



mujeres
FUNDACIÓN

SEXPE
Servicio Extremeño
Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Igualdad y Empleo

Guía recomendaciones

para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo de Extremadura



Financia:

SEXPE

Consejería de Igualdad y Empleo.

Junta de Extremadura

Elabora:

Fundación MUJERES

Diseño gráfico y maquetación:

Imanguxara

5

6

9

10

11

11

13

13

14

16

17

18

20

22

25

26

27

28

28

29

31

32

33

34

34

35

36

37

37

38

42

42

43

45

49

51

55



INTRODUCCIÓN

LA GUÍA

ENFOQUE DE GÉNERO

¿Qué nos proporciona el enfoque de género en un itinerario de inserción laboral?

¿Dónde se aplica el enfoque de género en un itinerario de inserción laboral?

Formación en género para el personal técnico de los servicios de empleo.

1.- INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN SERVICIOS DE EMPLEO

1.1.- ÁREA DE DEMANDAS

1.1.1.- Difusión-Información del servicio

1.1.2.- Diagnóstico

a. Entrevista ocupacional

b. Entrevista en profundidad

1.1.3.- Definición del plan de acción

1.1.4.- Acompañamiento-seguimiento

1.2.- ÁREA DE OFERTAS

1.2.1.- Trabajo con usuarios/as

a. Información-divulgación del servicio

b. Elaboración de la cartera de perfiles

c. Preparación del proceso de selección

d. Seguimiento personalizado del plan de inserción

e. Seguimiento post-inserción

1.2.2.- Trabajo con empresas

a. Prospección del tejido empresarial

b. Divulgación/información del servicio

c. Captación de empresas y recogida de información

d. Tramitación de las ofertas de trabajo

e. Seguimiento de los procesos de selección

f. Seguimiento post-contratación

1.3.- COORDINACIÓN ENTRE LAS ÁREAS

1.4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS

2.- ASPECTOS A TRABAJAR EN LA INTERMEDIACIÓN DE UN PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

2.1.- AUTOCONOCIMIENTO

2.2.- OBJETIVO PROFESIONAL

2.3.- CENTRALIDAD EN EL EMPLEO

2.4.- EMPLEABILIDAD

2.3.- DIVERSIFICACIÓN

BIBLIOGRAFÍA





El enfoque de género constituye un marco de análisis de la realidad que permite identificar y hacer visibles las diferencias entre mujeres y hombres e interpretarlas a la luz de las consecuencias del proceso de socialización. Permite, por tanto, conocer y comprender cuáles son las diferencias y especificidades de unas y otros, sus necesidades e intereses, dado el lugar que ocupan en la sociedad, los desequilibrios entre ambos sexos, y las diferentes interpretaciones que realizan de la realidad en función de las responsabilidades que les son atribuidas.

Ni los agentes decisores (personal político) ni los ejecutores (personal técnico), ni los propios grupos beneficiarios, sean hombres o mujeres, están libres de esa interpretación de la realidad y de las relaciones sociales, sesgadas por los condicionantes de un proceso de socialización que establece funciones sociales diferentes para las mujeres y para los hombres; por eso, incorporar el enfoque de género en el planteamiento, desarrollo, ejecución y evaluación de cualquier política, o de cualquier servicio, en especial de los servicios públicos, es un primer paso que aporta legitimidad y validez a los mismos, pues genera una mirada crítica que pone en cuestión intervenciones basadas en esa percepción sesgada de la realidad que obvia o desconoce las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres, y cómo éstas diferencias limitan sus posibilidades de acceso a los beneficios que se desprenderían de cualquier intervención.

La integración del enfoque de género mejora, por tanto, la eficacia de los servicios, ya que al garantizar la visibilidad de las diferencias en la situación de partida de mujeres y hombres, hace posible centrar las intervenciones en las necesidades reales de las personas a las que se dirigen, hombres y mujeres, y adecuar a estas los objetivos, las actuaciones y los recursos; constituye, por lo tanto, una herramienta clave para eliminar desigualdades y corregir los desequilibrios fundados en el sexo.



LA GUÍA

El presente documento es una guía de apoyo a la integración del enfoque de género en los servicios de empleo en forma de recomendaciones a los procesos de orientación e intermediación laboral.

Esta guía está dirigida al personal adscrito a los servicios de atención a personas demandantes de empleo en los Centros de Empleo del SEXPE. En concreto se dirige a los perfiles profesionales relacionados con servicios dirigidos a la orientación laboral de las personas demandantes de empleo, la clasificación de las demandas de empleo y la intermediación laboral (recepción y gestión de las ofertas de empleo).

El **objetivo general** que nos proponemos es el fortalecimiento de la capacidad del personal perteneciente al Servicio Extremeño Público de Empleo para integrar el enfoque de género en los procesos de orientación e intermediación laboral.

Esta guía se elabora con el fin de reforzar la práctica real en el puesto de trabajo en relación a los aprendizajes obtenidos a través de la acción formativa promovida por el Servicio Extremeño Público de Empleo (Dción. Gral. de Empleo), “Formación sobre igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres en servicios de empleo”. Por este motivo el formato de la guía se ha elegido pensando en su más fácil accesibilidad y manejo. Por otro lado, y en lo que afecta tanto al formato como a los contenidos, la guía será accesible de forma autónoma para cualquiera de las personas que, dentro del Centro de Empleo, se impliquen en este tipo de procesos, pudiendo ser consultada en cualquier momento, con independencia de la participación en la formación mencionada, con el fin de que todo el personal del Centro disponga de un material que le facilitará un acercamiento al proceso integración del enfoque de género en los servicios de empleo, y un abordaje de los diferentes elementos clave dentro del mismo. La guía, por tanto, se planteará como un material de apoyo y de consulta, complementario a la formación en género, que puede permanecer en el Centro de Empleo a disposición tanto por el personal formado, como del que no haya participado en la formación y que pueda incorporarse a estos servicios en un futuro.

Con ello, no sólo estaremos mejorando la calidad de los servicios, sino contribuyendo a reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, dentro de todo un proceso de cambio social.



Los contenidos, la estructura y el alcance de las recomendaciones se han adaptado al desarrollo real de los servicios que se prestan en los Centros de Empleo, para ello, se han tomado como referencia aquellos documentos que describen el procedimiento de atención a las personas usuarias del SEXPE, así como aquellos documentos metodológicos y herramientas más utilizados por el personal destinatario de este material, como son: la “Entrevista ocupacional SISPE”, el “Historial Personal de inserción”, el soporte “Oferta de Empleo” (descripción del puesto de trabajo y perfil de la persona candidata), la “Entrevista profesional para los trabajadores beneficiarios de la renta agraria”, etc...

Por otro lado se trata de un material que, lejos de ofrecer fórmulas concluyentes y estancas, se presenta con un carácter dinámico, en continua construcción, partiendo de la propia experiencia del equipo que irá dándole forma, con el fin de que se vaya adaptando a las características y necesidades tanto de las personas usuarias como del mercado laboral, así como a la diversidad de perfiles del personal técnico de los centros de empleo.

Esperamos que esta herramienta sienta las bases para la **reflexión de género**

y su introducción en las metodologías y procedimientos derivados de la orientación e intermediación laboral.

Por lo que respecta al diseño de su **ESTRUCTURA**, en sus contenidos de uso, esta guía está marcada por dos elementos bien diferenciados.

En la PRIMERA PARTE de la Guía, se ha descrito un **itinerario de inserción laboral** integrado en las distintas áreas de trabajo de la red de centros del Servicio Extremeño Público de Empleo, realizando un recorrido por las distintas fases que componen este proceso, con la introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las áreas de Demandas y Ofertas.

De forma paralela y a lo largo de esta primera parte, se incluyen una serie de **Consideraciones de género** como instrumento básico de intervención, ya que mujeres y hombres afrontan los procesos de búsqueda y acceso al empleo de forma distinta, y cuentan con oportunidades diferentes como consecuencia de la situación diferencial que ocupan en la sociedad y que se deriva de las relaciones de género existentes. De esta manera, el protocolo va identificando en cada una de las fases de intervención con usuarias la incidencia que esa situación diferencial tiene a lo largo de todo el itinerario, con la finalidad de salvarlo,



corregirlo o contrarrestarlo y, con ello, posicionar a las mujeres en las mejores condiciones para el acceso y mantenimiento de un empleo.

En la SEGUNDA PARTE de la guía se han abordado distintos **aspectos** que habrían de incluirse, de forma transversal, en toda intervención dentro de un proceso de inserción laboral desde un enfoque de género, como son la centralidad en el empleo, la diversificación profesional, etc. En este capítulo de la guía se podrán encontrar ciertas **Orientaciones para la**

intervención con enfoque de género que, además de ayudarnos a entender por qué existen desigualdades entre mujeres y hombres y los procesos que impiden que las personas de ambos sexos se desarrollen plenamente en el ámbito laboral, nos muestra determinadas estrategias de intervención que existen para trabajar con las mujeres usuarias de los servicios de empleo en la mejora de aquellos aspectos que contribuyan a la mejora de su empleabilidad y al acceso y mantenimiento de un empleo.





ENFOQUE DE GÉNERO

El menor nivel de inserción laboral de las que constituyen la mitad de la población y el mayor índice de abandonos en sus itinerarios de búsqueda de empleo, entre otros factores, nos obligan a buscar nuevos enfoques y metodologías en los servicios de empleo.

El enfoque de género es una forma de analizar la realidad que permite identificar las diferentes posiciones de las mujeres y los hombres en relación con un hecho concreto. La integración de la perspectiva de género se configura como elemento de calidad del servicio ya que, a partir

del análisis de esta situación de partida diferenciada, permite distinguir los elementos específicos que influyen en el proceso de inserción de los hombres y los que influyen en el de las mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género **NO** es¹:

- ★ Una moda. Es algo que surge de necesidades y situaciones constatadas.
- ★ Una receta mágica que se aplique sin más. Requiere un trabajo y una atención constante y permanente.
- ★ Pensar que un proyecto que atiende a mujeres, a veces incluso de manera mayoritaria,

- Motivo de las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral:

División sexual del trabajo



1. U.A.F.S.E. "La perspectiva de género en proyectos Equal de inserción"



es un proyecto que incorpora perspectiva de género.

- ★ Sólo realizar acciones positivas a favor de las mujeres, aunque éstas sean una parte habitual e importante en este proceso.
- ★ Sólo realizar intervenciones que inicialmente no sean discriminatorias para las mujeres con respecto a los hombres; es realizar una intervención intencionada a favor del colectivo o grupo desfavorecido.

¿Qué nos proporciona el enfoque de género en un itinerario de inserción laboral?

