

Almeda Samaranch, Elisabet; Di Nella, Dino (2011) "Introducción. Hacia un enfoque integral de la monoparentalidad", en Almeda Samaranch , Elisabet y Di Nella, Dino (Eds.) *Familias monoparentales. Violencias, discriminaciones y vulnerabilidad*. Colección Familias monoparentales y diversidad familiar, núm. 11 (Las familias monoparentales a debate. Cinco volúmenes), Vol. 5, Cap. 9, págs. 125-141, Barcelona: Copalqui Editorial. ISBN 978-84-939248-5-0. 1ªedición. 2ª Impresión Abril 2014.

PROGRAMA ILMA: UN MODELO DE INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL PARA MUJERES TITULARES DE FAMILIAS MONOPARENTALES Y/O VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Nekane Iráizoz (Fundación Mujeres, Asturias)

Abordamos la fundamentación o justificación de la intervención con el colectivo de mujeres titulares de familias monoparentales y/o víctimas de violencia de género partiendo de la premisa de que el empleo es uno de los factores decisivos para la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. De ahí que las políticas de igualdad tanto europeas como estatales, autonómicas y locales pongan el acento en este aspecto.

En el marco de la intervención hemos sustentado la propuesta fundamentalmente en dos aspectos: el marco normativo y político vigente, por una parte, y el contexto social y las particularidades del colectivo objeto del programa, por otra.

9.1. Marco normativo y político

La Constitución, en su artículo 9.2, señala la obligación de los poderes públicos de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que los impidan o dificulten, que no pueden ser ajenos a la violencia de género.

La complejidad del problema de la violencia de género exige un abordaje integral y multidisciplinar que abarque tanto los aspectos preventivos, educativos, judiciales, sanitarios y asistenciales como la garantía de los derechos laborales y de las prestaciones de la Seguridad Social. Así lo entiende el Gobierno del Estado cuando recoge

la atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En esta ley se apela a la necesaria colaboración de los distintos niveles de la Administración pública, de acuerdo con sus competencias, de las entidades privadas y de las organizaciones sociales para dar cobertura a los derechos de información, asistencia jurídica gratuita y asistencia social integral (título II, “Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género”). Del mismo modo, los derechos relacionados con el acceso al empleo vienen mencionados en diferentes apartados:

- Título II, capítulo I, artículo 19: “Derecho a la asistencia social integral”, punto 2.g), garantiza el apoyo a la formación e inserción laboral.
- Título II, capítulo II: “Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social”, artículo 22, hace referencia a las víctimas de violencia de género demandantes de empleo, y asegura la inclusión de programas de acción específicos en el marco del Plan de Empleo del Reino de España.

Actualmente, las transformaciones que está experimentando la economía y la sociedad en general están produciendo cambios no sólo en el ámbito laboral, sino también en las redes sociales y familiares, aumentando así las posibles causas de exclusión social, como es el caso de las familias monoparentales encabezadas por mujeres. Especialmente en este tipo de casos, el empleo es un factor clave como elemento de integración social, tanto como fuente de ingresos económicos cuanto como origen de toda una red de relaciones sociales que facilitan la integración. Para paliar las dificultades que estas personas encuentran para acceder al empleo y, por ende, a la formación para el empleo, se requiere una importante implicación de la Administración pública, como así se reconoce en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su artículo 14 (puntos 5 y 6), donde se establecen los criterios generales de actuación de los poderes públicos.

El Gobierno del Principado de Asturias comparte este enfoque del problema. Sus compromisos frente a éste fueron recogidos en las Estrategias Regionales para el Empleo, a través de las cuales el Gobierno se compromete, entre otras cuestiones, a desarrollar un programa formativo y de acompañamiento al empleo; en el Plan del Principado de Asturias para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres, que dedica un capítulo a las medidas para facilitar el acceso al empleo remunerado de las mujeres víctimas de violencia de género; así como en el Programa de Estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres, aprobado por el Consejo de Gobierno el 14 de julio de 2005, a través del cual, el Gobierno del Principado de Asturias reconoce las situaciones de necesidad de este colectivo y se propone incidir en ellas con voluntad de cambio, desarrollando medidas específicas como el Programa para la inserción laboral de mujeres titulares de familias monoparentales.

