

# GUÍA DE MEDIADORES Y MEDIADORAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO GEMIO



## PROYECTO LEONARDO DA VINCI EXPERTAS Y EXPERTOS DE GÉNERO

O Barco de Valdeorras  
Marzo 2006

# Equipo Técnico

---

**DIRECCIÓN DEL PROYECTO LEONARDO "EXPERTOS Y EXPERTAS DE GÉNERO":**  
Manuel Lorenzo Fernández

**DISEÑO Y ELABORACIÓN DE LA GUÍA GEMIO:  
DISEÑO DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO DE LA INFORMACIÓN:**  
Margarita Valcarce Fernández

**BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LOS ANEXOS DE LA GUÍA GEMIO:**  
Sonia López Fernández  
Maria Fernández Rey

"A necesidade de establecer diferencias entre sexo e xénero xurde cando se percibe que ser muller e ser home non é so unha condición natural das persoas como seres biolóxicos, senón que é un condicionamento cultural, que responde á diferenciación social de mulleres e homes"  
(*Universidad de Santiago. Iglesias, Lucía 2005*)

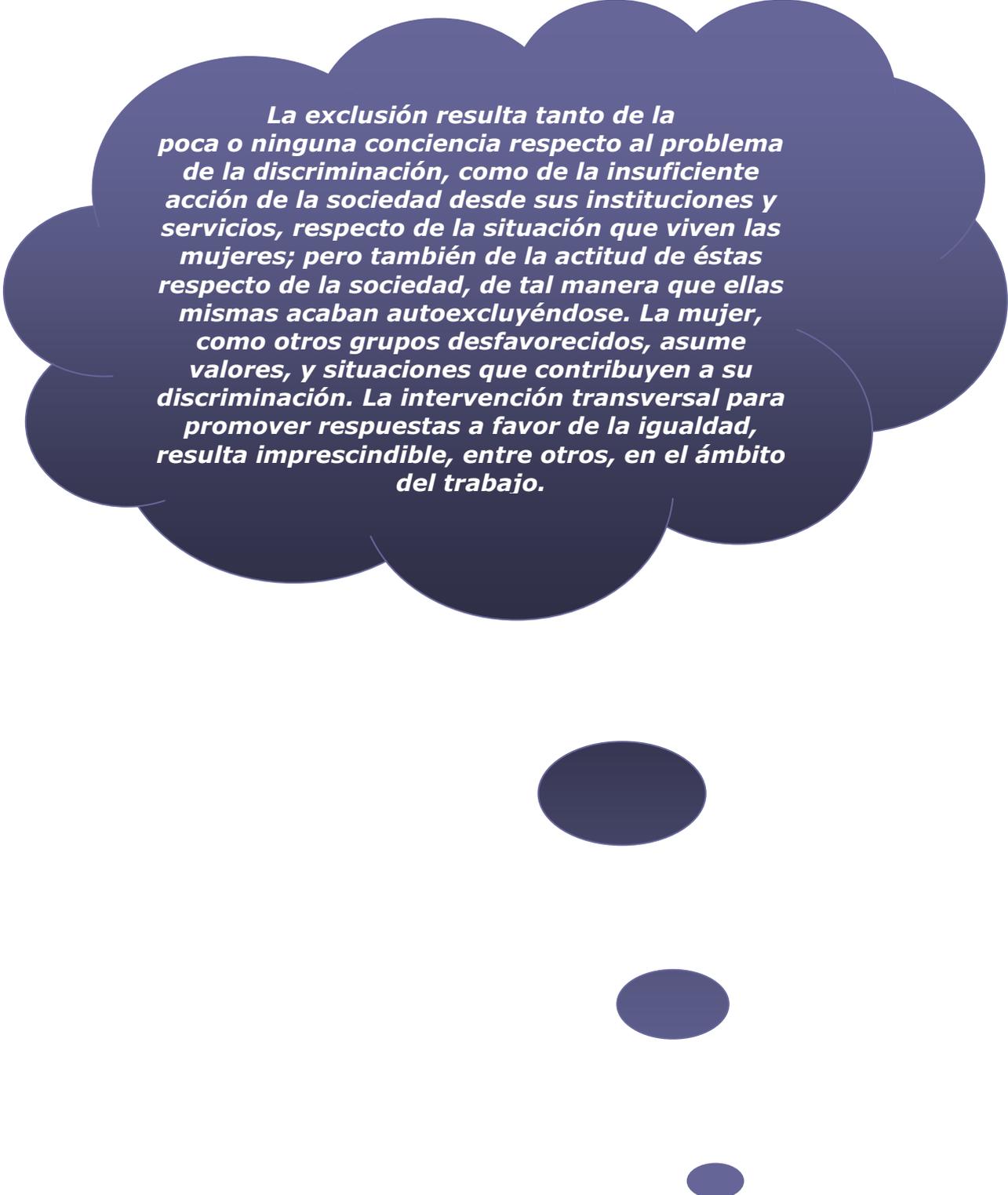
"La comisión siempre ha insistido en que la igualdad de género ha de formar parte de todas las políticas comunitarias y por ello ha intentado promover la aplicación del principio de integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la acción parlamentaria. La comisión aprobó un informe sobre este principio en el Parlamento Europeo que fue aprobado en sesión plenaria en marzo de 2003".

COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
3 de mayo de 2004 - Comunicación a los miembros  
Asunto: Principales actividades de la quinta legislatura  
DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS INTERIORES  
(*ponente Lissy Gröner, PSE*)

# Índice

---

	<i>Pág.</i>
INTRODUCCIÓN	5
IDEA	8
ORIENTACIONES	9
UNIDAD 1	10
UNIDAD 2	20
UNIDAD 3	28
UNIDAD 4	37
UNIDAD 5	45
UNIDAD 6	53
FUENTES DOCUMENTALES	59
ANEXOS	60



*La exclusión resulta tanto de la poca o ninguna conciencia respecto al problema de la discriminación, como de la insuficiente acción de la sociedad desde sus instituciones y servicios, respecto de la situación que viven las mujeres; pero también de la actitud de éstas respecto de la sociedad, de tal manera que ellas mismas acaban autoexcluyéndose. La mujer, como otros grupos desfavorecidos, asume valores, y situaciones que contribuyen a su discriminación. La intervención transversal para promover respuestas a favor de la igualdad, resulta imprescindible, entre otros, en el ámbito del trabajo.*

***¿Cómo podemos comenzar a intermediar en el empleo considerando el género?***

# 1. Introducción

---

Progresivamente, la mujer ha ido logrando importantes avances en los ámbitos educativo, sociolaboral y legislativo, como consecuencia de la lucha feminista y el aumento de sensibilidad y conciencia en la sociedad actual y sus instituciones. En menor medida en los ámbitos de poder y toma de decisiones. Aún considerando los logros alcanzados, por razones históricas, económicas, culturales, educativas e ideológicas, sigue estando condicionada y subordinada (por tanto en situación de desigualdad), en sus oportunidades de desarrollo personal y profesional, por las discriminaciones y excesivas exigencias de los contextos, en relación al género. Esto es lo que hace que su situación sea desigual en relación al hombre, en todos los ámbitos y en unas sociedades más que en otras.

Sexo, sexualidad y género son conceptos que se construyen de manera diferente en cada sociedad, siendo ésta transmisora de comportamientos diferentes para mujeres y hombres; a partir de ellos se va a definir como vivir la salud, el trabajo, la familia, las relaciones, la cultura, la ciudadanía, la sexualidad, etc. Como grupo de población, hombres y mujeres crecen con obligaciones, expectativas y derechos diferentes y, la subordinación de lo atribuido a unos y otras, va a dar lugar a la discriminación. Es la diferenciación construida, lo que va a determinar la división sexual en todos y cada uno de los ámbitos en los que la mujer está discriminada en relación al hombre. Si además de la condición de mujer, le añadimos la de discapacitada, inmigrante... ésta sufre aún más la desigualdad y se acentúan las discriminaciones.

Aunque no debemos olvidarnos de que el principio de igualdad es un derecho fundamental, como se recoge en la Constitución, hemos de considerar que la situación formal derivada del mismo, no se transfiere ni a la práctica cotidiana ni a los comportamientos sociales. Siendo muchos los ámbitos de la discriminación, nos interesa especialmente la desigualdad en el mundo del trabajo y entendemos que los servicios con competencias en la intermediación laboral, tienen una responsabilidad esencial en los procesos de ejecución de las políticas de empleo, en aquellos aspectos de sensibilización y desnaturalización de los valores adoptados por empleadores/as y demandantes de empleo. Integrar la perspectiva de género en la intermediación laboral se constituye en una respuesta imprescindible para evolucionar hacia una igualdad de oportunidades efectiva en los procesos de inserción laboral y de acceso al trabajo de las mujeres y, consecuentemente en el desarrollo de la igualdad real en los escenarios de la producción y los servicios.

La **GUIA DE MEDIADORES Y MEDIADORAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO "GEMIO"**, es un instrumento didáctico de consulta de contenidos para la utilización de estrategias y pautas en materia de intermediación laboral con perspectiva de género. No es una guía instructiva para el manejo de las herramientas informáticas desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) y utilizadas en la intermediación laboral gestionada en ellos. Su verdadero propósito es contribuir, de forma sencilla y básica, a introducir la perspectiva de género en el mundo del empleo y el trabajo y desarrollar buenas prácticas que favorezcan la inserción laboral de las mujeres. Será por tanto de utilidad en cualquier servicio de empleo y colocación, y una herramienta, esperamos que eficaz, para Insertores/as Laborales, Técnicos/as de Empleo, Agentes de empleo, Orientadores/as Laborales, Representantes Sindicales, Técnicos/as de RR.HH y pequeños empresarios/as, entre otros/as.

Aunque las cotas de acceso de las mujeres al empleo han ido en aumento, las cifras demuestran que todavía son insuficientes; en mayor medida en el ámbito rural.

Quedan, sin embargo, espacios por mejorar:

### **1.- Desde las necesidades de las mujeres:**

- La búsqueda de actividad profesional en sectores ocupados mayoritariamente por hombres.
- Hacer visible el trabajo realizado.
- La diversificación profesional en la elección de empleo.
- Formación y cualificación en profesiones concebidas tradicionalmente como de hombres.
- Asociacionismo empresarial, profesional y sindical.
- Autoestima profesional.
- Acceso a puestos de responsabilidad.

### **2. Desde las necesidades de los técnicos/as de la Intermediación Laboral**

- Escasa o nula intervención en la definición del perfil profesional y la oferta de empleo.
- Asesoramiento de la demanda desde la desigualdad, para adaptarlo a la oferta.
- Poca interacción con el ámbito empresarial.
- Mínimo seguimiento de la inserción laboral y promoción profesional.
- Falta de planteamientos sobre el "desarrollo de la carrera" de las demandantes

El problema que nos encontramos es de qué manera movilizar a los recursos humanos de la intermediación laboral para que puedan contribuir a transformar las relaciones de empleadores/as y demandantes de empleo, en una perspectiva de naturalizar que hombres y mujeres han de ser considerados iguales por razón de sexo/género ante las opciones de empleo.

**Por tanto el objetivo principal de esta guía** es servir como instrumento para organizar y desarrollar los procesos básicos de intermediación laboral con perspectiva de género, a partir de la sensibilización e interiorización profesionales, de las necesidades de las mujeres en el ámbito del empleo. Bien, desde la intervención directa, o a través del desarrollo de soluciones informáticas.

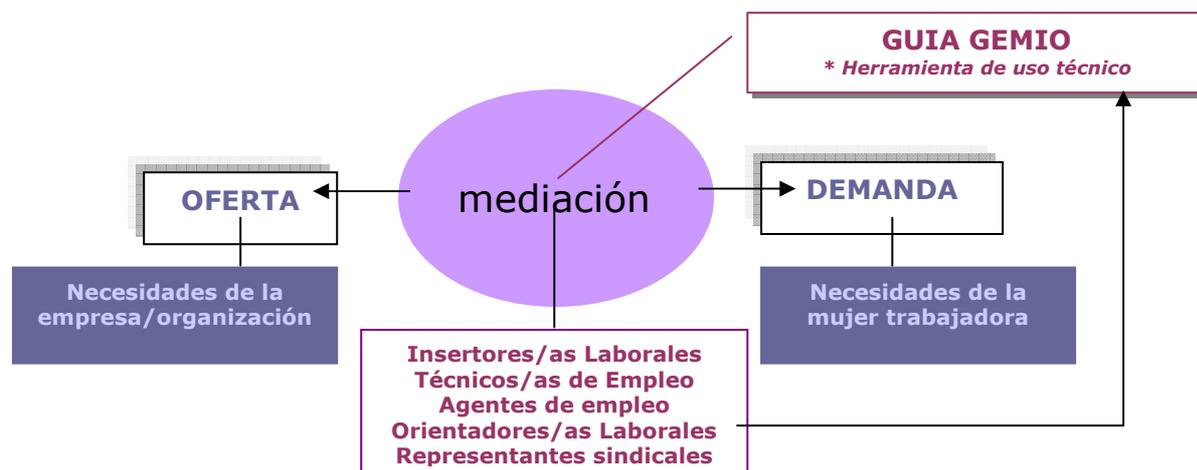
Pretende, en relación, a quienes va dirigida:

- **Sensibilizar** sobre la situación de desigualdad de las mujeres en empleo.
- **Formar**, ofreciendo alternativas de información y autoaprendizaje para mejorar la práctica profesional en los procesos de asesoramiento para definir la demanda de empleo de las mujeres. Ser capaz de introducir el maintreaming en la intermediación laboral.
- **Motivar** para introducir la perspectiva de género en el trabajo cotidiano.

