabilidad. Su objetivo principal es promover la inserción laboral de personas que se encuentran en situación o riesgo de vulnerabilidad social. Para lograrlo, el programa coordina dos actores clave:

1. Las entidades sociales: Atienden y forman a las personas, actuando como mediadoras para facilitar su acceso al mercado laboral.
2. Las empresas socialmente responsables: Apuestan por la incorporación en sus plantillas de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión, maximizando así su impacto social.

Los profesionales de las entidades sociales diseñan itinerarios personalizados para desarrollar las competencias de cada individuo. Además, visitan empresas en busca de oportunidades laborales y las asesoran sobre posibles bonificaciones y cómo desarrollar la responsabilidad social empresarial desde la gestión de recursos humanos.

Cuando las empresas socialmente responsables ofrecen un puesto de trabajo, los técnicos buscan candidaturas entre la amplia red de entidades Incorpora y presentan a la empresa una preselección de perfiles profesionales ajustados a sus necesidades. El apoyo del programa no termina con la contratación; tras formalizarse el contrato, la entidad social ofrece un seguimiento post-contratación que vela por la adaptación del trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

²⁸ Coordinador del programa Incorpora de Fundación “la Caixa” en Canarias, Red Anagos, Las Palmas de Gran Canaria.





¿Qué es Inserta?

		1988 
Objetivo: Generar nuevas oportunidades de inserción laboral para las personas con discapacidad		
<u>Territorio nacional (1990)</u>	<u>Territorio Canarias (1997)</u>	
☐ Oficinas: 43	☐ Oficinas: 3, Tenerife, Gran Canaria, Lanzarote	
☐ Trabajadores/as: 500 aprox	☐ Trabajadores/as: 34	
☐ Bolsa de empleo: 415.000 personas	☐ Bolsa de empleo: 21600 personas (Lzte: 1000 / Ftvra: 480)	

Inserta Fundación ONCE ofrece tres servicios principales, todos gratuitos:

1. **Orientación profesional:** Se realizan entrevistas en profundidad para evaluar la empleabilidad de los demandantes.
2. **Intermediación laboral:** A través del portal www.port talento.es, donde las empresas pueden publicar ofertas y los demandantes pueden inscribirse.
3. **Mejora de la empleabilidad:** Se imparten cursos a cerca de 1.000 alumnos al año en Canarias, incluyendo una unidad especializada en formación digital para asegurar que las personas con discapacidad no queden rezagadas.

¿Qué servicios presta Inserta?

- Orientación laboral
- Intermediación laboral
- Formación/Mejora de la empleabilidad
- Por talento Digital: es un programa de formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas de Fundación ONCE.
- Emprendimiento
- Mujeres VVG
- Empleo con apoyo
- Asesoramiento y Sensibilización
- Convenios con Administraciones. Organizaciones Empresariales y Empresas Privadas.

Uno de los programas destacados es el dirigido a mujeres con discapacidad que son víctimas de violencia de género. Este programa ofrece atención personalizada mediante tutores especializados y ha sido reconocido a nivel europeo por su impacto positivo.



Esta colaboración con el Programa Incorpora ayuda a las empresas a incorporar motivación y talento, así como a mejorar el clima laboral y el orgullo de pertenencia de sus empleados. Desde 2006, Incorpora trabaja promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al mercado laboral, convirtiéndose en un referente en responsabilidad social empresarial.

En Canarias, el programa es ejecutado por dos entidades más la entidad coordinadora. Los técnicos de inserción trabajan estrechamente con las empresas que necesitan cubrir ofertas de empleo y con las personas que acuden al recurso. Un aspecto crucial del programa es asegurar que la persona esté en el momento adecuado para acceder al empleo, ya que una inserción prematura podría resultar en un fracaso.

El Programa Incorpora en Canarias tiene presencia física en todas las islas, excepto La Gomera, El Hierro y La Graciosa. Lleva en funcionamiento desde 2006 y ofrece sus servicios de forma gratuita tanto a empresas como a beneficiarios. Una característica importante es la continuidad de su financiación, que se renueva anualmente en enero, proporcionando estabilidad a las entidades participantes.

En cuanto a los resultados, en 2024 el programa atendió a casi 2,600 personas, de las cuales más de la mitad (1,360) fueron mujeres. Se lograron casi 1,300 inserciones laborales, con más de 700 mujeres insertadas. Además, el programa incluye componentes de formación y apoyo al autoempleo, habiendo generado unas 50 empresas por cuenta propia de colectivos en riesgo de exclusión. En cuanto a la colaboración empresarial, se visitaron 895 empresas, lo que permitió insertar a casi 1,300 personas.

Un aspecto destacado del programa es su sistema de seguimiento post-contratación. Durante un año después de la inserción, se realiza un seguimiento tanto de la persona insertada como de la empresa, lo que permite abordar cualquier problema que pueda surgir y asegurar el éxito a largo plazo de la inserción laboral. Este enfoque integral, junto con la fidelización de empresas a lo largo de los 18 años del programa, ha sido clave para su éxito continuado.





Proyecto “Adelante Canarias”, Fundación Cepaim

MARÍA PINO BETANCOR VIERA²⁹

El proyecto “Adelante Canarias” se enfoca en brindar herramientas y oportunidades para que las personas participantes puedan acceder a un trabajo digno. El proceso se desarrolla a través de un itinerario personalizado que permite a cada participante avanzar de manera estructurada hacia la inserción laboral.

El itinerario comienza con la bienvenida por parte de la trabajadora social, quien identifica las barreras y necesidades específicas de cada persona. Posteriormente, se realiza una derivación a la psicóloga y a la orientadora laboral para un diagnóstico de empleabilidad.

La orientadora laboral elabora un informe de valoración exhaustivo, que incluye preguntas detalladas para identificar los puntos débiles y ajustar el perfil a las oportunidades laborales. Se tienen en cuenta aspectos como preferencias de horario, experiencia laboral previa y necesidades de formación.

En casos donde los participantes desean cambiar de sector laboral, se realizan derivaciones para obtener certificados de profesionalidad. También se abordan las competencias digitales, con el apoyo de una formadora especializada.

Una vez completada la etapa formativa, se proponen candidatos a diferentes empresas colaboradoras, ajustando las propuestas a las capacidades y metas de los participantes. Se enfatiza el establecimiento de objetivos realistas.

El proyecto ha encontrado casos diversos, desde abogados sin posibilidad de convalidar sus estudios hasta personas interesadas en emprender. Se ofrecen talleres de empleabilidad para preparar a los participantes en aspectos como la elaboración de currículos, cartas de presentación y técnicas para entrevistas de trabajo.

29 Orientadora Laboral del programa Adelante Canarias, Fundación Cepaim, Las Palmas de Gran Canaria.



Un desafío importante es familiarizar a los participantes con las aplicaciones y metabuscadores de empleo actuales, enseñándoles a registrarse y utilizar estas herramientas eficazmente.

El acompañamiento es continuo, incluso después de la inserción laboral. El equipo envía ofertas de empleo a los usuarios y les brinda apoyo constante para superar inseguridades y obstáculos.

Cito una frase que resume el espíritu del proyecto: ***“El éxito no se mide por los logros, sino por la manera en que cambia la vida de los demás”.***





3.3. Conclusiones

GRACIELA MALGESINI REY³⁰

En la primera mesa redonda hemos descrito, en términos generales, cómo funciona el sistema patriarcal en el mercado de trabajo. Es decir, aquí existe una desigualdad de género en todos los ámbitos, y lo que hemos estudiado hoy es cómo se manifiesta en el mercado laboral. Esta diferencia entre hombres y mujeres se combina con otros factores que, de manera técnica, denominamos “interseccionales”, lo que implica variables como la edad, el origen, la situación de salud, la carga familiar, entre otros. Todo esto constituye una serie de barreras u obstáculos que, posteriormente, abordaré. Sin embargo, estas barreras son invisibles, y este es uno de los principales puntos que debemos destacar: son invisibles para la administración pública, invisibles para las estadísticas, y lo que no aparece en estas estadísticas y registros oficiales, simplemente no existe. Esta es la gran trampa de la desigualdad de género interseccional.

Cabe señalar que este fenómeno no es exclusivo de España, sino que también ocurre a nivel de la Unión Europea. Por ejemplo, en la UE existe una estrategia de igualdad de género que se viene implementando desde hace muchos años, pero que no ha tenido el impacto esperado, ya que todas estas variables, al no estar bien definidas y ser invisibles, no se transforman en políticas concretas. Estas cuestiones siguen siendo fragmentarias y dispersas, lo que genera una falta de visibilidad que impide la creación de políticas adecuadas y de recursos públicos como formación, sanidad, atención psicológica y sistemas de empleo adaptados a estas circunstancias. La falta de políticas y recursos públicos hace que la sociedad perciba estos problemas como personales, como algo que afecta solo a las mujeres “de puertas adentro”.

Por otro lado, existe un discurso dual. Si bien estos problemas no son visibles, sí lo son cuando se trata de la discriminación, ya que ahí sí vemos visibilidad. Se discrimina a las personas por su edad, por ser mujeres, por su situación biopsi-

30 Coordinadora del programa Adelante Canarias, Fundación Cepaim, Las Palmas de Gran Canaria.



cosocial, por su lugar de residencia o por su situación de extranjería. Así, la invisibilidad y la visibilidad coexisten, con la discriminación como un factor que expone estas desigualdades.

La respuesta institucional es fragmentaria: existen soluciones parciales para temas como extranjería, formación y empleo, pero no se abordan de manera integral, sino como “parches”. Así, la verdadera desigualdad sigue siendo persistente y estructural. Si observamos el indicador de desigualdad de género que la Unión Europea registra anualmente (el indicador EIGE), veremos que, al ritmo actual de reducción de las desigualdades, se necesitarían 200 años para que hombres y mujeres en Europa estén al mismo nivel en cuanto a derechos. Esto no se soluciona con un curso o taller; aunque estas iniciativas pueden ayudar, el problema estructural permanece.

Las aportaciones realizadas en las dos mesas redondas son altamente satisfactorias, ya que han desgranado muchas cuestiones desde la práctica y la reflexión, cuestiones absolutamente cruciales. Algunas de ellas se refieren a la trata de personas y a las entidades que trabajan con la población inmigrante, como CEAR o ECCA. Se ha hablado de la irregularidad de la situación administrativa de las personas inmigrantes, lo cual es un factor de exclusión, y la necesidad de revertir esta situación. No podemos seguir pretendiendo la inclusión de personas a las que formalmente se les coloca en una situación de “no pertenencia”. Esto también incluye problemas como la homologación de títulos y la discriminación en los procesos de documentación. Un ejemplo es el caso de CEAR, cuando nos relataba que el resguardo del documento no es reconocido por las empresas debido a prejuicios o ignorancia, lo que genera aún más discriminación.

Otro tema importante es la escasez de oferta formativa adaptada que permita la conciliación, especialmente porque las mujeres, principales destinatarias de esta formación, asumen de manera individual la responsabilidad de los cuidados, sin compartirla con sus parejas u otros miembros de la familia. Este patrón se ha repetido en todos los casos que hemos mencionado o escuchado. También es fundamental la cuestión de la dificultad para homologar los títulos de las personas inmigrantes, un problema que se añade a las percepciones culturales y a las diferencias en las leyes de género entre los países de origen y los de acogida, lo que genera dificultades para la inclusión de las personas inmigrantes en la sociedad que las recibe.





La violencia de género, por su parte, atraviesa todos los grupos que hemos analizado. Lamentablemente, sigue siendo un factor como un iceberg: mucho más grande y menos visible de lo que parece. Además, el edadismo, especialmente hacia las personas mayores de 45 años con bajos niveles educativos, genera discriminación por edad, lo cual se agrava si añaden factores como el lugar de residencia (por ejemplo, en zonas rurales), cargas familiares, etc., lo que complica aún más la situación de estas personas en términos de empleabilidad. La brecha digital es otro de los factores que se mencionó de manera constante.

Además de los problemas ya citados, como los relacionados con los cuidados, los esquemas mentales restrictivos y las dificultades de conciliación, es importante señalar que la experiencia laboral previa, ya sea con o sin derechos laborales, es un factor que condiciona enormemente las futuras inserciones laborales. También el hecho de percibir o no prestaciones no contributivas tiene un impacto en la decisión de insertarse en el mercado laboral normalizado. Aunque el ingreso mínimo vital o las rentas mínimas, como la renta canaria, son bien valoradas, pueden tener un efecto desincentivador en la búsqueda activa de empleo. Es necesario un paso intermedio, un puente entre el mercado laboral normalizado y la percepción de la prestación. Los itinerarios contemplados en el ingreso mínimo vital nunca se han implementado adecuadamente.

Se han mencionado también diversas cuestiones relacionadas con la falta de recursos para pagar apoyos puntuales, los bloqueos emocionales, las discapacidades no reconocidas, la carencia de carné de conducir, la falta de vehículo propio, la imposibilidad de abrir una cuenta bancaria, expectativas irreales sobre el mercado laboral y la brecha digital. Como mencioné antes, la mayoría de estas barreras son invisibles y no quedan registradas en ningún lugar, lo que da la falsa impresión de que no existen, cuando en realidad sí están presentes y condicionan el trabajo y las propuestas que se desarrollan al respecto.

Respecto a las propuestas, se han destacado muchas que considero relevantes y oportunas. Se mencionó la necesidad de agilizar las administraciones públicas para salir de la red de vulnerabilidad. Debemos tener en cuenta también el racismo institucional, que ya fue señalado por Michel Wieviorka en los años 2000: el racismo institucional existe y actúa a través de las instituciones, condenando a las personas a una situación de exclusión. Si las administraciones públicas siguen actuando de esta forma, no se puede esperar que las personas logren insertarse en una sociedad que las margina.





Otro aspecto importante es la continuidad de los recursos. Los recursos deben ser continuos, como los ejemplos del Programa Incorpora y del Fondo Social Europeo, no recursos puntuales de tres o seis meses. Solo con recursos continuos se puede lograr un impacto real y duradero. La atención debe ser adaptada a circunstancias específicas y evitar un enfoque de “una solución para todos”. Se debe evitar caer en la especialización de género y, en lugar de eso, tener en cuenta la diversidad y la especificidad de las circunstancias.

En cuanto al Programa Incorpora, se destacó la necesidad de trabajar con recursos continuos, no solo con ayudas puntuales. El Programa Incorpora es un modelo que ha demostrado su efectividad en la integración laboral de colectivos vulnerables. La clave de su éxito radica en que los recursos no son limitados a unos pocos meses, sino que están diseñados para acompañar durante un proceso largo, que puede durar años, a las personas en su inserción laboral. Este enfoque permite una integración efectiva, ya que el acompañamiento no solo se limita a la colocación laboral, sino que incluye la formación continua, el seguimiento personalizado y la tutoría, lo que garantiza que el trabajo encontrado sea sostenible.