Por otro lado, a principios del año 2008 el Gobierno de Asturias y los agentes sociales regionales firmaron el Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar de Asturias (2008-2011), en el que se hace una mención especial a las mujeres víctimas de violencia de género, en el eje 1.3, “Eje de fomento de la igualdad de oportunidades”, apartado 1.3.4, “Las Mujeres víctimas de violencia de género”, en el cual se propone un apoyo especial para las mujeres víctimas de violencia de género inscritas en el Servicio Público de Empleo, mediante la atención personal, la información y orientación sobre las medidas de aumento de la empleabilidad y el acceso al mercado laboral para superar las especiales dificultades de acceso al empleo con que se encuentran estas mujeres.

9.2. Contexto social y características de las mujeres titulares de familias monoparentales

El concepto tradicional de familia ha ido cambiado y, en la actualidad, nos encontramos con modelos muy diversos. La monoparentalidad se encuentra entre estos nuevos modelos como una opción personal, pero todavía es en gran medida resultado de especiales y concretas situaciones vitales que apuntan a factores de desigualdad, sobre todo si lo relacionamos con causas como la violencia de género.

Según el estudio *Monoparentalidad e infancia*, de Lluís Flaquer, Elisabet Almeda y Lara Navarro-Varas, las familias monoparentales en el año 2001 constituyen en torno al 10% de los hogares, de los cuales el 7,98% están constituidos por madres solas con hijos/as. Son familias en las que las mujeres son cabeza de familia (sin que este término necesariamente implique connotaciones de autosuficiencia económica): madres solteras, separadas, divorciadas, con hijos/as menores de 18 años a su cargo.

Por otro lado, según los datos de las jornadas sobre “Análisis de situación y necesidades de las familias monomarentales y monoparentales en España”, organizadas por la Unión de Asociaciones Familiares (UNAF) y la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (AFMS), celebradas en octubre de 2005 en Zaragoza, el 19% de

los hogares con hijos/as en España son familias monoparentales⁴⁷ y 9 de cada 10 de estas familias están llevadas por mujeres con responsabilidades familiares. Estas familias tienen como característica común que están constituidas por una mujer y sus hijos/as, como consecuencia de haber optado libremente o no en solitario a su maternidad, o bien por su condición de madre separada, madre viuda con hijos/as a su cargo.

Los datos actualizados relacionados con la monoparentalidad son escasos, pero reflejan claramente que hay un mayor número de mujeres titulares de familias monoparentales, siendo el 88,27% del total de familias monoparentales en el ejercicio 2007.

Podemos afirmar no sólo que el número de mujeres monoparentales es más elevado que el de los hombres, sino que cuanto más elevado es el número de hijos/as, las mujeres tienen más posibilidades de ser titulares de familias monoparentales que los hombres: con tres hijos/as el 91% de las titulares de familias monoparentales son mujeres; y con más de tres hijos/as suponen el 100%, lo que conlleva una mayor asunción de responsabilidades de cuidado y económicas. Teniendo en cuenta que la monoparentalidad se caracteriza por que las responsabilidades familiares tanto de cuidado como económicas recaen sobre una sola persona, si no se cuenta con redes familiares o sociales de apoyo, estas responsabilidades se convierten en otro factor más que dificulta gravemente el acceso al mercado laboral y de riesgo de exclusión social.

“Si bien existe el perfil de la familia monoparental emancipada, éste sólo representa un pequeño porcentaje, y si bien su situación económica les es más favorable, se enfrentan igualmente a las dificultades de la maternidad en solitario y a las dificultades para desarrollarse en una sociedad que no tiene en cuenta sus necesidades personales, laborales y familiares”⁴⁸.