Los criterios metodológicos de elaboración de los contenidos y de manejo de la guía, han sido:

1. **Simplicidad y pragmatismo:** en el discurso, en los contenidos y en la estructura.
2. **Funcionalidad:** es un recurso de autoformación de aquellas/os profesionales de la intermediación laboral que estén interesadas/os en desarrollar o ampliar sus conocimientos en materia de género y transformar su práctica en consecuencia.
3. **Aprendizaje significativo:** permitirá adquirir conocimientos nuevos sobre la base de los saberes que las/os técnicas/os ya disponen por su formación y experiencias anteriores.

## 2. La idea



La **GUIA GEMIO** es una herramienta, útil para conocer procedimientos básicos de como incorporar a los procesos de casación de oferta y demanda de empleo, la perspectiva de género, contando con pautas de actuación en los procesos de conciliación de las necesidades de las organizaciones productivas con las de las mujeres trabajadoras, igualándolas a los hombres en las posibilidades de acceso al trabajo. En ella el concepto de "intermediación" y "mediación" se utilizan indistintamente, atribuyéndoles el mismo significado, concebido de manera amplia. Servirá para ayudar, únicamente en el trabajo por cuenta ajena, por estar este sujeto a las actuaciones de intermediación laboral.

### ¿Por qué GEMIO?

<b>G</b>	GÉNERO
<b>E</b>	EMPLEO
<b>M</b>	MUJER
<b>I</b>	IGUALDAD, INTERMEDIACIÓN, INSERCIÓN
<b>O</b>	ORIENTACIÓN

## 3. Las unidades

---

6 unidades independientes y anexos integran el total de la GUÍA GEMIO, organizadas en torno a 6 centros de interés, en función de como se desarrolla un itinerario de inserción laboral.

1. Hablamos de género
2. Hablamos de intermediación
3. Elaboramos la oferta
4. Proyectamos el proceso de selección
5. Estudiamos la demanda
6. Proyectamos el proceso de orientación
7. Anexos

Cada unidad implica el manejo de conceptos, términos, ideas y planteamientos, relacionados con valores relativos a la incorporación de la igualdad de oportunidades y trato en los escenarios laborales, que permiten disponer de un protocolo sencillo de actuación para trabajar en las tareas de intermediación con perspectiva de género.

De manera concreta, con su manejo, podrás incorporar la perspectiva de género a:

- CÓMO SENSIBILIZAR A LOS EMPLEADORES Y EMPLEADORAS
- COMO APLICAR MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LOS PROCESOS DE AJUSTE DE OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO
- COMO DEFINIR UNA OFERTA DE EMPLEO
- COMO DISEÑAR Y EJECUTAR UN PROCESO DE SELECCIÓN
- COMO AYUDAR A UNA MUJER A DEFINIR SU DEMANDA DE EMPLEO
- COMO ORIENTAR PARA LA BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO EN UN SISTEMA PRODUCTIVO MASCULINIZADO.



**SEXO**  
**GÉNERO**  
**ESTEREOTIPO**  
**SESGO**  
**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**  
**IGUALDAD FORMAL**  
**IGUALDAD REAL**  
**DISCRIMINACIÓN**  
**DISCRIMINACIÓN DIRECTA**  
**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**  
**ACCIÓN POSITIVA**  
**MAINSTREAMING**



Antes de intermediar entre la oferta y la demanda de empleo, debemos familiarizarnos con aquellos conceptos básicos, propios de la “CULTURA DE LA IGUALDAD”, para poder comprender e interiorizar el sentido de ésta en el mundo del trabajo y actuar desde la normalización de los valores que la hacen posible.

Desarrollar una conciencia a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y saber como actuar con perspectiva de género en el empleo, implica la consideración de que éste no debe tener sexo, sino competencia profesional.

Esta unidad plantea un recorrido por los conceptos más relevantes, manejados en políticas, medidas, planes, programas y proyectos de igualdad de oportunidades para la mujer y servirá para conocerlos y diferenciarlos en el contenido de la oferta y la demanda de empleo, detectando las evidencias de la discriminación emergentes. Así podrá concentrarse la atención sobre ellas.

CASO

Rosalía, es una mujer de 30 años. Es Arquitecta Técnica y ha obtenido el título con nota media de sobresaliente. Después de haber trabajado 2 años en la administración local como aparejadora, ha tenido que dejar su empleo al tomar la decisión de casarse hace un año y, en función del trabajo de su marido (médico), se ha trasladado a vivir a una pequeña localidad de 3000 habitantes.

Una vez instalada, ha iniciado la búsqueda de trabajo por distintas vías. A través de una de ellas se ha enterado de que la empresa de construcción NOVIEMBRE, S.L.I. está buscando un jefe de obra y decide autopresentarse en la empresa para mostrar su interés por el puesto.

El responsable de personal de la empresa le indica que no tiene posibilidad alguna por ser mujer, ya que consideran que, al ser una mujer, no será capaz de dirigir las obras, a pesar de que no duda de su competencia profesional.

Podríamos decir que el S. XX, es el siglo de referencia de los mayores logros alcanzados por la mujer en todos los ámbitos, especialmente su acceso al mundo del trabajo. Sin embargo esta nueva situación sigue caracterizándose por rasgos de clara desigualdad y diferencia de trato en relación al hombre:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Aumento de la tasa de empleo femenina.</li><li><input type="checkbox"/> Mayor importancia entre la población activa.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Cifras preocupantes de paro y subempleo.</li><li><input type="checkbox"/> Inseguridad en el empleo.</li><li><input type="checkbox"/> Escasa diversificación.</li><li><input type="checkbox"/> Dificultades de conciliación con la vida personal</li></ul> |
|---|--|

“La posición de la mujer en el empleo, no es en absoluto tan elevada como correspondería a su peso en la población activa y a su papel en el crecimiento de la misma. La respuesta a esta situación, entre otros motivos, podemos encontrarla en que, a diferencia de los hombres, nos enfrentamos con el problema de conciliar la práctica de una carrera profesional con las responsabilidades familiares, por lo que resulta más difícil el desempeño de puestos de responsabilidad”.

Fuente: CC.OO. Islas Baleares. “Sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”

Para poder intervenir e intermediar entre oferta y demanda de trabajo, debemos comenzar por tener claros algunos conceptos y términos básicos, utilizados en las políticas activas en relación al género.

Cuando utilizamos **la palabra sexo**, estamos haciendo referencia a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres.

Las características descriptivas, *en función del sexo*, no determinan como van a comportarse hombres y mujeres.

*Ej. No podemos predecir que Rosalía no podrá desempeñar con eficacia y eficiencia su trabajo, sólo por ser mujer.*

Cuando utilizamos **la palabra género**, estamos haciendo referencia a aquellos valores que cada sociedad atribuye a cada uno de los sexos.

Las características descriptivas, *en función del género*, son producto de la construcción socio-cultural.

*Ej. Rosalía ha intentado acceder a un puesto de trabajo asignado "desde siempre" en el sector, a hombres. En función de la construcción cultural del género, la empresa no la ha tratado de la misma forma que a un hombre, pues le niega la oportunidad de demostrar su competencia profesional.*

"Los sistemas Sexo-Género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales". (De Barbieri, 1992).

Las relaciones de poder y subordinación entre mujeres y hombres van a determinar las situaciones de desigualdad entre ellos/as y las diferentes posiciones sociales. A lo largo de la Historia, las discriminaciones, derivadas de la construcción desigual del concepto de género, ha dado lugar a la marginación de las mujeres en los ámbitos público y privado.



La manera de intervenir de las personas, determina la asignación de roles, espacios y características diferentes para cada una en función de su sexo biológico. Consecuentemente hombres y mujeres tendrán derechos, oportunidades y valores diferentes y un código diferenciado que regulará las relaciones entre los sexos.

Cuando utilizamos **la palabra estereotipo**, estamos haciendo referencia a aquellas expectativas que cada sociedad atribuye a cada uno de los sexos, en función de valores positivos o negativos. Cuando utilizamos **la palabra sesgo**, estamos haciendo referencia a aquellos prejuicios que producen los estereotipos.

*Las características descriptivas, en función del estereotipo y el sesgo, son producto de la identidad asignadas a hombres y mujeres por su grupo social de referencia.*

*Ej.: En el sector de la construcción, las mujeres no trabajan. Los trabajadores de la construcción han de ser fuertes, duros, autoritarios... y el "género femenino" no tiene estas cualidades, por tanto el jefe de personal, no puede darle una oportunidad a Rosalía, la cultura de su empresa no aprobaría su decisión.*

#### DEFINICIONES DE LA REAL ACADEMIA GALLEGA DE LA LENGUA

SEXO	Diferencia fundamentada en las características biológicas, derivadas de la apariencia corporal en función de los órganos genitales y el desarrollo físico.
GÉNERO	Concepto que hace referencia a las construcciones culturales que atribuyen características diferenciales (debilidad-fuerza, amabilidad-rudeza, maternidad-paternidad, sumisión-autoridad...) a las personas en función de su sexo femenino o masculino.
ESTEREOTIPO	Generalizaciones no científicas acerca de lo que es "propio" de cada sexo. Instrumentos que utilizan las personas para comprender, interpretar y acomodarse lo mejor posible a la sociedad en la que viven. La discriminación aparece cuando se le aplica un valor positivo a todo lo que se relaciona con los estereotipos de uno de los sexos, en este caso del masculino y, por contraposición, cuando se le asigna un valor negativo y devaluado a todo lo que se relaciona con los estereotipos femeninos. Esta valoración social repercute en la formación de la identidad de hombres y mujeres que ven desde su infancia como se aprecian o desprecian ciertos rasgos biológicos – que no pueden cambiar y sobre los que no tienen ninguna capacidad de incidencia- y observan como sistemáticamente se les recompensa o se les castiga en función de si cumplen con las expectativas de género de su grupo social.
SESGOS	Aquellos prejuicios que producen los estereotipos: Explícitos: manifiestos de forma escrita o verbal. Implícitos: evidencian diferencias en las actitudes, comportamientos, expectativas, según el sexo de las personas.

Las profesiones, dependiendo de que sean ejercidas por un hombre o una mujer son reconocidas de distinta forma, como consecuencia de un sistema social cuyos valores han sido elaborados y transmitidos desde la dominación masculina, durante siglos.

La igualdad real, en el mundo del trabajo, será un hecho cuando las oportunidades consideren las necesidades de ambos sexos.

*En el caso de Rosalía, existirá igualdad real, cuando la empresa considere su necesidad de trabajar y lo que ofrece como trabajadora y le dé la oportunidad de acceder al empleo en función de su competencia profesional.*

En la imagen siguiente pueden observarse los estereotipos que más se repiten en la sociedad actual.

ESTEREOTIPOS	Femeninos	Masculinos
Ligados a características de personalidad	Pasividad, ternura, sumisión, obediencia, docilidad, miedo, solidaridad, timidez, falta de iniciativa, curiosidad, seguridad, soñadora, dudosa, inestabilidad emocional, falta de control, dependencia, afectividad marcada, frivolidad, incoherencia, debilidad, subjetividad.	Actividad, agresividad, autoridad, valentía, competitividad, ambición, protección, riesgo, creatividad, inteligencia, estabilidad emocional, autocontrol, dominio, dinamismo, autoafirmación, aptitud para las ciencias, franqueza, eficacia, amor al riesgo, objetividad, ingenioso, atlético.
Ligados a roles		
<b>Roles Sociales</b>	Actividades de preocupación y cuidado	Actividades deportivas
<b>Roles políticos</b>		Puestos de mando, gestión y poder
<b>Roles familiares</b>	Actividades domésticas y culinarias. Actividades ligadas al cuidado y educación de los hijos/as	Autoridad y actividades de estudio
<b>Roles profesionales</b>		Actividades de investigación, técnicas y de responsabilidad social

Fuente: Victoria Espín. En Jato e Iglesias, 2003:251

Cuando utilizamos **las palabras igualdad de oportunidades**, estamos haciendo referencia a las reclamaciones formuladas por todos aquellos sectores sociales que se encuentran en situaciones desfavorecidas con respecto a sus semejantes, en una sociedad.

Hay dos tipos de igualdad:

1. IGUALDAD FORMAL

Reconocimiento de la igualdad de derechos

2. IGUALDAD REAL

No interiorización de los derechos, persistiendo las discriminaciones indirectas.

## Las situaciones de desigualdad se manifiestan en:

- Asignación de roles diferentes.
- Transmisión de estereotipos
- Desarrollo de una identidad de género.
- Persistencia de prácticas sociales discriminatorias.

