

# Estrategias y Buenas Prácticas para la Igualdad y Transversalidad de Género en el empleo

Lugo, 6 de Noviembre de 2009

**mujeres**  
FUNDACIÓN

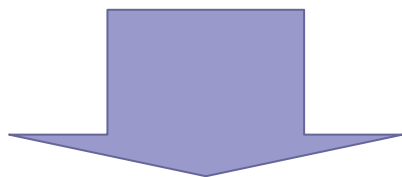


# ¿Quiénes somos, dónde estamos y qué hacemos?

- Organización sin ánimo de lucro que, desde 1.994, desarrollamos proyectos y actividades de ámbito europeo, nacional, autonómico y local
- **Delegaciones:** Asturias, Extremadura, Madrid, Andalucía y **Galicia**

# ¿Quiénes somos, dónde estamos y qué hacemos?

**FIN SOCIAL**



**promoción de la Igualdad de Oportunidades  
entre mujeres y hombres**

## Esta FINALIDAD se concreta en los siguientes OBJETIVOS:

- Mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral
- Fomentar la educación y formación desde la igualdad exenta de estereotipos sexistas
- Contribuir a la integración de la IO en el funcionamiento del mercado laboral y el desarrollo de las relaciones laborales
- Contribuir a la integración de los objetivos de la IO en las políticas generales y al desarrollo de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos sociales, económicos y políticos

# La participación laboral de las mujeres

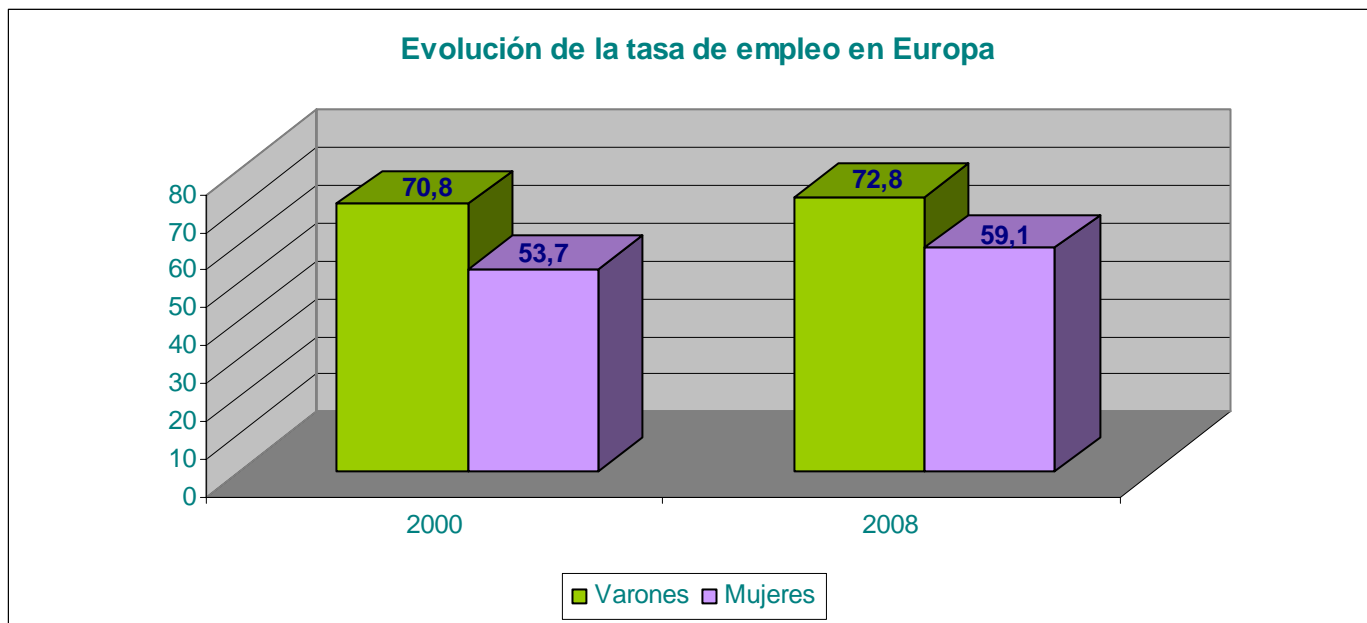
- Actualmente las mujeres:
  - Tienen **peores cifras** de participación que los hombres en todos los aspectos (Población activa, ocupada y desempleo)
  - Se encuentran concentradas en unas pocas actividades económicas y profesiones (**Segregación horizontal**)
  - Sufren la **precariedad laboral** más que los hombres (temporalidad y trabajo a tiempo parcial)
  - Tienen **peores condiciones salariales**
  - Acceden con mayor dificultad a los puestos de responsabilidad y el desarrollo de carrera. (**Segregación Vertical**)
  - Participan en **menor medida del tejido empresarial**