- Identificar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su presencia en el mercado laboral:
 - ★ Menor participación de mujeres en la población activa
 - ★ Están concentradas en determinadas líneas de actividad
 - ★ Ocupan los tramos más bajos de la escala jerárquica
 - ★ Tienen peores condiciones salariales
 - ★ Menos participación en el tejido empresarial
- Conocer el porqué de esas diferencias. (Ver cuadro página 9)

- Analizar la manera en que los factores anteriores inciden en los procesos de inserción laboral.

En relación a las mujeres produce los siguientes efectos:

- ★ Inseguridad y/o falta de reconocimiento de sus propias competencias
- ★ Se desvirtúa la propia imagen profesional o hay ausencia de ella
- ★ Desconocimiento del mundo laboral: significado del empleo alejado de la realidad, falta de información sobre recursos, requisitos profesionales, etc.
- ★ Falta de disponibilidad
- ★ Temor a la formación, a las pruebas de selección
- ★ Rechazo de ofertas de empleo

En relación al empresariado:

- ★ Existencia de estereotipos con respecto a la capacidad profesional, disponibilidad, implicación, motivación, etc. de las mujeres como futuras trabajadoras
- Incorporar elementos correctores que contribuyan a equilibrar las oportunidades de unas y otros, interviniendo de forma personalizada y atendiendo a:



- ★ las necesidades e intereses reales de las personas
 - ★ los elementos que han condicionado las posiciones de partida de cada persona
 - ★ las particularidades que presentan
 - ★ los efectos que los factores de género tienen en relación a la búsqueda y acceso al empleo
- Estudiar cómo afecta a las mujeres y a los hombres un hecho concreto cuantitativa y cualitativamente.
 - Analizar cuáles pueden ser las causas por las que una misma medida afecta de forma desigual a mujeres y hombres.

¿Dónde se aplica el enfoque de género en un itinerario de inserción laboral?

- ★ En todas las actuaciones
- ★ En todas las fases en que éstas se desarrollan
- ★ En las metodologías de intervención
- ★ En las herramientas de trabajo

Formación en igualdad de oportunidades y enfoque de género para el personal técnico de los servicios de empleo.

Una de las premisas de las que parten las actuaciones desarrolladas

en un marco de intervención bajo el enfoque de género, es la formación en igualdad de oportunidades del equipo de trabajo que desarrolla las acciones con el objetivo de mejorar su capacitación para la incorporación del enfoque de género a los diferentes procesos de intervención, de manera que se asegure que las actividades responden a la situación y necesidades específicas de las mujeres ante su proceso de inserción laboral.

Es necesario el conocimiento y la comprensión, por parte del equipo técnico, del proceso por el cual las mujeres se encuentran en un desigual punto de partida en el mercado laboral, su situación con respecto al mismo, así como las barreras, internas y externas que les impiden su acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo de forma igualitaria.

De igual manera, es prioritario que el equipo técnico sea consciente de sus propios sesgos de género, de sus visiones estereotipadas acerca de las necesidades y situación competencial de las mujeres en su acceso al mercado laboral de forma diversificada, con el objetivo de poner en marcha estrategias de actuación contra la segregación ocupacional y, en general, contra las situaciones de desigualdad.



1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.1.- Área de demandas

Previas consideraciones de género a tener en cuenta:

- * Mujeres y hombres asumen distintos roles debido a una socialización diferenciada.
- * Dicha asunción diferencial conlleva usos diferentes del espacio y del tiempo.
- * Esto repercute en una distinta utilización y acceso a los recursos existentes.
- * Esta posición distinta de hombres y mujeres respecto a los recursos se refleja fundamentalmente en su participación social, laboral y política.
- * Concretamente, en el mundo laboral, los hombres tienen una mayor presencia en el trabajo productivo (por cuenta ajena y propia) pero no así en el reproductivo, en el que su presencia está muy lejos del productivo.
- * Por el contrario, las mujeres se han incorporado al mundo laboral y además, continúan de forma mayoritaria en el ámbito reproductivo.
- * La asunción por parte de las mujeres de la responsabilidad del trabajo reproductivo les ha llevado a las siguientes situaciones:
 - Temporalidad en los contratos
 - Parcialidad en las jornadas
 - Segregación ocupacional
- * La situación diferenciada de mujeres y hombres en la sociedad genera necesidades y demandas igualmente distintas que es necesario conocer a la hora de llevar a cabo una intervención con mujeres usuarias.



1.- INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO

En esta parte de la guía se abordan las fases de las que se compone un itinerario de inserción laboral, con integración del enfoque de género, enmarcadas en las distintas áreas definidas dentro de un centro de empleo del SEXPE. Además, se identifican las consecuencias de la situación diferencial que ocupan en la sociedad hombres y mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo, con el fin de corregir o contrarrestar las intervenciones con las usuarias para mejorar sus posibilidades de inserción.

1.1.- ÁREA DE DEMANDAS

Una orientación laboral que facilite la definición del objetivo profesional y mejore las oportunidades de empleo de las mujeres y los hombres, identificando sus intereses y necesidades y teniendo en cuenta las oportunidades de empleo y requerimientos del mercado de trabajo, constituye en criterio básico de actuación para los equipos que intervienen en el lado de la demanda. En el caso de las mujeres, se

añade una dificultad que presenta la gran mayoría, derivada de la asunción de roles y estereotipos en torno a papel que las mujeres desempeñan en la sociedad.

Es importante incorporar la perspectiva de género en el servicio de orientación y asesoramiento, no sólo en el trabajo técnico de diseño de las acciones y actividades, sino también en el trabajo directo con las personas destinatarias.

Características de un servicio de orientación desde un enfoque de género:

- ★ **Próximo**, en el sentido de crear un espacio agradable que invite al intercambio de información.
- ★ **Personalizado**, ofreciendo un tratamiento individualizado de las demandas y necesidades por parte de las/los demandantes.
- ★ **Dinámico**, a través de la transmisión de la información de forma activa y entusiasta.
- ★ **Integral**, mediante la recopilación de información relativa a las distintas dimensiones de la vida de las personas usuarias.
- ★ **Descentralizado**, colaborando con otras entidades del entorno para el intercambio de servicios y apoyos.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.1.- Área de demandas

1.1.1.- Difusión-Información del servicio.



Consideraciones de género:

- ★ Considerar la distinta realidad de mujeres y hombres y su situación sociofamiliar y laboral que tiene efectos muy diferentes en las posiciones de partida y las posibilidades de acceso al empleo y a la utilización diferencial de los recursos del entorno.
- ★ Tener en cuenta en el modelo de intervención, no sólo los aspectos técnicos, sino también los de carácter personal que inciden tanto positiva como negativamente en su itinerario de inserción, con el fin de reforzar desde todos los frentes la mejora de la empleabilidad y el acceso y el mantenimiento del empleo.
- ★ Reforzar el proceso de orientación a través de acciones específicas de aprendizaje, refuerzo motivacional, etc.
- ★ Incentivar el aprendizaje y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y posibilitar el acceso a las mismas, ya que constituirá una herramienta muy útil en la búsqueda de empleo de la usuaria.
- ★ Incentivar en la usuaria el aprendizaje de las habilidades básicas y complementarias que pudieran faltarle para la mejora de su perfil de inserción.

A continuación vemos las distintas fases de las que consta el procedimiento de trabajo bajo un enfoque de género con los/las usuarios/as de los centros de empleo, en el área de demandas.

1.1.1.- DIFUSIÓN-INFORMACIÓN DEL SERVICIO

Si bien los equipos del área de demandas no tienen entre sus funciones realizar difusión de sus servicios, esta constituye una de

las fases que integran un proceso de inserción laboral, siendo particularmente recomendable en el caso de mujeres usuarias, en procesos en los que se integra el enfoque de género.

La difusión del servicio se realiza a través de distintos medios y canales de comunicación, incluyendo en la información los elementos que procedan, tales como: información sobre la entidad, información general sobre las acciones del



servicio, fechas, lugares y horarios, direcciones, teléfonos, y gratuidad de los servicios, incluyendo además los siguientes elementos:

- ★ Mensajes motivadores, de interés para las personas demandantes, con información clara y concisa.
- ★ Resaltar la utilización del servicio como vía de mejora de la empleabilidad de las

personas usuarias de cara a conseguir una futura inserción laboral o mejora de la misma.

Conseguir la voluntariedad en el acceso y utilización de los servicios de orientación en los centros de empleo refuerza la motivación de las los/as usuarios/as y por tanto mejora la efectividad y rentabilidad del servicio.

Consideraciones de género:

- ★ El mensaje transmitido a las usuarias se realiza de forma que se sientan identificadas con la información y relacionen los servicios que se les ofrece con una oportunidad de mejora de su empleabilidad de cara a su futura inserción laboral.
- ★ Utilizar canales de difusión en donde generalmente no se distribuye este tipo de información, pero que son lugares frecuentados por muchas mujeres (centros escolares, guarderías, centros de salud, casas de la mujer, puntos de información juvenil, bibliotecas, ayuntamientos, etc.), además de todos aquellos organismos públicos, entidades y

organizaciones relacionados con temas de empleo y formación.

- ★ Teniendo en cuenta la especial dificultad de las mujeres usuarias de los núcleos alejados del centro de empleo para su acceso al mismo, debido a su situación personal y familiar y, en muchas ocasiones, a que no disponen de medios de locomoción propios, es necesario incluir información sobre los recursos existentes en los distintos núcleos del territorio de acción (medios transporte, servicios de atención a menores y dependientes....) para facilitar su acceso al servicio y mantenimiento en el mismo.
- ★ Utilización de un lenguaje no sexista y del género gramatical femenino.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.1.- Área de demandas

1.1.2.- Diagnóstico



1.1.2.- DIAGNÓSTICO

El objetivo del mismo es el de posibilitar un mejor conocimiento de las personas usuarias respecto de su propia especificidad, lo que permitirá identificar y cubrir mejor sus necesidades, definiendo un proceso de orientación adecuado.

Para obtener estos datos es fundamental crear un **clima de confianza adecuado**. Esto se consigue incorporando en la comunicación los siguientes elementos:

- ★ **Escucha activa:** Hace posible que el/la usuario/a sienta que realmente nos estamos interesando por su caso y abriremos las posibilidades para que nos transmita los datos que necesitamos conocer.
- ★ **Empatía:** Hará posible la creación de un estado de confianza mutuo que facilitará la obtención de información, así como la implicación y motivación de el/la demandante.