*Diz Fernández, Julia (2005)*

El concepto de discriminación según el Art. 1 del Convenio 111 de la O.I.T. se refiere a "*cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*"

Existen dos tipos de discriminación, con distinta forma de manifestarse:

**Directa o abierta:** cuando existe un tratamiento formalmente desigual y, de forma evidente, tiene por causa uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento (raza, sexo, etc.). La discriminación directa es una diferencia de trato sobre la base del sexo de la persona. La conducta discriminatoria es clave e incide directamente sobre las personas a contratar o ya contratadas. Se manifiesta entre otras cosas en:

- No contratar mujeres.
- Categorías profesionales excluyentes.
- Prohibición expresa de determinados trabajos.

**Ej.: NOVIEMBRE, S.L.I., solo contrata hombres como encargados de obra.**

**Indirecta o encubierta:** Cuando no existe un tratamiento formalmente desigual o no tiene por causa formal uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, pero resulta perjudicial para alguno de los colectivos que éste pretende proteger de manera específica. Es consecuencia de la aplicación de una medida neutra, en cuanto que es idéntica para ambos sexos, pero cuyas consecuencias resultan perjudiciales o no favorecen a las mujeres.

**Ej.: NOVIEMBRE, S.L.I.: exige para el puesto de trabajo, cuya función es dirigir las obras, que las personas a contratar tengan fuerza (ello excluiría a muchas mujeres, pues está demostrado que su fuerza media es menor que la de los hombres y además no está justificado aparentemente por ninguna causa objetiva y razonable que la fuerza esté relacionada con las funciones del puesto de encargado de obra).**

Fuente: CC.OO. Illes Balears. Sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

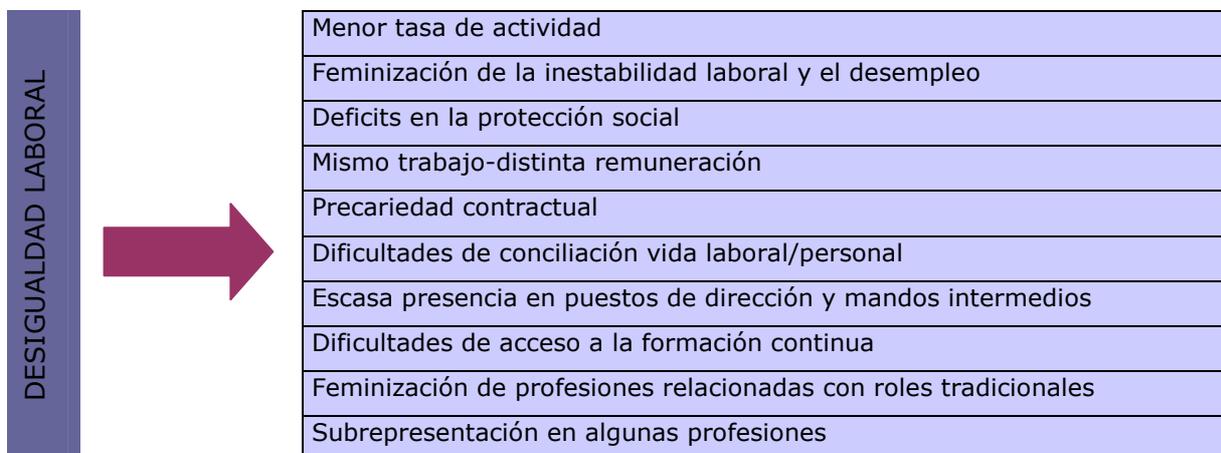
Cuando utilizamos **la palabra acción positiva**, estamos haciendo referencia a estrategias temporales de impulso y promoción, favorables para las mujeres (u otros colectivos desfavorecidos), que tienen la finalidad de movilizar las distintas manifestaciones de la discriminación, para lograr la igualdad de oportunidades real, interviniendo en las desigualdades de hecho.

El Comité para la Igualdad del Consello de Europa, la define como “Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

*Ej. En el caso de Rosalía, una medida de acción positiva, sería romper lo establecido por la cultura de la empresa y ofertar el puesto de encargado de obra a mujeres. Por tratarse de una ocupación en la que están subrepresentadas.*

Si consideramos las discriminaciones que se producen en el sistema productivo. Las medidas de acción positiva tienen la finalidad fundamental de convertir en realidad el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo y su acceso a todas las profesiones y puestos. En síntesis, de manera básica, nos estamos refiriendo a su acceso y promoción profesionales.

El panorama de las discriminaciones en el empleo podemos resumirlo de la siguiente forma:



En cada una de las situaciones anteriores el/la profesional que interviene en la

intermediación laboral puede contribuir a hacer efectivas medidas de acción positiva.

Cuando utilizamos **la palabra mainstreaming**, estamos haciendo referencia a un concepto en pleno desarrollo, de reciente aparición en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades en el contexto europeo, entendido como la estrategia que debe tenerse en cuenta en todas las decisiones políticas. Cobra una importancia relevante en la VI Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Pekín en 1995.

El Grupo de especialistas del Consejo de Europa lo define de la siguiente manera:

*"El **mainstreaming de género** es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas."*

Tratamiento transversal que debe tener la problemática de género en todas las áreas políticas: "Estrategia que se dirige a incorporar las políticas específicas de igualdad de oportunidades en todas las políticas".

*Ej.: **NOVIEMBRE, S.L.I., empresa de un sector masculinizado, debiera contar con un Plan de Igualdad para facilitar las mismas oportunidades de trabajo y trato a mujeres y hombres dentro de sus espacios.***

A juicio de la Fundación Mujeres, requiere un verdadero cambio y una reorganización a todos los niveles:

- El compromiso de todas las estructuras políticas y sus responsables, mujeres y hombres.
- Que en todos los procesos de toma de decisiones se tenga en cuenta y se incorpore el principio de igualdad de oportunidades.
- Incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las etapas del ciclo de las políticas: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- La implicación de responsables políticos, técnicos y organizaciones sociales.

**También según esta Fundación, para aplicarlo hace falta:**

- Un detallado sistema de recogida de información con los datos desagregados por sexo desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo.

- Dejar atrás la idea de que las políticas son neutras y conocer el impacto que para mujeres y hombres tienen éstas con el fin de reconducir las actuaciones que se pongan en marcha.
- Conocer y analizar las diferencias sistemáticas entre las mujeres y los hombres, así como las necesidades específicas de ambos sexos.
- Una formación específica sobre el tema.
- Una combinación de acciones específicas dirigidas a las mujeres con el mainstreaming, hasta que éste no esté completamente integrado en las políticas generales como estrategia global de intervención.

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Conocemos los conceptos básicos a manejar desde una CULTURA DE LA IGUALDAD en el mundo del trabajo. Sabemos las implicaciones de cada uno de los términos y las relaciones existentes entre ellos y que la mujer recibe un trato discriminatorio en relación al empleo, mayor en unos sectores que en otros.

Estamos en disposición de afrontar el proceso de intermediación, buscando las evidencias de la discriminación en el empleo que gestionamos y, deberemos actuar informando a los/as empleadores/as, sobre las implicaciones sociales de sus decisiones injustas y contrarias a las normas legales.

Conocemos el contexto en el que trabajamos, pero es esencial disponer de registros para sistematizar el trabajo diario y desarrollarlo con método y procedimientos ordenados. Así, podremos evaluar objetivamente los logros que vayamos alcanzando. Para ello, elaboramos un fichero de los empleadores y empleadoras que ofertan el empleo en el que intermediamos:

**En la ficha siguiente podremos recoger las evidencias de la discriminación.**

<b>EMPLEADOR/A</b>						
<b>1. ENTORNO DE TRABAJO</b>	Cultura y política de la empresa					
	Hombres y mujeres en plantilla					
	El comportamiento de los hombres					
	Las actuaciones de otras mujeres					
<b>2. EMPLEADOR/A</b>	Como es					
	Cuáles son sus intereses					
	Cuáles son sus actuaciones					
	Puestos que suele ofertar					
	Evolución en relación al género					
	<table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Si</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>No</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No	Suele escuchar y se muestra receptivo/a a cambios
<input type="checkbox"/>	Si					
<input type="checkbox"/>	No					
<b>4. PLANIFICACIÓN</b>	Objetivos					
	Iniciativas					
	Tiempo					
	Estrategia					
<b>5. SEGUIMIENTO</b>	Logros					

## Hablamos de intermediación



**EMPLEO**  
**INTERMEDIACIÓN.**  
**SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN**  
**EMPLEADOR-EMPLEADORA**  
**DEMANDANTE DE EMPLEO**  
**PUESTO DE TRABAJO**  
**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**  
**SEGREGACIÓN VERTICAL**  
**SEGREGACIÓN HORIZONTAL**  
**DESAGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**



Las actividades productivas han de ser social y personalmente útiles. Relacionar GÉNERO Y TRABAJO es imprescindible para intermediar en el empleo. La discriminación de las mujeres en el mundo de trabajo se añade a la problemática sociolaboral del alto índice de paro que registramos. Conciliar oferta y demanda no es resultado de un proceso neutro. Los profesionales que intervienen en la intermediación laboral han de compartir la responsabilidad de disminuir las discriminaciones en el ámbito del trabajo y tener clara la situación de desigualdad actual para poder comprometerse con la CULTURA DE LA IGUALDAD. No se trata de un trabajo mecánico, ni manipulativo, es de compromiso con las necesidades que demanda el contexto social en el que se interviene.

La intermediación laboral en el mercado de trabajo es un proceso clave para que oferta y demanda de empleo "interaccionen" y se "casen" y éste, se ha de realizar desde la igualdad de oportunidades y de tratamiento para mujeres y hombres.

Esta unidad explica el significado de la intermediación y como introducir la perspectiva de género en los procesos de ajuste de oferta y demanda de empleo.

Carmen, es una mujer de 45 años. Sus circunstancias socio-personales no le han permitido estudiar y sólo posee el título de graduado escolar, que con mucho esfuerzo, ha obtenido en un taller de empleo en el que ha estado formándose. Siempre ha sido ama de casa y ahora considera que podría trabajar fuera de ella.

Vive en una aldea de 25 vecinos/as y el núcleo en el que se encuentra el ayuntamiento al que pertenece, está a 49 Km. de distancia. No tiene coche propio ni carnet de conducir. Para desplazarse necesita depender de su marido o hijo y ambos trabajan todo el día; además no existe un servicio regular de autobús que le permita desplazarse con facilidad desde su domicilio hasta los servicios públicos de empleo.

En el taller de empleo ha aprendido a trabajar como fontanera. Nunca creyó que pudiera gustarle una ocupación como esa, pues la consideraba de hombres, pero ahora se siente satisfecha y le gustaría ejercerla. Trasladarse a vivir a otro lugar con más oportunidades es imposible para ella, ha de cuidar de sus padres ancianos y su suegro, que, aún estando bien, cada vez necesitan más atenciones.

No concibe convertirse en autónoma, prefiere la seguridad de un salario fijo y la estabilidad de un contrato. Sabe que un autónomo de su ayuntamiento, está contratando personas para ampliar sus servicios de fontanería a toda la comarca. Se pone en contacto con la oficina de empleo pública en la que se ha registrado como demandante de empleo. En ella, el/la Técnico/a de Oferta, le confirma que efectivamente ha entrado esa oferta y le indica que, siendo mujer, no tiene posibilidades, aunque reúne las condiciones requeridas para el puesto y la oferta no va dirigida a ningún sexo en concreto. Confusa, se dirige al Orientador/a Laboral y éste, valorando las dificultades de inserción que va a tener en esa ocupación, por su condición de mujer, la ayuda a reflexionar sobre sus impedimentos personales y de desplazamiento, la informa de las ayudas no contributivas y la encamina hacia otras ocupaciones más afines a ella como mujer, que se están ofertando en la comarca.

Carmen se desanima y, convencida de sus desventajas y de que no va a poder conciliar su vida familiar y laboral, abandona.

La intermediación laboral es el proceso que tiene como objetivo poner en contacto a los actores principales del empleo: las empresas y trabajadores/as con la finalidad de que el trabajador o trabajadora consiga un contrato de trabajo y las empresas cubran sus necesidades de plantilla.

SERVICIOS DE EMPLEO



NECESIDADES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES/AS

En dicho proceso de contacto, el/la intermediador/a laboral resulta esencial como vínculo para que el encuentro sea efectivo y objetivo, sin entrar a formar parte del "negocio jurídico" que ambas partes celebren.

- Podemos pensar en el intermediador/a laboral, de manera amplia, como servicio. *Ej. Agencia de Colocación.*
- Podemos pensar en el intermediador/a laboral, de forma específica, como técnico/a. *Ej. Técnico/a de Oferta.*

Debemos, sin embargo, ser conscientes que en los procesos de intermediación laboral, no interviene un único profesional, sino que lo hacen varios profesionales, que debieran estar perfectamente coordinados.

