

Abordar la intermediación laboral desde la perspectiva de género

Hoja de recomendaciones

La Intermediación Laboral es la acción emprendida para poner en contacto directo a las personas que buscan empleo con las empleadoras, estableciendo cauces de comunicación que faciliten la relación y el conocimiento entre ambas partes, con la finalidad de conseguir la contratación. Forma parte de una metodología de acompañamiento al empleo basada en el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción.

Los estereotipos y prejuicios de género actúan como freno a la contratación de las mujeres en las empresas, por lo que también ha de ser misión de la intermediación laboral reducirlos y mostrar que la inclusión de las mujeres implica no sólo una cuestión de justicia social, sino el aprovechamiento de su potencial.

Algunas recomendaciones para integrar la perspectiva de género en la intermediación laboral:



Apoyar a las participantes en el autoconocimiento y valoración de sus competencias personales y profesionales y en la correcta comunicación de las mismas durante un proceso de selección



Dotar a las mujeres de estrategias y habilidades que les permitan afrontar con éxito las entrevistas de trabajo, con un entrenamiento en la reformulación positiva de los prejuicios y argumentos sexistas que esgrime el empresariado para no contratarlas, fundamentalmente en profesiones con escasa presencia femenina.



Reforzar a las participantes manteniendo un nivel de motivación alto que le permita enfrentarse con seguridad a las distintas situaciones de rechazo con las que puede encontrarse si realiza su búsqueda de empleo en profesiones masculinizadas.

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](#)



Realizar un seguimiento de la intervención con las usuarias a lo largo de todo el proceso de inserción, así como después de la incorporación al empleo para proporcionarles el refuerzo, los recursos y la información necesarios para su mejora y mantenimiento en el empleo.



Tener en cuenta los factores de género que operan en el mercado de trabajo y las percepciones estereotipadas del empresariado en torno a las mujeres, fundamentalmente en profesiones masculinizadas, para poder neutralizar estos estereotipos en el proceso de intermediación.



Exponer al tejido empresarial los beneficios que genera incluir en sus plantillas a mujeres e introducir la perspectiva de género en la gestión de sus recursos humanos, lo que por un lado contribuye a la diversificación del servicio que favorece el aumento de la clientela, y por otro, proyecta una imagen nueva y positiva de la empresa, además de contribuir a la justicia social.



Asesorar al empresariado sobre las bonificaciones y subvenciones a la contratación de mujeres en ocupaciones en las que están subrepresentadas.



Favorecer la realización de prácticas laborales en la empresa para mostrar in situ las competencias de las mujeres desempeñan en profesiones consideradas masculinas.

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](#)