# Objetivos de Lisboa

## Principales Avances

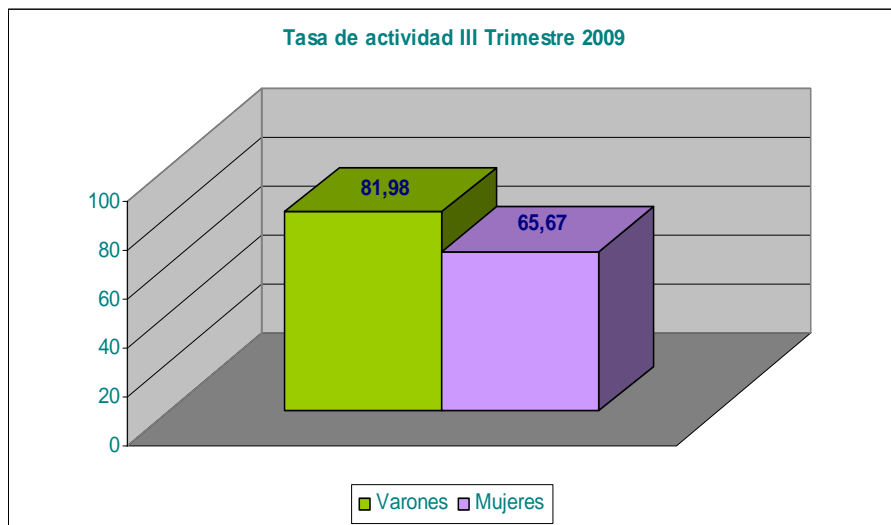
- **Empleo Femenino** en la UE cerca del 60% ➡ **59,1%**(2008)<sup>1</sup>
- En España: **53,68%** (INE 3er trimestre 2009)
- Tasa de empleo desciende **12,4** puntos con menores de 12 años a cargo
- En 2007 trabajadoras a tiempo parcial ➡ **31,2%**
- Diferencia de retribución entre sexos: media del **17,4 %** en la UE

# Objetivos de Lisboa



## TASA DE ACTIVIDAD

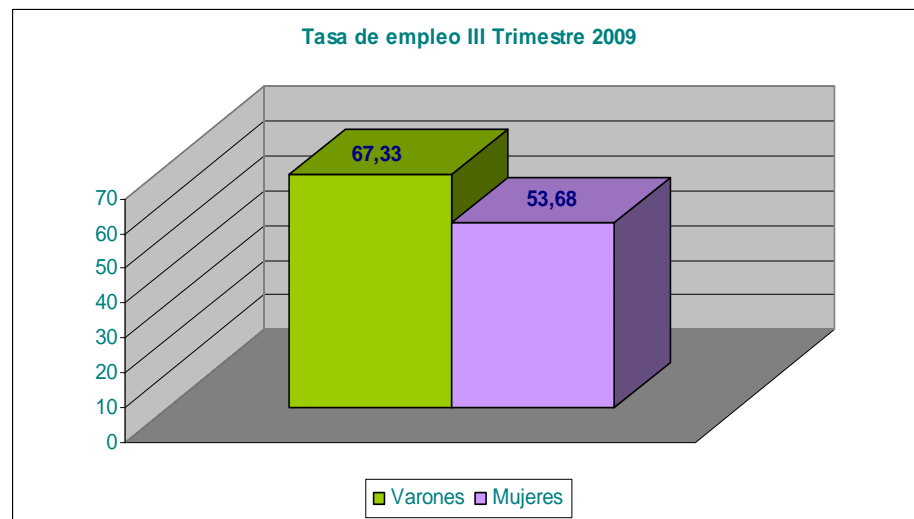
Población que está en edad de trabajar (16 a 65 años) que tiene empleo o está buscándolo activamente



La Tasa de Actividad femenina es menor que la masculina.