*Ej. Carmen ha sido atendida por dos técnicos/as en un mismo servicio de Intermediación: El/la Técnico/a de Oferta y el/la Orientador/a Laboral. En su caso, ambos profesionales contribuyen a que Carmen desista en su intención de trabajar en aquello que se ha formado. No han actuado con perspectiva de género en la información y asesoramiento que le han proporcionado. Para introducir la perspectiva de género en sus trabajos cotidianos, la oficina debiera contar con un Plan de Igualdad para que todos/as desarrollasen su labor con perspectiva de género y de manera coordinada, aunque a distinto nivel y con diferentes tareas.*

Existen dos figuras claves en el proceso de intermediación:

- El/la **empleador/a**, o persona física o jurídica que contrata al trabajador/a por cuenta ajena para que preste sus servicios a cambio de un salario.

Se utiliza el término **empleador/a** en lugar de empresario/a o empresa, porque permite englobar todas aquellas situaciones en las que el empleador/a no es una empresa propiamente dicha. Así, tendrían cabida en el término, tanto las personas físicas, como aquellos casos en los que el empleador/a no tiene personalidad jurídica, como por ejemplo las comunidades de vecinos/as.

- El/la **demandante de empleo**, o persona física que solicita un puesto de trabajo, ante un servicio de empleo.

Para introducir la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral, hemos de considerar la **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**, por la que, históricamente, las mujeres han ejercido ocupaciones diferentes a las realizadas por los hombres.

Cuando hablamos de ella, nos estamos refiriendo a la participación diferenciada de las mujeres en el desarrollo socioeconómico, condicionada por los cambios generales de cómo se ha producido ese desarrollo y, por su propia situación de género. De forma general, dicha participación ha tenido lugar a través de dos vías fundamentales: el trabajo en el ámbito doméstico y el trabajo en las actividades relacionadas con el mercado económico. Por razones culturales, a la mujer se le atribuyó la responsabilidad del trabajo doméstico y al hombre le fue asignada la actividad considerada como propiamente económica. Aún en la actualidad, en la que contamos con igualdad formal,

la mujer debe realizar el cuidado del hogar y la familia, independientemente de que participe o no en el mercado laboral.

Se entiende que existe **división sexual del trabajo**, cuando, tanto en la vida privada como en la pública, el trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, es asignado en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Las cualidades que se adscriben a cada género y los trabajos que se les atribuyen como propios de hombre y mujeres en cada cultura son resultado de la socialización y no están determinados de forma innata por su diferente sexo biológico (Téllez Infantes, Anastasia, 2001).

*Ej. Carmen sufre los efectos de la división sexual del trabajo, pues le corresponde a ella cuidar la casa y las personas dependientes de su núcleo familiar, por ser mujer y, a la vez tiene dificultades para trabajar como fontanera, por tratarse de una actividad económica propia de hombres. En su contexto la división sexual del trabajo está, culturalmente determinada y le niega oportunidades de acceder al empleo.*

Intermediar entre la oferta y demanda de empleo con perspectiva de género, considerando las desiguales oportunidades entre mujeres y hombres por razón de sexo, implica que debemos introducir cambios respecto a los valores que subyacen detrás de los procesos y procedimientos utilizados para realizar dicha tarea.

Hombres y mujeres necesitan del trabajo doméstico para satisfacer sus necesidades vitales.

Sin embargo, la organización patriarcal ha establecido una división sexual de las tareas, dividiendo la economía en: actividades reproductivas que no son remuneradas y con una menor valoración social y las actividades productivas asalariadas, generalmente realizadas por el varón (Cruz Hefti, Luisa).

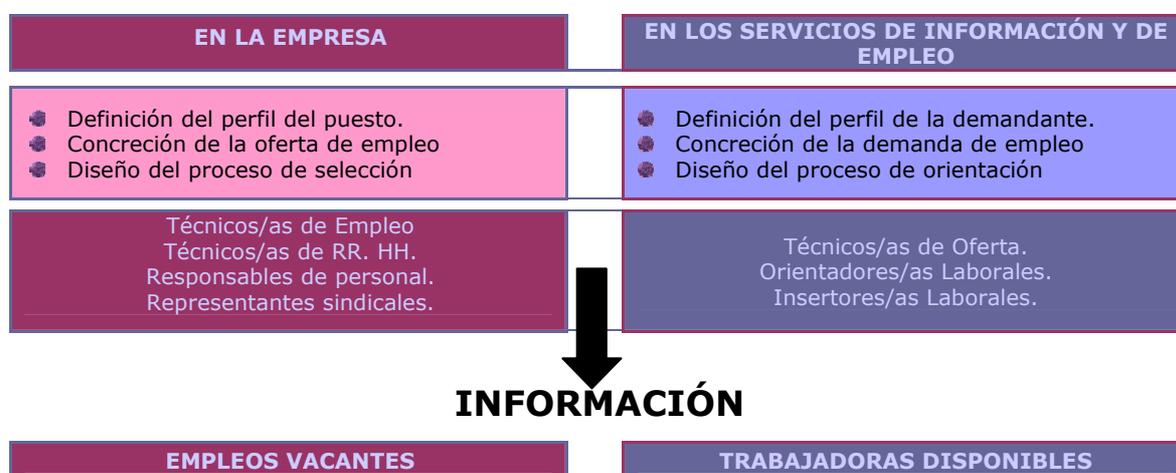
Cada vez trabajan más mujeres, pero las condiciones, en muchos casos, son inferiores a las de los hombres y el trabajo que realizan no les garantiza un reconocimiento social. Considerar las situaciones de discriminación como lo "natural", impedirá el desarrollo de mejoras y cambios hacia la Cultura de la Igualdad.

*Ej. Orientar a Carmen, hacia ofertas de empleo relacionadas con ocupaciones "de mujeres", no contribuye a lograr cambios en materia de igualdad de oportunidades en los procesos de intermediación laboral.*

La intermediación laboral con perspectiva de género hace visible y valoriza el ejercicio de nuevos roles, masculino y femenino, que superen el estereotipo de la división sexual del trabajo. Este debe ser el principal desafío a asumir en una tarea cotidiana por la igualdad de oportunidades.

Según el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM), uno de los cometidos básicos de un servicio de empleo es "poner al trabajador/a en las mejores condiciones para acceder con éxito al mercado de trabajo"

Como consecuencia del impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el modelo tradicional de intermediación basado en la intervención directa de profesionales para equilibrar oferta y demanda pierde relevancia y la adquieren las tareas relativas a la definición de la oferta y diseño del proceso de selección por un lado y, por el otro la definición de la demanda y el diseño del proceso de orientación. Las soluciones informáticas para la "intermediación virtual" (ej. SICAS-Servicio de intermediación de las Comunidades Autónomas) hacen la "casación" automáticamente, sin embargo los procesos previos por parte del empleador/a y por parte del técnico/a de la intermediación han de estar correctamente desarrollados, para garantizar la objetividad en las oportunidades de acceso al empleo de las mujeres.



En virtud del RDL 18/1993, el Instituto de Empleo Público Estatal pierde la exclusividad en las labores de intermediación en el empleo e incorpora a las Agencias de Colocación sin fines lucrativos, las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), Consultoras de selección en general, bolsas de trabajo de instituciones, colegios y asociaciones profesionales, Centros de Orientación e Información de Empleo (COIE) e, incluso de las propias empresas, y otras organizaciones privadas, según se haya desarrollado la organización de los servicios de empleo de cada Comunidad Autónoma o como consecuencia de los distintos programas políticos desarrollados por los gobiernos que hemos tenido.

Conviene diferenciar, sin embargo, que las Agencias de Colocación median en el empleo, reclutando trabajadores/as y las Empresas de Trabajo Temporal lo hacen interponiéndose entre el/la oferente y el/la demandante, como empleadoras del trabajo cedido, contratando y prestando trabajadores/as.

De las diferencias anteriores se desprenden algunas dificultades que podemos encontrarnos para introducir la perspectiva de género en el empleo, relacionadas con la permisibilidad en las desiguales oportunidades que afectan a las mujeres, como consecuencia del fin de lucro dominante en las Empresas de Trabajo Temporal, en detrimento de actuaciones que le den mayor importancia al componente social.

Quedan excluidos de la intermediación, los casos en los que el/la oferente y el/la demandante entren en contacto directo.

Según Agustín Galán y Miguel C. Rodríguez (1999), el marco normativo parece entender la **colocación** de forma amplia, al establecer la Ley Básica de Empleo (LBE) que la misma comprende no solo la actividad de "ajustar las ofertas y demandas de la mano de obra" sino de todas "las acciones tendentes a proporcionar a los trabajadores/as un empleo adecuado y facilitar a los/as empleadores/as, la mano de obra necesaria para el normal desenvolvimiento de sus actividades productivas.

No podemos interpretar de lo anterior que el sexo sea una característica que haya de tenerse en cuenta, para excluir a las mujeres, en los procesos de acceso al empleo.

*Ej. Carmen puede ser una excelente fontanera, pero para que tenga la oportunidad de demostrarlo, su demanda de empleo ha de ser cruzada con la oferta formulada por el Autónomo que busca trabajadores/as. Si nuestra actuación profesional contribuye a la exclusión, la realidad actual no podrá cambiar y estamos colaborando en perpetuar los modelos discriminatorios, reafirmando al empleador/a y a la mujer en las posiciones de dominio y subordinación.*

Hasta el momento han evolucionado las actuaciones en materia de empleo, en la mejora de los servicios y en facilitar a los/as ciudadanos/as múltiples formas y modelos de gestión del empleo. Los modelos que corresponde desarrollar, entre otros, en el momento actual, son aquellos que implican la integración sociolaboral de los/as más desfavorecidos. Nos interesa en el caso que nos ocupa, aquellos que contemplan las necesidades de las mujeres e introducen en su funcionamiento la perspectiva de género. Esto implica llevar a cabo la intermediación de manera diferente.

#### **Cuatro cuestiones de gran importancia que deberemos considerar son:**

1. Garantizar la privacidad de los datos y condiciones de las mujeres.
2. Introducir en la información escrita (registros, publicaciones informativas...) la perspectiva de género.
3. Introducir en la información verbal la perspectiva de género.
4. Incorporar medidas de acción positiva, a favor de la mujer, en el ajuste de la oferta y la demanda.

La **segregación en el trabajo** y en el empleo, significa la concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo.

Cuando las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres, en sectores y empleos específicos, estamos refiriéndonos a la segregación horizontal.

*Ej. Carmen es segregada horizontalmente, cuando los/as técnicos/as que la han atendido en los servicios de empleo, le recomiendan que dirija su demanda de empleo a ocupaciones "de mujeres".*

Cuando las mujeres se ven confinadas en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos (a puestos de trabajo inferiores), estamos refiriéndonos a la segregación vertical.

*Ej. Si la información y orientación facilitadas a Carmen, por los/as técnicos/as, en servicio de empleo, la encaminan a la búsqueda de oportunidades como "limpiadora en el servicio doméstico", están contribuyendo a su segregación vertical, al condicionar su opción al puesto de fontanera, y poner trabas para acceder a un puesto de mayor cualificación.*

Finalmente, nos interesa saber que la **DESEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**, se refiere a las Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación vertical/horizontal en el mercado de trabajo, de cara a eliminar el subempleo femenino.

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El desempleo es uno de los problemas más importante de nuestra sociedad. Las mujeres son uno de los colectivos más afectados por él. El tránsito de las mujeres del desempleo al empleo y de éste a la promoción profesional es largo y en buena parte de los sectores tortuoso e incluso imposible.

Sabemos que el lugar de encuentro entre la oferta y la demanda de empleo es aquel en el que se realiza la intermediación laboral. En él, los/as técnicos/as, pueden contribuir a la desagregación del mercado de trabajo. Conocemos que significa intermediar entre la oferta y la demanda de empleo y, nos hemos aproximado a aquellos conceptos relevantes en relación a dicha tarea para su realización con perspectiva de género.

En la Ficha siguiente podrá registrarse la estrategia a seguir con los/as empleadores/as para conseguir la naturalización de la igualdad de oportunidades en fases.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN					
<b>1. INFORMACIÓN</b>	Sobre qué				
	Cómo				
	Instrumentos				
<b>2. RECEPCIÓN</b>	Como se muestra				
	<table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Si</td> <td rowspan="2">Suele escuchar y se muestra receptivo/a a cambios</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>No</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Si	Suele escuchar y se muestra receptivo/a a cambios	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Si	Suele escuchar y se muestra receptivo/a a cambios			
<input type="checkbox"/>	No				
<b>4. RESPUESTA</b>	Como responde: actuaciones				
<b>5. INTERIORIZACIÓN</b>	Cambios				
<b>6. NATURALIZACIÓN</b>	Normalización				



**OFERTA DE EMPLEO**  
**COMPETENCIA LABORAL**  
**COMPETENCIA PROFESIONAL**  
**UNIDAD DE COMPETENCIA**  
**SALARIO-RETRIBUCIÓN**  
**MOVILIDAD GEOGRÁFICA**  
**JORNADA LABORAL**  
**CONTRATO**  
**EMPLEABILIDAD**



Los prejuicios y sesgos construidos por los empleadores/as se anticipan en la definición de la oferta. El mediador/a de empleo, podrá intervenir en el proceso de sensibilización de éste/a con la intención de que introduzca en la definición de la oferta la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Para poder cambiar la situación de discriminación que la propia oferta de trabajo normaliza, ha de comenzarse por analizar el trabajo, identificar los factores de discriminación desarrollados en él y concebir estrategias y acciones positivas que promuevan cambios a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Esta unidad ayudará a concebir la oferta de empleo con perspectiva de género, identificando los aspectos clave que han de modificarse, siendo capas de trasladar información y orientaciones, relacionadas con el mainstreaming, a la empresa y a los empleadores/as. Podrán conocerse estrategias para asesorar a los empleadores/as, manejando algunas habilidades elementales que permitirán contribuir a sensibilizarlos para que definan sus ofertas de empleo, asegurando el mismo trato a mujeres y hombres.