Respecto al perfil de las mujeres titulares de familias monoparentales al que se dirige el programa ILMA, presenta mayoritariamente las siguientes características:

- Formación: estudios primarios y dificultades para formarse y mejorar su empleabilidad.
- Índice de autonomía: bajo.
- Condiciones laborales: trabajos poco remunerados, en ocupaciones refugio, economía informal, ingresos irregulares, mayores índices de rotación laboral, absentismo laboral, despro-

47 Desde el año 2001 al 2005 el número de familias monoparentales aumenta casi el doble, pasando de representar el 10% del total de núcleos familiares al 19%.

48 Unión de Asociaciones Familiares (UNAF) y Federación de Asociaciones de Madres Solteras (AFMS), Jornadas sobre “Análisis de situación y necesidades de las familias monomarentales y monoparentales en España” (2005).

tección social, precariedad laboral y desempleo.

- Mayores índices de pobreza.
- Sobrecarga de tareas, solapamiento de horarios, menos autonomía personal y familiar, inexistencia de tiempo libre propio, mayores problemas de salud.

Su situación se caracteriza por la responsabilidad del cuidado no compartida, la falta de cualificación profesional, la falta de centralidad en el empleo y las tradicionales mayores dificultades de las mujeres en el acceso al mercado laboral. Todo ello actúa claramente como factores que las abocan o acercan a la exclusión social.

En virtud de los datos, estudios y experiencia propia, podemos concluir que las principales dificultades con las que se encuentra el colectivo de mujeres titulares de familias monoparentales –muchas de las cuales, producto de una situación de violencia de género– son:

- *Invisibilidad*: dado que en los datos oficiales no están contabilizadas las familias monoparentales que no forman un hogar propio, sino que viven en otros hogares, siendo los más habituales el hogar paterno o materno, en muchos casos haciéndose cargo de personas mayores dependientes. Es decir, las dificultades económicas y de acceso a la vivienda, unidas al papel de cuidadora atribuido y desarrollado por la mujer en nuestra sociedad, no permiten que muchas de estas familias vivan independientemente.
- *Un alto índice de analfabetismo y analfabetismo funcional, especialmente en mujeres inmigrantes y de otras etnias.*
- *Adaptación a las condiciones generales de las ofertas de formación*, que en la mayoría de los casos no tienen en cuenta las necesidades de este colectivo para conciliar sus necesidades formativas con su realidad de sobrecarga funcional: tareas laborales, familiares, domésticas y personales. Las mujeres titulares de familias monoparentales y, generalmente, las víctimas de violencia, en muchos casos, no poseen o se han deteriorado sus redes familiares y sociales de apoyo. En general, tienen grandes dificultades para compatibilizar el cuidado de las personas a cargo y los horarios de las actividades de formación e inserción.
- *Acceso al mercado de trabajo y a unas condiciones de estabilidad*. En este sentido, como colectivo de mujeres se enfrentan tanto a las desigualdades laborales que siguen existiendo en esta sociedad como a las dificultades que añade su perfil de monoparentalidad: sobrecarga, inexistencia de apoyos económicos y sociales adecuados, percepción social negativa, etc.
- *Conciliación de la vida personal, laboral y familiar*, y, por tan-

to, mayor esfuerzo personal para mantenerse en la actividad laboral, por lo que en muchos casos estas mujeres se inclinan por trabajar en ocupaciones refugio, socialmente desprotegidas y en actividades de economía sumergida.

- *Acceso a la vivienda*, que da lugar a soluciones que impliquen la convivencia con la familia de origen en muchos casos, a menudo aumentando las responsabilidades de estas mujeres, que pasan a ser también cuidadoras de alguna persona de dicha familia. También abocan a este colectivo a encontrar otras formas de convivencia (compartir piso con otras personas no familiares) que, con el tiempo, se vuelven difíciles de gestionar y suelen desembocar en situaciones de estrés y conflictividad en la unidad familiar.

- *Percepción social negativa acerca de su situación*, especialmente las madres solteras.

- *Desmotivación e inestabilidad anímica*, producto de la propia inestabilidad vital que sufren, llegando incluso a interrumpir y abandonar procesos de integración sociolaboral.