## TASA DE OCUPACIÓN Y EMPLEO

Población que tiene empleo



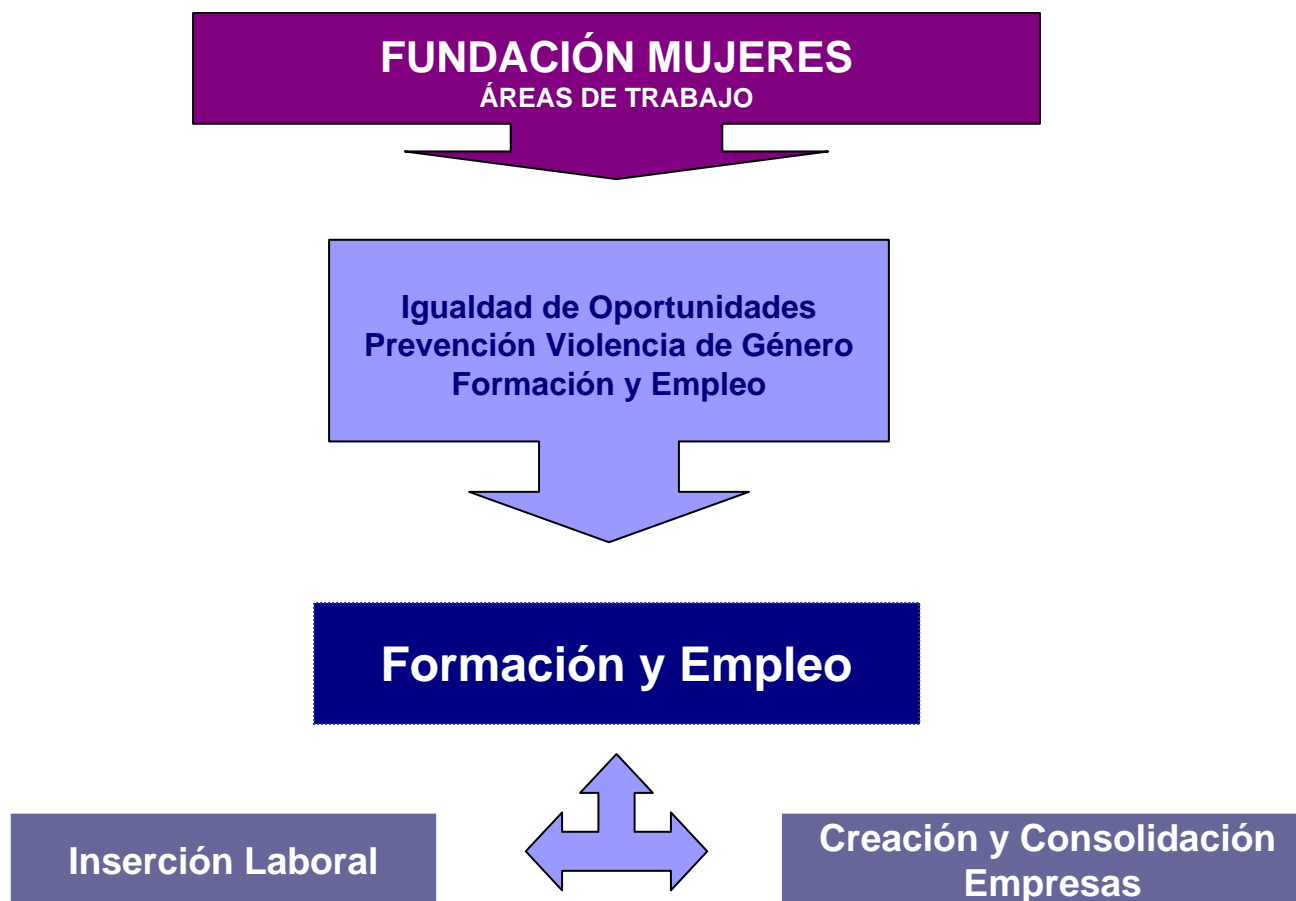
La población masculina que tiene empleo es mucho mayor que la población femenina.