Consideraciones de género:

- ★ **Es necesario incorporar el enfoque de género en el diagnóstico ocupacional, analizando los elementos que permitan conocer en profundidad la situación de partida de las mujeres, por su desventaja en**

- ★ **Asertividad:** Mostrar una actitud abierta y reforzadora facilitará que el/la demandante pueda expresar sus necesidades, opiniones y demandas sin sentir censura o rechazo.

- ★ **Mensaje motivador:** Suscitar interés por los servicios que se están ofreciendo en la medida en que se transmiten los beneficios que se obtienen utilizándolos en el marco de su proceso de inserción laboral.

Esta fase consta de una primera entrevista “de acogida”, que es la toma de contacto con la persona usuaria y en donde se recogen sus datos identificativos, y una segunda entrevista, en profundidad, donde se analiza su situación laboral y personal frente al empleo y se procede a realizar el diagnóstico completo. Este diagnóstico nos permite identificar y cubrir mejor sus necesidades, definiendo un proceso de orientación adecuado.

el acceso al empleo, debido a la asunción de responsabilidades familiares y, en muchos casos, al alejamiento del mundo laboral.

- ★ **Por tanto, en el diagnóstico han de tenerse en cuenta elementos como:**

→ → → →



- Importancia que conceden al empleo en su proyecto de vida.
 - Las competencias personales iniciales.
 - Las competencias profesionales adquiridas tanto en el ámbito público como privado.
 - Aspectos socio laborales y aspectos socio familiares que han influido o apoyado el acercamiento de la usuaria al mercado de trabajo.
 - Existencia de responsabilidades familiares y posibilidad de conseguir un mejor reparto de éstas con su entorno.
 - Imagen personal y profesional de sí misma.
- ★ Los aspectos personales y sociofamiliares tienen una clara influencia en la empleabilidad, en el caso de las mujeres, por lo que tenerlos en cuenta incrementa nuestras posibilidades de apoyar su inserción y constituye un factor de motivación para las usuarias.
 - ★ Recopilar e informar sobre recursos específicos existentes en el territorio que puedan influir en las posibilidades de inserción de las mujeres y que de manera subsidiaria complementan un servicio de orientación y asesoramiento. Se trata de: servicios de atención a menores y a personas dependientes, servicios de transporte, etc.
 - ★ Utilizar la información obtenida para la elaboración de un itinerario personalizado.

A.- Entrevista ocupacional

Esta primera entrevista constituye la primera toma de contacto con las/los demandantes. En ella se procede a lo siguiente:

- Explicar el servicio y los objetivos que se pretenden.
- Identificación del interés de el/la usuari/a y su respuesta ante el servicio.
- Recogida de datos identificativos, académicos y profesionales, disponibilidad, ocupaciones solicitadas, condiciones laborales preferentes, servicios requeridos, necesidad de acceso al empleo a corto plazo, etc.
- Primera identificación de las barreras formativas y/ o personales que dificultan su acceso al mercado de trabajo.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.1.- Área de demandas

1.1.2.- Diagnóstico



Consideraciones de género:

- ★ Un aspecto fundamental a tener en cuenta en el trabajo con mujeres desempleadas es que de este primer contacto de la usuaria con el servicio depende en gran medida su motivación para la participación activa en el mismo.
- ★ Es preciso evitar el abandono del itinerario y alcanzar un aprovechamiento óptimo del mismo.
- ★ Utilizar un lenguaje próximo y no sexista.

B- Entrevista en profundidad

El proceso real de orientación se inicia con la Entrevista en profundidad. Los objetivos de esta entrevista son:

- ★ Identificar la demanda de el/la usuario/a (uso de recursos, orientación, autoempleo...)
- ★ Continuar con el proceso de diagnóstico, recogiendo información acerca de los elementos objetivos y subjetivos que definen su posición respecto a la inserción laboral.

En esta entrevista se analiza su situación laboral y personal frente al empleo, y se procede a realizar el diagnóstico completo. Este diagnóstico nos permite identificar y cubrir mejor sus necesidades para incorporarse al mundo laboral, definiendo un proceso de orientación adecuado.

Este es un diagnóstico que realizan conjuntamente usuarios/as y equipo orientador y sirve de punto de partida

para determinar aquellos aspectos en los que posteriormente se incidirá para mejorar sus posibilidades de empleo, es decir, su itinerario personalizado de inserción laboral.

También se pretende identificar las barreras que dificultan el acceso al mercado de trabajo, y dar a conocer el servicio a quienes no lo conocen, así como su respuesta al mismo.

La entrevista en profundidad permite recoger de el/la usuario/a dos tipos de datos:

Datos objetivos:

- ★ Entorno socio-familiar: si éste apoya, refuerza y facilita su búsqueda de empleo, responsabilidades familiares...
- ★ Motivación hacia el empleo y lugar que éste ocupa en su proyecto de vida (Centralidad en el Empleo).



- ★ Conocimiento del mercado de trabajo, de las técnicas de búsqueda de empleo y el método utilizado para su búsqueda.
- ★ Intereses profesionales y/o formativos. Objetivo profesional.

Datos subjetivos:

- ★ Motivación en su búsqueda de empleo.
- ★ Currículum oculto (competencias y habilidades adquiridas por los/las usuarios/as fuera del entorno laboral)

Consideraciones de género:

- ★ La generación de confianza con la usuaria favorece el poder hablar abiertamente de su objetivo y de su plan de búsqueda, así como de los aspectos personales que pueden incidir en las oportunidades y dificultades de búsqueda y acceso al empleo.
- ★ La relación de su objetivo con su trayectoria personal y profesional ayuda a identificar las capacidades, competencias y red de relaciones que pueden favorecer su búsqueda activa de empleo y posterior inserción.
- ★ Utilizar un lenguaje próximo que genere confianza para

- ★ Autoimagen personal y profesional: en qué grado valora su formación, experiencia, conocimientos y habilidades obtenidos en ámbitos diferentes al laboral.
- ★ La disponibilidad “real” a veces no coincide con la disponibilidad que se manifiesta, por lo que es necesario clarificar este aspecto, ya que en caso contrario la realización del itinerario puede no resultar satisfactorio.

poder extraer las necesidades e intereses reales, así como las capacidades y habilidades presentes en su currículum oculto.

- ★ Es necesario tener en cuenta que gran parte de las capacidades, competencias adquiridas por las mujeres, así como su red de relaciones, se han estructurado en el espacio reproductivo (responsabilidades familiares y domésticas)
- ★ En muchas ocasiones puede ocurrir que la propia usuaria no valore los conocimientos y experiencia que le ha

→ → → →

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.1.- Área de demandas

1.1.3.- Definición del Plan de Acción-Compromiso de actividad.



proporcionado su trayectoria personal y, en consecuencia, no haber reparado en las oportunidades y fortalezas que posee de cara a su inserción laboral, por lo que es preciso guiarla hacia un autoconocimiento y valoración de las propias capacidades.

- ★ Por el mismo motivo, puede que la usuaria presente en algún momento ciertas inseguridades y una baja autoestima que es necesario reforzar.
- ★ Utilizar un lenguaje próximo y no sexista.

1.1.3.- DEFINICIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN-COMPROMISO DE ACTIVIDAD

Con las conclusiones extraídas del diagnóstico se elabora, en consenso con el/la usuario/a, su propio Plan de Acción para la Inserción, es decir, su compromiso de búsqueda activa de empleo. El proceso requiere facilitar previamente la toma de conciencia sobre las capacidades, habilidades e intereses personales que presenta en relación a su inserción laboral lo que permite definir su objetivo profesional e identificar sus necesidades y posibilidades para el logro de su objetivo laboral. El Plan recoge esta información e incluye el itinerario de acciones que ha de realizar, así como una planificación de su proceso de inserción.

Se trata de determinar los objetivos y las estrategias y de establecer una secuencia lógica en el desarrollo de las acciones a emprender.

En esta planificación se basan las tutorías de seguimiento en las que el personal orientador apoya a los/as usuarios/as en el análisis de sus progresos, se determinan nuevas necesidades y se fijan nuevas metas.

En este itinerario, que partirá de la información obtenida en el diagnóstico ocupacional, es fundamental reflejar:

- ★ Las actividades directas que se han realizado con la persona demandante
- ★ Las actividades o servicios a los que ha sido derivada, si es el caso, y que hayan constituido un apoyo a su itinerario de inserción

A.- Establecimiento de compromisos

Para reforzar el compromiso de participación a lo largo de su itinerario de las personas demandantes y su implicación en el desarrollo de las acciones de su plan personal de



inserción, es conveniente establecer un acuerdo en el que se exponen los compromisos por parte tanto de la organización como de la persona usuaria, asegurándose que se comprende y acepta en todas sus dimensiones.

Con la aceptación del compromiso por parte de el/la demandante se consigue lo siguiente:

- ★ Que la persona se involucre en mayor medida en todas las acciones que constituyen su itinerario.
- ★ Que conozca cuáles son los compromisos que ha adoptado y la labor del equipo técnico.
- ★ Evita que se generen falsas expectativas respecto a lo que puede esperar del servicio.
- ★ Disminuye el número de abandonos.

Consideraciones de género:

- ★ **Se dan una serie de dificultades a la hora de elaborar el plan personal de empleo por parte de la usuaria:**
 - **Considera que no dispone del tiempo necesario para elaborarlo**
 - **No siente la necesidad de seguir un plan determinado**
 - **No asume su responsabilidad durante el proceso**
 - **Espera un papel directivo por parte de la persona orientadora**
- ★ **Fomentar en la usuaria la cultura laboral y planificar con ella su desarrollo profesional.**
- ★ **Es necesario informar a la usuaria de los recursos existentes en el territorio relacionados con la atención a menores y dependientes, así como de los medios de transporte, que facilite la permanencia en el servicio, ya que hay que tener en cuenta la especial dificultad de las mujeres usuarias de los núcleos alejados del centro de empleo para su acceso al mismo, debido a su situación personal y familiar y, en muchas ocasiones, a que no disponen de medios de locomoción propios.**
- ★ **Si bien la primera brecha digital parece superada (tenencia de material informático y acceso a internet), la segunda**

→ → → →

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.1.- Área de demandas

1.1.4.- Acompañamiento-seguimiento.



brecha digital permanece (aprovechamiento eficaz de las posibilidades que ofrecen estos recursos para su utilización en el acceso y mejora del empleo). Por tanto, es fundamental contemplar en el plan de acción de la usuaria, si procede, la formación en TIC's, por ser una herramienta de primer uso en los procedimientos de acceso al empleo.

★ Así mismo, fundamentalmente en el caso de usuarias con objetivos profesionales orientados a sectores de actividad masculinizados, incluir en su plan de acción medidas de apoyo en la adquisición de habilidades y competencias profesionales, formación complementaria de refuerzo, así como en habilidades de comunicación y negociación e instrumentos para la toma de decisiones.