Por otro lado, se destacó que el modelo de la Fundación ONCE no es replicable, ya que es único y se basa en una estructura de empleo protegido para personas con discapacidad, especialmente aquellas con discapacidad física y sensorial, que reciben un alto nivel de protección. Sin embargo, la discapacidad mental o las discapacidades derivadas de problemas de salud mental no se incluyen en este modelo, lo que genera una exclusión de estos colectivos dentro de los programas de empleo protegido.

El modelo de la ONCE incluye una orientación laboral activa, un portal de empleo con intermediación, y un fuerte énfasis en la capacitación digital. Además, promueve el empleo con apoyo y la tutorización en el entorno laboral. También se destacan los convenios con empresas, que no solo buscan la inclusión laboral, sino la sensibilización empresarial. Es fundamental lograr una fidelización de las empresas, de manera que se conviertan en aliadas dentro del proceso de integración laboral de personas con discapacidad. También es importante explicar a las empresas las bonificaciones por contratación, ya que muchas pequeñas y medianas empresas desconocen las ventajas que tienen al contratar personas de determinados grupos sociales. Este enfoque de acompañamiento en la Fundación ONCE, aunque





no se puede replicar de manera exacta en otros contextos, es un referente que puede inspirar a otras organizaciones a desarrollar estrategias similares adaptadas a otras realidades.

Finalmente, también se mencionó la importancia de sensibilizar a la sociedad sobre el compromiso con la inclusión. Se reflexionó sobre el modelo económico que estamos promoviendo. ¿Realmente queremos que nuestros hijos queden en una guardería hasta las 10 de la noche? Este es un cuestionamiento ético sobre el tipo de modelo productivo que estamos impulsando. Necesitamos replantearnos hasta qué punto estamos dispuestos a sacrificar la humanidad y la sostenibilidad en nombre de la inserción sociolaboral.

Se habló también de aprovechar la alta motivación y la diversidad cultural que aporta la inmigración para enriquecer la actividad de muchas empresas, por ejemplo, mediante perspectivas diferentes en la resolución de conflictos y el abordaje de los temas desde otras perspectivas culturales. Asimismo, se destacó la necesidad de adaptar el sistema de garantías jurídico-sociales a la realidad de un país con una alta proporción de personas inmigrantes y solicitantes de asilo. No podemos excluir a un 20% de la población.

Una de nuestras personas participantes preguntó si existían barreras insalvables. La respuesta fue que no hay barreras insalvables, pero sí hay muchas que requieren un largo tiempo para ser superadas. Y, en muchos casos, este tiempo de espera es demasiado largo y llega demasiado tarde en la vida de muchas personas.





3.4. Clausura

MANE ATABBE DIEME³¹

Yo vengo del sur de Senegal, una región rebelde, y he pasado gran parte de mi vida en Cataluña. Después viví tres meses en Andalucía, que también tiene un movimiento independentista, y ahora estoy en Canarias. Mi camino no es casualidad; nos encontramos aquí porque estamos todos y todas luchando.

Estamos en 2024 celebrando el 30 aniversario de esta organización, que nació hace tres décadas. Llegamos a Canarias en 2021, es decir, hace tres años. En estos 30 años hemos recorrido un largo camino con numerosos proyectos. Siempre llevo presente la misión de esta organización: promover una sociedad inclusiva, cohesionada, intercultural e igualitaria. Nuestro trabajo es facilitar el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables, especialmente las migrantes. Nacimos como una organización que aboga por la transformación social.

Cuando hablamos de vulnerabilidad, nos referimos a situaciones de vulnerabilidad, no a personas vulnerables como tales. Estas son situaciones que se pueden trabajar. Por ejemplo, hablamos de empleo, barreras y caminos para revertir condiciones de marginación social. Como organización, estamos aquí para colaborar con otras entidades del territorio y fortalecer alianzas.

Personalmente, mi historia se vincula a la misión de esta organización. Nací en una familia liderada por mi madre, que quedó viuda con tres hijas y un único hijo varón, que soy yo. Desde muy joven, asumí responsabilidades para ayudar a mi madre. En África, por ejemplo, a los seis años empecé a pensar en cómo aportar a la economía familiar. Realizaba tareas como buscar leña, agua o preparar comida, rompiendo con roles tradicionales de género. Esto me marcó profundamente.

31 Director Autonómico de Canarias de la Fundación Cepaim





Llegar a Europa y encontrar una organización como Cepaim fue clave para mí. Me siento identificado con sus valores, como la corresponsabilidad y el trabajo por la igualdad. A través de esta organización, he visto cómo se promueven herramientas como las nuevas masculinidades y la corresponsabilidad. Esto es fundamental para alcanzar la igualdad, porque no se puede lograr trabajando por separado: mujeres por un lado y hombres por otro. Debemos trabajar juntos.

Esta organización nació como un consorcio de entidades por la acción integral con inmigrantes, y hoy somos Fundación Cepaim.

En África, hay un dicho: “Si quieres ir rápido, camina solo; pero si quieres llegar lejos, camina en grupo”. Esta filosofía refleja el espíritu de la fundación. Al llegar a Canarias, nos hemos encontrado con un equipo que no pasó por las etapas habituales de consolidación; empezaron trabajando de inmediato, y eso es admirable.

El seminario de hoy es una gran oportunidad para consolidar el trabajo en el territorio y construir alianzas más fuertes. Nuestra organización no puede trabajar sola. Necesitamos el apoyo y la participación de las entidades presentes para avanzar. Gracias por estar aquí y por el trabajo que hacemos juntos.

JAVIER PÉREZ CEPERO

Somos humanos, somos personas abiertas, personas que nos miramos a los ojos, personas que sabemos pensar. Cepaim, como mencioné antes, llegó en 2021 para trabajar en la acogida, en el CAE. También contamos con otro programa que es una operación del Fondo Social Europeo Plus, y que abarca dos áreas específicas de nuestra entidad.

Cepaim tiene ocho áreas, pero en Canarias estamos trabajando con tres en particular: Acogida, Igualdad e Infancia. Sin embargo, necesitamos ampliar nuestra labor, necesitamos que vengan más áreas para seguir creciendo y siendo independientes.

Cuando nos quedamos en el hotel en este barrio de La Isleta, pensaba: “Este barrio es fenomenal”. Aquí es donde debemos realizar actividades. Este es un barrio vivo, un barrio como los que me gustan, como los que quiero soñar. Sueño con un barrio mucho más digno, con un barrio mejor, donde todos y todas seamos iguales.





Para mí, la independencia también significa **“independencia frente a los relatos racistas”**. **Independencia contra esos discursos de odio:**

- Frente a quienes dicen que una persona inmigrante viola.
- Frente a quienes afirman que un MENA gana más que tu abuela.
- Frente a quienes sueltan que, por ser negro, “ten cuidado, que te va a robar el móvil”.
- Frente a quienes creen que “un árabe es un terrorista”.

También **“independencia de las regiones más pobres de España”**: Extremadura, Andalucía y Canarias. Grito a viva voz: ¡Independencia ya! Porque no me da la gana que esas comunidades sigan siendo las más olvidadas.

Quiero **“independencia para que alguien del mundo rural tenga lo mismo que en las grandes ciudades”**:

- Un centro de salud, un hospital cerca.
- Incluso algo tan importante como un bar. Un bar no es solo un lugar donde tomar algo, sino un espacio de encuentro. En lengua bávara, lo llaman “B Tabac”, un lugar para hablar con amigos, jugar al ajedrez, al dominó. Pero hoy hay pueblos en la península donde el bar más cercano está a 20 o 30 kilómetros, y si necesitas un hospital, puede estar a 80 o 100 kilómetros.

Si todas y todos pagamos impuestos, todos y todas debemos tener los mismos derechos. Eso también es independencia.

“Independencia de los estereotipos que perpetúan una visión tóxica de los hombres”. ¿Qué clase de hombre eres si crees que cambiar un pañal o cuidar de tu madre enferma no es tu responsabilidad? Eso no es ser hombre; eso es ser un neandertal.

En Cepaim trabajamos por una masculinidad igualitaria. Hay un libro que recomiendo mucho, “Perforar las masculinidades” de Alfredo Gómez. Es un texto digno de lectura. A mí me encanta cuidar. Cuando mi madre estaba enferma, yo le cambiaba el pañal con amor y sin reparos. No entiendo a quienes piensan que esto no es tarea de un hombre.

Cambiar pañales, cuidar a una persona querida, lo hago porque me da la gana y porque quiero. Este libro que mencioné explica muy bien estos conceptos.





También quiero ser independiente porque quiero una sociedad donde los hombres entendamos que la igualdad no solo beneficia a las mujeres, sino que nos beneficia a todos.

Si trabajamos juntos por la igualdad, toda la sociedad gana.

Hoy me siento independiente porque llegué aquí, pedí un café y me dijeron: “Eso es un leche-leche”. Estoy aprendiendo, probé el gofio y me encanta. Este es el espíritu que, a pesar del cansancio de tantos viajes, me llena de alegría y me motiva a seguir trabajando con ganas.

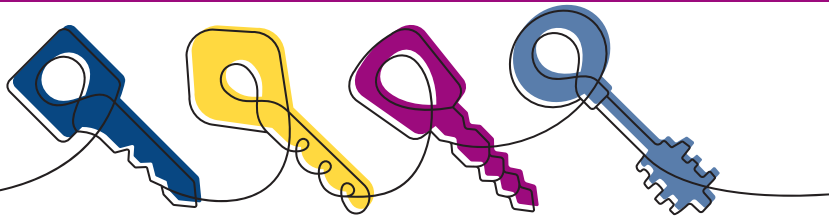
Termino con una frase de Gioconda Belli:

“¿Qué quedará de nosotras? Algo más que el gesto y la palabra.”

Hoy aquí hemos vivido ese ansia de libertad. Este es el verdadero espíritu: luchar contra los relatos absurdos, construir una sociedad libre de racismo y prejuicios, y fomentar la convivencia intercultural.



Equipo “Adelante Canarias” de la Fundación Cepaim, de izquierda a derecha: Dafne Martínez, María Pino Betancor, Mercedes Artiles, Graciela Malgesini, Javier Pérez Cepero, Nayra Sosa, Carmen Sosa y Mané Atabbe.



4. Resultados de la investigación

AUTORAS ANA G. PADRÓN ARMAS Y J. VIANNEY TRUJILLO GONZÁLEZ.

Trabajo de campo: Servicios Estadísticos de Canarias.

La Fundación Cepaim, comprometida con la inclusión social y la igualdad de oportunidades, impulsa este informe para abordar las necesidades específicas de empleo e inclusión sociolaboral de mujeres en situación de vulnerabilidad en las islas de Gran Canaria, Fuerteventura y Tenerife.

La realidad socioeconómica de Canarias presenta especificidades que la diferencian del conjunto nacional, marcadas por factores como su condición ultraperiférica, su dependencia del sector servicios, específicamente del turismo, así como la volatilidad estacional del empleo. Estas particularidades generan dinámicas laborales con mayores tasas de desempleo, mayor precariedad y proporción de empleos de menor cualificación y baja remuneración, afectando especialmente a las mujeres, cuya inserción en el mercado laboral muestra peores índices en comparación con otras comunidades autónomas.





Las mujeres canarias enfrentan con mayor frecuencia barreras estructurales que dificultan su participación y estabilidad laboral, lo que repercute en su autonomía, bienestar e inclusión social. Estos obstáculos se agravan considerablemente cuando las mujeres se encuentran en una situación de vulnerabilidad. Estas brechas, ampliamente documentadas en las encuestas oficiales y reflejadas en el presente informe, justifican la necesidad de poner el foco en la realidad de las islas. Desde una perspectiva de género, estas situaciones no se explican únicamente por factores individuales, sino por dinámicas sociales, culturales y económicas que siguen perpetuando desigualdades, también en el ámbito laboral.

El objetivo principal es proporcionar un análisis detallado sobre la disposición de estas mujeres hacia la integración laboral y su percepción sobre su inclusión en la sociedad, visibilizar y abordar las necesidades y barreras específicas de empleo, así como formular recomendaciones prácticas para la mejora de las políticas públicas en este ámbito.

A partir del análisis presentado, se plantean unos ejes de intervención que abordan la complejidad del fenómeno desde múltiples dimensiones: el refuerzo de las competencias profesionales, la adaptación de la oferta formativa a la realidad insular, la promoción de la conciliación familiar y la corresponsabilidad en los cuidados, así como la superación de las discriminaciones por razón de sexo, edad u origen. Estas líneas de acción, más que unas conclusiones que se queden en el papel, marcan una hoja de ruta orientada a generar propuestas eficaces y eficientes, que atiendan a las necesidades específicas de estas mujeres. De esta forma, la Fundación Cepaim busca contribuir a la articulación de medidas integrales, dirigidas a transformar las desigualdades observadas en oportunidades reales y estables de inserción sociolaboral, así como en una mejora sustancial del bienestar en las mujeres en situación de vulnerabilidad en Canarias.





4.1. Contextualización del mercado laboral en datos

En este apartado se presenta un análisis descriptivo de las posibles situaciones frente al mercado laboral, con sus principales indicadores: actividad, ocupación, inactividad y paro. De esta manera, se ponen en relación los datos de Canarias con la media nacional, destacando las diferencias por sexo y grupo de edad. La fuente de los datos es la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE y los datos corresponden al tercer trimestre de 2024. Estos resultados justifican la población objeto de este estudio, las mujeres: menores tasas de actividad y empleo, mayores tasas de inactividad y paro, una posición de desventaja estructural que reflejan obstáculos específicos que enfrentan y que deben tratarse de forma concreta.

Actividad e inactividad

A nivel nacional (Tabla 1) la tasa de actividad de los varones se sitúa en el 80,5% y la femenina en el 72%. En Canarias, estos porcentajes son menores tanto para hombres (77,8%) como para mujeres (69,7%). En las islas la participación laboral es inferior a la media nacional y la brecha de género se mantiene, con un 8,5% a nivel nacional y un 8,1% en Canarias, de mayor tasa de actividad en los hombres.

Tabla 1. Personas activas y tasa de actividad por sexo. Nacional y Canarias. 3T 2024.

	Nacional		Canarias	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personas activas (miles)	12.810,9	11.386,9	602,0	544,4
Tasa de actividad	80,5%	72,0%	77,8%	69,7%

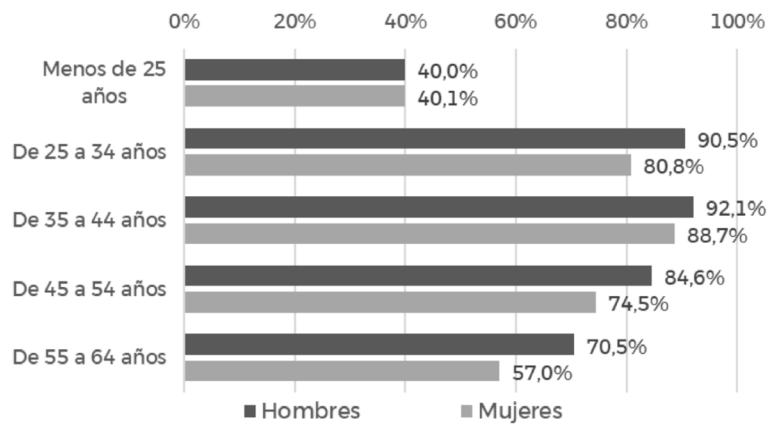
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.