# RETOS Y ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

- Suprimir los obstáculos a la participación plena de las mujeres en el mercado laboral
- Combatir los arraigados estereotipos sexistas que marcan los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad
- Fomentar un reparto igualitario de las responsabilidades familiares
- Políticas con enfoque integrado de género

# 15 años trabajando por la igualdad y el empleo de las mujeres



# Ejes centrales de los servicios de empleo

El **enfoque integral** tiene en cuenta todos los factores que inciden en la empleabilidad de las mujeres. Se concreta en una batería de acciones que **permite a la usuaria desarrollar el itinerario más ajustado a su situación y necesidades.**

La **integración de la perspectiva de género** elemento de calidad que permite identificar la situación de partida de cada usuaria y **descubrir los elementos que van a influir en su proceso de inserción.**

# Tres pilares como denominador común

Conjunto de **servicios integrales** de empleo

Apuesta por la **diversificación** profesional

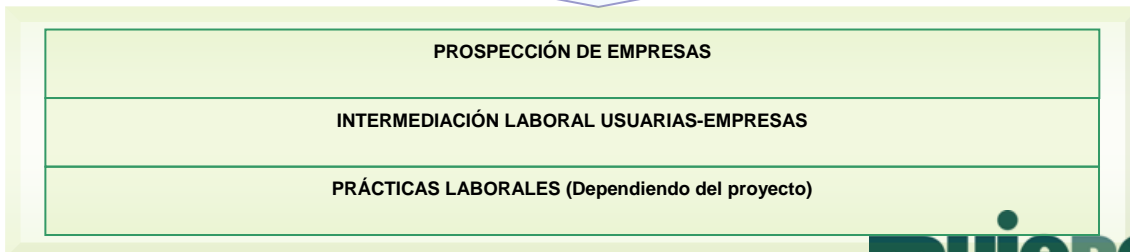
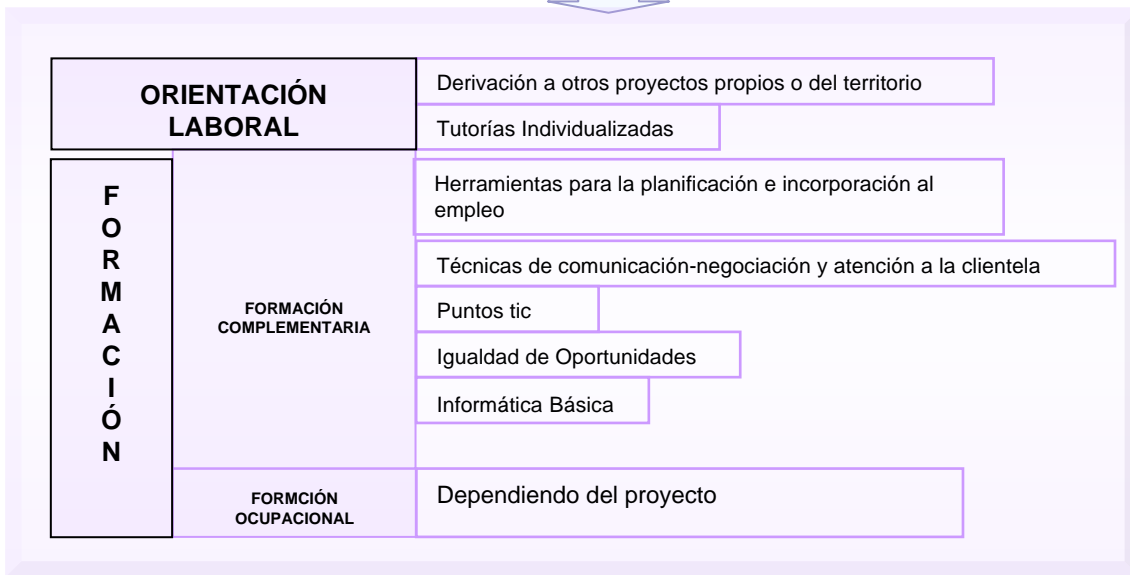
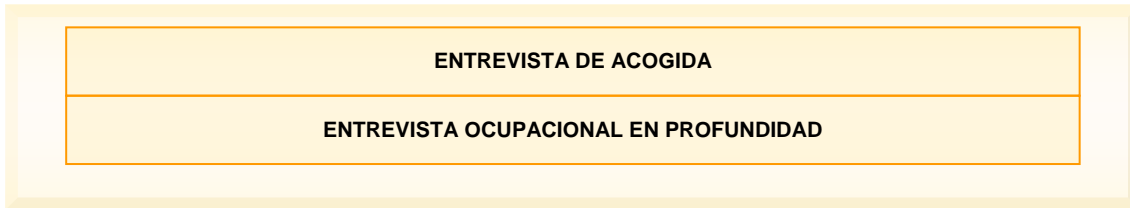
Integración del **enfoque de género** en todo el proceso