Para emerger de la situación crítica en la que estas familias se encuentran, se hace necesario que puedan desarrollar una actividad laboral formal y adecuada a las necesidades del mercado laboral de su entorno: remunerada de forma suficiente conforme a sus necesidades, protegida socialmente, que posea cierta estabilidad dentro del sector en el que se desarrolla y que se estructure a través de tiempos racionales y compatibles con responsabilidades familiares. Todas estas condiciones, que son deseables para cualquier trabajador/a que se precie, se vuelven imprescindibles para las mujeres que soportan tantas responsabilidades a un mismo tiempo: económicas, familiares, personales, materiales y sociales.

En este sentido, un pilar básico para conseguir que estas familias se equiparen con el resto lo constituye la formación. De ahí nace el planteamiento formativo de intervención del programa ILMA.

9.3. Descripción del programa

El programa ILMA (Inserción Laboral de Mujeres Monoparentales de Asturias) nace de una serie de acciones promovidas por el Instituto Asturiano de la Mujer y la Dirección General de Formación Profesional del Principado de Asturias, cofinanciado por el FSE en colaboración con distintas entidades sociales que llevan tiempo trabajando con mujeres titulares de familias monoparentales, especialmente con mujeres víctimas de violencia de género.

El programa ILMA viene, pues, a consolidar la línea de trabajo del Gobierno del Principado en la atención social integral a mujeres víctimas de violencia de género, preferentemente. En este sentido, el programa ILMA se suma al resto de dispositivos y recursos de apoyo generados desde la Administración autonómica para dar respuesta a las necesidades de estas mujeres.

El programa pone su énfasis en la fase de inserción laboral de estas mujeres, procurando contar con recursos plurales (orientación laboral y jurídica, formación, prácticas profesionales, intermediación laboral, becas, conciliación y salario...), pero adaptados a sus especiales circunstancias de manera que den respuesta a los distintos perfiles y necesidades, ofreciendo alternativas que permitan individualizar la respuesta de cara a alcanzar la incorporación laboral y social de estas mujeres, a través del establecimiento de itinerarios de inserción sociolaboral.

9.3.1. Objetivos del programa ILMA

- Establecer un itinerario personalizado de inserción laboral de mujeres titulares de familias monoparentales, principalmente víctimas de violencia de género, a partir de la detección de necesidades, arbitrando para ello las medidas complementarias de apoyo necesarias.
- Formalizar una red de empresas colaboradoras con el proyecto y comprometidas con la inserción laboral de estas personas.

9.3.2. Diseño del programa

Para ello, el diseño del programa se ha estructurado en distintos bloques o áreas de trabajo:

§ Difusión y acogida.

La difusión requiere contar con diferentes servicios de la Comunidad, dada la invisibilidad del colectivo, que hace que en ocasiones la información que se tiene sobre ellas no esté centralizada en un solo organismo:

- Situaciones de desempleo y perceptoras de prestaciones: Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y Programa de Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo.
- Situaciones de violencia de género: Red Regional de Casas de Acogida.
- Situaciones de riesgo de exclusión social: servicios sociales

municipales.

La acogida de las usuarias se ha realizado mediante un sistema de entrevista-diagnóstico en lugar de un proceso de selección al uso, debido a que:

- La entrevista nos permite una primera toma de contacto.
- Permite aclarar dudas que un simple cuestionario no disipa.
- Incidimos sobre aspectos que nos ayudan a evaluar el posible grado de aprovechamiento del programa.
- Proporciona información acerca de competencias, actitudes y aptitudes que de otra forma pasan inadvertidas, y aspectos personales que son necesarios analizar por la complejidad del colectivo destinatario.

La entrevista se completa con un proceso de evaluación llevado a cabo por el equipo profesional y basado en las diferentes entrevistas diagnóstico.

La entrevista-diagnóstico abarca los siguientes aspectos:

- Perfil personal: tipo de familia, responsabilidades familiares, ingresos económicos y su tipología, tipo de vivienda, etc.
- Recursos de conciliación utilizados y conocidos.
- Perfil profesional: formación académica y complementaria, experiencia laboral, tiempo en desempleo, etc.
- Motivación e interés: grado de motivación e interés por participar en el programa ILMA, preferencias formativas, dificultades para la participación.