La menor participación femenina también se observa por grupos de edad (Figura 1), donde, salvo en menores de 25 años, la tasa de actividad masculina supera siempre la femenina, siendo especialmente elevadas las diferencias entre los 45 y 54 años y entre 55 y 64 años . Como se observa, la tasa de actividad a partir de los 45 años, en las mujeres desciende de una forma más pronunciada de la que lo hace en los varones, mostrando una desigualdad cada vez mayor.





Figura 1. Tasa de actividad por sexo y grupo de edad. Canarias. 3T 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.

La menor actividad femenina tiene su interrelación en la inactividad, tal como muestra la Tabla 2. A nivel nacional, las mujeres presentan una tasa de inactividad del 28,0% frente al 19,5% de los hombres. En Canarias, los valores son superiores en ambos sexos (22,2% hombres frente a 30,3% mujeres), evidenciando una mayor proporción de mujeres fuera del mercado de trabajo en comparación con la media nacional, así como una brecha de género similar.

Tabla 2. Personas inactivas y tasa de inactividad por sexo. Nacional y Canarias. 3T 2024.

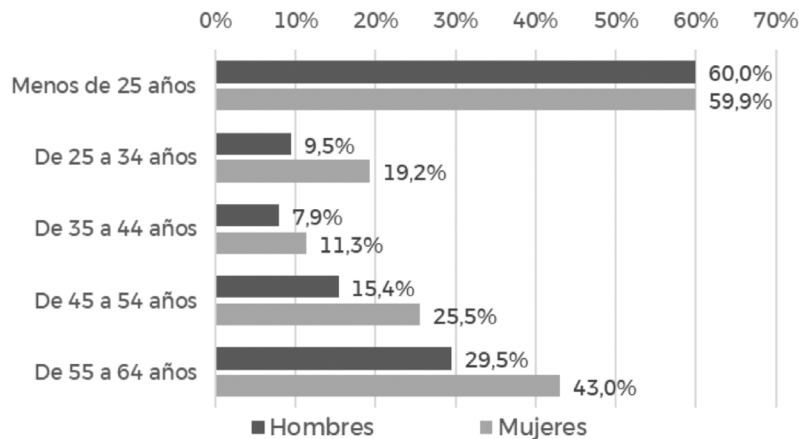
	Nacional		Canarias	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personas inactivas (miles)	3.103,4	4.424,9	171,9	236,5
Tasa de inactividad	19,5%	28,0%	22,2%	30,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.

Las tasas de inactividad por edad en Canarias (Figura 2), sin contar al grupo menor de 25 años (cuya inactividad principal es por razones formativas), indica que los mayores porcentajes de población inactiva se concentran en el segmento de mayor edad de 55 a 64 años, especialmente entre las mujeres (43% mujeres frente a 29,5% hombres). Además, las diferencias entre mujeres y hombres se incrementan progresivamente con la edad a partir de los 45 años.



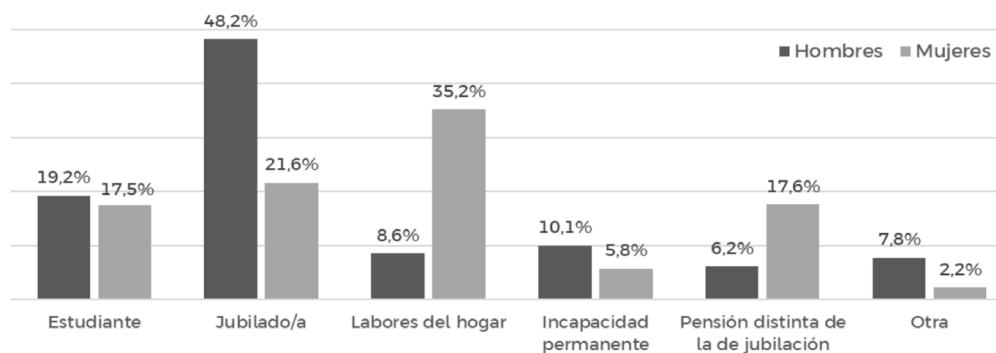
Figura 2. Tasa de inactividad por sexo y grupo de edad. Canarias. 3T 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.

En cuanto a las razones de la inactividad (Figura 3), se observa que en Canarias la principal razón entre los hombres inactivos es la jubilación (48,2%), duplicando los observados en las mujeres (21,6%). Por otra parte, entre las mujeres cobra mucha mayor relevancia las tareas del hogar como motivo de inactividad, con 35,2%, frente a tan solo el 8,6% de los hombres en la misma situación. En esta categoría de inactividad, las mujeres representan el 84,3% quedando con mayor frecuencia al margen del mercado laboral por su dedicación al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.

Figura 3. Tasa de inactividad por sexo y tipo de inactividad principal. Canarias. 3T 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.





Ocupación y paro

La Tabla 3 muestra como a nivel nacional la tasa de ocupación de los hombres (72,4%) supera a la de las mujeres (62,9%) en casi 10 puntos porcentuales. En Canarias, esta brecha de género se mantiene con tasas ligeramente inferiores para ambos sexos, 67,9% y 58,1% respectivamente.

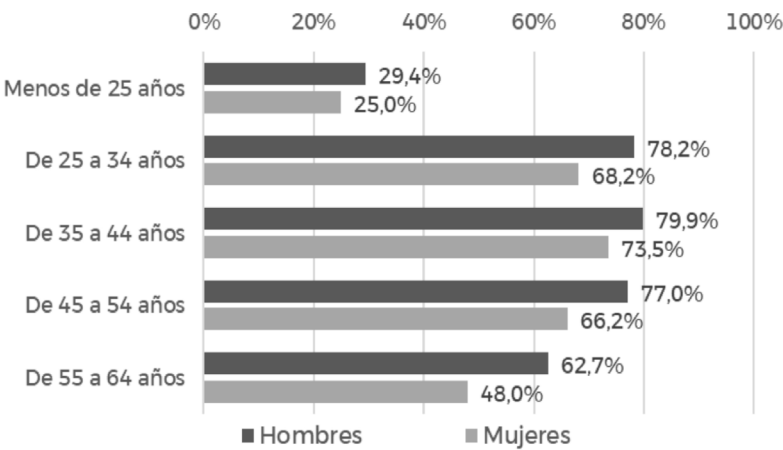
Tabla 3. Personas ocupadas y tasa de empleo por sexo. Nacional y Canarias. 3T 2024.

	Nacional		Canarias	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personas ocupadas (miles)	11.516,6	9.948,6	525,7	453,7
Tasa de empleo	72,4%	62,9%	67,9%	58,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.

La Figura 4 muestra que, en Canarias, los hombres mantienen tasas de empleo superiores a las mujeres en todos los grupos de edad. La brecha es menos pronunciada en la población más joven (29,4% hombres frente a 25% mujeres), pero se amplía a medida que avanza, alcanzando diferencias de más del 10% en el grupo de 45 a 54 años y de casi el 15% en el grupo de 55 a 64 años (62,7% frente a 48%).

Figura 4. Tasa de empleo por sexo y grupo de edad. Canarias. 3T 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.



En cuanto a las condiciones laborales, la Tabla 4 evidencia que las mujeres presentan un mayor porcentaje de empleo a tiempo parcial (16,9% frente a 4,8% en hombres). Del total de empleos a tiempo parcial, 3 de cada 4 son ocupados por mujeres, constatando la brecha de género existente respecto a este indicador. A su vez, se observa una menor proporción de contratos indefinidos entre las mujeres, y, por consiguiente, una mayor incidencia de contratos de duración temporal (17,5% en mujeres frente a 13,2% en hombres). En conjunto, estos datos reflejan diferencias no solo en la presencia de las mujeres en el empleo, sino también en la calidad de este.

Tabla 4. Personas ocupadas o asalariadas por sexo, tipo de jornada y tipo de contrato. Canarias. 3T 2024.

	Hombres	Mujeres
Tipo de jornada (personas ocupadas)		
Tiempo completo	95,2%	83,1%
Tiempo parcial	4,8%	16,9%
Tipo de contrato (personas asalariadas)		
Duración indefinida	86,8%	82,5%
Temporal	13,2%	17,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.

La Tabla 5 muestra que, a nivel nacional, las mujeres registran una tasa de paro superior a la de los hombres, situación de desigualdad que se ve agravada en Canarias, donde la tasa de paro femenino alcanza el 16,7% frente al 12,7% en los hombres. Por tanto, no solo se observa una diferencia del desempleo en Canarias respecto a la media nacional, sino que la brecha de género casi se duplica, pasando de una diferencia a nivel nacional de 2,5% a una diferencia del 4% en el archipiélago.





Tabla 5. Personas paradas y tasa de paro por sexo. Nacional y Canarias. 3T 2024.

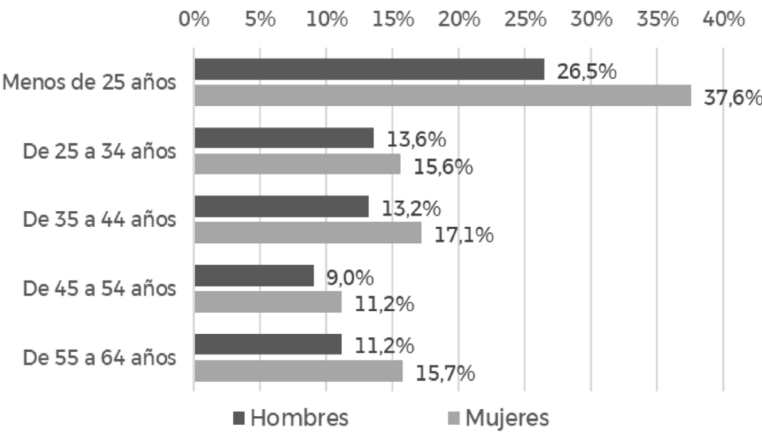
	Nacional		Canarias	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personas paradas (miles)	1.294,3	1.438,3	76,4	90,7
Tasa de paro	10,1%	12,6%	12,7%	16,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.

La Figura 5 profundiza en esta desigualdad por edad, reflejando que en todos los grupos de edad las mujeres presentan tasas de paro más elevadas que los hombres. Esta desigualdad se hace especialmente patente entre las mujeres de menos de 25 años, con una diferencia mayor a 10 puntos porcentuales respecto a los hombres.

La brecha de género se va aplicando con la edad, salvo en el grupo de 45 a 54 años, pero como también se ha observado anteriormente en los datos de actividad (Figura 1), en este grupo hay una caída del 14,3% de la tasa de actividad respecto al grupo de edad anterior. En el grupo de mujeres de mayor edad (55 a 64 años), pese a que también hay una caída drástica en la tasa de actividad respecto al grupo de edad anterior, la tasa de paro aumenta hasta el 15,7%, algo que no ocurre en los hombres, exponiendo la edad como un factor de discriminación muy relevante de las desigualdades de género. En conjunto, los datos reflejan una situación de mayor vulnerabilidad laboral para las mujeres en materia de desempleo, tanto por su incidencia global como por su distribución a lo largo de todo el ciclo de su vida laboral.

Figura 5. Tasa de paro por sexo y grupo de edad. Canarias. 3T 2024.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (3T 2024) del INE.



En resumen, los datos expuestos muestran que las mujeres presentan menores tasas de actividad y ocupación, mayores tasas de inactividad (marcadas por su dedicación a las labores del hogar), una presencia más destacada de empleo a tiempo parcial y mayor desempleo en todos los grupos de edad. Esta realidad sitúa a las mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad en el mercado laboral, especialmente en Canarias, donde la brecha estructural de desigualdad que sufren las mujeres por el hecho de serlo se acentúa en comparación con los datos nacionales.

Esta situación de desigualdad sistemática estructural justifica la focalización de la población diana en las mujeres. Desde una perspectiva de género, hay que ofrecer a las mujeres recursos y medidas ajustadas a sus necesidades específicas, abordando las barreras o circunstancias que las llevan a situaciones de desigualdad, mayor precariedad o, incluso, de exclusión sociolaboral. De esta manera, las propuestas y políticas que se deriven de este análisis podrán responder con mayor eficacia al objetivo de reducir las brechas de género y mejorar las condiciones de vida y de empleo de las mujeres en Canarias, especialmente en aquellas que se encuentran en situación de mayor desigualdad y vulnerabilidad social.





4.2. Metodología

Para la elaboración del presente informe se ha utilizado metodología eminentemente cuantitativa, complementada con una revisión bibliográfica, así como de análisis de datos secundarios para una mejor comprensión de la situación objeto de estudio. El instrumento utilizado ha sido la encuesta. Su aplicación se ha realizado mediante el sistema CATI (Computer-assisted Telephone Interviewing) a través de la empresa Servicios Estadísticos de Canarias (SESCAN). La población objetivo han sido mujeres mayores de edad y los 66 años, que se encontraban en situación de vulnerabilidad, ya sea por carecer de ingresos o por ser beneficiarias de prestaciones, de las islas de Fuerteventura, Gran Canaria y Tenerife, ámbito geográfico de actuación de la Fundación CEPAIM.

Ficha técnica

Tipo de estudio: Investigación cuantitativa de carácter descriptivo.
Ámbito: Insular (Fuerteventura, Gran Canaria y Tenerife).
Universo: Mujeres mayores de edad hasta 66 años en situación de vulnerabilidad de Gran Canaria, Fuerteventura y Tenerife.
Muestra: 234 mujeres seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico.
Método de recogida de datos: Entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (SESCAN).
Periodo de trabajo de campo: Diciembre de 2024.
Instrumento: Cuestionario estructurado diseñado específicamente para este estudio.
Limitaciones: Al tratarse de una muestra no probabilística, los resultados no son extrapolables estadísticamente a la totalidad de la población de referencia. No se puede estimar margen de error muestral ni nivel de confianza. Los datos deben interpretarse como una aproximación a la realidad de las mujeres en situación de vulnerabilidad.



Objetivos

El objetivo principal de este estudio es analizar la disposición de las mujeres en situación de vulnerabilidad en Canarias hacia la integración laboral e identificar las barreras específicas que enfrentan. Esto se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Deseo de integración laboral: Explorar si las personas participantes, beneficiarias de prestaciones y ayudas de la Seguridad Social y del Gobierno de Canarias, desean integrarse en el mercado laboral.
- Valoración de experiencias previas: Analizar si las personas que se encuentran en situación de exclusión laboral valoran positivamente sus experiencias de trabajo previas.
- Percepción de inclusión social: Investigar si las personas excluidas del mercado laboral se sienten y perciben integradas en la sociedad.
- Apertura al cambio: Indagar si las personas participantes forman un colectivo abierto al cambio y dispuesto a emprender de nuevo grandes retos o desafíos en su vida.
- Mejora del bienestar: Analizar si las personas participantes creen que pueden mejorar su situación de bienestar a partir de su inserción sociolaboral.