**Nombre de la Empresa:** GONOVE GESTION

#### UBICACIÓN

**Población:** Barcelona  
**País:** España  
**Provincia:** Barcelona

#### DESCRIPCIÓN

**Cargo vacante:** Camarera  
**Categoría:** Camarera sala  
**Número de Puestos Vacantes:** 5  
**Descripción de la Oferta:** Apertura de la nueva cafetería ALBAHACA en Barcelona, para la cual estamos seleccionando a 5 camareras para sala. Se realizará una sesión de prueba a partir del día 23/3 por las tardes.

#### REQUISITOS

**Estudios Mínimos:** FP2 Hostelería  
**Experiencia Mínima:** No Requerida  
**Requisitos Mínimos:** No es necesaria experiencia como camarera. Disponibilidad de fines de semana y tardes de lunes a viernes.  
**Requisitos Deseados:** Buena presencia  
 Altura mín. 1.70  
 Disponibilidad para cambios de horario.

#### SALARIO

	Mínimo	Máximo
<b>Rango Salario:</b>	12 € (~2 Mil Ptas) Neto/hora	18 € (~3 Mil Ptas) Neto/hora

#### CONTRATO

**Tipo de Contrato:** Temporal  
**Jornada:** Indiferente

Fuente: modelo adaptado, extraido de <http://www.infojobs.net>

Cuando hablamos de **OFERTA DE EMPLEO**, nos estamos refiriendo a la solicitud de trabajadores/as realizada por los empresarios en los servicios de empleo, a fin de cubrir un puesto de trabajo.

El impacto y la eficacia de una oferta de trabajo dependen de varios factores. Para canalizarla a los/las destinatarios/as adecuados/as, debe especificarse el perfil con la

máxima información. La prensa e Internet, en una relación de complementariedad, son los dos medios básicos de difusión de ofertas:

Conviene empezar **identificando** a la compañía, con su logotipo incluido.

En lo que respecta al candidato/a, aportar datos lo más detallados posible.

1. Especificar qué se requiere:

- formación y conocimientos,
- experiencia,
- zona de trabajo,
- edad preferible...

2. Especificar qué se ofrece:

- condiciones económicas,
- alta de la Seguridad Social,
- vehículo,
- formación a cargo de la empresa...

#### 2 tipos de ofertas:

Las ofertas **inmediatas**: aquellas que proporcionan un teléfono, un fax o un e-mail de contacto para concertar la entrevista.

Las ofertas **de selección**: aquellas que presentan una dirección a la cual enviar antes los currículums, que servirán para elegir las candidaturas más adecuadas.

En ambos casos, el estilo de redacción debe ser claro, conciso y concreto.

El impacto de una oferta está en relación directa con su tamaño, es decir el espacio que ocupa su contenido, ubicación en cuanto al lugar en el que se expone al publicarla y, el color y diseño utilizados en su presentación gráfica.

No es, sin embargo esto, lo que va a considerarse relevante en esta unidad. Sobre todo, cuando lo que nos preocupa son las cuestiones de género y empleo. Así, se dará importancia a su contenido por encima de cómo se estructura la información, pues es en él, donde se van a hacer visibles las primeras discriminaciones que afectan a las mujeres en sus procesos de acceso al empleo.

En el caso 1, podemos observar las primeras evidencias de los prejuicios y sesgos que llevan a la discriminación directa e indirecta en las oportunidades de acceso al empleo.

#### Requisitos Deseados:

Buena presencia  
Altura mín. 1.70  
Disponibilidad para cambios de horario

Al tratarse de una empresa de hostelería que solicita mujeres únicamente, está contribuyendo a feminizar el puesto de trabajo. Además establece como requisitos preferentes, condiciones físicas asimilables a un concepto de belleza y no de capacidades, en función de estereotipos y sesgos construidos culturalmente. En tal circunstancia mujeres u hombres competentes profesionalmente para trabajar como camareras o camareros, quedarían excluidas/os de la oportunidad de acceder al empleo, por razón de condiciones exigidas, habitualmente, al sexo femenino (sexismo). Nos encontramos, también, con una discriminación indirecta dentro de la propia condición de mujer y una segregación horizontal, desde el punto de vista del empleo.

Antes de redactar una oferta, conviene analizar las palabras clave por las que podrá encontrarse y eliminar con ellas, las evidencias de discriminación.

Así, en el CASO 1, la redacción con perspectiva de género, podría ser la siguiente:

<b>Descripción de la Oferta:</b>	Apertura de la nueva cafetería ALBAHACA en Barcelona, para la cual estamos seleccionando a 5 camareras o camareros para sala. Se realizará una sesión de prueba a partir del día 23/3 por las tardes.
<b>Requisitos Mínimos:</b>	No es necesaria experiencia como camarera/o. Disponibilidad de fines de semana y tardes de lunes a viernes.
<b>Requisitos Deseados:</b>	Capacidad de comunicación. Capacidad de observación. Disponibilidad para cambios de horario.

Hemos comenzado por el análisis de la oferta de empleo, pero deberíamos considerar, que previo a su definición, es imprescindible describir el **PERFIL PROFESIONAL DE LA OCUPACIÓN**. Para ello, debemos tomar como referencia los "Certificados de Profesionalidad" emitidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en España (en otros países será el organismo público que pueda equipararse o tenga competencias similares), con carácter oficial y validez en todo el territorio del estado.

La definición del perfil de la ocupación incluirá la descripción de la:

<b>COMPETENCIA GENERAL</b>	<b>UNIDADES DE COMPETENCIA</b>
----------------------------	--------------------------------

<p><b>COMPETENCIA LABORAL:</b></p> <p>La competencia laboral es la suma de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, movilizados por la persona para alcanzar los objetivos establecido en un puesto de trabajo.</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) divide las competencias laborales en tres grandes grupos: competencias básicas, genéricas y específicas.</p> <p><b>COMPETENCIA PROFESIONAL:</b></p> <p>Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, para poseer las calificaciones requeridas para ello.</p> <p>El conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.</p>	<p>El agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación, a los efectos previstos en el artículo 8º de la Ley Orgánica 5/2002.</p> <p>* Incluye las realizaciones profesionales y criterios de ejecución.</p>
---	--

Es evidente, que si reflexionamos sobre la definición del perfil profesional de la ocupación, no encontramos nada en él, que haga referencia a que las ocupaciones tienen género, lo que nos demuestra otra vez, el componente cultural en la vinculación entre estas y un sexo u otro.

Veamos un segundo caso de oferta:

CASO 2	Empresa en crecimiento solicita:	
	Para trabajar en	Caracas (Venezuela)
	Actividad Económica	Belleza y Estética
	Funciones y responsabilidades	Se solicita Encargada para que diseñe la nueva campaña de marketing.
	Nivel Académico	Diplomada en Publicidad
	Tipo de contrato	A tiempo parcial
	Número de vacantes	1
	Perfil del puesto	Rostro angelical, figura esbelta.
	Experiencia	Experiencia previa en el diseño de campañas de marketing.
	Sexo	Femenino
	Edad	De 25 a 30 años
Límite de Recepción CV	19 de febrero de 2006	

En esta segunda oferta las evidencias de la discriminación son directas. Se dirige sólo a mujeres y, no por una cuestión de introducir la acción positiva, sino todo lo contrario, describiendo abiertamente los prejuicios y sesgos de la empresa en relación al sexo.

Podría tratarse de un producto exclusivo para mujeres el que desea promocionar la empresa y, en base a ello, buscar una mujer para diseñar la campaña de marketing. Dirigir la oferta a mujeres únicamente, no es un indicador de perspectiva de género. En este caso es una discriminación, pues busca en ellas cualidades sexistas y no de la competencia profesional.

1. *El sexo no indica que sea más capaz de diseñar adecuadamente la campaña.*
2. *El "rostro angelical y figura esbelta" no son competencias profesionales ni laborales que indiquen el grado de idoneidad de las posibles candidatas al puesto.*
3. *Otro motivo, por el que pudiera dirigirse la oferta sólo a mujeres, podría estar relacionado con "menor salario", lo que implicaría una discriminación indirecta.*

¿Cómo podemos introducir la perspectiva de género en el caso 2?.

<b>Para trabajar en</b>	Caracas (Venezuela)
<b>Actividad Económica</b>	Belleza y Estética
<b>Funciones y responsabilidades</b>	Se solicita Encargada o Encargado para que diseñe la nueva campaña de marketing.
<b>Nivel Académico</b>	Diplomada/o en Publicidad
<b>Tipo de contrato</b>	A tiempo parcial
<b>Número de vacantes</b>	1
<b>Perfil del puesto</b>	Conocimientos de diseño gráfico Creatividad
<b>Experiencia</b>	Experiencia previa en el diseño de campañas de marketing.
<b>Límite de Recepción CV</b>	19 de febrero de 2006

Otros conceptos, relacionados con la oferta de empleo, que anticipan las discriminaciones de las mujeres en el trabajo son:

- Salario o remuneración
- Jornada Laboral
- Movilidad geográfica
- Contrato de trabajo
- Empleabilidad

Nuestro asesoramiento al empleador/a, deberá dirigirse a evitar que existan "ofertas de empleo de mujeres" y "ofertas de empleo de hombres".

**SALARIO O REMUNERACIÓN:** es el pago que recibe en forma periódica un/a trabajador/a de manos de su empleador/a a cambio del trabajo para el que fue contratado. El/la empleado/a recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador/a, siendo estas las obligaciones principales de su relación contractual.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada. etc.

**JORNADA LABORAL:** la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajase para varios empleadores/as, las realizadas con cada uno de ellos o se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de los trabajos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

**MOVILIDAD GEOGRÁFICA:** se produce por el traslado o desplazamiento del/de la trabajador/a a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que le implique a éste/a cambio de residencia.

**CONTRATO TRABAJO:** Es el acuerdo entre el empresario/a y trabajador/a por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario/a y bajo su dirección a cambio de una retribución.

**EMPLEABILIDAD:** podemos definirla de dos formas distintas:

1: La empleabilidad es el conjunto de aptitudes y actitudes personales que hace que la persona pueda tener acceso a un puesto de trabajo. Estas actitudes podrían ser muchas y muy variadas dependiendo del puesto de trabajo que se busque. Pero si nos centramos en las aptitudes y actitudes principales y básicas podríamos resumirlo en la aptitud personal de "querer realmente trabajar". Estas aptitudes de empleabilidad tienen que quedar de alguna forma implícitas en el curriculum, pero sobre todo en la entrevista.

2: La empleabilidad es el conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo.

Si consideramos cada uno de los conceptos anteriores, podemos concluir que ninguno de ellos, en su contenido, implica un tratamiento distinto para mujeres y hombres. Sin embargo las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar vida personal y laboral están íntimamente ligadas a como los aplica el empleador/a en relación a la mujer.

La normativa vigente indica que mujeres y hombres han de recibir el mismo salario a igual trabajo. Los/as representantes de los/as trabajadores han de tener cuidado especial en observar las discriminaciones que se producen en relación al salario, e introducir la perspectiva de género en la negociación colectiva.

La jornada laboral está directamente relacionada con las dificultades que tienen las mujeres para conciliar vida personal y laboral. Las exigencias de ésta, dificultan el acceso al empleo de la mujer. Los empleadores/as no consideran las necesidades y circunstancias de las mujeres.

La movilidad geográfica, determina que un gran número de mujeres renuncien a oportunidades de empleo por priorizar sus responsabilidades como madres. Y además aceptan, con mayor frecuencia, contratos a tiempo parcial o precarios.

La mujer es igualmente empleable que el hombre, es el empleador/a quien determina ofertas sesgadas

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Sabemos que la oferta anticipa, unas veces de forma explícita y otras oculta la segregación de las mujeres. Para que esta incorpore la perspectiva de género en su definición ha de considerarse:

1. A quién va dirigida.
2. Que requisitos exige
3. Qué condiciones incluye.

Disponer de personas candidatas adecuadas con las que cubrir puestos de trabajo, no determina, de partida, que mujeres y hombres sean diferentes en su competencia profesional.

Como profesionales especializados/as de la Intermediación Laboral se puede:

- Informar a los empleadores/as sobre la normativa legal en temas de contratación de mujeres y como aplicar correctamente las distintas condiciones a la que se sujeta cada modalidad de contrato laboral que favorezca la contratación de éstas. *En los anexos de esta guía podrás encontrar modelos de contratación para la inserción laboral de mujeres..*
- Asesorar a los sectores y a las empresas de manera personalizada, cuando tengan necesidades de incorporación de personal, para ayudar a definir las ofertas con perspectiva de género.
- Prestar apoyo técnico a los/las empleadores/as, en los procesos de selección, contratación y acogida de las trabajadoras.

