

INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO

Hoja de recomendaciones

Incorporar el enfoque de género en el planteamiento y desarrollo de los servicios de empleo contribuye a corregir la brecha de la desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral y el mantenimiento del empleo ya que permite identificar la diferencia de posición de unas y otros frente al empleo y distinguir qué elementos específicos influyen en su proceso de inserción.

Incorporar el enfoque de género no es un protocolo que se aplique sin más: requiere de un trabajo permanente. No es únicamente realizar acciones positivas a favor de las mujeres y tampoco es realizar intervenciones que no sean discriminatorias para las mujeres.

Incorporar el enfoque de género es realizar una intervención integral e intencionada a favor de una parte de la población claramente desfavorecida como consecuencia de los procesos de socialización.

Algunas buenas prácticas para desarrollar un servicio de empleo con enfoque de género:



Realizar una difusión del servicio utilizando canales frecuentemente utilizados por mujeres, transmitiendo un mensaje en el que se sientan identificadas con un servicio dirigido a ellas y utilizando un lenguaje no sexista.



Realizar un diagnóstico ocupacional analizando los elementos diferenciales de la situación de partida de las mujeres: centralidad en el empleo, competencias personales y profesionales adquiridas en ámbitos formales e informales, aspectos socio familiares influyentes, responsabilidades familiares, situación respecto a su empoderamiento personal.



Identificar su currículum oculto, resultado del desarrollo de competencias y habilidades fuera del entorno laboral, en el espacio reproductivo, y facilitar su puesta en valor y el refuerzo de su autoestima.

Fundación Mujeres asesora a las organizaciones laborales en la elaboración e implementación de planes de igualdad a través del portal [#GestionandoLaIgualdad](#). Visítalo en [este enlace](#)



Establecer un plan de acción que tenga en cuenta las dificultades particulares de las mujeres (relacionadas por ejemplo con las responsabilidades familiares, falta de tiempo, escasa red de contactos y poca autonomía en la toma de decisiones): informando de recursos en el territorio para la conciliación y la movilidad, involucrándola en cada paso de su itinerario, identificando claramente el trabajo del personal técnico y el trabajo de la usuaria.



Personalizar la atención a las usuarias con horarios compatibles a su situación personal y familiar y con la modalidad que permita una mayor flexibilidad. La modalidad on line contribuye a reducir la brecha digital de género y requiere facilitar información de recursos TIC accesibles.



Llevar a cabo un seguimiento continuo de su plan de actuación, con especial atención a los altibajos motivacionales, dificultades encontradas, cambios en su situación personal, proporcionando apoyo para la resolución de dichas dificultades desde su propio empoderamiento.



Realizar una intermediación laboral rompiendo las percepciones estereotipadas del empresariado en relación al género y trabajando las expectativas de las propias usuarias en relación a sus posibilidades de desempeño.



Prospectar a las empresas detectando posibles sesgos de género en su cultura empresarial, solicitar datos desagregados por sexo e información sobre dificultades para la incorporación de mujeres en la empresa o en determinadas ocupaciones.



Motivar al empresariado en la sensibilización para eliminar sesgos de género en la contratación, analizando los beneficios de incorporar el enfoque de género en la gestión de los recursos humanos.

Fundación Mujeres asesora a las organizaciones laborales en la elaboración e implementación de planes de igualdad a través del portal **#GestionandoLaIgualdad**. Visítalo en [este enlace](#)