4.3. Resultados

En este apartado se exponen los resultados del análisis de los datos del cuestionario. Adicionalmente, y para el mismo grupo de edad, se incluye una comparativa con los datos de la *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*, la *Encuesta de Población Activa (EPA)* o la *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia* del INE, con el fin de favorecer la contextualización e interpretación de ciertos indicadores de vulnerabilidad social.

Características de la muestra

En este apartado se realiza una descripción de la muestra, 234 mujeres en situación de vulnerabilidad encuestadas para el estudio.

Al analizar la distribución por edades de la muestra (Tabla 6), se observa que la mayoría de las mujeres en situación de vulnerabilidad encuestadas se concentra en el tramo etario comprendido entre los 47 y los 66 años. Este perfil de edad refleja una población que se encuentra en la segunda mitad del ciclo laboral, un período especialmente crítico por la dificultad de reinserción y las barreras asociadas al hecho de ser mujer, la edad y la vulnerabilidad socioeconómica.

Tabla 6. Grupo de edad. 2024.

		Porcentaje
Grupo de edad	42 a 46 años	0,4%
	47 a 51 años	24,8%
	52 a 56 años	28,2%
	57 a 61 años	27,8%
	62 a 66 años	18,8%

Fuente: Elaboración propia.



La tabla 7 muestra la distribución de la muestra por isla de residencia, donde algo más de la mitad reside en Tenerife.

Tabla 7. Isla de residencia. 2024.

		Porcentaje
Isla	Fuerteventura	11,5%
	Gran Canaria	37,2%
	Tenerife	51,3%

Fuente: Elaboración propia.

La comparación entre las mujeres en situación de vulnerabilidad y las mujeres del mismo grupo de edad en Canarias (ECV, 2023) muestra una desigualdad muy significativa (Tabla 8). Casi la mitad de las mujeres encuestadas (45,7%) cuenta únicamente con estudios primarios o inferiores, frente al 8,2% general. Tan solo el 4,3% de las mujeres en situación de vulnerabilidad presenta estudios superiores, proporción significativamente menor que el 33,8% registrado en la ECV. Al observar una proporción mucho mayor de mujeres con estudios primarios o inferiores entre las mujeres en situación de vulnerabilidad respecto al nivel general de las mujeres de Canarias, los datos exponen cómo el nivel educativo, especialmente en las mujeres, es un factor crucial tanto en su desarrollo profesional como en su bienestar a lo largo de toda la vida.

Tabla 8. Nivel de estudios terminados.

		Mujeres en situación de vulnerabilidad. 2024.	Mujeres de 47 a 66 años. Canarias. ECV 2023.
Nivel de estudios	Estudios primarios o inferior	45,7%	8,2%
	Primera etapa de estudios secundarios o similar	36,3%	31,2%
	Segunda etapa de estudios secundarios	12,8%	26,8%
	Estudios superiores	4,3%	33,8%

Fuente: Elaboración propia.





La amplia mayoría de las mujeres de la muestra posee nacionalidad únicamente española (Tabla 9), donde solo el 10% cuenta con otra nacionalidad, tengan o no también la española. Aunque el porcentaje de mujeres con nacionalidad extranjera en situación de vulnerabilidad dentro de la muestra es relativamente bajo, es importante señalar que la condición de ser migrante puede suponer barreras adicionales en el acceso a los sistemas de protección y quedar invisibilizadas de este tipo de estudios, como podrían ser las mujeres en situación de prostitución.

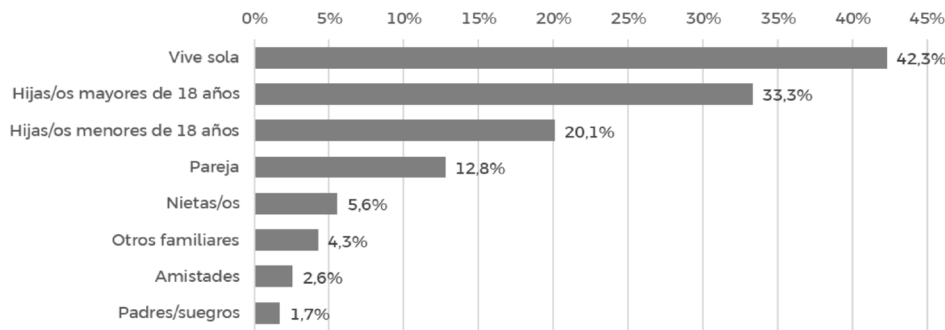
Tabla 9. Nacionalidad. 2024.

		Porcentaje
Nacionalidad	Española	90,4%
	Española y otra	5,2%
	Solo otra nacionalidad	4,3%

Fuente: Elaboración propia.

La Figura 6 muestra la situación de convivencia del hogar de las mujeres en situación de vulnerabilidad. El 42,3% de las mujeres vive sola, cifra elevada que puede interpretarse como factor adicional de vulnerabilidad. Más de la mitad convive con hijos/as mayores o menores de edad (53,4%), conviene destacar que un 10% vive sola y al cuidado de hijos/as menores de edad. Tan solo el 12,8% convive con su pareja, este dato contrasta con los datos extraídos de la ECV donde el 57,4% de las mujeres de Canarias de entre 47 y 66 años convive con su pareja.

Figura 6. Situación de convivencia. 2024.



Fuente: Elaboración propia.



Al analizar la situación de convivencia según grupos de edad (Tabla 10), se observa que la proporción de mujeres en situación de vulnerabilidad que viven solas aumenta significativamente con la edad, pasando del 19% entre las de 47 a 51 años, hasta 2 de cada 3 (65,9%) en el grupo de 62 a 66 años.

Tabla 10. Situación de convivencia por grupo de edad. 2024.

		Situación de convivencia		
		Vive sola	Únicamente con hijas/os menores	No vive sola
Grupo de edad	47 a 51 años	19,0%	24,1%	56,9%
	52 a 56 años	39,4%	10,6%	50,0%
	57 a 61 años	50,8%	1,5%	47,7%
	62 a 66 años	65,9%	2,3%	31,8%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la presencia de personas con discapacidad en el hogar (Tabla 11), 1 de cada 5 mujeres en situación de vulnerabilidad (20,6%) convive al menos una persona con discapacidad certificada superior al 33% (pudiendo tratarse de ella misma). Estos datos casi duplican al 12% de mujeres en Canarias en el mismo grupo de edad con esta circunstancia, (INE, 2020).

Al analizar los datos según situación de convivencia, se observa que entre las mujeres que viven solas, el 18,2% tiene una discapacidad certificada superior al 33%. Entre las que conviven únicamente con hijos/as menores, en un 8,7% de estos hogares, alguna persona tiene discapacidad certificada superior al 33%. Los datos exponen unas cifras significativas, donde muchas mujeres deben enfrentar solas el cuidado propio o de otras personas con discapacidad.





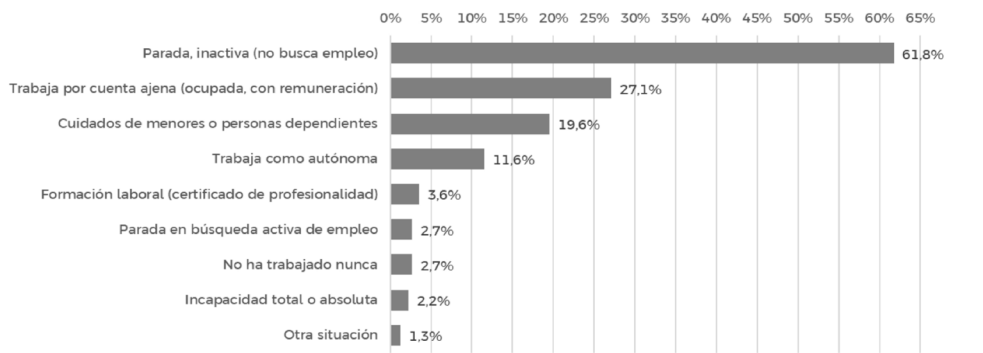
Tabla 11. Personas con discapacidad certificada superior al 33% en el hogar y situación de convivencia. 2024.

		Situación de convivencia			
		Total	Vive sola	Convive únicamente con hijas/os menores	No vive sola
Personas en el hogar con discapacidad certificada superior al 33% (incluida ella misma)	Una	19,7%	18,2%	8,7%	23,2%
	Dos	0,9%	0,0%	0,0%	1,8%
	Ninguna	79,5%	81,8%	91,3%	75,0%

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar la situación ocupacional de estas mujeres (Figura 7), observamos un reflejo de su propia situación de vulnerabilidad, donde 6 de cada 10 se encuentra en situación de inactividad, es decir, sin búsqueda de empleo. Este dato casi duplica los niveles de inactividad extraídos de la última EPA (3T 2024) en Canarias para mujeres de 45 a 64 años, cuya tasa de inactividad es del 33,8%. Además, 1 de cada 4 trabaja por cuenta ajena, y 1 de cada 5 está al cuidado de menores o personas dependientes.

Figura 7. Situación ocupacional. 2024.

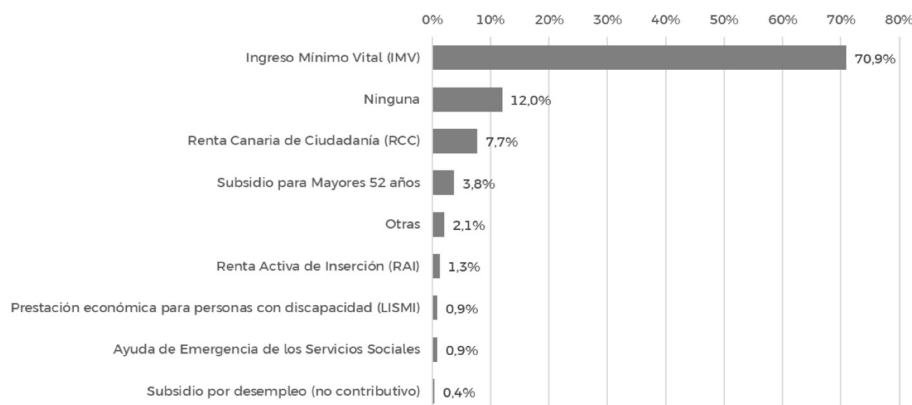


Fuente: Elaboración propia.



El análisis de las ayudas y prestaciones recibidas por las mujeres encuestadas (Figura 8), revela una fuerte dependencia de las políticas públicas de protección social. Destaca que el 70,9% percibe el Ingreso Mínimo Vital (IMV), siendo este recurso el principal apoyo económico. En segundo lugar, pero menor %, se encuentra la Renta Canaria de Ciudadanía (RCC), que la percibe el 7,7% de las mujeres encuestadas. Otras prestaciones (como el Subsidio para Mayores de 52 años, la Renta Activa de Inserción o la Prestación para personas con discapacidad) tienen una presencia aún inferior. Cabe destacar que un 12% de las mujeres encuestadas no percibe ninguna ayuda, es decir que, aún en situación de vulnerabilidad, quedan fuera de los mecanismos institucionales de protección social.

Figura 8. Subsidios o prestaciones que percibe. 2024.



Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a la situación residencial (Tabla 12), el contraste entre las mujeres en situación de vulnerabilidad encuestadas frente a los datos de la ECV del INE para mujeres de su mismo grupo de edad (47 a 66 años) en Canarias es especialmente ilustrativo. Entre las mujeres vulnerables del estudio, solo el 28,9% vive en una vivienda propia, frente al 72,3% que alcanza la población general de mujeres en ese grupo de edad según la ECV. Por otro lado, el 39% de las mujeres en situación de vulnerabilidad residen en viviendas alquiladas, cifra que duplica al 19% registrado en la ECV. También muestran unos datos más elevados en cuanto a residir en viviendas cedidas (12,4% frente a 8,7% en la ECV).





Además, la presencia de otras formas más precarias o inestables de situación residencial como vivienda “oKupada” u otras situaciones, pone de manifiesto la falta de seguridad residencial y la mayor exposición a condiciones desfavorables respecto a la vivienda. Otras situaciones contempladas son las de aquellas mujeres que viven con familiares o amistades, en viviendas familiares que no son de su propiedad o en otras situaciones aún más precarias (automóvil, “donde pueden”, etc.). Los datos subrayan el impacto de la vulnerabilidad económica y social en el acceso a una vivienda digna.

Tabla 12. Situación residencial. 2024.

		Mujeres en situación de vulnerabilidad. 2024.	Mujeres de 47 a 66 años. Canarias. ECV 2023.
Situación residencial	Vivienda propia	28,9%	72,3%
	Vivienda alquilada	39,0%	19,0%
	Vivienda cedida	12,4%	8,7%
	Vivienda “oKupada”	2,0%	
	Otra situación	17,7%	

Fuente: Elaboración propia.

Responsabilidades de cuidados

La distribución del tiempo dedicado a las tareas de cuidado dentro del hogar (Tabla 13) evidencia una carga significativa al respecto, ya que el 60% de las mujeres encuestadas dedican 4 horas o más al día a estas actividades.

Al coexistir con situaciones de enfermedad o problemas de salud crónicos, las diferencias también son significativas. Pese a estas circunstancias adversas, prácticamente 1 de cada 3 mujeres dedica entre 4 y 6 horas a tareas de cuidado dentro del hogar. Por su parte, las mujeres en situación de vulnerabilidad sin estos problemas de salud crónicos presentan una mayor carga de tiempo dedicado a cuidados, donde el 45,2% de ellas dedica más de 6 horas.



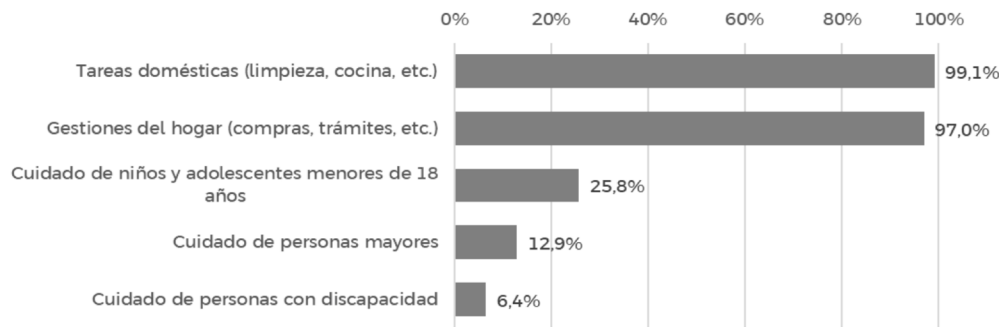
Tabla 13. Horas al día dedicadas a tareas de cuidados en el hogar. 2024.