1.1.4.- ACOMPAÑAMIENTO-SEGUIMIENTO

Se trata de realizar con las/los usuarias/os, a través de una serie de entrevistas, un seguimiento conjunto de su Plan de Acción mediante el complemento y refuerzo de todos aquellos aspectos actitudinales, personales y profesionales que inciden tanto en los resultados de la inserción, como en el óptimo recorrido del itinerario, analizando los factores en los que la persona usuaria presenta carencias –previamente identificados en la fase de diagnóstico- y que pueden dificultar su acceso al empleo.

En estas tutorías se van analizando aquellos factores relacionados con la búsqueda de empleo en los que el/la demandante presenta carencias que dificultan su acceso al empleo, reajustando y adaptando las acciones a las necesidades de el/la demandante y a los obstáculos que puedan surgir en el desarrollo del itinerario.

Objetivos a conseguir en esta fase:

- ★ Clarificar el objetivo profesional, en los casos en los que éste no se encuentre del todo definido
- ★ Apoyar en la adquisición de recursos personales a través de actividades



de refuerzo que favorezcan el camino hacia la inserción

- ★ Mejorar el manejo de las herramientas de búsqueda de empleo
- ★ Apoyar a los/las usuarios/as en la toma de conciencia de sus habilidades y capacidades relacionadas con la inserción laboral
- ★ Reforzar la planificación del proceso de inserción
- ★ Reforzar los hábitos de conducta que se vayan adquiriendo en relación al mundo laboral
- ★ Analizar los progresos de forma continua
- ★ Informarles sobre los recursos a su alcance en materia de formación y empleo

• **Modalidades de atención**

Es uno de los aspectos que precisa de una previa reflexión, ya que cada modalidad tiene un fin muy concreto y suelen estar predeterminados por las necesidades de los/las demandantes y los recursos de los que se dispone.

Por tanto, las indicaciones a tener en cuenta para el análisis de nuestras intervenciones desde un

enfoque de género en cuanto a las modalidades de atención serán:

Atendiendo al nº de usuarias:

- ★ **Tutoría INDIVIDUAL:** Es la columna vertebral del proceso. Da posibilidades para apoyar y reforzar el proceso a nivel motivacional y de habilidades sociales y personales. Se pueden crear lazos de confianza muy importantes para la continuación del proceso, ya que se podrán prever las posibles dificultades previamente y ponerles solución.
- ★ **Tutoría GRUPAL:** Permiten la aportación de referentes sociales, se evita el aislamiento, se da y se recibe apoyo, se comparten experiencias, se crean redes informales de comunicación y se fortalecen los conocimientos.

Atendiendo al medio utilizado:

- ★ **Modalidad ONLINE:** Este sistema fomenta la utilización de las tecnologías de la comunicación: además, exige menor disponibilidad horaria (no hay desplazamientos) y mayor flexibilidad, por lo que favorece la participación de las mujeres.
- ★ **Modalidad TELEFÓNICA:** Utilizada preferentemente para resolver dudas y ofrecer información puntual.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.2.- Área de ofertas



Consideraciones de género:

- ★ Es preciso tener en cuenta que, en general, los roles desempeñados por las mujeres en relación a sus responsabilidades familiares pueden influir en su disponibilidad, motivación, dificultades, para el desarrollo de su itinerario de búsqueda de empleo, etc., por lo que es necesario facilitar la participación de la usuaria adecuando a su situación personal y familiar el desarrollo de las distintas acciones.
- ★ Refuerzo de la usuaria a lo largo de todo el proceso de inserción laboral para evitar posibles descensos en su motivación como consecuencia de las dificultades que puede ir encontrando o de la escasa confianza en sus propias capacidades y competencias.
- ★ También son muy diferentes las necesidades particulares de asesoramiento y orientación de unos y otras en función de su situación personal, familiar, laboral y económica, en función de las cuales es necesario utilizar una modalidad de intervención u otra.
- ★ El uso de una modalidad de atención u otra puede facilitar o dificultar el acceso a un servicio, por lo que hay que tener muy en cuenta que las mujeres constituyen el grupo de población que habitualmente tiene más dificultades de movilidad y disponibilidad, debiendo facilitar así su acercamiento a los recursos.
- ★ Es importante mantener un contacto permanente con la usuaria mientras esta se encuentre inmersa en su itinerario de inserción para tener un conocimiento amplio de la situación real de cada una en cada momento, de manera presencial en el caso de que no tenga problemas de asistencia a las tutorías, o telefónica u online sobre todo para aquellas que tienen problemas de disponibilidad y desplazamiento.
- ★ En el caso de profesiones masculinizadas, aportar a la usuaria estrategias para negociar en ambientes masculinizados y establecer un marco de relaciones basadas en la igualdad y el respeto. Se debe facilitar

→ → → →



el análisis y la búsqueda de recursos personales por parte de las mujeres frente a situaciones

percibidas como difíciles durante el proceso de inserción y/o desempeño del puesto.

Dificultades	Atendiendo al medio utilizado
Cambios en la disponibilidad debido a alteraciones en la situación personal	Información sobre recursos del entorno
Dudas sobre su capacidad para desempeñar un trabajo remunerado	Refuerzo de la autoestima
Altibajos en la motivación hacia el empleo	Motivación constante
Dificultades para estudiar	Preformación
Dificultades para relacionarse	Taller de HH. Sociales
Dificultades para superar las entrevistas de selección	Entrenamiento Técnicas de búsqueda de empleo

1.2.- ÁREA DE OFERTAS

La intermediación laboral constituye una de las fases finales del proceso de inserción laboral. Es la acción emprendida para poner en contacto directo a las personas que buscan empleo con las personas empleadoras, estableciendo cauces de comunicación que faciliten la relación y el conocimiento entre ambas partes, con la finalidad de conseguir la contratación.

Objetivos generales:

- ★ Identificar los puntos de coincidencia entre las necesidades de la empresa y las competencias de el/la usuario/a.
- ★ Favorecer la contratación garantizando unas condiciones mínimas de calidad en el empleo.
- ★ Velar por la satisfacción de las partes implicadas: empleadora y empleada.

Consideraciones de género:

Es labor propia de la intermediación laboral, cuando se trabaja con mujeres, actuar no solo sobre las percepciones estereotipadas y la ruptura de expectativas del propio equipo técnico y de las usuarias, sino también y muy importante, sobre las del empresariado.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.2.- Área de ofertas

1.2.1.- Trabajo con usuarios/as: apoyo a la inserción.

1.2.1.- TRABAJO CON USUARIOS/AS: APOYO A LA INSERCIÓN

• **Objetivos:**

- ★ Abrir canales de acceso al empleo, estimulando la implicación activa de cada usuaria/o en el proceso de inserción
- ★ Realizar el seguimiento de las acciones llevadas a cabo por las/los demandantes en su búsqueda activa de empleo y de los resultados obtenidos, delimitando aspectos clave a mejorar y diseñando la intervención precisa para superar las dificultades encontradas
- ★ Facilitar la adaptación al empleo a través de un seguimiento que permita la adecuación entre los intereses y expectativas de los/las usuarios/as y las exigencias de la empresa

El trabajo en esta área se enmarca en una metodología basada en itinerarios personalizados adecuados a las necesidades de cada una de las personas que buscan empleo.

Se gestiona la inserción en coordinación con las/los demandantes,

revisando permanentemente su plan de acción e implicándoles en la búsqueda activa de su propio empleo y en la obtención de recursos.

Así, constituye una de las fases finales de un trabajo previo realizado para la mejora de la empleabilidad: capacitación técnica, potenciación de recursos personales, adquisición de técnicas y estrategias de búsqueda de empleo, desarrollo de habilidades de comunicación y negociación, etc.

Este proceso comienza a prepararse desde la fase de diagnóstico, ya que el servicio se basa en un conocimiento profundo del perfil de el/la demandante, necesario para intermediar con las empresas, y es una prolongación del trabajo realizado desde la orientación.

Los resultados positivos de inserción dependen del grado de empleabilidad que alcance la persona usuaria a través del trabajo previo realizado y también de la estrecha **coordinación** entre el equipo de las áreas de demandas y ofertas que conocen su perfil profesional, así como la evolución y el estado de su itinerario.



Consideraciones de género:

- Conocer la situación sociolaboral de las mujeres en general, y particularmente en el territorio de acción.
- Conocer los factores de género que presentes en la sociedad con respecto a los roles desempeñados por las mujeres y los estereotipos que operan en el ámbito laboral.
- Conocer las percepciones estereotipadas de las propias usuarias en torno a ellas mismas y romper estos estereotipos.

A.- Información-divulgación del servicio

El objetivo del proceso de información y divulgación es hacer llegar la información a toda la población a la que va dirigido el servicio y motivarla para que participe en el mismo.

Esto supone tener en cuenta las peculiaridades del colectivo al que se dirige las diferentes acciones y como éstas influyen en su acceso a la información.

El conocimiento de las características y circunstancias específicas del colectivo

al que se dirigen las acciones, nos posibilita el obtener información sobre cuáles son los canales más accesibles y utilizados por las personas usuarias.

Este paso previo determina los mecanismos y canales a utilizar, así como el tipo de mensaje a transmitir, facilitándonos la consecución del objetivo perseguido, que es el de hacer llegar la información al máximo número de personas a las que va dirigido el servicio y motivar para que participen en el mismo.

Consideraciones de género:

- ★ El mensaje transmitido a las usuarias se realiza de forma que se sientan identificadas con la información y relacionen los servicios que se les ofrece con una oportunidad de mejora de su empleabilidad de cara a su futura inserción laboral.

→ → → →

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.2.- Área de ofertas

1.2.1.- Trabajo con usuarios/as: apoyo a la inserción.



- ★ Utilizar canales de difusión en donde generalmente no se distribuye este tipo de información, pero que son lugares frecuentados por muchas mujeres (centros escolares, guarderías, centros de salud, casas de la mujer, puntos de información juvenil, bibliotecas, ayuntamientos, etc.), además de todos aquellos organismos públicos, entidades y organizaciones relacionados con temas de empleo y formación.
- ★ En la transmisión de la información, debe cuidarse

especialmente la utilización de un lenguaje no sexista y la no propagación de estereotipos de género.

- ★ Incluir elementos motivadores que fomenten la participación de las mujeres en los servicios que se les ofrece para mejorar su empleabilidad de cara a su inserción laboral, así como captar la atención del citado colectivo para que se formen en profesiones masculinizadas con perspectivas favorables de empleo como parte del proceso de diversificación ocupacional.

B.- Elaboración de la cartera de perfiles

Se trata de delimitar los perfiles empleables o que presentan necesidad urgente de inserción.