Cuadro I. Requisitos de acceso al programa

Requisitos de acceso	Requisitos excluyentes
Mujeres víctimas de violencia de género. Mujeres titulares de familia monoparental.	Beneficiaria del mismo programa en ediciones anteriores. Hijos/as mayores de 26 años (salvo que estén estudiando). Convivencia con la ex pareja o nueva pareja. Participación en otros programas de formación y/o empleo no compatibles con el ILMA: programas de ayuntamientos, acciones complementarias, IMI, etc.

Cuadro II. Criterios de selección

Criterios de selección

Mujeres víctimas de violencia de género.

Mujeres titulares de familia monoparental.

Alto grado de empleabilidad (se incluye a raíz de la evaluación de la primera edición del programa).

Responsabilidades familiares: hijos/as y otras personas en situación de dependencia.

Bajo nivel de ingresos, situación económica precaria.

Tipo de residencia.

Bajo nivel de estudios y necesidad de cualificación o recualificación profesional.

Paradas de larga duración.

Pertenecer a minorías étnicas.

Ser inmigrante.

Estabilidad emocional.

Discapacidad, a no ser que le impida el desarrollo de la ocupación.

§ Formación ocupacional: comprende las acciones encaminadas a la capacitación ocupacional y técnica de las beneficiarias, además del desarrollo de habilidades y competencias que mejoren su empleabilidad y que son necesarias para el acceso al mercado de trabajo (cuadro II). Los criterios para el diseño de la propuesta formativa han sido:

- Duración de la formación, ya que en aquellas especialidades con gran carga lectiva los índices de abandono se incrementan.
- Salida profesional, en virtud de estudios sectoriales sobre el índice de inserción.
- Grado de dificultad, debido a que un exceso de especialización requiere mayor carga horaria.
- Posibilidades de conciliación, puesto que en determinados sectores los horarios dificultan el acceso de mujeres con responsabilidades familiares.

§ Formación complementaria: el programa, encuadrado en la línea de atención social integral planteada en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, plantea desarrollar acciones de formación dirigidas a la adquisición de aptitudes y habilidades básicas, cuestiones jurídicas y sociales que les afecten expresamente en su situación, además de formación básica en alfabetización digital, así como el refuerzo

de hábitos, rutinas y habilidades que favorezcan la inserción laboral y social de las mujeres beneficiarias, a través de módulos de preformación laboral que se desarrollan a lo largo de todas las acciones formativas y que constituyen un espacio permanente de refuerzo del itinerario planteado. Se desarrollan los siguientes módulos de formación complementaria:

- Preformación laboral: habilidades sociales para la inserción y la estabilidad en el puesto de trabajo, recursos en el territorio, conceptos legales, cultura laboral y centralidad en el empleo.
- Igualdad de oportunidades.
- Orientación laboral.
- Prevención de riesgos laborales.
- Sensibilización ambiental.
- Higiene alimentaria (según especialidad).
- Intermediación laboral: contempla tres acciones fundamentales para la consecución del objetivo de inserción laboral:
 - Establecimiento de una red de empresas colaboradoras con la inserción laboral de estas mujeres, para lo que se ha desarrollado una prospección de empresas de la zona, tratando no sólo de realizar una valoración previa al desarrollo de acciones formativas específicas, sino, sobre todo, el compromiso de participación en un proyecto social a través de la firma de adhesión a la red de empresas colaboradoras con el proyecto ILMA, ya sea en fase formativa, de prácticas profesionales, de contratación, etc. Esta red de empresas comenzó a constituirse en el año 2005, siendo uno de los objetivos del programa la implicación del tejido empresarial con el programa y, por ende, con el colectivo de mujeres titulares de familias monoparentales y/o víctimas de violencia de género.
 - Formación en el puesto de trabajo: formación práctica y prácticas profesionales, adaptando la formación ocupacional recibida al desempeño en una situación real de trabajo. Este aspecto es muy relevante en el marco del programa, puesto que por una parte permite a las alumnas conocer en profundidad las organizaciones empresariales (estructura jerárquica, sistema de organización laboral, comunicación...) y, por otra, se presentan mayores posibilidades de conseguir un empleo, siendo ésta la vía principal de acceso al empleo.
 - Espacio Activo de Empleo, que constituye el proceso de búsqueda activa permanente, reforzando aspectos ya abordados en la formación complementaria (centralidad en el empleo, recursos de búsqueda de empleo, etc.), aprovechando la sinergia grupal para apoyar esa búsqueda activa de empleo y tratando

de detectar ofertas de empleo acordes con los perfiles y características de las beneficiarias, así como el acompañamiento en la primera fase de la incorporación a un puesto de trabajo según las necesidades individuales.