		Enfermedad o problemas de salud crónicos		
		Total	Sí	No
Horas al día dedicadas a tareas de cuidado en el hogar	Menos de 1 hora	5,1%	5,7%	1,4%
	1-3 horas	34,6%	35,8%	32,9%
	4-6 horas	28,2%	32,1%	20,5%
	Más de 6 horas	32,1%	26,4%	45,2%

Fuente: Elaboración propia.

Prácticamente la totalidad de las encuestadas se responsabiliza de las tareas domésticas (99,1%) y de las gestiones del hogar (97,0%), como muestra la figura 9. Además, 1 de cada 4 también se encarga del cuidado de niños/as y adolescentes, 1 de cada 8 de personas mayores. Esta amplia carga de responsabilidades, junto con el tiempo dedicado, expone la sobrecarga de trabajo reproductivo en manos de las mujeres en situación de vulnerabilidad.

Figura 9. Tareas de cuidados que realiza principalmente. 2024.



Fuente: Elaboración propia





La tabla 14 evidencia un elemento clave en la relación entre responsabilidad de cuidados y empleo: la reducción de la jornada laboral. 1 de cada 5 (19,4%) mujeres indica haber reducido su jornada laboral en el pasado por estas responsabilidades. En total, más de un tercio de las encuestadas ha tenido que reducir o interrumpir su trayectoria laboral debido a las tareas de cuidado, exponiendo cómo las responsabilidades domésticas influyen directamente en la carrera laboral de las mujeres.

Las respuestas a la pregunta abierta sobre la reducción de la jornada laboral debido a las responsabilidades de cuidado exponen cómo la necesidad de atención a familiares enfermos o dependientes (ya sean mayores o menores) aparece con frecuencia, destacando la falta de recursos y redes de apoyo que les permitan compaginar el trabajo con estas responsabilidades. Además, varias encuestadas aluden a sus propios problemas de salud y discapacidad, que las han hecho reducir o abandonar su presencia en el mercado laboral.

Tabla 14. Reducción de jornada laboral debido a las responsabilidades de cuidados. 2024.

		Porcentaje
Ha tenido que reducir su jornada laboral debido a las responsabilidades de cuidado	Sí, he reducido en el pasado	19,4%
	Sí, he reducido actualmente	9,7%
	Sí, he dejado mi puesto de trabajo	8,7%
	No	62,1%

Fuente: Elaboración propia.

Las obligaciones de cuidados en las mujeres también tienen impacto en la igualdad de oportunidades dentro del mercado laboral (Tabla 15), donde casi un 30% de las encuestadas en situación de vulnerabilidad social ha tenido que renunciar a oportunidades laborales debido a estas responsabilidades.

Las mujeres que señalan haber tenido que renunciar a oportunidades laborales, exponen que además de por el cuidado de familiares, también lo han hecho por sus propias limitaciones de salud o por problemas emocionales. Estos testimonios subrayan la complejidad de las barreras para la inserción laboral, confirmando que las responsabilidades de cuidado, sumadas a otros factores estructurales y personales, dificultan y agravan la desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo ya existente para las mujeres.



Tabla 15. Renunciar a oportunidades laborales debido a las responsabilidades de cuidados. 2024

		Porcentaje
Ha renunciado a oportunidades laborales debido a las responsabilidades de cuidados	Sí	29.9%
	No	70,1%

Fuente: Elaboración propia.

Más de la mitad de las mujeres encuestadas expresa que las tareas de cuidados afectan a su tiempo libre (Tabla 16), ya sea en mayor o menor medida. Específicamente, 1 de cada 5 ve ligeramente reducido su tiempo libre, y un 12,9% lo ve reducido de manera considerable. Además, casi 1 de cada 5 afirma tener apenas tiempo libre debido al tiempo que le ocupan estas responsabilidades de cuidados.

Tabla 16. Impacto del tiempo dedicado a las responsabilidades de cuidados en el tiempo libre. 2024.

		Porcentaje
Cómo afectan las tareas de cuidado a su tiempo libre	Apenas tengo tiempo libre	19,0%
	Reducen considerablemente mi tiempo libre	12,9%
	Reducen ligeramente mi tiempo libre	20,3%
	No afectan	47,8%

Fuente: Elaboración propia.

Las tareas de cuidados derivan en una importante carga física, psicológica y emocional . Las mujeres encuestadas reflejan esta realidad en los niveles de estrés alcanzados (Tabla 17). Un 41,8% muestra un nivel de estrés alto o muy alto, y 1 de cada 3 expresa niveles moderados debido a las responsabilidades de cuidados.





Tabla 17. Nivel de estrés debido a las responsabilidades de cuidados. 2024.

		Porcentaje
Nivel de estrés debido a las responsabilidades de cuidado	Bajo	24,1%
	Moderado	34,1%
	Alto	22,8%
	Muy alto	19,0%

Fuente: Elaboración propia.

Casi 4 de cada 10 mujeres señalan tener problemas de salud asociados a los cuidados (Tabla 18). Al analizar el tipo de problemas entre las mujeres que reportan problemas de salud relacionados con los cuidados (Figura 10), una gran mayoría experimenta dolencias de tipo físico (81,1%) y emocional (77,8%), seguidas de trastornos del sueño (60%).

Cuando se solicita a las mujeres encuestadas con problemas de salud relacionados con los cuidados que expliquen su respuesta, éstas reflejan que los problemas de salud asociados a las tareas de cuidado incluyen patologías físicas y mentales graves en muchos de los casos. Varias mujeres mencionan condiciones de salud crónicas (asma, problemas de movilidad, lesiones vertebrales, cáncer) y trastornos emocionales (ataques de pánico, depresión, ansiedad). Además, la falta de apoyos y la acumulación de responsabilidades de cuidados, como atender a progenitores encamados o a personas con enfermedades graves, agravan su estado de salud general. Estas experiencias ilustran cómo la sobrecarga de cuidados tiene repercusiones tanto físicas como psicológicas, incrementando la vulnerabilidad y el impacto sobre su salud mental y bienestar general.

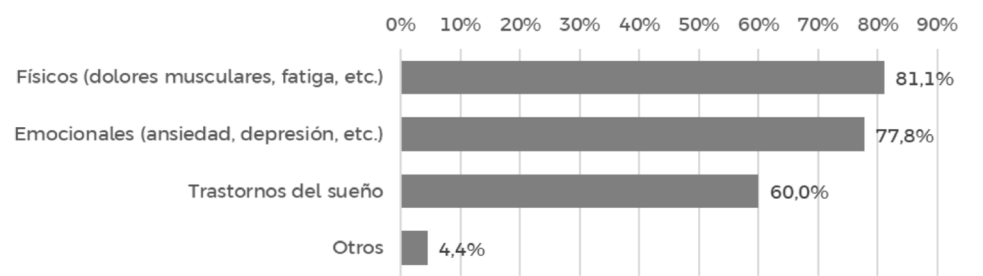
Tabla 18. Problemas de salud relacionados con las tareas de cuidados. 2024.

		Porcentaje
Problemas de salud relacionados con las tareas del cuidado	Sí	38,8%
	No	57,3%
	No estoy segura	3,9%

Fuente: Elaboración propia.



Figura 10. Tipos de problemas de salud relacionados con las tareas de cuidados. 2024.



Fuente: Elaboración propia

Respecto al nivel de colaboración que reciben las mujeres que conviven con otras personas en las tareas de cuidados (Tabla 19), más de un tercio de ellas no recibe nunca ayuda y un 25% ocasionalmente, de tal forma que 2 de cada 3 mujeres en situación de vulnerabilidad que no conviven solas, deben encargarse prácticamente en exclusividad de todas las tareas de cuidados.

Tabla 19. Colaboración de otros miembros del hogar en las tareas de cuidados en mujeres que no viven solas. 2024.

		Porcentaje
Recibe ayuda de otros miembros del hogar en las tareas de cuidado	Sí, regularmente	31,6%
	Sí, ocasionalmente	25,0%
	No, casi nunca	6,6%
	No, nunca	36,8%

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a si las mujeres han considerado la contratación de ayuda externa para la realización de tareas de cuidados (Tabla 20), una muy pequeña cantidad lo ha considerado o contratado (3,4%), pues, para la mayoría de las mujeres encuestadas (58,5%), la contratación de ayuda externa remunerada se encuentra fuera de sus posibilidades económicas.





Tabla 20. Consideración de contratar ayuda externa para las tareas de cuidados. 2024.

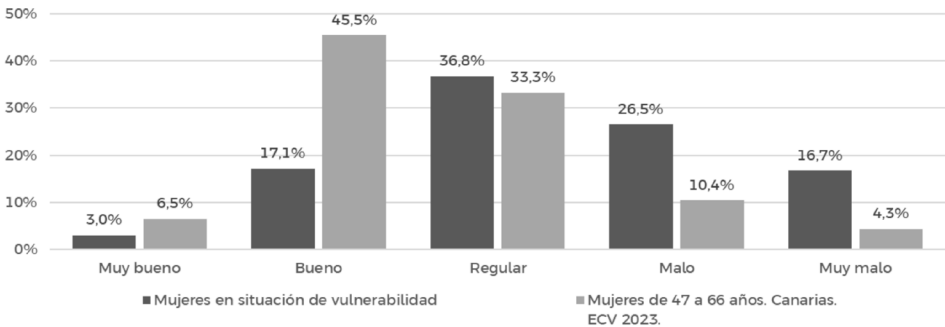
		Porcentaje
Ha considerado contratar ayuda externa para las tareas de cuidado	Sí, ya la he contratado	0,9%
	Sí, lo estoy considerando	2,6%
	No, no es necesario	38,0%
	No, no puedo permitírselo económicamente	58,5%

Fuente: Elaboración propia.

Estado de salud

En cuanto al estado de salud percibido (Figura 11), los datos muestran diferencias significativas al comparar las mujeres en situación de vulnerabilidad encuestadas con las mujeres del mismo grupo de edad de la ECV. Mientras que el 52% de las mujeres de la ECV valoran su salud como “buena” o “muy buena”, este porcentaje se reduce a tan solo el 20,1% entre las mujeres en situación de vulnerabilidad. Destaca el aumento de valoraciones negativas entre las mujeres vulnerables, triplicando los datos extraídos de la ECV (43,2% frente al 14,7%).

Figura 11. Estado de salud.



Fuente: Elaboración propia



Al observar la presencia de enfermedades o problemas de salud crónicos o de larga duración (Tabla 21), los datos revelan que el 68,5% de las mujeres encuestadas padecen algún problema crónico de salud, frente al 51,1% registrado en la ECV para el mismo grupo de edad. Además de una peor percepción general de su salud, las mujeres en situación de vulnerabilidad presentan una mayor incidencia de enfermedades crónicas o de larga duración.

Tabla 21. Problemas de salud crónicos importantes o de larga duración.

		Mujeres en situación de vulnerabilidad 2024.	Mujeres de 47 a 66 años. Canarias. ECV 2023
Problemas de salud crónicos importantes o de larga duración	Sí	68,5%	51,1%
	No	31,5%	48,9%

Fuente: Elaboración propia.

Valoración de experiencias laborales previas

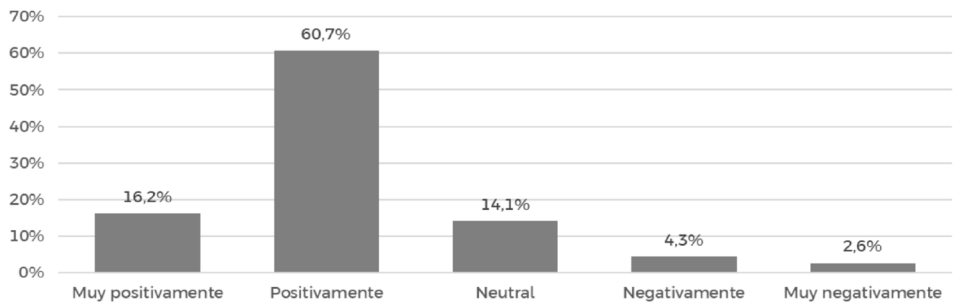
La mayoría de las mujeres encuestadas tiene una percepción favorable de sus experiencias laborales anteriores (Figura 12). 3 de cada 4 lo calificó positivamente. Mientras que las mujeres que las valoraron negativamente son relativamente pocas (6,9%). A pesar de encontrarse actualmente en situación de vulnerabilidad, muchas de estas mujeres reconocen haber tenido experiencias laborales pasadas satisfactorias, lo que puede ser un factor favorable a la hora de plantearse su reintegración en el mercado laboral.

Las mujeres suelen rememorar sus experiencias laborales pasadas de forma mayoritariamente positiva. Así lo expresan cuando se les solicitará que argumenten la respuesta dada. Entre las razones más frecuentes destacan la satisfacción por el trabajo realizado, que era algo que realmente les gustaba y con lo que se realizaban personalmente. También comentan la posibilidad de socializar, de adquirir nuevas habilidades y la independencia económica que les proporcionaba. Sin embargo, también se mencionan experiencias negativas, generalmente asociadas a la falta de contratos laborales, baja remuneración, explotación laboral o malas condiciones, especialmente en empleos como el de camareras de pisos.





Figura 12. Valoración de experiencias de trabajo previas. 2024.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la consideración sobre el respeto de sus derechos laborales en trabajos anteriores (Tabla 22), 4 de cada 10 mujeres expresa que no se respetaron. Estos datos exponen que, a pesar de la valoración positiva general de las experiencias laborales previas, existe un porcentaje muy significativo de mujeres que perciben haber sufrido vulneraciones de sus derechos laborales.

Tabla 22. Consideración que en sus trabajos anteriores se respetaron sus derechos laborales. 2024.

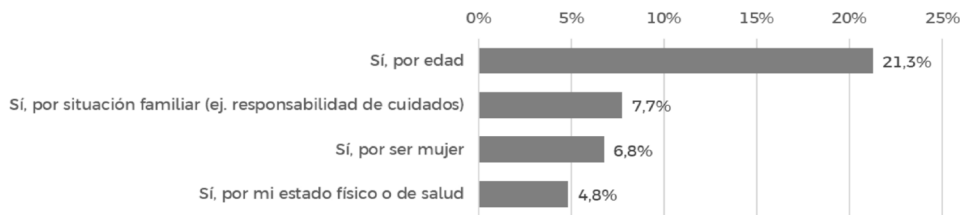
		Porcentaje
Respetaron sus derechos laborales en trabajos previos	Sí	57,2%
	No	40,2%
	No está segura	2,6%

Fuente: Elaboración propia.

La mayor discriminación que han sufrido las mujeres en situación de vulnerabilidad encuestadas ha sido por razón de su edad (Figura 13). Este motivo supera significativamente al resto, incluido por su situación familiar o por el hecho de ser mujer. Aunque el % de mujeres migrantes es bajo (9,6%), 1 de cada 4 se ha sentido discriminada por este motivo.