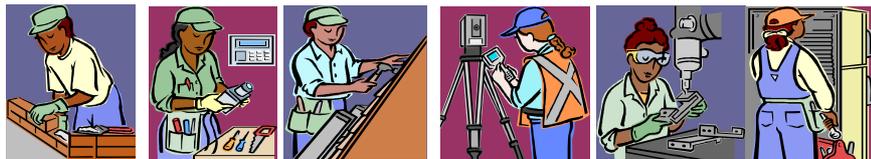
Utilizando la ficha siguiente, se podrá obtener información relevante acerca de cómo desarrollar “medidas de acción positiva” para actuar con los/as empleadores/as en la gestión del empleo en la que se participe.

<b>OFERTA INICIAL DEFINIDA POR EL EMPLEADOR/A</b>		
<b>Realidad Intereses</b>	<b>¿QUÉ NECESITA EL EMPLEADOR/A?</b>	<b>Necesidades de personal</b>
	<b>¿QUÉ QUIERE EN REALIDAD?</b>	<b>Prejuicios y sesgos en relación al sexo</b>
<b>OFERTA INTERVENIDA POR UN PRFESIONAL DE LA INTERMEDIACIÓN</b>		
<b>Riesgo oportunidades</b>	<b>¿QUÉ PODRÍA ACEPTAR?</b>	<b>Nivel de receptividad</b>
	<b>¿QUÉ PODRÍA CAMBIAR?</b>	<b>Nivel de respuesta</b>

## Proyectamos el proceso de selección



**PERFIL PROFESIONAL  
RECLUTAMIENTO  
PRESELECCIÓN  
SELECCIÓN  
PRUEBAS  
PLAN DE ACOGIDA**



La fase de inserción laboral resulta crítica en cualquier programa de promoción del empleo femenino, porque es el momento en el que se manifiestan, de manera clara, las discriminaciones reales construidas por los empleadores/as.

Las distintas fases de desarrollo de un proceso selectivo han de ser consideradas para quien intermedia entre la oferta y la demanda desde la perspectiva de la igualdad. Debe proyectarse el proceso de selección, para ofrecer a mujeres y hombres las mismas oportunidades y, consecuentemente, igual trato en su condición de trabajadoras.

Mujeres y hombres necesitan ser competentes, poseer formación y experiencia profesional para obtener éxito en sus oportunidades de empleo. Sin embargo, en el caso de las mujeres, a lo anterior se suman otras exigencias por parte de los empleadores/as, relativas a su condición de mujeres. Siendo éstas tratadas de manera diferente en base a prejuicios y planteamientos economicistas y no sociales.

Esta unidad facilita pautas para poder desarrollar un proceso de selección de personal, con perspectiva de género. Incluso sino se desarrolla un trabajo técnico y se es pequeño empresario o empresaria que afronta directamente los procesos de selección de la empresa, podrá conocerse como diseñarlos y ejecutarlos, considerando a mujeres y hombres iguales.

M<sup>a</sup> José, es la responsable de personal de una empresa dedicada al montaje de muebles modulares, que tiene 150 trabajadores/as. Del total de la plantilla, sólo un 10% son mujeres y, corresponde íntegramente a las trabajadoras del Departamento de Administración.

Hace dos meses, tuvo que diseñar el proceso de selección para la contratación de 20 trabajadores/as más. Previamente, preocupada por las cuestiones de género, había hablado con el director-gerente de la empresa y éste, con ciertas dudas, le aseguró que si encontraba mujeres idóneas que supiesen o estuvieran dispuestas a aprender a trabajar, se comprometería a contratarlas.

Tomó, en consecuencia, la decisión de realizar un reclutamiento interno, considerando que las mujeres, hermanas o hijas de los trabajadores podrían interesarse por trabajar en la empresa. Para ello, confeccionó la oferta y la colocó en el tablón de la empresa destinado a personal. Sin embargo, transcurrido un mes desde su publicación, sólo cuenta con una candidata, que ha venido a través de una trabajadora del área administrativa. Sus primeras pesquisas apuntan a que la única candidata ha presentado su CV, con la intención de promocionarse posteriormente hacia la administración. En las conversaciones informales ha averiguado que los trabajadores de la empresa consideran que es un trabajo de hombres y no les gustaría ver a las mujeres de sus familias ocupadas en él.

Diseñar un proceso de selección de personal implica determinar los pasos específicos que se seguirán para decidir cuál demandante del empleo cubrirá el puesto vacante. Estos pasos varían de unos empleadores/as a otros/as. Sin embargo el hecho de realizarlos, profesionalmente, incide positivamente en la objetividad del proceso.

Cualquier proceso de selección se plantea identificar al candidato o candidata que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización. Para lograrlo las fases serían las siguientes:

1 Estudio del perfil del puesto	Concreción de la necesidad
2 Búsqueda de candidatos/as	Difusión interna/externa
3 Preselección	Currículum vitae
4 Selección	Pruebas/entrevista
5 Decisión	Evaluación global/elección
6 Contratación	Formalización relación laboral
7 Acogida	Integración en la organización
8 Periodo de prueba	Rendimiento inicial
9 Ratificación	Estabilidad

En síntesis podríamos resumir lo anterior en cuatro fases:

1. Definición de necesidades.
2. Reclutamiento de candidaturas.
3. Selección.
4. Acogida e integración en la organización.

Para introducir la perspectiva de género en las fases anteriores, es imprescindible intervenir en la cultura de la empresa e identificar sus valores en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en general y, concretamente en el trabajo.

**Contar con un grupo grande y de candidatos/as bien calificados/as constituye la situación ideal del proceso de selección.**

*Ej. M<sup>a</sup> José tendrá dificultades para cubrir los 20 puestos, al encontrarse con un número de candidatos/as insuficiente.*

Los/as gerentes suelen desear llenar los puestos de manera rápida y económicamente rentable.

La política interna de la organización influirá directamente en el proceso, es casi siempre, quien determina la exclusión/integración de las mujeres en determinados puestos y consecuentemente, el encargado/a de seleccionar trabajadores/as suele estar sometido/a a fuertes presiones.

**El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es sólo un medio más, para que la organización logre sus objetivos.**

*Ej. En la empresa de M<sup>a</sup> José, su gerente está interesado en contar con trabajadoras que desempeñen, con un rendimiento óptimo, la tarea productiva.*

**Las metas de la empresa se alcanzarán mejor cuando se desarrollen pautas claras, que contribuyan no sólo al éxito financiero, sino también al bienestar general de todas las personas que la configuran.**

*Ej. Si M<sup>a</sup> José, consigue incorporar a la empresa 20 mujeres idóneas profesionalmente, su iniciativa habrá servido para romper la barrera establecida hasta el momento que dificultaba el acceso de mujeres a la producción, y resultará satisfactorio para todos/as. Acciones como ésta, resultan positivas para naturalizar la CULTURA DE LA IGUALDAD en el trabajo y el empleo.*

La organización moderna planifica políticas flexibles, que complementan factores de lucro con otros más sociales y humanos. Así los procesos de selección y la actuación del intermediador/a laboral serán esenciales para avanzar en la perspectiva de género en la empresa.

Veamos por partes como desarrollar dicho proceso de selección

## 1. FASES PREVIAS

Antes de iniciar el proceso de selección deberemos describir las funciones asignadas al puesto y elaborar el perfil profesional.

Entendemos, de forma genérica, el **perfil profesional** como un conjunto de saberes, técnicas, aptitudes y actitudes que se demandan de una persona que desempeña o va a ocupar un puesto de trabajo determinado.

Jato Seijas, E. y Valcarce Fernández, M. (2003)

El Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP) (Real Decreto 631/1993), define el perfil profesional como "la descripción en términos "ideales" de lo que es necesario saber realizar en una ocupación. Está integrado por las competencias profesionales y por el desarrollo profesional de la ocupación".

Dos perfiles, van a surgir del análisis del trabajo:

1. **Perfil profesional requerido**, describe el conjunto de saberes, técnicas y aptitudes que un hombre o una mujer o una categoría de personal debe dominar para desempeñar un empleo tipo.
2. **Perfil profesional real**, designa el conjunto de saberes, técnicas y aptitudes que posee realmente esa persona o categoría de personal, en referencia al perfil requerido previamente descrito.



**Para determinar el perfil profesional con perspectiva de género,** deberemos responder a las preguntas siguientes, tomadas de la Consejería de Trabajo e Industria de Andalucía (1997), desde las necesidades de las mujeres:

**Quién realiza el trabajo:** todo aquello que hace referencia al trabajador/a (estudios requeridos, competencias profesionales, experiencia laboral, categoría profesional, etc.)

**Qué hace el trabajador/a:** funciones y tareas.

**Cómo lo hace:** forma en que se realizan las tareas y actividades (métodos, técnicas, procedimientos de trabajo, etc.)

**Con qué se hace:** herramientas, tecnología, materiales, etc.

**Dónde se realiza:** lugares (escenarios) y condiciones en las que se realiza el trabajo (trabajo en grupo, aislado, relaciones laborales, riesgos laborales, etc.).

La respuesta a las preguntas anteriores debe darse desde la posición de considerar que mujeres y hombres son iguales. Para detectar posibles discriminaciones anticipadamente, conviene que centremos la atención en:

- a) Identificar los sesgos emergentes en los/as empleadores/as y trabajadores/as.
- b) Informar al empleador/a de que las tareas y funciones a realizar no son imposibles para una mujer, por razón de sexo.
- c) Determinar las características, competencias, cualificaciones y certificaciones requeridas para el puesto y preparar a mujeres capaces de desempeñarlo.

*Ej. M<sup>a</sup> José, ha dado pasos importantes en relación al género. Su actuación se enmarca en el desarrollo del mainstreaming en su trabajo. Conoce los prejuicios y sesgos de su empresa, pero ha conseguido que el Director Gerente, considere la incorporación de mujeres a la cadena de montaje. Ahora necesita contar con candidatas cualificadas, para hacer efectiva su actuación a favor de la igualdad en el trabajo.*

Una vez definido el perfil profesional, corresponde concretar la oferta de empleo. En la Unidad anterior hemos visto como hacerlo.

Un elemento básico de los perfiles profesionales son las competencias profesionales.

**El término competencia engloba el conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes que tienen como finalidad la realización de roles, funciones, tareas y actividades delimitadas y vinculadas con una profesión determinada.**

*Jato Seijas, E. y Valcarce Fernández, M. (2003)*

Las mujeres están cualificadas para el desarrollo de determinadas ocupaciones y en menor medida para el desarrollo de otras, ésto es lo que determina que no respondan ni soliciten el acceso a puestos considerados, tradicionalmente, "de hombres". De ahí la importancia de la sensibilización hacia la igualdad de oportunidades en el trabajo. Ésto no es consecuencia de la condición de mujer, sino de la cultura socioeconómica desarrollada por hombres, a lo largo de la historia.

El proceso de selección ha de dispensar el mismo trato a mujeres y hombres.

**Un/una profesional es competente si es capaz de saber movilizar sus conocimientos, capacidades y cualidades para enfrentar un problema dado. Las competencias corresponden al "encuentro reactivo" entre la experiencia profesional de una persona y la situación que la moviliza.**

*(Mandon, N. e Liaroutzos, O. 1999).*

*Ej. M<sup>a</sup> José, será una profesional competente en materia de género en el trabajo, cuando sea capaz de realizar la selección de 20 trabajadoras correctamente en el proceso y en el resultado y, para ello ha de seguir, por un lado: las fases de desarrollo de un proceso de selección y por otro, la incorporación de la perspectiva de género a dicho proceso.*

## **2. FASE DE SELECCIÓN**

En esta fase se ha de determinar:

- a) Cómo y dónde vamos a publicar la oferta, dentro y fuera de la empresa (radio, TV, servicios de empleo, prensa, tablón anuncios empresa...). La finalidad será obtener un número suficiente de candidatas para poder realizar una buena selección.

*Ej. M<sup>a</sup> José, no ha conseguido candidatas, porque no ha tenido en cuenta los valores de la plantilla de trabajadores/as de su empresa y, además, no ha diseñado correctamente el proceso de selección, al utilizar únicamente el sistema de reclutamiento interno, aunque lo haya decidido con la mejor intención. Antes de la difusión interna de la oferta, debería realizar acciones de sensibilización, acerca de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, para los/las trabajadores/as de la cadena de montaje y preparar el contexto de trabajo para el cambio cultural.*

- b) Preseleccionar las candidatas cuyo currículum se adapta al perfil del puesto.
- c) Aplicar las pruebas y realizar la entrevista. En ella podemos implicar directivos y/o mandos intermedios de la empresa, comprometidos con la idea de incorporar mujeres a la plantilla de personal.
  - Pruebas profesionales
  - Pruebas psicotécnicas
  - Entrevista
- d) Valorar todo lo obtenido y presentar la propuesta de las "más idóneas", profesionalmente para la empresa. Una buena proporción sería la de 3 candidaturas por puesto.

### 3. FASE DECISIÓN

El/la empleador/a, decidirá con cuales formaliza el contrato.