Se incluyen dentro de esta cartera:

- ★ Usuarios/as que hayan completado su itinerario profesional, posean perfiles empleables e interés en la búsqueda activa de empleo.
- ★ Personas que, si bien no han finalizado su plan de inserción, se hayan en las últimas fases del mismo.

- ★ Demandantes que aún careciendo de un objetivo laboral definido, presentan necesidad urgente de empleo.

C.- Preparación del proceso de selección

Una vez recibida la oferta de empleo de la empresa, se realiza la selección y convocatoria de las personas candidatas que más se adecuan al puesto, informándoles de las peculiaridades de la oferta (horarios, turnos, condiciones económicas, de contrato, etc.), de las características



del proceso, de las pruebas de selección que se van a llevar a cabo y la preparación de las mismas (entrevista, etc.) si es necesario.

Una vez finalizado el proceso de selección, se establece contacto con ambas partes para conocer el resultado y reforzar el proceso:

- ★ Al empresariado, para conocer su valoración y el resultado de la selección.
- ★ A las personas candidatas, para conocer su punto de vista, analizar los puntos fuertes y débiles y trabajar en ellos.

D.- Seguimiento personalizado del plan de inserción

Es un acompañamiento individualizado a las personas usuarias que se realiza a lo largo de todo el proceso de inserción como vía de mejora dicho proceso, con el que se pretende:

- ★ Ofrecer asesoramiento y estrategias para el desarrollo exitoso de las acciones emprendidas.
- ★ Favorecer la reflexión sobre su participación en los distintos procesos de selección y trabajar aquellos aspectos que puedan ser mejorados de cara a próximos procesos de selección.

- ★ Constituir las bases para mantener un seguimiento después de haberse producido la contratación, lo que nos permite seguir manteniendo el servicio como punto de referencia para proporcionarles información para la mejora y mantenimiento en el empleo.

El trabajo en esta fase consiste en lo siguiente:

- ★ Reflejar toda la información que se va generando durante el proceso de inserción de el/la usuario/a: empresas a las que enviamos su CV, procesos de selección en los que participa, resultados obtenidos, carencias detectadas, y cualquier información de interés; en definitiva, se trata de plasmar de forma lo más precisa posible sus acciones de búsqueda.
- ★ Contacto, una vez finalizado el proceso de selección, con las/ los candidatas/os para conocer el resultado –los logros conseguidos, los puntos a reforzar, las carencias detectadas y sus próximos objetivos-, analizar con minuciosidad los pasos realizados, y reforzar el proceso. Si hubiera tenido lugar una entrevista de selección, es preferible que esta valoración se realice en los días próximos a la misma.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.2.- Área de ofertas

1.2.1.- Trabajo con usuarios/as: apoyo a la inserción.

El equipo técnico del servicio de intermediación ha de disponer de la siguiente documentación por cada usuario/usuario/a:

- ★ Informe diagnóstico.
- ★ Currículum Vitae.
- ★ Explicitación de compromisos servicio-usuario/a.
- ★ Seguimiento de la intermediación.
- ★ Seguimiento de las entrevistas y procesos de selección (valoración de la propia persona usuaria) .

- ★ Resultado y valoración de las entrevistas y procesos de selección (realizado por la empresa).
- ★ Seguimiento de la inserción (cuando se haya producido la contratación).

En toda esta fase de desarrollo, los contactos con los/as usuarios/as han de ser continuos, utilizando la modalidad de contacto (presencial, telefónica, on-line) más idónea en cada caso.

Consideraciones de género:

- ★ En esta fase puede ser necesario que el equipo de orientación tenga que retomar el expediente de la usuaria por si fuera necesario ser reconducida y/o reforzada en algún aspecto.
- ★ Se establecerá un plan de tutorías cuya frecuencia habrá sido previamente consensuada con la usuaria atendiendo a su disponibilidad. La preparación de los procesos de selección que sean resultado de la gestión de ofertas del servicio, generará convocatorias

extraordinarias no establecidas en el plan de tutorías.

- ★ En el caso de que la usuaria se encuentre realizando su búsqueda de empleo en sectores de profesiones masculinizadas es doblemente necesario:

- Realizar un refuerzo constante en su proceso de búsqueda
- Seleccionar y practicar los canales y mensajes más apropiados para

→ → → →



comunicarse con su posible empleador/a

- Salvar las fluctuaciones de motivación que se producen en la usuaria durante su proceso de búsqueda, intentando mantener un nivel constante de la misma.

- Aumentar y mantener la seguridad para enfrentarse a las pruebas de selección.

- ★ El acompañamiento y tutorización constante es fundamental para la consecución de los objetivos planteados.

E.- Seguimiento post-inserción

El acompañamiento personal y cercano que se inició en fases anteriores continúa activo después de que se haya producido la inserción laboral, con objeto de:

- ★ Conocer la evolución y progreso en el desempeño del puesto de trabajo.
- ★ Proporcionar información a los/as usuarios/as sobre formación especializada que pueda mejorar su perfil profesional.
- ★ Evaluar el impacto de las actuaciones llevadas a cabo.

Esta fase comprende las tareas encaminadas a conocer las incidencias en el inicio del ejercicio profesional de el/la usuario/a:

- ★ las expectativas cumplidas y frustradas en relación al desempeño de la ocupación.

- ★ dificultades encontradas en el proceso de adaptación y posibles dificultades para superarlas.
- ★ grado de satisfacción respecto al trabajo desarrollado.
- ★ interés por mantenerse en el puesto.

En esta fase se pretende favorecer la permanencia de el/la trabajador/a en el puesto de trabajo y procurar un buen nivel de satisfacción de la empresa para que se mantenga la colaboración, así como obtener información útil para otros actos de intermediación.

Este seguimiento ha de tener cierta frecuencia inicial que irá disminuyendo en función de las necesidades detectadas, a medida que avance el tiempo y no haya dificultades entre las partes. En los casos de usuarios/as que presenten una situación o problemática personal añadida, se refuerza especialmente el seguimiento.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.2.- Área de ofertas

1.2.2.- Trabajo con empresas



Consideraciones de género:

- ★ Es importante en esta fase, escuchar, reforzar y motivar a la usuaria, averiguando lo que quiere y espera, analizando posibles barreras y expectativas, y evidenciando los puntos de coincidencia, los beneficios que obtendrá y lo que está dispuesta a ceder para lograr parte de sus intereses.
- ★ La atención y el acompañamiento personalizado a las usuarias durante su paso por el servicio

de empleo y la confianza que se establece entre personal orientador y usuaria constituyen las bases para mantener un seguimiento después de la inserción. De esta manera podremos conocer las nuevas situaciones y necesidades por las que pasan las usuarias en relación con su mantenimiento en el empleo, de cara a evaluar el impacto de nuestras actuaciones en el apoyo a su inserción.

1.2.2.- TRABAJO CON EMPRESAS

El trabajo de intermediación con empresas requiere de un análisis previo sobre la situación real del entorno y su previsible evolución, así como la identificación de las tendencias y oportunidades de empleo, lo que nos permite no sólo conocer las necesidades sino anticiparnos a ellas. Además, este análisis nos proporciona un conocimiento exhaustivo de los puestos de trabajo disponibles para promover el encuentro entre empresa y demandante y lograr las inserciones laborales.

Por otra parte, se requiere un contacto continuado con la parte empleadora, recogiendo en fichas

de seguimiento toda la información que genere dicho contacto.

• Objetivos:

- ★ Obtener información sobre los requerimientos de acceso a las diferentes empresas.
- ★ Conocer las necesidades de personal presentes y futuras.
- ★ Detectar necesidades en las empresas que el servicio de empleo pueda satisfacer.
- ★ Establecer canales de comunicación estables.
- ★ Lograr la confianza del empresariado en el servicio.



- ★ Colaborar en la gestión de las ofertas de empleo en las empresas.
- ★ Asesorar a las empresas en el proceso de selección, dando

a conocer las competencias de los/las candidatos/as.

Consideraciones de género:

- ★ **Dirigir acciones exclusivamente a la mejora de la empleabilidad de las mujeres usuarias no obtiene resultados de contratación suficientemente satisfactorios si no se interviene sobre el empresariado, trabajando sobre los obstáculos y barreras sociales que dificultan la contratación de determinados sectores de la población, como son las mujeres.**
- ★ **Conocer los factores de género que operan en el mercado de trabajo.**
- ★ **Conocer las percepciones estereotipadas del empresariado en torno a las mujeres y romper estos estereotipos acerca de:**
 - **la capacidad profesional, disponibilidad horaria y geográfica, índice de absentismo laboral, maternidad, limitaciones físicas para la realización de determinadas tareas, implicación y motivación de las mujeres.**

A.- Prospección del tejido empresarial

Se trata de:

- ★ Analizar la estructura del mercado laboral del territorio de acción para poder identificar las tendencias, oportunidades y posibles yacimientos de empleo: sectores predominantes de

actividad, tamaño de las empresas, asociaciones empresariales, empleos estacionales, perfiles más demandados, vías de reclutamiento utilizadas, etc.

- ★ Seleccionar las empresas del territorio, elaborando una base de datos.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.2.- Área de ofertas

1.2.2.- Trabajo con empresas



★ Identificar los recursos de apoyo a la acción: líneas de ayudas y subvenciones para la contratación, entidades de promoción del empleo, etc.

B.- Divulgación-información del servicio

El objetivo del proceso de difusión y publicidad es hacer llegar la información al tejido empresarial al que va dirigido el servicio y motivarlo para que haga uso del mismo.

Previamente se han de determinar los mecanismos y canales a utilizar, así

como el tipo de mensaje a transmitir, facilitándonos la consecución del objetivo perseguido, que no es otro que el hacer llegar la información al máximo número de organizaciones laborales.

Información a transmitir: objetivos del servicio, metodología, qué ofrece el servicio, de utilidad e interés, al empresariado (selección gratuita de personal, perfiles profesionales adaptados a sus demandas, seguimiento de la contratación, información sobre ayudas a la contratación...)

Consideraciones de género:

★ **Incluir en la información que se vaya a divulgar la existencia, si la hubiera, de los incentivos a la contratación de mujeres ofrecidos por las diferentes administraciones.**

★ **En la transmisión de la información debe cuidarse especialmente la utilización de un lenguaje no sexista y la no propagación de estereotipos de género.**

C.- Captación de empresas y recogida de información

Uno de los objetivos prioritarios de un servicio de intermediación es la captación de empresas, en primer lugar aquellas cuya actividad económica coincida con los perfiles profesionales disponibles o habituales, con el objetivo de conseguir el

interés de la empresa en el servicio y obtener la información necesaria para lograr óptimos resultados en la intermediación. Para ello es preciso seguir dos pasos básicos:

★ Registro de empresas: Recoger los datos descriptivos de la empresa y tomar nota de toda la



información obtenida a través de nuestro trabajo con la misma.