§ Medidas complementarias de apoyo necesarias para garantizar la participación y permanencia de las usuarias a lo largo del proceso. Se han diseñado tres medidas concretas, cuya vigencia es permanente durante el itinerario de inserción sociolaboral:

- *Beca salario*, cuya finalidad es garantizar la permanencia en el programa, minimizando los abandonos por precariedad económica; se otorga a todas las participantes durante la duración del itinerario. Su cuantía es de 300 € mensuales y está ligada a la asistencia.
- *Beca conciliación*, destinada a la cobertura de las necesidades derivadas de la atención a personas dependientes y consistente en la contratación de los servicios necesarios que cubran las necesidades específicas de conciliación de cada alumna participante (ludoteca, guardería, centro de día, ayuda a domicilio...).
- *Beca transporte*, con la que se financian los desplazamientos de las alumnas al centro en el que se desarrolla la formación o las prácticas profesionales.

9.3.3. Diseño metodológico: el papel de la tutora

En todo el proceso, se implementa una metodología sustentada en la tutorización, ya que este colectivo requiere una atención individualizada que hace necesario aportar información y recursos, así como potenciar su autoestima. El trabajo realizado con este colectivo hasta el momento muestra una tendencia a la desmotivación y al desánimo, así como alta vulnerabilidad a sufrir crisis personales.

Por todo ello, el sistema de tutorización responde a una necesidad de acompañamiento constante e integral para valorar, orientar, motivar y ayudar a tomar decisiones a las mujeres participantes.

Esta atención individualizada abarca todas las fases desarrolladas, desde la difusión y el diagnóstico, pasando por la fase formativa, la intermediación laboral y la gestión de las medidas complementarias. Se establece, por tanto, que las *tutoras* acompañen a la usuaria durante el itinerario formativo laboral que se diseña especialmente con y para ella desde la primera toma de contacto, para que adquiera familiaridad y confianza con dicha figura.

§ Fase de diagnóstico: las tutoras-mediadoras son las encargadas de realizar la entrevista-diagnóstico a las candidatas. Se involucran también, activamente, en el equipo formado para la selección de las participantes, aportando toda la información recogida en las entrevistas. Por lo tanto, la fase de diagnóstico, es el momento en el que las tutoras toman contacto, por primera vez, con las mujeres participantes.

§ Fase formativa: en esta fase, el papel de la tutora se convierte en piedra angular del proceso; cada una de las acciones formativas tiene asignada su propia tutora-mediadora, a quien corresponde la gestión integral de todas las medidas que implementar a lo largo de la formación. Las funciones de la tutora son:

- Tutora, desarrollando tutorías individuales y grupales con el fin de pulsar la marcha tanto del grupo como de cada una de las alumnas a lo largo de la acción formativa, para establecer las medidas oportunas en cada caso concreto.
- Interlocutora válida, representando a Fundación Mujeres ante el profesorado y el alumnado.
- Mediadora en los conflictos en el aula u otras problemáticas surgidas a nivel de grupo o individuales.
- Formadora del módulo de preformación laboral (habilidades sociolaborales, recursos en el territorio, conceptos legales...) y de los módulos de formación complementaria (orientación laboral, igualdad de oportunidades).
- Gestión de la documentación administrativa.
- Temporalización de cada una de las fases de evaluación y de las reuniones de coordinación con el resto de personas implicadas.
- Implementación del sistema de evaluación del proceso de enseñanza (recursos, equipo docente, metodología...) y aprendizaje (conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes...).