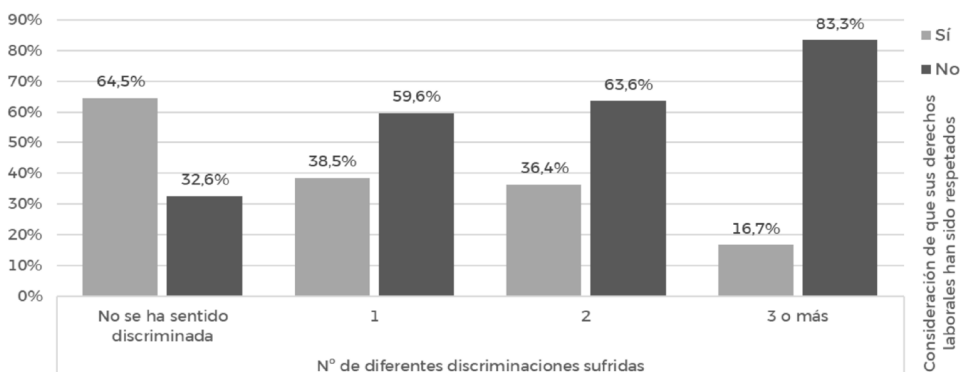
Figura 13. Tipos de discriminación laboral. 2024.



Fuente: Elaboración propia

Cómo puede observarse en la figura 14, el porcentaje de mujeres que consideran que sus derechos no fueron respetados aumenta según interseccionan y sufren múltiples discriminaciones, estableciéndose una relación inversamente proporcional. Como ejemplo, el porcentaje de no respeto por los derechos laborales vivido por las mujeres se eleva hasta el 63,6% para aquellas que padecieron dos tipos de discriminación y llega hasta el 83,3% entre las que afrontaron tres o más tipos de discriminación. Estos datos indican que las múltiples formas de discriminación van asociados a una mayor probabilidad de vulneración de los derechos laborales de las mujeres, aparte de las consecuencias físicas y psicológicas que generan.

Figura 14. Respeto por los derechos laborales según múltiples discriminaciones. 2024.



Fuente: Elaboración propia

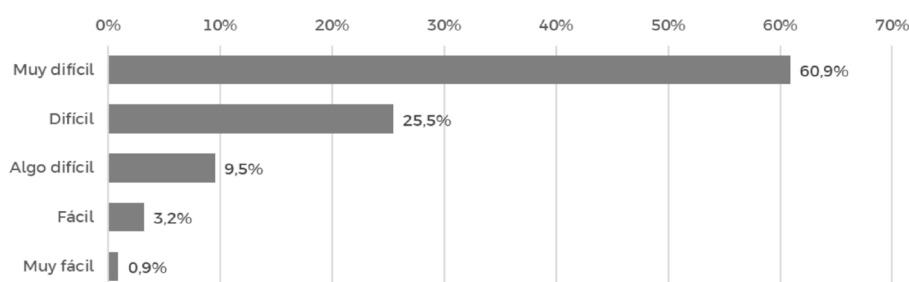




Disposición hacia el mercado laboral

La percepción sobre la posibilidad de conseguir un empleo entre las mujeres en situación de vulnerabilidad encuestadas (Figura 15) es abrumadoramente desalentadora, con un 86,4% que consideran que es “difícil” o “muy difícil” encontrar un empleo.

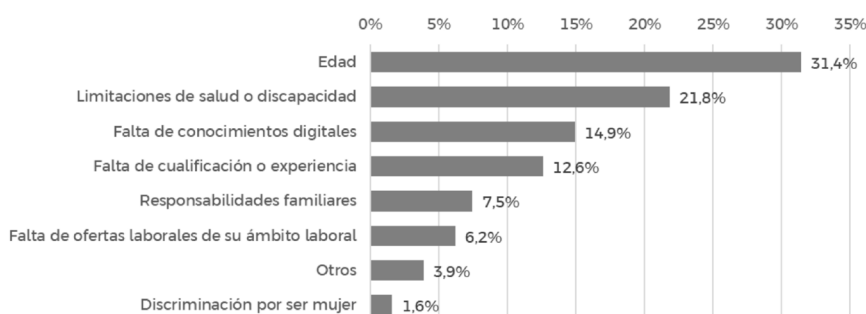
Figura 15. Valoración sobre la posibilidad de conseguir un empleo. 2024.



Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los principales obstáculos percibidos para conseguir un empleo (Figura 16), para 1 de cada 3 el factor más determinante es la edad, coincidiendo con la razón de mayor discriminación sufrida. El siguiente obstáculo son las limitaciones de salud o discapacidad, mencionado por 1 de cada 5. También destaca la falta de conocimientos digitales y de cualificación o experiencia. Aunque la discriminación por edad de las mujeres tiene un componente estructural de género muy marcado cuando se observan las diferencias entre hombres y mujeres, la discriminación por ser mujer no es identificada por ellas como un obstáculo principal.

Figura 16. Principales obstáculos para conseguir un empleo. 2024.



Fuente: Elaboración propia

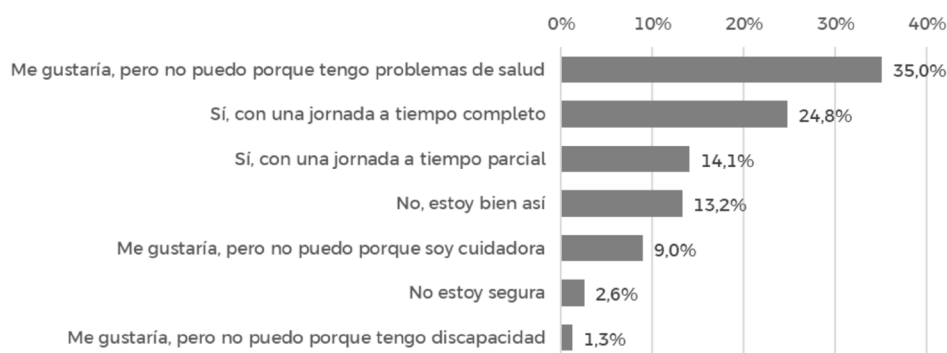


A pesar de todas las dificultades que viven las mujeres en situación de vulnerabilidad social, su disposición para incorporarse al mercado laboral (Figura 17) es mayoritaria. Así, 1 de cada 4 expresa su voluntad de incorporarse a este mercado a jornada completa, y un 14,1% a jornada parcial. Son pocas las que manifiestan estar conforme con su situación actual.

Si bien un 35% de las mujeres que desearía trabajar no puede por problemas de salud, existe la posibilidad de contemplar empleos adaptados a sus necesidades personales. También, casi 1 de cada 10 indica que le gustaría incorporarse al mercado laboral, pero que no puede por responsabilidades de cuidados.

Los datos muestran que existe una intención significativa de incorporarse o reincorporarse al mercado laboral, condicionada por limitaciones estructurales o personales que podrían ser salvadas desde las políticas públicas.

Figura 17. Disposición para trabajar o trabajar más horas. 2024.



Fuente: Elaboración propia

Al analizar la disposición para trabajar en función del respeto a sus derechos laborales en experiencias previas (Tabla 23), se observan diferencias significativas. Las mujeres que afirman haber tenido sus derechos laborales respetados muestran el doble de disposición a trabajar a jornada completa en comparación con aquellas que no los consideran respetados (32,1% frente a 16,3%).

También es importante destacar que entre las mujeres cuyos derechos laborales no fueron respetados, hay un porcentaje significativamente mayor que no puede trabajar debido a problemas de salud o discapacidad. Muchas de





ellas atribuyen estas condiciones a la explotación laboral sufrida en sus empleos anteriores, especialmente como camareras de pisos, una de las profesiones con peores indicadores de salud.

Tabla 23. Disposición para trabajar o trabajar más horas según si se respetaron sus derechos laborales en el pasado. 2024.

		Se respetaron sus derechos laborales en el pasado	
		Sí	No, o no está segura
Disposición para trabajar o trabajar más horas	Sí, con una jornada a tiempo parcial	12,2%	17,3%
	Sí, con una jornada a tiempo completo	32,1%	16,3%
	Me gustaría, pero no puedo porque soy cuidadora	9,9%	8,2%
	Me gustaría, pero no puedo porque tengo discapacidad	0,8%	2,0%
	Me gustaría, pero no puedo porque tengo problemas de salud	32,1%	38,8%
	No, estoy bien así	9,2%	16,3%

Fuente: Elaboración propia.

Apertura a nuevos retos y expectativas de mejora en el bienestar

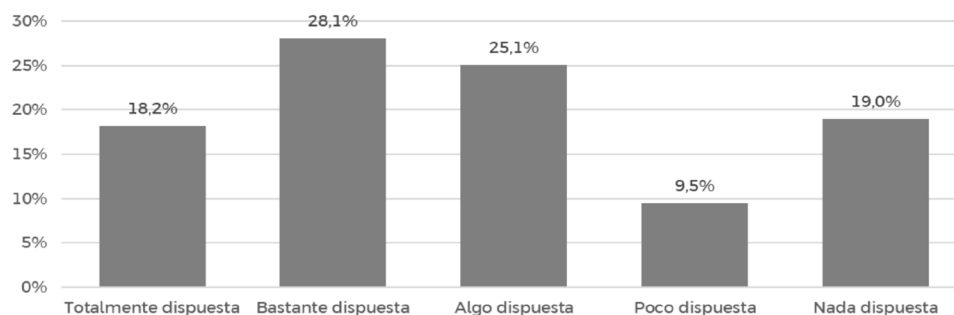
La disposición de las mujeres en situación de vulnerabilidad a emprender nuevos retos (Figura 18) es relativamente elevada, con casi la mitad de ellas totalmente o bastante dispuestas. En este sentido, también hay que considerar al 25,1% que está “algo dispuesta”.

El argumentario de respuestas obtenidas muestra una combinación de motivación e interés por aprender y enfrentar nuevos desafíos, junto con importantes condicionantes como problemas de salud, la edad y las responsabilida-



des familiares. Muchas muestran interés por formarse, estudiar o emprender algún proyecto, mientras que otras, limitadas por dolores, enfermedades crónicas, cansancio acumulado o la necesidad de cuidar a familiares, solo estarían dispuestas bajo determinadas condiciones o en actividades adaptadas a sus condiciones específicas. Así, aunque las mujeres muestran una intención mayoritaria de afrontar nuevos retos, reinventarse y emprender nuevos caminos, su grado de disposición está fuertemente condicionado por su estado de salud, las responsabilidades de cuidados o la edad.

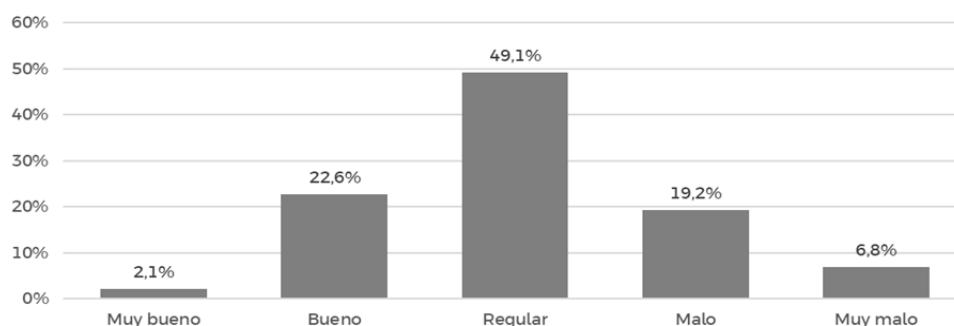
Figura 18. Disposición para emprender nuevos retos. 2024.



Fuente: Elaboración propia

El nivel general de bienestar de las mujeres encuestadas (Figura 19) muestra unos valores intermedios. Prácticamente la mitad considera su bienestar en un nivel “regular”, una cuarta parte “bueno” o “muy bueno” y la otra cuarta parte lo valora negativamente.

Figura 19. Nivel general de bienestar. 2024.



Fuente: Elaboración propia





La relación entre situación ocupacional y bienestar (Tabla 24) muestra que las mujeres que trabajan, ya sea como autónomas o por cuenta ajena, presentan niveles más altos de bienestar percibido, con unas valoraciones positivas del 38,5% y del 34,4% respectivamente.

Las mujeres dedicadas al cuidado de menores o personas dependientes presentan unas valoraciones positivas algo inferiores (29,6%), y en las mujeres que están en paro o inactivas sin buscar empleo, estas valoraciones positivas de su bienestar descienden aún más (21,5%). Los datos muestran como la incorporación laboral tiene un impacto en el bienestar percibido por las mujeres encuestadas.

Tabla 24. Nivel general de bienestar según situación ocupacional (principales). 2024.

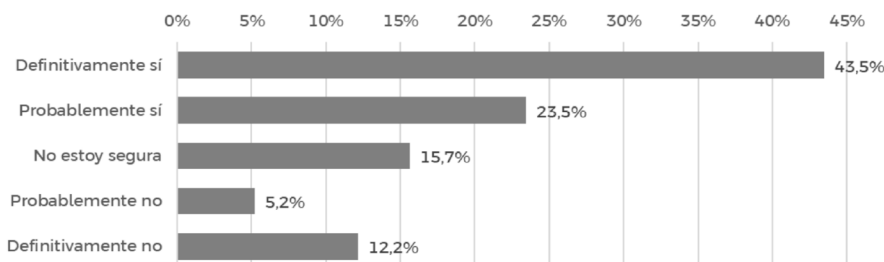
		Nivel general de bienestar				
		Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Situación ocupacional	Trabajando por cuenta ajena	3,3%	31,1%	49,2%	11,5%	4,9%
	Trabajando como autónoma	7,7%	30,8%	46,2%	7,7%	7,7%
	Parada, inactiva (no busca empleo)	1,4%	20,1%	50,4%	21,6%	6,5%
	Cuidados de menores o personas dependientes	2,3%	27,3%	43,2%	20,5%	6,8%

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de las mujeres encuestadas considera que la inserción sociolaboral podría mejorar su situación de bienestar (Figura 20), donde más de 2 de cada 3 encuestadas mantiene expectativas positivas al respecto. Específicamente, la mayoría (43,5%) cree que definitivamente su bienestar mejoraría a través de la inserción en el mercado laboral.



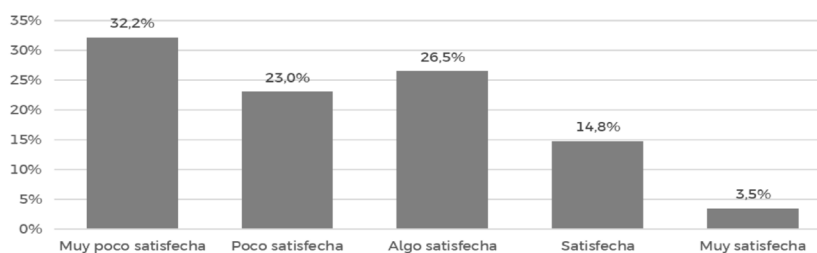
Figura 20. Creencia de que su situación de bienestar puede mejorar a través de su inserción sociolaboral. 2024.



Fuente: Elaboración propia

Al analizar la satisfacción con los ingresos actuales (Figura 21), más de la mitad se muestra insatisfecha con su situación económica. 1 de cada 4 se considera “algo satisfecha” y una proporción inferior al 20% presenta una valoración más positiva.