- ★ **Detección de necesidades:** Para responder con mayor eficacia a las necesidades de la empresa, se solicitará de la misma información relativa a sus características generales (sector de actividad,

productos o servicios, estructura organizativa, movilidad del personal...) y aspectos relacionados con las contrataciones (vías de reclutamiento y selección de personal, perfiles más demandados por la empresa, necesidades de contratación puntuales, ...)

Consideraciones de género:

- ★ **En cuanto a la información solicitada a la empresa, es útil recoger datos desagregados por sexo sobre el número de trabajadoras y trabajadores y sus ocupaciones con el fin de hacernos una idea sobre la estructura organizativa de la empresa desde un enfoque de género.**

- ★ **Obtener información para detectar la existencia de sesgos de género de la persona empleadora a la hora de contratar mujeres y**

optimizar los itinerarios de inserción de las usuarias, pidiendo datos a las empresas, sobre las necesidades y los requerimientos exigidos para la contratación de mujeres, barreras que dificultan la incorporación de mujeres en la empresa, ocupaciones más difíciles de cubrir y causas, previsiones de crecimiento futuras en su sector, y necesidades de capacitación futuras.

D.- Tramitación de ofertas de Trabajo.

Esta acción sirve de canal de unión entre los/as demandantes de empleo y la parte empleadora, facilitando a la misma el contacto con personas que

se adapten a los perfiles profesionales demandados, con el fin de que se lleve a cabo la contratación, conciliando las necesidades laborales de las personas usuarias y de las empresas.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.2.- Área de ofertas

1.2.2.- Trabajo con empresas

1.3.- Coordinación entre las áreas

En el momento de la petición de personal por parte de la empresa, se recoge información de la “Oferta de empleo” sobre las características del perfil profesional demandado y las condiciones del puesto de trabajo ofrecido.

E.- Seguimiento de los procesos de selección

Esta fase comprende las tareas encaminadas a conocer la valoración por parte de la empresa del proceso de selección, donde se recoge el resultado de la selección, los motivos de la contratación o no contratación, y la valoración de la persona contratada

(puntos fuertes y a reforzar en relación a su formación, experiencia, habilidades, etc.) Al mismo tiempo, se solicita la misma información sobre el resto de las personas candidatas que no han superado el proceso

de selección, lo que nos permitirá determinar aspectos útiles a trabajar con ellas, ajustar su plan de inserción, reforzar puntos débiles, reformular objetivo profesional, etc.

Es conveniente mantener el contacto con la empresa para solventar dudas o cubrir necesidades puntuales.

Consideraciones de género:

- ★ Trabajar con las empresas de forma transversal la sensibilización, de cara a la eliminación de percepciones estereotipadas en relación con las capacidades de las mujeres en profesiones y/o puestos masculinizados.
 - ★ Es importante escuchar y motivar a la parte empleadora y averiguar qué busca,
- analizando las posibles barreras y expectativas ante la futura contratación.
- ★ Es muy importante que el empresariado de sectores masculinizados tenga en cuenta los beneficios que genera introducir la perspectiva de género en la gestión de sus recursos humanos e incluir en sus plantillas a mujeres, lo

→ → → →



que por un lado contribuye a una diversificación del servicio que favorece el aumento de la clientela y, por otro, proyecta una imagen nueva y positiva de la empresa.

★ Ofrecer información sobre líneas de ayudas y subvenciones a la contratación de mujeres.

F.- Seguimiento post-contratación

Una vez realizada la contratación, es preciso realizar un seguimiento con la empresa con el que se pretende conocer:

★ la opinión y el grado de satisfacción de la empresa con respecto al desempeño del ejercicio profesional de la persona contratada.

★ interés de la empresa por prolongar la relación laboral con con el/la trabajador/a.

En esta fase se pretende favorecer la permanencia de la persona usuaria en el puesto de trabajo y procurar un buen nivel de satisfacción de la empresa para que continúe utilizando el servicio.

El seguimiento ha de tener cierta frecuencia inicial que irá disminuyendo a medida que avance el tiempo y no haya problemas entre las partes.

Consideraciones de género:

Es importante en esta fase, en el caso de profesiones masculinizadas y de mujeres con especiales dificultades de inserción, escuchar, reforzar y motivar a la parte empleadora, averiguando lo que aporta la trabajadora y resaltando los puntos de coincidencia entre sus competencias y los requerimientos del puesto de trabajo.

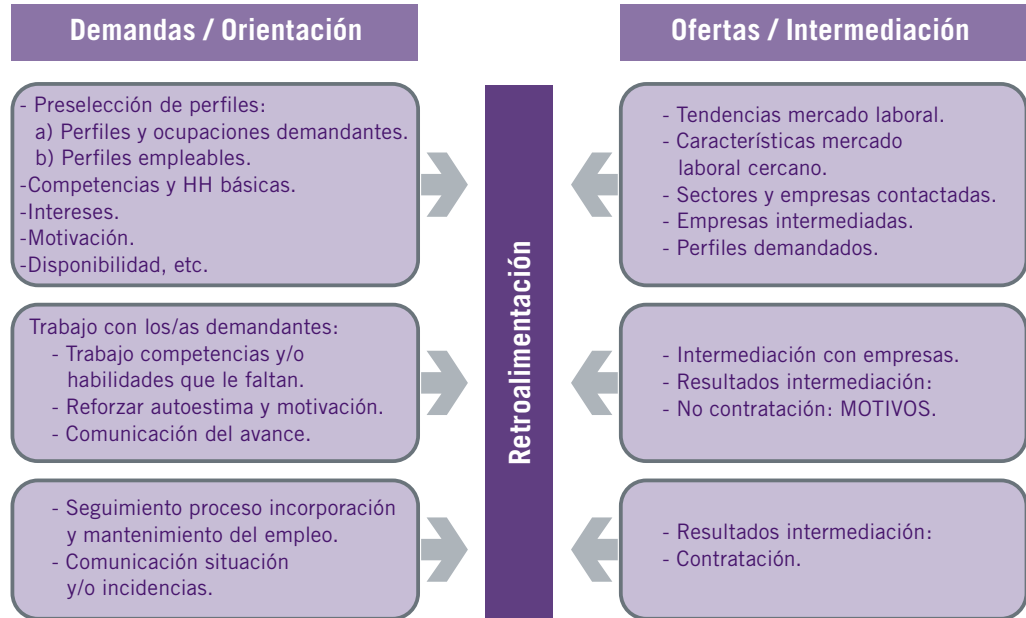
1.3.- COORDINACIÓN ENTRE LAS ÁREAS

La interrelación entre las diferentes áreas de intervención permite considerar las distintas áreas de

intervención no como servicios estancos, sino formando parte de un proceso integral que contribuye a mejorar el proceso individualizado que se formula con cada usuaria/o y, por tanto, su empleabilidad.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.4.- Seguimiento y evaluación de los servicios



1.4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS

Con el proceso de evaluación se analiza, objetiva y sistemáticamente el desarrollo de los servicios, su eficacia y su impacto en relación a los objetivos planteados, lo que nos permite detectar posibles disfunciones y dificultades, ofrecer soluciones y adaptar el servicio a las necesidades y características de las personas demandantes. De aquí se desprenden sus objetivos fundamentales:

- ★ Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados
- ★ Analizar las herramientas y los procedimientos de trabajo
- ★ Valorar las actuaciones desarrolladas

- ★ Analizar el grado de satisfacción de las personas que utilizan el servicio y de las empresas con las cuales se haya establecido colaboración
- ★ Detectar necesidades y dificultades, tanto de las personas usuarias como del equipo técnico
- ★ Reflexionar sobre cómo mejorar los servicios

Su función básica es retroalimentar las distintas acciones del servicio de manera continua, por lo que la labor de seguimiento se refleja en informes periódicos internos que ofrezcan información cuantitativa y cualitativa acerca del avance de las actuaciones planteadas. Estos informes emitidos por cada una de las áreas del servicio formarán parte



de la documentación a estudiar en las reuniones de coordinación de los equipos técnicos de las distintas áreas, presentando datos relativos a:

- ★ Resultados de inserción por sexo
- ★ Características sociolaborales de usuarias/os

- ★ Características de los itinerarios de inserción según sexo
- ★ Mejora de la empleabilidad según sexo
- ★ Beneficio equivalente²

Consideraciones de género:

Desde la integración del enfoque de género, la evaluación permitirá conocer el grado de adecuación de nuestra intervención a las características y necesidades de las mujeres, por lo que el seguimiento incluirá elementos de género relacionados con:

- ★ Las oportunidades de inserción laboral: ¿ha mejorado el proceso de orientación la empleabilidad de las mujeres usuarias del servicio?
- ★ La participación de las mujeres en cada uno de los servicios: el acceso de las mujeres a los mismos, la disponibilidad para participar en los itinerarios de inserción, o el interés y motivación hacia el acceso al empleo y el desarrollo de su itinerario de inserción.

Esto supone que a lo largo del desarrollo de los servicios debemos recoger y generar una información que permita:

- a. Contar con datos relativos a todos los aspectos de interés, que hagan posible identificar: la participación en el servicio, los recorridos de inserción, el acceso al empleo, los perfiles sociolaborales, las necesidades de orientación específicas, etc.
- b. Analizar el perfil de las usuarias contemplando los elementos de género que inciden en sus procesos de inserción, lo que implica considerar las actitudes, características personales, currículum oculto y características sociofamiliares, ya que su conocimiento y seguimiento

→ → → →

². El principal objetivo de la aplicación de la perspectiva de género en las intervenciones públicas tiene que ser, necesariamente, que los hombres y las mujeres puedan beneficiarse de forma equivalente de los efectos positivos que éstas producen.

1. Integración del enfoque de género por áreas de intervención en los servicios de empleo.

1.4.- Seguimiento y evaluación de los servicios



posterior permite conocer los cambios experimentados en su recorrido de inserción y los avances en relación con la mejora de su empleabilidad.

- c. Conocer y analizar, con respecto a las usuarias que abandonan el servicio, los motivos de la baja y su perfil sociolaboral, con el fin de identificar obstáculos de participación en los procesos de inserción laboral, así como de acceso al empleo y promover soluciones al respecto.
- d. Conocer el nivel de inserción de las usuarias, el perfil sociolaboral de las que han accedido a un empleo, y las características del mismo,

lo que permite saber si la inserción laboral de las mujeres se realiza en las mismas condiciones que la de los hombres en términos cuantitativos, pero también cualitativos –tipo de contrato y de jornada, duración del contrato, adecuación del empleo con el objetivo laboral...-

- e. Conocer el grado de mantenimiento en el empleo. El seguimiento que se realiza con las usuarias que han completado su itinerario, nos permitirá conocer el impacto que este ha tenido sobre la situación sociolaboral de las usuarias.