§ Fase de intermediación laboral: en esta fase, que contempla las prácticas profesionales, la prospección de empresas y los Espacios Activos de Empleo, la tutora es el nexo de unión entre todos los agentes implicados. Las funciones de la tutora en esta fase se circunscriben a:

- Prospeccionar empresas para la realización de prácticas profesionales.
- Tutorizar en la fase de prácticas en la empresa en colaboración con tutor/a de la empresa.
- Gestionar la gestión de ofertas de empleo y autocandidaturas.

- Dinamizar los Espacios Activos de Empleo, donde desarrolla funciones tanto de formadora como de incentivadora en la búsqueda activa de empleo.

Pero quizás la función más importante, sea orientar y motivar a cada una de las alumnas en el desarrollo de su itinerario personal de inserción laboral.

§ Medidas complementarias: en esta actuación la tutora se centra en temas tales como:

- Conocer y gestionar las necesidades de conciliación de las usuarias, así como realizar un seguimiento continuado para conocer los cambios que se produzcan en estas necesidades y su rápida gestión.
- Gestionar la beca salario y beca transporte.

§ Red de empresas: en esta actuación la función de la tutora consiste en realizar contactos con las empresas, difundir el proyecto y obtener compromisos de colaboración.

9.3.4. Evaluación y resultados del programa

El programa ILMA ha ido incorporando modificaciones para mejorar su efectividad fruto de la evaluación de éste realizada en cada una de sus ediciones. En este apartado, se recogen aquellas modificaciones más significativas y que han supuesto una mejora considerable en la planificación, diseño, ejecución y evaluación del programa:

- Ampliación de los plazos de difusión del programa: durante la primera edición se inicia esta fase en junio, y en las sucesivas ediciones, en enero.
- Inclusión del criterio de *empleabilidad*, que ha propiciado la participación de mujeres con mayores garantías de finalizar su itinerario de inserción sociolaboral.
- Inclusión de ocupaciones pertenecientes a sectores en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas, que, si bien se habían excluido en la primera edición del programa debido a las barreras de acceso al empleo en sectores masculinizados, un análisis detallado refleja las excelentes condiciones laborales y la necesidad de mano de obra concretamente en el sector del metal.
- A lo largo del desarrollo del programa hemos constatado las consecuencias positivas que sobre las usuarias ha tenido su

participación en los Espacios Activos de Empleo y hemos detectado la necesidad de una mayor continuidad de éstos a lo largo de toda la vigencia del programa.

- Incorporación del módulo de Preformación Laboral, que permite completar la formación desde un enfoque integral cuyos contenidos son de gran utilidad para avanzar en su autonomía personal.
- Incorporación de las medidas de conciliación y transporte en todas las fases del itinerario.

9.5. Resultados

El número de mujeres que ha solicitado su participación en el programa es muy significativo: 155 en cada ejercicio. El alto nivel de participación que hemos tenido en el programa y el mínimo índice de abandono demuestran que una atención personalizada y continuada durante todo el itinerario de inserción produce excelentes resultados (tablas I y II).

**Tabla I. Diagnostico, acogida y selección,
Programa ILMA**

	2006	2007
	N.º de usuarias	N.º de usuarias
Entrevistadas diagnosticadas	155	155
Seleccionadas	66	68
Abandonos	6	18

Tabla II. Especialidades formativas Programa ILMA

Itinerario formativo	2007			2008		
	N.º de alumnas	N.º horas formación técnica	N.º horas formación complementaria	N.º de alumnas	N.º horas formación técnica	N.º horas formación complementaria
Pescadera						
Camarera de pisos						
Vendedora técnica espec. en bricolaje				12	270	93
Carnicera	13	350	100			
Dependiente de comercio	13	164	36	12	164	114
Soldadora	12	380	70	12	325	93
Elaboradora de conservas de pescado	12	360	40			
Carpintera metálica				12	348	93
TOTAL	50	1254	246	48	1107	393

Se ha contado con la colaboración de 42 entidades/servicios que desarrollan su trabajo con el colectivo de mujeres titulares de familias monoparentales y/o víctimas de violencia de género y que han colaborado activamente en la fase de difusión del programa y derivación de usuarias.