# ¿Qué entendemos por proyecto integral de empleo?

- Los proyectos integrales de empleo se definen como un **conjunto de servicios** dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres desempleadas
- Este conjunto de servicios integrales se plantea como un itinerario de acciones en el que el punto de partida es la **orientación laboral**, y que combina acciones de diferente naturaleza:
  - **Información**
  - **Orientación**
  - **Asesoramiento**
  - **Formación y acompañamiento** al empleo
  - **e Intermediación laboral** con el objetivo final de conseguir la inserción laboral

# FASES DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL

Inserción laboral



# El recorrido de las acciones...

## 1. Orientación Laboral:

**Objetivo:** Mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres a través de la identificación de las barreras que dificultan su acceso al mercado de trabajo, y **favoreciendo la toma de conciencia** sobre sus propias capacidades.

- o **Entrevista de acogida:** Toma de contacto con la usuaria
- o **Entrevista Ocupacional:** Análisis de la situación laboral y personal, para realizar el diagnóstico. Es donde se inicia el proceso real de orientación.
- o **Acompañamiento y seguimiento en la búsqueda de empleo:** Conocimiento de la evolución seguida por cada usuaria a lo largo del itinerario

## 2. Formación:

**Objetivo:** Ofrecer una formación que mejore las posibilidades de inserción en el mercado laboral, en función de las necesidades y perfiles de las usuarias.

### o Formación ocupacional :

Formar a las mujeres en profesiones donde se encuentran subrepresentadas, y que además están experimentando una creciente demanda en el mercado (Ej. Curso de Vigilante de Seguridad y Conductoras de Autobús)

### o Formación complementaria:

Adquisición de competencias adicionales para el desempeño del puesto de trabajo y habilidades sociales (Talleres de igualdad de oportunidades, técnicas de comunicación y negociación, contratos laborales y nóminas, NNTT, etc.)



### 3. Intermediación Laboral:

**Objetivo:** Establecer cauces de comunicación y contacto directo entre empresas y usuarias con la finalidad de conseguir su inserción laboral

- o **Trabajo con usuarias:**

Es una prolongación del trabajo realizado con las usuarias desde la orientación y la formación. La eficacia depende de la estrecha coordinación entre las profesionales (orientadoras, formadoras e intermediadoras) quienes tienen un conocimiento profundo de los perfiles de las usuarias, necesario para trabajar con las empresas

- o **Trabajo con empresas:**

Ofreciéndoles apoyo gratuito para una gestión eficaz de sus ofertas de empleo, y facilitándoles el contacto con personas que se adapten a los perfiles profesionales que estén buscando.

Contribuir a la reducción en el empresariado de estereotipos sexistas que dificultan la contratación de mujeres en puestos masculinizados.

# Diversificación Profesional

Proceso que permite la incorporación de mujeres a sectores profesionales hasta ahora **masculinizados** donde la presencia de mujeres o el acceso a altos niveles de toma de decisiones es muy escasa o nula.

Este proceso debe ser entendido como el conjunto de actuaciones encaminadas a estimular y favorecer una elección de **opciones profesionales no estereotipadas** ni basadas en sesgos de género.

# Consecuencias en el empleo

Las mujeres nos concentramos en unos pocos sectores y ramas de actividad laboral (Segregación ocupacional).