Guía recomendaciones

para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo de Extremadura

2. Aspectos a trabajar en la intervención de un proceso de inserción laboral con enfoque de género.

- 2.1.- Autoconocimiento
- 2.2.- Objetivo profesional



2.- ASPECTOS A TRABAJAR EN LA INTERVENCIÓN DE UN PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Esta segunda parte de la guía consiste en analizar distintos elementos que es necesario introducir de forma transversal en el trabajo con mujeres usuarias de los servicios de orientación e intermediación para el empleo, bajo la perspectiva de género, y al mismo tiempo nos muestra determinadas estrategias de intervención que contribuyen a la mejora de la empleabilidad y al acceso y mantenimiento del empleo de las usuarias.

2.1.- AUTOCONOCIMIENTO

Es un proceso de vital importancia en un itinerario de inserción laboral. Es un acto de exploración del propio potencial y de reflexión para poder elegir la mejor solución adaptada a nuestras competencias personales, de cara a la inserción laboral.

Es importante conocer:

1. Nuestros conocimientos: cursos/ aprendizajes, títulos, aficiones, etc.
2. Nuestra experiencia laboral: empresa, empleo, voluntariado, funciones.
3. Nuestras habilidades y capacidades: manipulativas, mecánicas, organizativas, etc.
4. Nuestros hábitos: mecanismos automáticos de la conducta que utilizamos en actividades intrascendentes.
5. Nuestros comportamientos: sociabilidad, autocontrol, autonomía, etc.
6. Nuestros puntos fuertes (para mantenerlos) y nuestras limitaciones (para mejorarlas) acerca de nuestros conocimientos, comportamiento, habilidades y destrezas, etc.
7. El tipo de actividad que buscamos: trabajo por cuenta propia o ajena, empresa pública-privada, etc.
8. Las condiciones de trabajo que acepto: salario, jornada, movilidad, etc.



Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

Las mujeres aportan a cualquier empleo aprendizajes, capacidades y experiencias, que proporcionan valor añadido a la propia trayectoria profesional, ligadas a entornos no laborales (debido a las responsabilidades familiares y domésticas y/o participación social), que es necesario ayudarles a que tengan en cuenta, a que valoricen y a que relacionen con el mundo laboral.

2.2.- OBJETIVO PROFESIONAL

El primer paso en el recorrido para la inserción laboral es la identificación del objetivo profesional (puesto u ocupación que una persona, analizando sus potencialidades, desea desempeñar)

La identificación del objetivo laboral responde a una serie de cuestiones:

- ★ **¿Cómo estoy?:** Actitudes, situación familiar.
- ★ **¿Quién soy?:** Formación, experiencia, currículum oculto.³
- ★ **¿Dónde estoy?:** Características del mercado de trabajo.
- ★ **¿Qué quiero o en qué puedo trabajar?:** Intereses.

Definir este objetivo profesional les cuesta mucho a un gran número de mujeres ya que desconocen

el mercado, sobrevaloran las ocupaciones, no valoran su C.V., etc.

Dificultades para la identificación del objetivo laboral:

- ★ Alejamiento del mundo laboral, que puede generar las siguientes dificultades:
 - Desconocimiento de las características de las ocupaciones
 - Idealización del empleo en general
 - Desconocimiento del mercado de trabajo
- ★ Desvalorización del trabajo que se realiza en el ámbito doméstico o social (voluntariado), que puede desencadenar las siguientes dificultades:
 - Falta de reconocimiento de sus capacidades

3. Conjunto interiorizado y no visible, oculto para el nivel consciente, de construcciones de pensamientos, valoraciones, significados y creencias que estructuran, construyen y determinan las relaciones y las prácticas sociales y entre hombres y mujeres.

2. Aspectos a trabajar en la intervención de un proceso de inserción laboral con enfoque de género.

2.3.- Centralidad en el empleo



- Desarrollo de inseguridades sobre sí mismas y sobre su propio desenvolvimiento laboral
- Dificultades para tomar decisiones

Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

- ★ Las mujeres presentan una mayor indefinición que los hombres en la definición de su objetivo profesional, motivada entre otros por:
 - El posible alejamiento del mercado de trabajo por razones familiares.
 - La falta de centralidad en el empleo.
- ★ Esta indefinición puede generar inseguridad, dificultad en la toma de decisiones y dudas en general respecto al proceso de búsqueda de empleo.
- ★ El punto de partida de las mujeres en la definición de su objetivo y en el proceso de inserción laboral en buena parte de los casos es muy diferente al de los hombres. Requiere por tanto, un tratamiento diferenciado y modelos de intervención adaptados a las particularidades de las mujeres.
- ★ La asunción de la responsabilidad del ámbito doméstico y la continua presencia en éste, puede mermar la disponibilidad de las usuarias del servicio para abordar un proceso completo de inserción laboral.
- ★ Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación pueden solucionar esa escasa disponibilidad, por lo que es necesario incentivar y favorecer la utilización de dichas tecnologías y propiciar su conocimiento y el aprendizaje de su manejo, especialmente en edades más adultas.
- ★ La lejanía del mundo laboral es más habitual en las mujeres. Este hecho a menudo provoca:
 - una indefinición o definición poco realista de su objetivo profesional.
 - un desconocimiento de sus propias habilidades y capacidades.
 - un acercamiento al servicio con cierta inseguridad

→ → → →



- ★ Apoyar su objetivo profesional, pero desde un enfoque realista, teniendo en cuenta, además de las preferencias, las

oportunidades que ofrece el medio y las suyas propias.

2.3.- CENTRALIDAD EN EL EMPLEO

Es el valor que se le da al empleo y el lugar que ocupa éste en el proyecto de vida en relación con otras áreas relevantes de su vida. En función de esa importancia la persona estará más o menos motivada para buscar un empleo y, posteriormente, mantenerlo.

Elementos que determinan la centralidad y que, por consiguiente, hay que trabajar con la usuaria:

- ★ La motivación, porque incluye en el esfuerzo que se necesita para conseguir lo que nos proponemos.
- ★ La disponibilidad, porque incide en la forma en que queremos estar en el empleo o las condiciones que le pedimos a un trabajo, como por ej. el tiempo que queremos destinar a un empleo.
- ★ La corresponsabilidad familiar, porque incide en nuestra disponibilidad, que depende del nivel de asunción de las responsabilidades y tareas que

se realizan especialmente en el ámbito doméstico y familiar y su distribución con el resto de componentes de la familia.

Dirigido a:

Mujeres que:

- ★ están alejadas del mundo laboral y ahora quieren reincorporarse. Son mujeres que están ubicadas normalmente en el espacio doméstico.
- ★ desconocen las características y requerimientos del mercado laboral. Conlleva la idealización del empleo y un desfase entre el interés inicial por encontrar un empleo y la realidad existente.
- ★ desconfían de sus propias aptitudes y competencias, reforzadas en gran parte por la desvalorización general del trabajo doméstico.
- ★ carecen de formación: no disponibilidad para la planificación de su trayectoria profesional, que consideran secundaria.

2. Aspectos a trabajar en la intervención de un proceso de inserción laboral con enfoque de género.

2.3.- Centralidad en el empleo



- ★ falta conexión entre su formación y la demanda del mercado laboral.

Consecuentemente, estas usuarias pueden hallarse en cualquiera de las siguientes situaciones:

- ★ No tienen claro por qué quieren trabajar.
- ★ No contemplan el empleo como algo importante en su vida.
- ★ No han reflexionado sobre los cambios que el empleo y un proceso de inserción pueden producir en su en su organización de vida.
- ★ Poseen una baja motivación hacia el empleo porque piensan que tienen poco que aportar al mundo laboral.
- ★ Manifiestan desinterés por la búsqueda activa de empleo, la formación ocupacional o las ofertas de trabajo.
- ★ Acuden con disponibilidad de tiempo reducida.
- ★ Consideran que su proyecto de vida está relacionado con su organización de vida, a la que quieren incorporar una actividad más que es el empleo.

Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

La centralidad del empleo afecta especialmente a las mujeres porque, debido a los procesos de socialización, han asumido unos roles y estereotipos tendentes a responsabilizarse de los asuntos familiares y domésticos, dejando al empleo en segundo lugar.

Este hecho dificulta el proceso de inserción por una escasa disponibilidad, lo cual limita la realización de procesos formativos y de búsqueda activa de empleo que les permita mejorar sus competencias

para adaptarse mejor a las demandas del mercado laboral.

Por este motivo las mujeres rechazan un empleo en determinados sectores masculinizados o con unas condiciones laborales que les exige cierta disponibilidad de tiempo y geográfica. Este caso se da sobre todo en mujeres con un escaso conocimiento del mundo laboral por un alejamiento del mismo (no han realizado nunca un trabajo remunerado o lo han abandonado temporalmente).



Ante esta situación se hace evidente incorporar a las propias metodologías de orientación laboral procesos de reflexión que hagan que la usuaria analice su elección de encontrar un empleo y lo que supone incorporar a su vida habitual una actividad como es un trabajo.

Contenidos a trabajar:

1- Significación del empleo:

Parte de una reflexión sobre el concepto de trabajo con objeto de valorar éste, independientemente del ámbito en el que se realice para a partir de aquí diferenciar los conceptos de trabajo remunerado

y no remunerado y analizar el significado que las participantes dan a cada uno de ellos.

La participante ha de identificar lo que el empleo significa para ella:

- ★ Comprendiendo la diferencia entre trabajo y empleo
- ★ Valorando las capacidades que ha desarrollado a través del trabajo no remunerado
- ★ Tomando conciencia de la posibilidad de aplicar esas capacidades al mundo laboral
- ★ Reflexionando sobre el significado de empleo.

Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

- ★ Es necesario que las usuarias identifiquen las tareas y responsabilidades domésticas como un trabajo, aunque no reciban remuneración económica, y valoren la contribución que aportan a la sociedad.
- ★ La valoración del trabajo no remunerado se reforzará con la reflexión que se realice sobre las capacidades adquiridas en el desarrollo de las tareas diarias, y la relación y el valor añadido que éstas aportan en un contexto de empleo.

2. Aspectos a trabajar en la intervención de un proceso de inserción laboral con enfoque de género.

2.4.- Empleabilidad



2- Papel que ocupa el empleo en nuestra vida:

Se trata de analizar la importancia que cada participante da tanto al trabajo remunerado como al no remunerado, reflexionando sobre los motivos por los cuales busca empleo y si éstos son de peso en su escala de prioridades.