Figura 21. Nivel de satisfacción con sus ingresos actuales. 2024.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la satisfacción global respecto al balance general de la vida (Figura 22), un 43,1% se muestra insatisfecha y tan solo 1 de cada 4 se encuentra “satisfecha” o “muy satisfecha”.

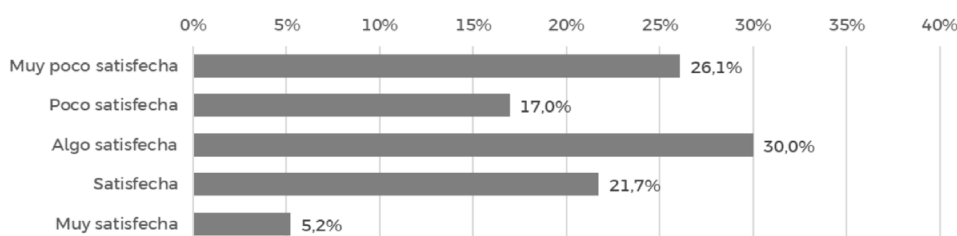
Cuando las mujeres explican los motivos, señalan que su satisfacción actual está fuertemente condicionada por una vida cargada de sufrimiento, por sus problemas de salud, su situación económica y sus circunstancias familiares. Muchas mencionan problemas de salud propios o la pérdida de seres queridos, otras destacan las dificultades para llegar a fin de mes, la falta de empleo, el encarecimiento de la vida, el cuidado de familiares dependientes o la ausencia de oportunidades de desarrollo personal. Otras, sin embargo, resaltan aspectos positivos como el bienestar de sus hijas/os, no tener problemas para conseguir alimentarse o la superación de situaciones pasadas más adversas.





En general, las experiencias relatadas reflejan realidades marcadas por la precariedad, múltiples violencias sufridas y una constante incertidumbre. La satisfacción global de estas mujeres parece depender de su capacidad para equilibrar las numerosas carencias y dificultades diarias con pequeños logros personales o el apoyo familiar que puedan recibir. Gran parte de las mujeres encuestadas han dado su vida al servicio de otras personas, lo que les ha impedido desarrollarse plenamente a nivel individual. Ahora, muchas se encuentran prácticamente solas y sin apoyo. Su satisfacción, cuando la experimentan, suele provenir del bienestar de familiares, especialmente hijas/os y nietas/os.

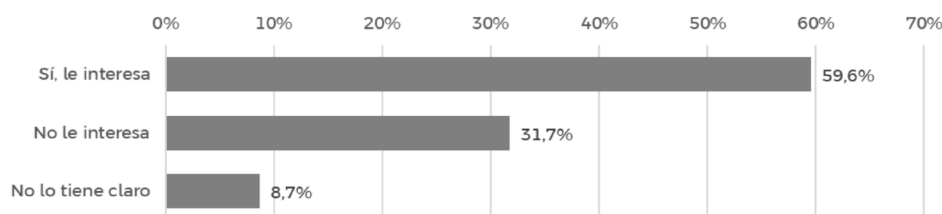
Figura 22. Satisfacción actual respecto al balance general de la vida. 2024.



Fuente: Elaboración propia

Por último, 6 de cada 10 de las mujeres encuestadas se muestran interesadas en recibir un servicio gratuito de Trabajo Social, orientación para el empleo, formación o atención psico-social (Figura 23). Solo el 8,7% no lo tiene claro o tiene dudas al respecto. Esto señala que existe una demanda de recursos que contribuyan a mejorar sus condiciones, tanto laborales como personales, y que podrían incidir positivamente en su bienestar.

Figura 23. Interés en el servicio gratuito de Trabajo Social, orientación para el empleo, formación o atención psico-social. 2024.



Fuente: Elaboración propia



4.4. Discusión

Integración laboral

El análisis de los datos confirma que las mujeres en situación de vulnerabilidad tienen una alta motivación y una clara disposición a integrarse en el mercado laboral, aunque enfrentan importantes barreras, como discriminación por edad y por ser mujer, déficit de formación, problemas de salud y exclusión social.

A pesar del generalizado pesimismo sobre la oportunidad de conseguir empleo, la mayoría expresa su deseo e interés por trabajar, ya sea a tiempo completo o parcial. Incluso aquellas que no pueden incorporarse en estos momentos por problemas de salud o responsabilidades de cuidados, indican su disposición a trabajar siempre que se den las condiciones y puedan superar las barreras existentes. Estos datos confirman la hipótesis de que las mujeres beneficiarias de ayudas y prestaciones sociales anhelan formar parte activa del mercado de trabajo, mostrando una resiliencia notable y una disposición al cambio que debe ser aprovechada con políticas públicas efectivas.

Las respuestas de las encuestadas revelan que los obstáculos para la inserción laboral no son únicamente externos (discriminación, falta de cualificación, edad, condiciones de salud), sino también internos, derivados de la pérdida de confianza y energía ante la acumulación de problemas y adversidades a lo largo de la vida. Políticas activas de empleo que combinan el desarrollo de competencias, el apoyo psicosocial y la adaptación de puestos de trabajo, resultan esenciales para reforzar la motivación de estas mujeres y facilitar su vuelta o permanencia en el mercado laboral.

Desigualdad y exclusión social

Aunque las ayudas sociales son fundamentales, resultan insuficientes para garantizar una inclusión activa de las mujeres vulnerables encuestadas. Los sentimientos de aislamiento y soledad, las dificultades para conciliar la vida laboral con las responsabilidades de cuidado, la precariedad residencial y laboral, junto con los problemas de salud física y emocional, evidencian una inclusión social gravemente deteriorada. La falta de estabilidad económica, buena salud, vivienda digna y perspectivas laborales incrementa aún más el sentimiento de exclusión.





Como se ha observado, el porcentaje de mujeres que viven solas es alarmantemente alto y aumenta con la edad. Afrontar en soledad las numerosas problemáticas diarias afecta gravemente su salud psicosocial y disminuye su motivación para seguir adelante. Es imprescindible que las instituciones públicas garanticen el acceso a recursos que alivien estas cargas y ofrezcan oportunidades para socializar y desarrollarse plenamente.

Valoración de experiencias laborales previas

Son muchas las mujeres que reportan haber sentido que sus derechos laborales no se respetaron en el pasado, y que esta situación podría estar relacionada con problemas de salud, como es el caso de las mujeres que fueron camareras de pisos, estando también relacionado con una menor predisposición a trabajar a tiempo completo. Aun así, la mayoría valora positivamente sus experiencias laborales anteriores, pues los beneficios, tanto económicos, como sociales o emocionales, son mayores o compensan. Por lo tanto, el empleo es un factor crucial en el bienestar social. Si bien la mayoría recuerda positivamente sus experiencias laborales como fuente de independencia, desarrollo personal, socialización y autoestima, también se denuncia una amplia ausencia de contratos laborales y condiciones de trabajo justas.

Es prioritario que los agentes públicos cumplan con su cometido de protección social y reparación del daño. Por un lado, las instituciones deben velar por crear mecanismos para que se cumplan los derechos laborales de todas las ciudadanas y ciudadanos. Por otra parte, no haber podido realizar de manera satisfactoria ese primer cometido, les obliga a reparar el daño causado, mejorando el bienestar de las mujeres en situación de vulnerabilidad, ya sea a través de sus propios medios o de organizaciones del tercer sector que prestan servicios de protección social especializados.

Apertura al cambio y a nuevos retos

Los datos analizados indican una disponibilidad significativa a afrontar nuevos retos y una predisposición a buscar vías de mejora. Pese a las circunstancias adversas que viven en su día a día, las mujeres en situación de vulnerabilidad mantienen su agencia y su capacidad de adaptación, lo que constituye un factor clave para un posible proceso de inserción laboral. La soledad, los traumas y la exclusión son un oscuro pozo de sufrimiento al que muchas son empujadas después de las múltiples discriminaciones y violencias por el hecho de ser mujer.





A pesar de las desgarradoras situaciones relatadas, la mayoría de las mujeres muestran una notable disposición a seguir adelante y enfrentarse a nuevos retos. Sin embargo, esta predisposición al cambio no es un recurso ilimitado. Las experiencias vividas, sumadas a la falta de apoyo familiar o institucional, han llevado a muchas de ellas a un estado de profunda decepción con la vida. Enfrentar nuevos desafíos sin un apoyo integral podría derivar en mayor desgaste, frustración y revictimización. Por ello, es esencial que las políticas públicas consideren todas las circunstancias que atraviesan estas mujeres, ofreciendo soluciones integrales que les permitan construir un futuro menos desalentador.

Mejora del bienestar a partir de la inserción sociolaboral

La gran mayoría de las mujeres encuestadas consideran que la inserción laboral mejoraría su bienestar general, no sólo en términos económicos, sino también psicológicos y sociales. La relación entre tener un empleo y presentar una percepción de bienestar más positiva entre las mujeres que ya trabajan confirma que la integración laboral puede traducirse en un aumento de la autoestima, la seguridad económica y la satisfacción general. Además, el interés mayoritario por servicios de orientación, formación y apoyo psicosocial señala que la inserción trasciende lo estrictamente laboral.

Las mujeres desean un trabajo que les permita estabilizar su economía, pero también recuperar confianza, establecer rutinas, salir de la soledad y sentirse útiles y valoradas. Por lo tanto, los programas de inserción laboral no deben restringirse a la búsqueda de empleo como fin último, sino que han de entender el trabajo como un eje vertebrador en la vida de las personas y de su inclusión social. Las intervenciones deben contemplar la salud de las mujeres, la formación, la conciliación y el apoyo psicosocial de manera integral. Sólo así la incorporación al mercado laboral podrá generar un cambio permanente en su calidad de vida y bienestar, reforzando la autoestima, la seguridad económica y el equilibrio personal y familiar de las mujeres en situación de vulnerabilidad.





4.5. Propuestas de inserción sociolaboral

La inserción sociolaboral concretada en un trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material.

Todas las acciones deben abordar no sólo el empleo como fin último, sino también debe garantizarse una protección y/o mejora de la salud, la conciliación, el apoyo psicosocial y la reducción de barreras culturales o estructurales. La inserción sociolaboral ha de verse como un **proceso integral**, entrelazado con todas las dimensiones de la vida. Además, se debe adoptar una **perspectiva de género** en todas las medidas de inserción sociolaboral, reconociendo las desigualdades estructurales específicas que afectan a las mujeres.

Se recomienda **incluir la voz y la experiencia de las propias mujeres** en la formulación, implementación y evaluación de las políticas y programas. Su participación en la toma de decisiones garantiza que las soluciones respondan realmente a sus necesidades, aumentando su eficacia, implicación y legitimidad.

Los resultados anteriormente expuestos arrojan una serie de propuestas que se vertebran en los siguientes **10 ejes de intervención**, así como cada una de sus **31 acciones** específicas:

EJE 1. Diseño de itinerarios personalizados de inserción

Basado en programas como el Servicio Insular de Orientación Laboral en Gran Canaria, se propone desarrollar itinerarios personalizados que combinen asesoramiento, formación y apoyo en habilidades digitales. Esto ayuda a superar las barreras individuales de las mujeres vulnerables y fomentar la autonomía personal (EAPN-ES, 2020).

Es necesario diseñar acciones e intervenciones adaptadas a las necesidades individuales de cada mujer, considerando su edad, nivel formativo, situación familiar, responsabilidades de cuidados, estado de salud y circunstancias socioeconómicas. Estos itinerarios deben ser flexibles y permitir ajustes continuos en función de los avances y obstáculos detectados.



Acciones:

E1.1. Tutorías individualizadas: Desarrollar itinerarios personalizados de inserción laboral, atendiendo a la situación sociofamiliar, el nivel formativo, las limitaciones de salud y la disponibilidad y responsabilidades de cuidados de cada mujer. Estas tutorías serán guiadas por profesionales con formación en perspectiva de género, empatía cultural y competencias psicosociales.

E1.2. Diagnóstico inicial y seguimiento continuo: Evaluar desde el inicio las capacidades, limitaciones, necesidades de conciliación y barreras internas (autoestima, confianza, motivación) para diseñar senderos realistas y flexibles. Posteriormente, realiza un seguimiento continuo, ajustando las medidas a la evolución personal y familiar.

EJE 2. Impulso de la formación y la empleabilidad

Inspirado en programas como el Aurora del Instituto de la Mujer, se recomienda ofrecer formación ocupacional vinculada a las demandas del mercado local, así como fomentar competencias relacionadas con la economía digital y el emprendimiento, especialmente en sectores con potencial de crecimiento (Gobierno de España, 2021).

Acciones:

E2.1. Tutorías individualizadas: Desarrollar itinerarios personalizados de inserción laboral, atendiendo a la situación sociofamiliar, el nivel formativo, las limitaciones de salud y la disponibilidad y responsabilidades de cuidados de cada mujer. Estas tutorías serán guiadas por profesionales con formación en perspectiva de género, empatía cultural y competencias psicosociales.

E2.2. Formación en competencias digitales: Ofrecer cursos intensivos en alfabetización digital, competencias TIC y manejo de herramientas ofimáticas, junto con la mejora de habilidades socioemocionales (comunicación, resolución de conflictos, gestión del tiempo, trabajo en equipo).

E2.3. Formación profesional modular flexible: Diseño de programas formativos de corta duración, con módulos que se ajustan a las necesidades de las mujeres con responsabilidades de cuidados y/o problemas de salud.





E2.4. Certificación de competencias adquiridas y reconocimiento de aprendizajes previos: Facilitar la convalidación de experiencias laborales y de cuidado informal o que se han llevado a cabo sin contratación, transformándolas en competencias reconocidas oficialmente, acercando así a las mujeres a empleos más cualificados. Además, facilitar la convalidación de títulos a las personas migrantes, ya sea agilizando los trámites u ofreciendo ayudas económicas para el pago de las tasas.

EJE 3. Fomento de la contratación inclusiva

Establecer incentivos fiscales y subvenciones a empresas que contraten a mujeres en situación de vulnerabilidad, siguiendo modelos de integración laboral promovidos por la Estrategia Europa 2020. Este enfoque busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (Comisión Europea, 2010).

Acciones:

E3.1. Acuerdos con empresas locales: Establecer convenios con empresas comprometidas con la responsabilidad social corporativa y la igualdad de género, incentivándolas con beneficios fiscales u otras ventajas por la contratación de mujeres en situación de vulnerabilidad.

E3.2. Bolsas de empleo especializadas: Crear y difundir bolsas de empleo específicas para mujeres en situación de vulnerabilidad, visibilizando sus competencias y ofreciendo acompañamiento en la intermediación, negociación de condiciones y adaptación del puesto de trabajo.