En resumen:

- o + Tasa de desempleo
- o + Precariedad laboral
- o - Participación en el tejido empresarial

**Y además...**

- o Segregación vertical y horizontal
- o Desigualdad salarial

*De las **783** categorías que reconoce la clasificación nacional de ocupaciones, oficialmente se considera que las mujeres tan solo están presentes en **52** profesiones*

# Segregación ocupacional

ORIGEN

SE ASIENTA EN UN PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DIFERENTE Y EXCLUYENTE TANTO PARA MUJERES COMO HOMBRES

*CONSECUENCIAS INMEDIATAS DE LA SOCIALIZACIÓN*

ELECCIONES ACADÉMICAS  
SESGADAS

ELECCIONES PROFESIONALES  
SESGADAS

SEGREGACIÓN

CONSECUENCIAS

MENOS OPORTUNIDADES LABORALES-PRECARIEDAD LABORAL-MENOS  
POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN-PODER ADQUISITIVO MÁS BAJO

IMPACTO NEGATIVO EN LA SOCIEDAD

# Algunas claves para trabajar la diversificación profesional

**NO** podemos trabajarla como un elemento separado del resto de los procesos, sino que debemos **INTEGRARLA** de manera consciente en nuestras intervenciones de manera transversal.

# Algunas claves para trabajar la diversificación profesional

## Población Diana:

Mujeres en procesos de inserción laboral

Agentes sociales y económicos

La familia

El sistema educativo

Los medios de comunicación

El grupo de iguales

Profesionales de la formación, orientación e intermediación...

# Algunas claves para trabajar la diversificación profesional

Nuestras intervenciones: **Itinerarios integrales de inserción laboral**

- **Ámbito educativo:** fomentando las elecciones profesionales diversificadas.
- **Orientación laboral:** Favoreciendo elecciones no estereotipadas.
- **Formación:** Formación en ocupaciones emergentes y en las que las mujeres están subrepresentadas.
- **Intermediación laboral:** potenciando cambio de mentalidades en el empresariado.
- **Asesoramiento para la creación de empresas:** Favoreciendo elecciones no estereotipadas.

# El Enfoque de género

## Integración del enfoque de género en todo el proceso **Idea-Fuerza:**

**Necesidad de nuevos enfoques y metodologías:  
La incorporación del enfoque de género en los  
procesos de inserción laboral**



# Qué proporciona el enfoque de género

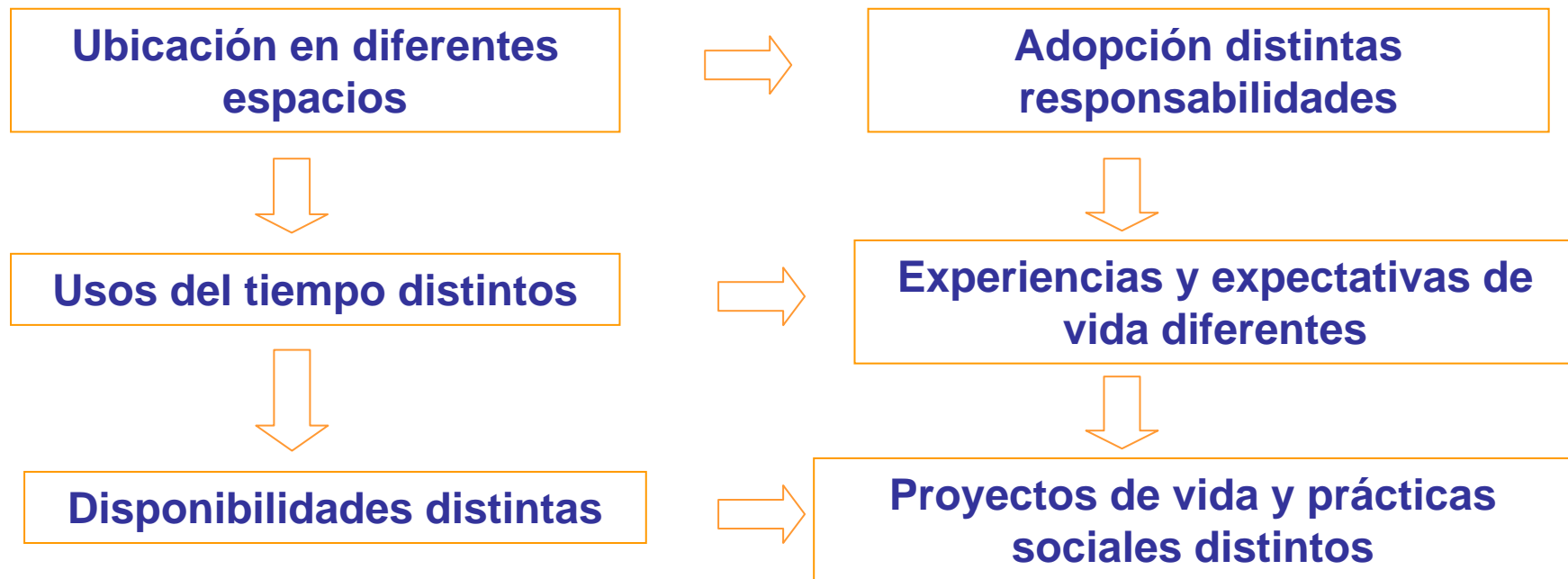
## 1. Identificar las diferencias entre mujeres y hombres: Presencia en el mercado laboral