La participante debe identificar el papel del empleo en su vida:

- ★ Evaluando la importancia que tienen para ella cada uno de los aspectos de su vida.
- ★ Valorando la importancia que da al trabajo remunerado y no remunerado.
- ★ Analizando los distintos motivos por los que busca empleo y la importancia que da a cada uno de ellos.

Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

- ★ Es necesario que la usuaria sea consciente del porqué está buscando trabajo. Hay que insistir hasta que las respuestas se correspondan con sus propias razones y no con estereotipos presentes en las respuestas que ha oído repetir en numerosas ocasiones.
- ★ En cuanto al lugar que ocupa el empleo en su escala de importancia, se ha de llegar a una posición equilibrada. Si le da demasiada importancia, hacerle ver que no debe anular otras áreas importantes de su vida (también el ocio). Si le da poca importancia, es muy posible que abandone el empleo o su búsqueda cuando alguno de los otros aspectos de su vida requiera una mayor atención por su parte.

3- Incidencia que tiene ese papel en el proceso de inserción

La usuaria debe conocer cómo influye su motivación hacia el empleo en sus posibilidades de inserción laboral:

- ★ Reflexionando sobre dicha situación

- ★ Determinando la importancia que da al empleo en su vida
- ★ Valorando el esfuerzo que ha de acometer durante el proceso de inserción laboral.



Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

- ★ Es preciso transmitir a la usuaria la importancia de la motivación para realizar aquello que nos proponemos.
- ★ Para ello, se requiere que la usuaria tenga claro que quiere un trabajo y si éste está por encima o en la misma posición de importancia que los otros elementos de su vida.

2.4.- EMPLEABILIDAD

Es la capacidad de una persona para adaptarse a una oferta de empleo, que viene dada por una adecuada gestión de factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo.

Contenidos a trabajar:

1- Elementos que influyen en una mejor empleabilidad

- ★ Que la usuaria comprenda qué es la empleabilidad y cómo influye

en las posibilidades de acceso y mantenimiento de un trabajo.

- ★ Elementos que potencian la empleabilidad:
 - Actitud positiva ante el empleo.
 - Disponibilidad ajustada a los requerimientos del mundo laboral.
 - Adaptación de las propias competencias a los requerimientos de las ocupaciones o puesto de trabajo.

Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

- La usuaria analizará los elementos de carácter actitudinal que influyen en la empleabilidad:
- ★ Identificando actitudes positivas y negativas hacia el empleo.

→ → → →

2. Aspectos a trabajar en la intervención de un proceso de inserción laboral con enfoque de género.

2.5.- Diversificación



★ Evaluando el lugar en que se colocan determinadas actitudes positivas.

2- Cambios que se han de acometer para favorecer la empleabilidad

Las usuarias reflexionarán sobre el hecho de que modificando las motivaciones y el papel que dan al empleo, se logra una mejor empleabilidad.

Por ello, la usuaria tiene que:

- ★ Sopesar las ventajas e inconvenientes que conlleva un empleo
- ★ Analizar la posibilidad de modificar las condiciones laborales preferidas

para lograr un mayor ajuste con las demandas del mercado de trabajo

- ★ Analizar cómo organizan su tiempo ella y el resto de los miembros de la familia y reflexionar sobre la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares y domésticas con otros miembros de la familia para disponer de más tiempo.
- ★ Adquirir pautas para lograr una negociación exitosa.

Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

Estos cambios requieren en muchos casos desarrollar procesos de negociación con la familia para que culmine con éxito. La negociación requiere una buena comunicación

y herramientas básicas que faciliten el proceso; por ello, es necesario realizar un entrenamiento básico en estos temas.



2.5.- DIVERSIFICACIÓN

Uno de los aspectos a neutralizar en un proceso de inserción laboral desde el enfoque de género es la **Segregación Ocupacional** que se define como “la pertenencia o concentración de un colectivo determinado de personas a un sector económico o a una actividad profesional”.

Tipos de segregación ocupacional:

- ★ **Segregación ocupacional HORIZONTAL:** Concentración en un sector u oficio según sexo.
- ★ **Segregación ocupacional VERTICAL:** Concentración de mujeres en puestos de trabajo de nula o baja responsabilidad. Tiene que ver con el nivel jerárquico

de la segregación. Las mujeres ocupan los niveles jerárquicos más bajos, incluso en actividades u ocupaciones donde éstas son mayoría (sanidad, educación, servicios a personas...)

En resumen, el panorama descrito implica que las mujeres que intentan desarrollar una actividad profesional remunerada no sólo han de superar actitudes o prácticas discriminatorias sino que también intentan acceder a un mercado de trabajo más reducido que el de los hombres porque son prácticamente excluidas de una buena parte de sectores y ocupaciones. Así, han de hacer frente a una doble segregación que limita notablemente sus expectativas ocupacionales.



Fuente: “Acompañar procesos de diversificación profesional. Guía didáctica para profesionales de la orientación” Instituto de la Mujer.

2. Aspectos a trabajar en la intervención de un proceso de inserción laboral con enfoque de género.

2.5.- Diversificación



Consideraciones de género:

- ★ Aunque ha habido una progresiva incorporación de las mujeres al espacio público general y al mercado laboral en particular, ha sido un cambio sólo en apariencia porque una radiografía de género a nuestra realidad actual nos permite descubrir desigualdades, tanto en la formación como en el empleo, que perpetúan un modelo social en el que mujeres y hombres se dedican a actividades distintas en contenido y en el valor que se les concede.
- ★ La consecuencia perniciosa es el menor valor social que se ha otorgando a las profesionales con alta representación femenina, lo que incide directamente en peores condiciones laborales y niveles retributivos más bajos, a lo que hay que añadir mayores dificultades para el acceso a puestos de responsabilidad en las empresas (techo de cristal)

Diversificación profesional:

Podemos definirla como el conjunto de actuaciones destinadas a favorecer en mujeres y hombres una elección formativa y profesional no estereotipada en función del género.

Permite descubrir nuevos caminos para hombres y mujeres, donde las elecciones formativas y ocupacionales no estén sesgadas por prejuicios y estereotipos de género. Permite, en definitiva, una libre elección profesional, necesaria para lograr una sociedad que avance hacia la igualdad.

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.

Características del proceso de diversificación:

Población con la que hay que trabajar:

- ★ Demandantes de empleo en procesos de inserción laboral.
- ★ Agentes sociales y económicos.
- ★ Familia.
- ★ Sistema educativo.
- ★ Medios de comunicación.



- ★ Grupo de iguales.
- ★ Profesionales de la formación, orientación e intermediación.

Ámbitos sobre los que hay que trabajar:

- ★ **Ámbito educativo:** fomentando las elecciones profesionales diversificadas
- ★ **Servicios de orientación laboral:** favoreciendo elecciones no estereotipadas
- ★ **Formación:** en ocupaciones emergentes y en las que las mujeres están subrepresentadas
- ★ **Intermediación laboral:** potenciando un cambio de mentalidades y la ruptura de estereotipos en el empresariado
- ★ **Asesoramiento para la creación de empresas:** favoreciendo elecciones no estereotipadas

Orientaciones para la intervención con enfoque de género:

- ★ **Tener en cuenta que la situación personal y familiar y los apoyos familiares de la usuaria respecto a la elección de empleo pueden influir en su disponibilidad y motivación para el desarrollo de su itinerario de búsqueda.**
- ★ **Detectar y conocer, para eliminar, actitudes sesgadas y estereotipos, tanto de las usuarias como del empresariado, que contribuyan a la perpetuación de la segregación ocupacional.**
- ★ **Revisar barreras que excluyen a las mujeres de las profesiones masculinizadas y a los hombres de las feminizadas.**
- ★ **Dotar a las mujeres de estrategias y habilidades que las entrenen en la reformulación positiva de los prejuicios y argumentos sexistas que esgrime el empresariado para no contratarlas.**
- ★ **Asesorar al empresariado de sectores masculinizados, sobre las bonificaciones**





- y subvenciones a la contratación de mujeres.
- ★ Promover la diversificación en las mujeres, con una visión integral en todo el proceso del itinerario, a través de todos los servicios y la coordinación entre los mismos, rompiendo estereotipos y expectativas de género en todo el desarrollo, y transmitiendo mensajes sin sesgos de género.
- ★ Realizar un acompañamiento continuo a la usuaria en todas las fases de su proceso de inserción laboral en profesiones masculinizadas: elección profesional, formación, intermediación y planificación del desarrollo profesional.
- ★ Concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito privado.
- ★ Poner ejemplos, preferiblemente cercanos al entorno de la persona, para reforzar la elección /el objetivo profesional de la usuaria.
- ★ Refuerzo continuo para mantener la autoestima y seguridad en su elección personal.
- ★ Informarle acerca de las dificultades que se va a encontrar en entornos laborales masculinizados, haciendo hincapié en las estrategias a utilizar para superarlas y reforzando siempre la autoestima.





BIBLIOGRAFÍA

- ★ **Fundación MUJERES.** “Guía de buenas prácticas desarrolladas en el marco de Programas Experimentales de Empleo”
 - Proyecto 2007: www.fundacionmujeres.es
 - Proyecto 2008: www.fundacionmujeres.es
 - Proyecto 2009: www.fundacionmujeres.es
- ★ **Instituto andaluz de la mujer.** “Acompañar procesos de diversificación profesional. Guía didáctica para profesionales de la orientación”. www.juntadeandalucia.es/iam/
- ★ **Fundación MUJERES.** “Argumentario para facilitar la contratación de mujeres”. www.pymesonline.com/formacion
- ★ **Fundación MUJERES.** “Módulo para trabajar la centralidad en el empleo”. www.garapen.net
- ★ **Fundación MUJERES.** Boletín nº 85: Monográfico “Metodologías y servicios de inserción laboral desde un enfoque de género”. 2007. www.fundacionmujeres.es
- ★ **Fundación MUJERES.** Boletín nº 87: “Género y tecnologías de la información y la comunicación”. 2007. www.fundacionmujeres.es
- ★ **Fundación MUJERES.** “Guía didáctica para la Impartición de un Módulo Transversal de Igualdad de Oportunidades en la Formación para el Empleo”. 2007. www.fundacionmujeres.es
- ★ **U.A.F.S.E.** “La perspectiva de género en proyectos Equal de inserción” <http://mzc.org.es>
- ★ **Fundación MUJERES.** “Guía metodológica para la elaboración de proyectos de inserción laboral desde un enfoque de género”. 2007. www.fundacionmujeres.es