EJE 4. Medidas de corresponsabilidad y apoyo a las responsabilidades de cuidados

La corresponsabilidad en los cuidados implica reconocerlo como un derecho colectivo y compartido, asumido por los hogares, la comunidad y por las instituciones públicas. Hay que tejer redes que garanticen la distribución justa de responsabilidades y el apoyo mutuo. Estas medidas deben buscar liberar las cargas excesivas que recaen sobre las mujeres, facilitar la conciliación y reforzar la implicación pública, asegurando que el cuidado sea un pilar esencial del bienestar colectivo (Instituto de las Mujeres, 2023).





Acciones:

E4.1. Servicios de ayuda y cuidado profesional: Implementar programas de cuidados de mayores, menores y personas dependientes, gratuitos o de muy bajo coste, facilitando a las mujeres la búsqueda activa de empleo, su asistencia a cursos formativos y su permanencia en el mercado laboral.

E4.2. Horarios flexibles y teletrabajo: Promover, a través de acuerdos con empresas, la posibilidad de jornadas reducidas, trabajo parcial o teletrabajo para mujeres con responsabilidades de cuidados o con limitaciones de salud.

E4.3. Asesoramiento en acceso a recursos sociales: Orientación específica para el acceso a ayudas a la dependencia, prestaciones, apoyos domiciliarios y redes de voluntariado, que alivien las cargas derivadas de las responsabilidades de cuidados.

EJE 5. Apoyo psicosocial y atención integral a la salud

Proveer servicios complementarios de atención psicológica y mediación para reforzar la autoestima y abordar barreras emocionales asociadas a la exclusión laboral. Esto puede apoyarse en metodologías participativas como las utilizadas en programas de inclusión en Canarias (Gobierno de Canarias, 2022).

Acciones:

E5.1. Acompañamiento psicológico y grupos de apoyo: Organizar talleres de apoyo emocional, grupos de autoayuda y resiliencia, y brindar asistencia psicológica individual para afrontar el estrés, la ansiedad o depresión asociada a la vulnerabilidad.

E5.2. Atención a la salud integral: Coordinar con servicios de salud la atención prioritaria a problemas crónicos y la rehabilitación física y/o psicológica, facilitando informes y certificaciones que permitan la adaptación de puestos de trabajo.

E5.3. Programas de empoderamiento y mentoría: Promover talleres sobre derechos laborales, prevención de la discriminación, autoestima y liderazgo, posibilitando que mujeres con experiencias laborales previas positivas y resilientes actúen como mentoras de otras en situación más precaria.





EJE 6. Creación de redes de apoyo comunitario

Promover espacios comunitarios que conecten a las mujeres con recursos locales, organizaciones sociales y servicios de orientación. Este enfoque mejora el sentido de pertenencia e integración social, reduciendo el aislamiento (Gobierno de Canarias, 2021).

Acciones:

E6.1. Espacios comunitarios de encuentro y aprendizaje: Establecer centros o foros periódicos donde las mujeres puedan compartir experiencias, intercambiar información útil (sobre empleo, salud, conciliación, formación) y recibir asesoramiento de profesionales. Estos espacios deben contar con una participación de las propias mujeres en su diseño y desarrollo.

E6.2. Redes de apoyo mutuo y bancos de tiempo: Promover grupos de apoyo comunitario donde las mujeres puedan intercambiar servicios y cuidados (cuidado de menores, acompañamiento a citas médicas, apoyo en tareas del hogar). Esta iniciativa, gestionada por las propias mujeres, puede ayudar a redistribuir las cargas de cuidados y a generar solidaridad y sentido de pertenencia, incrementando su bienestar psicosocial y favoreciendo su disponibilidad para la formación o el empleo. Pero ello debe ser un servicio extra y no debe sustituir a las obligaciones de cubrir estos servicios por parte de las instituciones públicas.

E6.3. Alianzas con organizaciones sociales y locales: Establecer convenios o acuerdos con asociaciones vecinales, organizaciones del tercer sector especializadas, colectivos feministas u otros agentes sociales implicados, con el fin de ampliar las redes de apoyo para las mujeres en situación de vulnerabilidad. Involucrar a las mujeres en la representación y toma de decisiones dentro de estas alianzas garantiza que las acciones respondan a sus necesidades, fortaleciendo así su empoderamiento y su integración social.





EJE 7. Mujeres víctimas de Violencia de Género

La violencia contra las mujeres que se ejerce sobre ellas por el hecho de serlo es la manifestación más cruel e inhumana de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, y dado daño y sufrimiento físico, psicológico, sexual o económico que genera, las instituciones españolas, así como muchos organismos internacionales, han acordado que se trata de una cuestión de Estado porque constituye una violación de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres (Gobierno de España, 2017).

De manera específica, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, procura a las víctimas de la violencia de género una atención integral y multidisciplinar, que comprende, entre otras medidas, aquellas dirigidas a las víctimas desempleadas inscritas en los servicios públicos de empleo. Con estas medidas se pretende favorecer su integración sociolaboral lo que, a su vez, les proporcionará una independencia económica y personal que les permitirá romper el vínculo con su agresor.

Acciones:

E7.1. Creación de programas integrales específicos de recuperación y empleabilidad: Incluir itinerarios de formación, acompañamiento psicosocial, y mediación laboral diseñados específicamente para mujeres que han sufrido violencia de género. Es absolutamente esencial que las personas que atienden o intervienen con mujeres víctimas de violencia de género tengan una formación adecuada y comprendan los traumas específicos que genera, ya que una intervención o atención sin dicha formación y experiencia puede generar aún más daño, a través de la revictimización, la culpabilización, etc.

E7.2. Vivienda y empleo con garantías de protección: Proveer acceso a viviendas temporales asociadas a un plan de inserción sociolaboral, tal como lo promueve el programa Red Canaria de Viviendas de Inserción (Gobierno de Canarias, 2021).

E7.3. Ayudas económicas específicas: Garantizar subvenciones directas para aquellas mujeres que se incorporen al mercado laboral, incentivando su independencia económica y mejorando su autoestima.





EJE 8. Mujeres migrantes

La situación de especial vulnerabilidad de las mujeres migrantes se encuentra profundamente influenciada por factores estructurales como la discriminación racial y de género, las barreras idiomáticas, la precariedad laboral, y la falta de acceso a derechos básicos debido a su estatus migratorio. Estas mujeres, frecuentemente relegadas a empleos informales y mal remunerados, enfrentan mayores riesgos de explotación laboral, mientras que su acceso a servicios sociales y sanitarios suele estar limitado por su situación administrativa irregular. Además, los estigmas culturales y la falta de redes de apoyo en los países de acogida agravan su exclusión, dificultando su integración sociolaboral y aumentando su vulnerabilidad frente a la pobreza y la exclusión social (Consejo de Europa, 2011; Ministerio de Inclusión, 2021). Estas condiciones justifican la implementación de medidas específicas que promuevan su inclusión activa y garanticen el pleno ejercicio de sus derechos.

Acciones:

E8.1. Asesoramiento especializado para regularización y acceso a derechos: Crear servicios de mediación para facilitar la regularización de la documentación de mujeres migrantes en situación administrativa irregular, asegurando su acceso a los derechos laborales y sociales básicos. Programas como los del Servicio Especializado de Inclusión de Mujeres Migrantes en España han demostrado ser efectivos en este sentido (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023).

E8.2. Formación intercultural e idiomas: Ofrecer programas de formación en habilidades lingüísticas para mujeres migrantes que no dominen el idioma local, con el objetivo de facilitar su inserción sociolaboral y social. Estos cursos deben incluir también orientación sobre los derechos laborales y herramientas para la búsqueda de empleo (Gobierno de Canarias, 2021).

E8.3. Mentoría con perspectiva intercultural: Implementar redes de mentoría en las que mujeres locales y migrantes colaboren para compartir conocimientos, contactos y apoyo emocional. Este modelo promueve la inclusión intercultural y reduce las barreras culturales en el ámbito laboral.



E8.4. Protección contra la discriminación y violencia: Garantizar acceso prioritario a refugios y recursos para mujeres migrantes víctimas de violencia de género, adaptados cultural y lingüísticamente para satisfacer sus necesidades específicas. Estas medidas deben alinearse con el Convenio de Estambul y otras normativas europeas de protección.

E8.5. Incentivos para la contratación de mujeres migrantes: Crear programas específicos de incentivos para empresas que contraten mujeres migrantes en sectores con alta demanda laboral, asegurando condiciones dignas y eliminando prácticas discriminatorias.

EJE 9. Mujeres sin posibilidades de inserción laboral

Hay muchas mujeres en situación de vulnerabilidad para las que la inserción laboral es imposible. En cambio, necesitan tener un apoyo extra para mejorar su bienestar en todos los niveles. Estas mujeres viven unas realidades realmente y en unas circunstancias realmente dramáticas, y la intervención y apoyo de las diferentes instituciones debe estar a la altura y proporcionar todos los medios necesarios para que la vida de estas mujeres no sea una pesadilla. Para aquellas mujeres para las que no es posible la inserción laboral, se proponen las siguientes medidas de apoyo.

Acciones:

E9.1. Rentas de inclusión garantizadas: Implementar ayudas económicas permanentes para garantizar una calidad de vida digna, como las ofrecidas en programas de Renta Activa de Inserción (RAI) en España, destinadas a colectivos especialmente vulnerables que no pueden trabajar por razones de salud o cuidado de dependientes.

E9.2. Acceso gratuito a servicios de cuidados y atención psicológica: Fortalecer las redes de apoyo para mujeres en situaciones críticas a través de servicios de salud mental y comunitarios, evitando su exclusión total.

E9.3. Oportunidades de voluntariado y participación social: Facilitar la inclusión en actividades comunitarias, de voluntariado o de acompañamiento para fomentar su integración social, promoviendo un sentido de pertenencia y fortaleciendo su autoestima.





EJE 10. Monitorización y evaluación constante

Implementar indicadores como el AROPE (At Risk Of Poverty and/or Exclusion) para evaluar el impacto de las políticas y adaptar los programas según las necesidades emergentes. Este enfoque garantiza un seguimiento constante y ajustado a los resultados obtenidos (Comisión Europea, 2010).

Acciones:

E10.1. Indicadores de resultado sensibles al género: Establecer indicadores específicos de empleabilidad, calidad del empleo, satisfacción laboral, mejora del bienestar y reducción de las cargas de cuidado.

E10.2. Monitoreo participativo: Involucrar a las mujeres destinatarias en la evaluación de los programas, recogiendo sus sugerencias y experiencias para ajustar las intervenciones.

E10.3. Ajuste continuo: Mantener programas piloto y experiencias de innovación social, adaptándolas según los resultados obtenidos y los conocimientos aprendidos.





4.6. Algunas conclusiones

El presente informe y los datos analizados muestran con nitidez la complejidad de las desigualdades que enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad en Canarias, caracterizadas por menores tasas de participación laboral, empleo precario, sobrecarga de cuidados, brechas formativas, dificultades de acceso a la vivienda y condiciones de salud desfavorables, entre otros factores.

Pese a este panorama, las mujeres encuestadas manifiestan resiliencia, motivación para integrarse en el mercado laboral y un deseo claro de mejorar su situación personal y familiar. La inserción sociolaboral, entendida de forma integral, emerge como un motor capaz de impactar positivamente en su bienestar, autoestima, autonomía y sentido de pertenencia. Más allá de lo estrictamente laboral, resulta imprescindible contemplar medidas de apoyo psicosocial especializado, atención a las diversas problemáticas de salud que las limitan, conciliación de la vida personal y profesional, así como acciones formativas flexibles y adaptadas.

Las políticas públicas deben centrarse en eliminar las barreras estructurales, con un enfoque interseccional que atienda las diferentes realidades y obstáculos que enfrentan: discriminaciones por edad, por ser mujer y/o por ser migrantes, víctimas de violencia de género, cuidadoras a tiempo completo o con discapacidad, entre otras.

El camino hacia una inclusión sociolaboral efectiva implica combinar políticas activas de empleo con iniciativas de apoyo integral y corresponsabilidad social en los cuidados. Solo una intervención coordinada, flexible, humana y adaptada a las circunstancias individuales puede reducir los múltiples obstáculos que enfrentan en su día a día, mejorar sus condiciones de vida y ofrecer una perspectiva de futuro más justa y digna para todas las mujeres en situación de vulnerabilidad.





4.7. Referencias bibliográficas

Comisión Europea. (2010). Estrategia Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Recuperado de:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A-52010DC2020>

Consejo de Europa. (2011). Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Recuperado de:
<https://rm.coe.int/1680462543>

EAPN-ES. (2020). Guía para la inserción sociolaboral de personas vulnerables. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social. Recuperado de:
https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1584632178_guia-insercion-sociolaboral_final_nov2018.pdf

Gobierno de Canarias. (s.f.). Instituto Canario de la Vivienda. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.gobiernodecanarias.org/vivienda/>

Gobierno de Canarias. (s.f.). Inmigración y programas de integración. Consejería de Derechos Sociales. Recuperado el 13 de diciembre de 2024, de <https://www.gobiernodecanarias.org/derechossociales/inmigracion/>

Gobierno de Canarias. (2009). Programa CLARA para la inserción sociolaboral de mujeres vulnerables. Instituto Canario de la Mujer.

Gobierno de Canarias. (2021). Programa de Integración de Mujeres Migrantes en Canarias. Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.gobiernodecanarias.org/derechossociales>

Gobierno de Canarias. (2022). Programas de Atención Integral a la Salud Mental. Consejería de Sanidad. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.gobiernodecanarias.org/sanidad>

Gobierno de Canarias. (2021). Estrategia Canaria de Inclusión Social 2021-2027. Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.gobiernodecanarias.org/derechossociales>





Gobierno de Canarias. (2021). Programas de inclusión social y vivienda. Gobierno de Canarias. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.gobiernodecanarias.org/vivienda>

Gobierno de España. (2017). Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Congreso + Senado. Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. Recuperado de: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf

Gobierno de España. (2021). *Programa Aurora: Promoción de la empleabilidad de las mujeres en situación de vulnerabilidad*. Instituto de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/Aurora.htm>

INE. (2020). *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia dirigida a hogares*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175#_tabs-1254736195313

INE. (2023). *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=resultados&idp=1254735976608#_tabs-1254736195153

INE. (2024). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595

Ministerio de Igualdad (s.f.). *Promoción profesional de las mujeres*. Instituto de la Mujer. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.inmujeres.gob.es/>

Ministerio de Igualdad (s.f.). *Programas SARA*. Instituto de la Mujer. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.inmujeres.gob.es/>





Ministerio de Trabajo y Economía Social (s.f.). *Igualdad de Género*. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.mites.gob.es/es/igualdad/index.htm>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (s.f.). *Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión, contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027)*. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de <https://www.inclusion.gob.es/web/oberaxe/ficheros/documentos/Resumen-del-Marco-Estrategico-de-Ciudadana-e-Inclusin-contra-el-racismo-y-la-Xenofobia-2023-2027.pdf>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (s.f.). *Renta Activa de Inserción: Apoyo económico a colectivos vulnerables*. Recuperado el 13 de diciembre de 2024 de https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/contenidos/guia_9_204.htm