Dibuja un panorama diferente entre mujeres y hombres:

- Menor participación de mujeres en la población activa
- Concentradas en determinadas líneas de actividad **-segregación horizontal-**
- Ocupando los tramos más bajos de la escala jerárquica **-segregación vertical-**
- Con peores condiciones salariales.
- Menor participación en el tejido empresarial.

## Qué proporciona el enfoque de género

### 2. Conocer el por qué de esas diferencias: factores de género: División sexual del trabajo



## Qué proporciona el enfoque de género

### 3. Analizar la manera en que esos factores inciden en los procesos de inserción laboral

#### ■ En relación a las mujeres:

- Inseguridad y/o falta de reconocimiento de sus propias competencias
- Ausencia o desvirtuada imagen profesional
- Desconocimiento del mundo laboral: Significado del empleo alejado de la realidad, falta de información sobre recursos, requisitos profesionales...
- Falta de disponibilidad
- Temor a la formación, pruebas de selección (sobre todo mujeres que han estado alejadas del mercado de trabajo)
- Rechazo de ofertas de empleo

#### ■ En relación al empresariado:

- **Estereotipos:** capacidad profesional, disponibilidad, implicación, motivación

## Qué proporciona el enfoque de género

### 4. Intervenir adecuadamente en los procesos de inserción laboral

- Atendiendo a las necesidades e intereses reales de las personas, elaborando herramientas de diagnóstico que incorporen el enfoque de género
- Teniendo en cuenta todos los elementos que han condicionado las posiciones de partida de cada persona
- Partiendo de las particularidades que ésta presente
- Respondiendo a los efectos que los factores de género tienen en relación a la búsqueda y acceso al empleo

## Dónde se aplica enfoque de género

### FASES DE LA INTERVENCIÓN

- Información y captación de usuarias
- Realización del diagnóstico inicial
- Definición del itinerario de inserción laboral
- Acompañamiento en el proceso de inserción
- Seguimiento y evaluación

# Pautas para la integración del enfoque de género

## INFORMACIÓN Y CAPTACIÓN

- **Canales de difusión**
- **Mensajes motivadores**
- **Información clara y concisa**
- **Lenguaje no sexista**

# Pautas para la integración del enfoque de género

## DIAGNÓSTICO INICIAL

Realización de un **diagnóstico** de partida que indague, especialmente, en los intereses, necesidades y dificultades, personales, familiares y profesionales, que presenta la usuaria tanto para la definición del objetivo profesional como para el acceso al empleo.

# Pautas para la integración del enfoque de género

## DEFINICIÓN DEL ITINERARIO DE INSERCIÓN

### **Itinerario adaptado a los resultados del diagnóstico que le facilite:**

- Reconocimiento de sus capacidades
- Reflexión sobre el significado del empleo: intereses, motivación, disponibilidad...
- Instrumentos para la toma de decisiones
- Técnicas de comunicación y negociación
- Comunicación: escucha activa, empatía, asertividad, motivadora



# Pautas para la integración del enfoque de género

## ACOMPañAMIENTO A LA INSERCIÓN LABORAL

- Actuaciones específicas de refuerzo:
  - **actitudinales** que refuercen la elección ocupacional
  - de desarrollo de **habilidades** (autoestima, gestión del tiempo, motivación hacia el empleo)
- Información sobre recursos
- Motivación

# Pautas para la integración del enfoque de género

## ACOMPañAMIENTO A LA INSERCIÓN LABORAL

- Realización de actividades de intermediación laboral, dirigidas a dar a conocer a las usuarias en el mercado laboral de la zona, así como romper las percepciones estereotipadas del empresariado.
- Seguimiento del itinerario de inserción, proceso dinámico y planificado.