A partir de aquí será esencial para las mujeres el diseño de un "Plan de Acogida" adaptado a sus necesidades. Facilitará una buena integración en la empresa.

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Conocemos las fases a seguir para desarrollar correctamente un proceso de selección y hemos comprobado que M<sup>a</sup> José, a pesar de sus buenas intenciones en relación a la Cultura de la Igualdad, no ha demostrado su competencia profesional, pues no ha sido capaz de resolver el problema.

Si fueses M<sup>a</sup> José, deberías actuar de la siguiente forma:

CON RESPECTO A LA SELECCIÓN	CON RESPECTO AL GÉNERO
1. Estudiar el perfil del puesto	1. Detectar las necesidades, de la empresa, en materia de género (¿cómo piensan y que actitudes tiene el empleador/a y los trabajadores/as?) Sensibilizar al empleador/a acerca de la igualdad de oportunidades en la empresa
2. Definir la oferta de empleo	2. Incluir en la descripción de la oferta que la empresa desea incorporar mujeres a su plantilla de personal.
3. Publicar la oferta dentro y fuera de la empresa	3. Enviar la oferta a asociaciones... y espacios de información frecuentados por mujeres.
4. Estudiar los currículums y preseleccionar los que se ajusten al perfil del puesto	4. Realizar la selección con criterios profesionales, incorporando al proceso un técnico/a especializado/a y autorizado/a para la aplicación de pruebas (si ella no lo es)
5. Aplicar pruebas psicotécnicas y profesionales	
6. Realizar entrevista/s	
7. Proponer a la empresa las candidatas idóneas para que decida	

Las orientaciones anteriores serían básicas. La empresa deberá disponer de un "Plan de Igualdad" adaptado a sus necesidades considerando informes previos de impacto de género, para ir modificando progresivamente su cultura, a favor del desarrollo de la Igualdad de Oportunidades y de trato en el trabajo.



**TRABAJADORA  
DEMANDA  
ASALARIADA  
AUTÓNOMA  
DESEMPLEADA  
CAPACITACIÓN  
FORMACIÓN  
SUBREPRESENTADA  
TECHO DE CRISTAL**



La exclusión de la mujer en el mundo del trabajo, es resultado también de su propia actitud, contribuyendo a su autoexclusión, al asumir valores, y situaciones que contribuyen a su discriminación.

Cuando la mujer pide asesoramiento para definir su demanda de empleo, indirectamente está solicitando ayuda para afrontar el reto de reivindicar las mismas oportunidades de acceso al empleo que el hombre. Necesita el refuerzo/s necesario para asumir nuevos retos frente a las exclusiones. Es esencial intervenir en los procesos de mejora de su autoestima como trabajadora y prestarle ayuda.

Esta unidad, permite identificar los aspectos clave de la demanda de empleo femenina, e introducir en los procesos de definición de ésta elementos relativos a las necesidades de las mujeres con respecto al trabajo, iguales a las de los hombres.

Con ella pueden conocerse pautas a seguir para resolver las consultas y peticiones de ayuda y asesoramiento de las mujeres y saber como actuar para que sean capaces de concebir su demanda de empleo desde el autoconcepto de iguales a los hombres frente a las oportunidades de empleo, siendo capaces de demandar cualquier profesión que puedan desempeñar.

Aurora, es una mujer de 32 años, soltera, que vive con sus padres, abuelo materno y un hermano, en una pequeña población de 150 habitantes, próxima a una ciudad de 60.000 habitantes, en la que se encuentra el servicio público de empleo. Se ocupa de las labores de la casa, mientras su madre lo hace de las del campo. Posee estudios incompletos de BUP y, recientemente ha finalizado un curso de 300 horas de conductora de autobús, impartido por la Diputación Provincial, pero no tiene intenciones de trabajar como tal. En realidad ha realizado el curso para ocupar su tiempo y relacionarse con otras personas, pues en su pueblo la mayoría de las mujeres son mayores que ella y, se aburre al no saber que hacer.

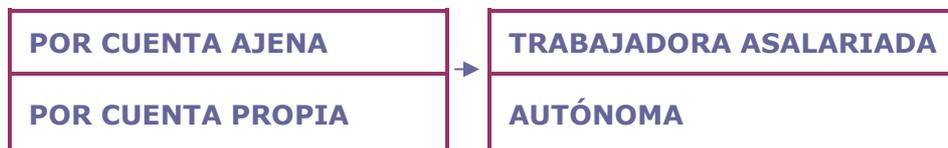
Hace 2 años que se ha registrado como demandante de empleo y, según recuerda, cuando formalizó su DEMANDA, lo hizo como solicitante de puestos de dependienta o cajera de tienda o supermercado. No le importaría desplazarse a vivir en la ciudad y, sino lo hiciese, desde su pueblo podría desplazarse a trabajar en ella.

Desde el servicio público de empleo sólo la han citado en una ocasión para una oferta de trabajo como dependienta de una ferretería. Esto fue hace un año y medio, pero no la seleccionaron y desconoce las razones. Desde entonces sólo la han convocado para hacer el curso que ha finalizado.

En realidad la profesión de conductora no le disgusta, pero –tiene claro- que no es lo suyo como mujer y no ha actualizado la información en su demanda de empleo; a pesar de que se lo han indicado en el módulo de “formación para la igualdad” que ha tenido en el curso.

Una **TRABAJADORA** es una mujer, que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador/a o empresario/a; o bien como trabajador/a independiente o autónomo/a.



Su **DEMANDA DE EMPLEO es** la solicitud de un puesto de trabajo que realiza, como trabajadora, ante un servicio de Empleo público o privado, o bien ante el propio/a empleador/a directamente, autopresentando su candidatura.

La trabajadora **DESEMPLEADA** es aquella persona que estaría dispuesta a trabajar si hubiese puestos de trabajo disponibles.

Como <b>DEMANDANTE</b> tiene:	y cuenta con <b>COMPETENCIAS</b> :
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Intereses</li> <li>● Expectativas</li> <li>● Posibilidades</li> <li>● Oportunidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacidades</li> <li>● Habilidades</li> <li>● Conocimientos</li> <li>● Actitudes y comportamientos</li> </ul>

Pretende obtener las mismas “recompensas” que los hombres, de acuerdo con una jerarquía de necesidades que podríamos agrupar en distintos niveles:

<b><u>Económicas:</u></b> dinero para poder vivir
<b><u>De seguridad:</u></b> estabilidad para mantener un nivel adquisitivo
<b><u>Sociales:</u></b> relacionarse con otras personas
<b><u>De reconocimiento:</u></b> que los/as demás las valoren por su trabajo
<b><u>De autoestima:</u></b> que puedan valorarse a si mismas frente a los/as demás
<b><u>De desarrollo y promoción profesional:</u></b> alcanzar cotas más altas
<b><u>De realización personal:</u></b> contribuir a mejorar la sociedad en la que vive

Para poder determinar si la demanda de una trabajadora está bien formulada han de tenerse en cuenta algunos aspectos:

1. Intereses	¿QUÉ QUIERE LOGRAR?	Relacionar <i>Lo que necesita y lo que ofrece</i>	Metas y Objetivos
2. Oportunidades	¿QUÉ PUEDE OBTENER?	Relacionar <i>la demanda con la actitud ante la búsqueda de empleo</i>	Riesgo
3. Posibilidades	¿QUÉ PUEDE ALCANZAR?	Relacionar <i>la demanda con el mercado de trabajo</i>	Realidad

*Ej. Aurora no tiene clara su demanda de empleo y muestra una actitud de pasividad ante sus oportunidades y posibilidades. Tuvo una oportunidad de trabajo y no se ha preocupado por conocer las causas que motivaron que no fuera seleccionada. Tiene posibilidades de trabajar como conductora de autobús, al tratarse de una ocupación bastante ofertada, pero condicionada por sus prejuicios, ya no lo intenta. En realidad sus intereses se dirigen al trabajo por cuenta ajena y carece de un "Plan personal de búsqueda de empleo" concebido con perspectiva de género.*

Una trabajadora sufre "desempleo voluntario", cuando no está dispuesta a trabajar al salario vigente. También esta situación podría producirse cuando descuida su búsqueda activa de empleo. La función del intermediador/a de empleo será la de ayudarla a modificar sus actitudes y ofrecerle asesoramiento para concretar adecuadamente su demanda de empleo.

Las necesidades, intereses, expectativas, disponibilidad y límites de la mujer trabajadora desempleada, en relación al mercado de trabajo, son -como hemos visto-las mismas que las de los hombres. Esta no ha de ponerse trabas relacionadas con su condición de mujer.

*El asesoramiento con perspectiva de género, por parte de los/as técnicos/as correspondientes, ha de basarse en considerarla como trabajadora que desea trabajar y ofrecerle orientaciones para que pueda cambiar aquellos valores y situaciones aceptadas de discriminación, interiorizados y asumidos por ella misma.*

*Ej. Aurora, necesita que la ayuden a cambiar su sistema de valores. Le hace falta confianza a en si misma para afrontar el reto de optar a una ocupación masculinizada y manejar técnicas de búsqueda activa para localizar posibles ofertas de trabajo, dentro del territorio geográfico al que podría trasladarse. Es lógico que se sienta insegura (en su contexto las mujeres no suelen ser conductoras de autobús), pero ella puede contribuir a cambiar esta situación y eso mejoraría su autoestima y le facilitaría la independencia económica que necesita. Además será una referencia para otras mujeres de su contexto.*

Se entiende por **CAPACITACIÓN**, los procesos de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

La capacitación se adquiere a través de la formación, la experiencia profesional y la interacción con el medio.

Para ser competitiva en el mercado de trabajo, una mujer, lo mismo que un hombre, ha de formarse permanentemente. Los servicios públicos de empleo le ofrecen formación gratuita como trabajadora desempleada y, cuando pasa a ser trabajadora ocupada, la propia empresa asume la oferta formativa.

La capacitación o "empowerment", desde la visión feminista, se interpreta bajo la premisa de que la dimensión personal es política, lo que conduce a concebir una interpretación más amplia del poder, ya que incluye la comprensión de las dinámicas de opresión que impiden la participación en la toma de decisiones. En la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) se planteó este concepto para referirse a la progresiva participación de la mujer en los procesos de decisión y de acceso al poder.

(*"Fourth World Conference on Women". United Nations: 1995. <http://www.un.org/Conferences/Women/>*)

Actualmente, esta expresión también comporta otra dimensión, que hace referencia a la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres. La adquisición de poder incluye el proceso de acceso a los recursos y el desarrollo de las capacidades personales para participar activamente.

*Las mujeres han de conciliar su vida personal y laboral y esto dificulta su participación en la formación y, aquellas que la han adquirido, en muchas ocasiones no pueden utilizarla al tratarse de sectores en los que se encuentran subrepresentadas.*

Hablamos de **SUBREPRESENTACIÓN**, cuando la presencia de mujeres en un ámbito determinado, en este caso en el trabajo, es insuficiente o menor a la del hombre, en relación a sus posibilidades y capacidades.

*Ej. Aurora, se ha capacitado para ejercer una ocupación en la que las mujeres están subrepresentadas. Aún cuando la realidad cultural establece barreras que dificultan su acceso a ese tipo de trabajos. El intermediador/a de empleo, ha de considerar la situación de discriminación e intervenir para lograr que el empleador/a considere la capacitación de Aurora y, para que ésta mejore su autoconcepto y asuma que puede ser conductora de autobús.*

Otro concepto que deberemos considerar como relevante en la intermediación laboral, dentro de la demanda de empleo, es el denominado **TECHO DE CRISTAL**. Hace referencia a la barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por hombres, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

*Ej. Aurora, primero debe acceder al puesto de conductora de autobús. En un futuro, cuando aumente su capacitación con la experiencia profesional, podrá asumir otros retos y promocionarse profesionalmente. No deberá descartar opciones de mayor responsabilidad (encargada...)*

Para que la demanda haya sido formulada correctamente y la trabajadora sea capaz de hacer una elección profesional madura, ha de observarse en ella, que conoce:

- Sus aptitudes
- Sus intereses
- Su personalidad
- Sus valores
- Sus habilidades
- Sus motivaciones
- Sus metas

Con un buen “inventario” de lo anterior, va a poder establecer una buena relación entre su demanda y las oportunidades y posibilidades de empleo. Sin embargo, en relación al género, aún poseyendo un buen “inventario personal”, podría quedar excluida de las oportunidades de empleo, por razón de sexo:

- Se interesa por ocupaciones masculinizadas.
- Es madre de hijos/as dependientes.
- No dispone de tiempo suficiente para trabajar a jornada completa.
- No puede desplazarse lejos de su domicilio.
- Tiene prejuicios en relación al trabajo masculinizado.
- No tiene prioridades claras.

Estudiar la demanda, supondrá identificar factores determinantes de su desempleo:

<b>NO PSICOLÓGICOS</b>		
1	Ámbito Social	¿Cómo valora el medio y grupo de referencia la presencia de mujeres en el sector/ocupación?
2	Ámbito Empresa	¿Cómo valora la empresa la presencia de mujeres en determinados puestos?
3	Ámbito Familiar	¿Cómo valora la familia determinadas ocupaciones para sus mujeres?
4	Ámbito Personal	¿Cómo valora la mujer determinadas ocupaciones?