El elevado porcentaje de participantes que finalizan el itinerario formativo, que asciende al 93% en el 2006 y al 80% en el 2007, y los excelentes resultados de inserción laboral obtenidos en las acciones formativas confirman la necesidad y conveniencia de diseñar y ejecutar actuaciones específicas en función del colectivo al que van dirigidas, con el fin de paliar en lo posible los problemas de inserción de dicho colectivo (tablas III y IV). El conocimiento en profundidad de la problemática del colectivo de mujeres monoparentales y/o víctimas de violencia de género, proporciona una información de primera mano de cara a desarrollar medidas de actuación con este colectivo y mejorar las ya existentes.

Tabla III. Inserción laboral Programa ILMA 2006*

Acción formativa	1	2	3	4	5	6	7	Tipo de contrato			Tipo de jornada	
								8	9	10	11	12
Pescadera	13	13	10	76,92%	23	11	12	20	3		3	20
Carnicera	13	12	10	83,33%	22	15	7	21		1	4	18
Camarera de pisos	13	13	10	76,92%	31	16	15	29	1	1	6	25
Vendedora técnica espec. en bricolaje	11	9	9	100%	16	11	5	13	3		9	7
Dependiente de comercio	10	9	8	88,88%	27	17	10	27			9	18
TOTAL	60	56	47	83,92%	119	70	49	110	7	2	31	88

* Datos del último seguimiento realizado en junio de 2008-1- N.º alumnas. 2- N.º alumnas que finalizan. 3- N.º alumnas contratadas. 4- Índice de inserción. 5- N.º de contratos formalizados. 6- Relacionados. 7- No relacionados. 8- Temporal. 9- Indefinido. 10- Cuenta propia. 11- Parcial. 12- Completa

Tabla IV. Inserción laboral Programa ILMA 2007

Acción formativa	1	2	3	4	5	6	7	Tipo de contrato			Tipo de jornada	
								8	9	10	11	12
Pescadera	12	8	3	37,5%	4	3	1	4			4	
Carnicera	13	8	4	50%	7	4	3	6		1	3	4
Camarera de pisos	12	12	10	83,33%	18	15	3	17	1		1	17
Vendedora técnica espec. en bricolaje	13	12	10	83,33%	16	10	6	16			1	15
Dependiente de comercio	50	40	27	67,5%	45	32	13	43	1	2	9	36
TOTAL	12	8	3	37,5%	4	3	1	4			4	

La red de empresas, que se ha ido conformando desde finales del ejercicio 2005 y que se ha mantenido como una actuación constante hasta la actualidad dentro del programa, es uno de los pilares del programa ILMA (tabla V). Diferentes empresas en Asturias colaboran en las distintas actuaciones que se desarrollan en el programa y, a su vez, se benefician de los procesos y/o resultados alcanzados a través de él. Podemos distinguir diferentes formas de colaboración entre las empresas que actualmente constituyen la red: formación, prácticas profesionales, inserción laboral, conciliación y cesión de espacios y recursos.

Tabla V. Red de empresas

Periodo	Integrantes red de empresas
2005-2006	53
2007	37

Como conclusión, destacar que el programa contribuye e incide positivamente en todas las dimensiones de la vida de las beneficiarias. La participación en el itinerario de inserción les aporta no sólo una formación ocupacional teórico-práctica, sino que impulsa otros aspectos necesariamente inherentes a su inclusión social, y se observa una evolución en su autoestima, autonomía, un mayor grado de iniciativa y empoderamiento en general.

9.6. Referencias bibliográficas

- Flaquer, Ll.; Almeda, E. y Navarro-Varas, L. (2006): *Monoparentalidad e infancia*. Fundación la Caixa. Barcelona. Colección de Estudios Sociales, n.º 20.
- Ministerio de Igualdad (2005): "Porcentaje de mujeres titulares de familias monoparentales según el número de hijas e hijos". <www.migualdad.es>.
- Ministerio de Igualdad (2007): "Porcentaje de mujeres titulares de familias monoparentales según el estado civil". <www.migualdad.es>.