# Lecciones aprendidas ...

## Orientación Laboral

### Crear un espacio próximo y personalizado que invite a las usuarias al intercambio de información

Nos permite obtener información que va a influir directamente en mejorar los procesos de inserción de las usuarias

Desarrollar un itinerario más ajustado a sus situaciones y necesidades

### Diagnóstico ocupacional que analiza todos los aspectos que influyen en la empleabilidad de las mujeres

Tener en cuenta los aspectos personales y sociofamiliares incrementa nuestras posibilidades de apoyar su inserción y constituye un factor de motivación para las usuarias

# Lecciones aprendidas...

## Formación Complementaria

### Fomento de las competencias básicas de las usuarias en su búsqueda activa de empleo

**Taller de Igualdad de Oportunidades:** ayuda a reflexionar sobre situaciones de desigualdad a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.

**Talleres de Análisis Personal y del Entorno, Herramientas de Búsqueda de Empleo:** Son mecanismos que ayudan a entender el mercado laboral del entorno de la usuaria y a asimilar habilidades sociales necesarias para la inserción laboral.

**Mejora de la capacitación profesional de las usuarias** atendiendo a las necesidades del empresariado y las demandas del mercado laboral se facilita una oferta de acción formativa que incrementa las posibilidades de inserción laboral:

Taller de **Informática Básica**

Taller de **Técnica de Comunicación y Negociación y Atención a la clientela**

# Lecciones aprendidas...

## Formación Complementaria

### Contenidos formativos que complementan el itinerario de las usuarias en su búsqueda activa de empleo

#### Formación Online para la Inserción Laboral

Consideramos que es una opción que tiene que estar presente en el itinerario para que se convierta en una herramienta de uso frecuente entre las mujeres

### Formación en Igualdad de Oportunidades y Enfoque de Género para el personal técnico y docente de los proyectos de Inserción

Conocimiento y comprensión del proceso por el cual las mujeres se encuentran en un desigual punto de partida en el mercado laboral, su situación respecto al mismo, así como las barreras internas y externas que impiden su acceso al mercado de trabajo de forma igualitaria

Adecuar actuaciones y necesidades en su proceso de inserción laboral

# Lecciones aprendidas ...

## Formación Ocupacional: de la mano con el empresariado

**Implicación y apoyo de las administraciones públicas** del tal manera que nos aporte el respaldo necesario para llevar a cabo acciones efectivas para la mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Sevicios de Empleo

Sindicatos

Empresas de los diferentes sectores

Ayuntamientos de la zona de influencia

### Implicación del empresariado del sector

Necesidades y recomendaciones del sector en cuanto al perfil competencial de las profesionales

Ruptura de estereotipos del empresariado en torno a la presencia y capacidades de las mujeres en profesiones masculinizadas

Proceso continuo de negociación para concretar nuevos pactos de colaboración

# Lecciones aprendidas ...

## Intermediación Laboral

### Apoyo en el proceso de inserción a las usuarias

Aumenta la motivación y seguridad para enfrentarse a las pruebas de selección

### Comprobación de la disponibilidad en relación a la preselección de candidaturas

Ayuda a realizar un servicio más eficaz para la empresa  
Evita posteriores negociaciones entre la persona empleadora y futura empleada  
Evita la imposibilidad de cubrir los puestos por no haber atendido previamente a estas circunstancias

# Lecciones aprendidas...

## Intermediación Laboral

### Planificación de la intermediación laboral como servicio prestado a las empresas

Establecimiento de un plan de acción dónde se detallen cuales van a ser las tareas, objetivos y procedimientos a realizar en el servicio de intermediación

Optimización de recursos

Afianzamiento de este servicio de cara a las empresas

### Promoción del servicio de intermediación a las empresas

Mejor conocimiento de las necesidades de las empresas

Mejora la mediación entre oferta y demanda



# Fundación Mujeres

Avda. Monelos, 121– 1º dcha.  
15009 A Coruña

**Tfno: 981 29 40 97 Fax: 981 29 40 97**

[coruna@fundacionmujeres.es](mailto:coruna@fundacionmujeres.es)  
[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)