<b>PSICOLÓGICOS</b>		
1	APTITUDES	¿Sus capacidades entrenadas (conocimientos, habilidades, destrezas) están relacionadas con lo que requiere el puesto?
2	INTERESES	¿Sus intereses están en consonancia con lo que puede alcanzar?
3	PERSONALIDAD	¿Posee características que la puedan ayudar a insertarse?



## DATOS PARA EL ASESORAMIENTO DE LA DEMANDA DE EMPLEO FEMENINA

Nombre y Apellidos	Dirección
Situación personal (edad, estado, hijos/as, otros)	Tlfno/Fax/E-mail

### 1. EMPLEOS QUE LE INTERESAN

Próximos		Qué piden	
<b>1</b>		<b>1</b>	
<b>2</b>		<b>2</b>	
<b>4</b>		<b>4</b>	
<b>5</b>		<b>5</b>	

Lejanos		Qué piden	
<b>1</b>		<b>1</b>	
<b>2</b>		<b>2</b>	
<b>4</b>		<b>4</b>	
<b>5</b>		<b>5</b>	

### 2. QUE POSEE

<b>AUTOCONOCIMIENTO</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="padding: 2px;">Aptitudes</td><td style="width: 70%;"></td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Intereses</td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Personalidad</td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Valores</td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Habilidades Sociales</td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Motivaciones</td><td></td></tr> <tr><td style="padding: 2px;">Metas</td><td></td></tr> </table>	Aptitudes		Intereses		Personalidad		Valores		Habilidades Sociales		Motivaciones		Metas	
Aptitudes															
Intereses															
Personalidad															
Valores															
Habilidades Sociales															
Motivaciones															
Metas															
<b>FORMACIÓN</b>															
<b>EXPERIENCIA</b>															

### 3. FACTORES NO PSICOLÓGICOS DETERMINANTES

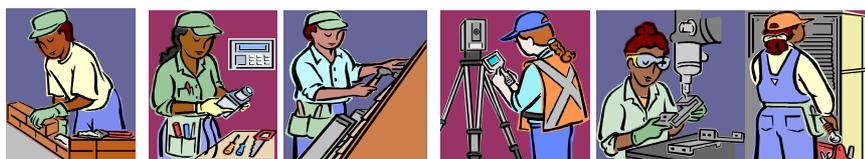
Ámbito Social	
Ámbito Empresa	
Ámbito Familiar	
Ámbito Personal	

Posibilidades de inserción	Muchas <input style="width: 20px; height: 15px;" type="text"/>	Pocas <input style="width: 20px; height: 15px;" type="text"/>	Ninguna <input style="width: 20px; height: 15px;" type="text"/>
----------------------------	--	---	---

## Proyectamos el proceso de Orientación



**ORIENTACIÓN  
AUTOCONOCIMIENTO  
AYUDA  
ASESORAMIENTO  
TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO  
INFORMACIÓN  
CURRICULUM**



¿Buscan empleo las mujeres por qué quieren trabajar realmente?. Esto es, pretenden alcanzar la independencia económica, tomar sus propias decisiones, cubrir sus necesidades y desarrollarse profesionalmente al mismo tiempo que contribuyen a desarrollar la organización y el sistema productivo.

La acción e intervención orientadoras actuarán en este sentido, para que las mujeres trabajadoras, puedan sustituir su código de valores relacionado con la dependencia y la subordinación, por otro nuevo de autonomía, confianza y decisión. Es necesario reflexionar sobre la práctica cotidiana e introducir transformaciones relacionadas con la atención a los problemas de las mujeres, en relación al trabajo, desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso al empleo.

Cómo actuar desde la intermediación en la acción orientadora a mujeres, es lo que propone esta unidad. Reflexiones sobre como realizar las tareas de información, asesoramiento, ayuda y refuerzo en los servicios de empleo y en aquellos otros relacionados con él. Ideas o procedimientos para ayudar, a las mujeres, a mejorar su autoestima frente al empleo en general y, en particular frente a aquel que les ha sido vedado, tradicionalmente, por razón de sexo. Pautas para adaptar las orientaciones en los procesos de búsqueda de empleo, con el fin de que puedan rentabilizar su competencia profesional en profesiones masculinizadas.

Eloina, es una joven de 23 años que se ha formado en una escuela-taller como cantera. A lo largo de los dos años de duración del proyecto de empleo-formación, ha ido tomando conciencia de que le gusta la ocupación y ha optado vocacionalmente por ejercerla. Su profesor la definía como una chica muy trabajadora y "muy buena" en el oficio, aunque –delante de sus compañeros y compañeras- siempre le recordaba, cuando ella se apasionaba hablando de la cantería, que era cosa de hombres.

No ha desistido de su empeño en trabajar como cantera, conoce las dificultades que le presenta el sector por ser mujer y desea definir su "proyecto profesional de empleo". Considera que es joven y tiene tiempo, ya que ella no se ve distinta de otros canteros e incluso cree que es mejor que ellos.

Para comenzar su búsqueda de oportunidades de empleo, ha optado por comenzar a definir su demanda y ha acudido a la oficina de servicio público de empleo a darse de alta. El/la Técnico/a de Oferta, le hace saber que va a tener pocas posibilidades por ser mujer, aunque no le corresponde hacer manifestaciones frente a aquello que solicitan los/as demandantes.

A los 2 meses de darse de alta, la citan a una entrevista de orientación. El orientador/a, valora su autoestima y su "inventario" en relación al sector y le ofrece información sobre autoempleo. También la ayuda a definir su "proyecto de búsqueda con perspectiva de género" y le hace saber que debe apostar por aquello que le interesa, y tiene claro, estando capacitada para ello y que la ayudará en todo el proceso.

Los **Servicios de orientación laboral** tienen como objetivo asesorar y orientar para mejorar el acceso al mercado laboral, a través de una serie de acciones gratuitas de entrevistas, información, orientación y seguimiento personalizadas.

La Orientación Laboral:

- Es una instancia de aprendizaje en sí misma determinante para el mejoramiento de la empleabilidad y la equidad de género.
- Es un mecanismo para estructurar los distintos componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, articulando la formación técnica específica con la formación en competencias clave para resolver con autonomía, reflexión y flexibilidad las cuestiones atinentes a la planificación y organización del propio trabajo:

Al adoptar la perspectiva de género, es una herramienta potente para contribuir a romper estereotipos y segmentaciones ocupacionales a través de una actitud proactiva que incite al cambio y "desnaturalice" las opciones vocacionales, y esto permite avanzar hacia la igualdad de oportunidades.

*Ej. El Orientador/a que atenderá a Eloína ha mostrado una actitud correcta en la toma de contacto con ella, en contra de la realidad de un sector masculinizado, la ha animado a luchar por su vocación profesional y le ha anticipado su disposición de ayuda en un proceso "duro", pero no imposible.*

La fase de inserción laboral es una fase finalista en el proceso de asesoramiento, donde se integran todas las expectativas: las del empleador/a y el/la demandante.

La orientación y la formación, íntimamente relacionadas en las distintas fases de construcción del proyecto ocupacional de las mujeres, resultan esenciales para que tome decisiones sobre su futuro educativo, formativo, profesional y ocupacional, desde una posición de iguales derechos que los hombres.

La Orientación Profesional, en un contexto de orientación a lo largo de la vida, se define como el conjunto de actividades que ayudan a todo tipo de personas en la toma de decisiones y su puesta en práctica en el campo educativo, profesional y personal.

*Comunicado de la Comisión Europea sobre Aprendizaje a lo Largo de la Vida*

*Ej. El/la Técnico/a de oferta no ha actuado correctamente. La orientación implica asesoramiento estudiado, organizado e intencional. Por suerte, Eloína es una mujer decidida, con sus intereses claros y un buen concepto de sí misma. De lo contrario, actitudes como la del/la técnico/a de oferta, hubieran contribuido a desanimarla.*

El **CURRÍCULUM**, es el instrumento esencial de comunicación entre la solicitante y el seleccionador/a ante cualquier oferta de empleo. Un currículum bien hecho es el primer paso para poder acceder con paso firme al mercado laboral. Incluye la Relación de datos biográficos que cualifican a las personas para la realización de actividades determinadas y que complementan y/o sustituyen la experiencia laboral así como los títulos y cualificaciones oficiales requeridas para el desempeño de dichas actividades.

La palabra currículum se utiliza con muchos significados, dependiendo del contexto.

Podrían tenerse en cuenta tres significados importantes:

CURRICULUM FORMAL	El elaborado con criterios técnicos en relación a la oferta de empleo.
CURRICULUM REAL	Las "posesiones" reales de la candidata
CURRICULUM OCULTO	Lo que subyace en los valores de la candidata.

Es en el currículum oculto, donde el orientador/a debe concentrar sus esfuerzos, para actuar y potenciar el cambio de valores a favor de la interiorización de la igualdad en las demandantes de empleo.

*Ej. El Orientador/a podría ayudar a Eloína a redactar de manera adecuada su biografía profesional, de acuerdo con determinados criterios de redacción (currículum formal), lo que le permitirá presentarse al/la empleador/a en positivo, mostrando sus mejores "posesiones" para llamar la atención de éste/a. Sin embargo no correspondería a su verdadera biografía (currículum real). Además Eloína podría considerar que, como mujer, no sería una buena cantera (currículum oculto) y, es en este ámbito en el que el/la orientador/a va a ser esencial.*

El orientador u orientadora laboral, como profesional que intermedia en el empleo de la mujer, tendrá como función principal: facilitarle la construcción de itinerarios formativos y ocupacionales, desde la información, el asesoramiento, la ayuda y el refuerzo en aquellas oportunidades relacionadas con su situación de partida, sea cual sea el puesto de trabajo ofertado. En esos itinerarios los valores a favor de la igualdad, serán transversales en todas las decisiones adoptadas por la demandante. Para ello ha de atender:

	Sobre el trabajo	Sobre el empleo
Necesidades de información	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formación que va a necesitar</li> <li>● Experiencia que piden</li> <li>● Como es el sector</li> <li>● Otros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Condiciones de jornada, salario, movilidad geográfica y funcional. Empresas que ofrecen trabajo.</li> <li>● Que puestos son más dinámicos.</li> <li>● Localización de empleadores/as...</li> <li>● Otros</li> </ul>
Necesidades de asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Como utilizar la capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Afrontamiento de retos en ocupaciones de hombres.</li> </ul>
Necesidades de ayuda	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Inclusión en la preselección para ofertas de ocupaciones en las que está subrepresentada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ayudas no contributivas para la espera</li> <li>● Formulas de conciliación de la vida personal y laboral</li> <li>● Entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo</li> <li>● Animación</li> <li>● Información y sensibilización del empleador/a</li> </ul>
Necesidades de refuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Seguimiento y apoyo en las dificultades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reconocimiento</li> </ul>

*Ej. Para orientar a Eloína en su búsqueda de empleo en un sector en el que la mujer está subrepresentada, el/la orientador/a ha de ayudarla a construir itinerarios ocupacionales, con perspectiva de género.*

Un itinerario de búsqueda de empleo implica organizar tramos y actividades:

Primer tramo: actividades de autoconocimiento

Segundo tramo: confección del profesiograma de la ocupación que interesa a la demandante

Tercer tramo: concreción de las estrategias de búsqueda de empleo que deberá utilizar

Cuarto tramo: actividades de seguimiento y refuerzo

*Ej. En el caso de Eloína, los tramos 1 y 2, tienen menos relevancia. Posee una buena autoestima, tiene clara la ocupación que le interesa y conoce el sector y las dificultades que va a encontrar. Necesita ayuda para conocer estrategias de búsqueda y marcarse plazos, y refuerzo para no desistir en su empeño de acceder a una ocupación de difícil acceso por tratarse de una mujer, que le facilite la identificación con la ocupación de cantera y a la vez la determine a asumir el rol profesional, como tal en el sector.*

Han de trabajarse las actitudes frente a la búsqueda

<b>Ser decidida</b>	<b>DECISIÓN</b>
<b>Tener seguridad en una misma</b>	<b>SEGURIDAD</b>
<b>Saber amoldarse a distintas situaciones de rechazo</b>	<b>FLEXIBILIDAD</b>
<b>Aprender a "venderse"</b>	<b>TÉCNICA</b>
<b>No desanimarse</b>	<b>CONSTANCIA</b>

En segundo lugar ha de trabajarse con la demandante la planificación de la búsqueda en función de:

1. QUE PUEDE LOGRAR
2. QUE PUEDE OBTENER
3. QUE PUEDE ALCANZAR

Un esquema básico de las fases que han de seguirse en el proceso orientador sería:



**Se tendrá en cuenta:**

**A nivel interno:**

- Sus necesidades y situación personal
- Autoestima
- Estudios, formación específica, trabajos realizados y aficiones
- Disponibilidad
- Conocimiento de técnicas y manejo de habilidades sociales
- Valores en relación a la igualdad entre mujeres y hombres

## **A nivel externo:**

- La realidad del mercado laboral en el que se va a mover

Características de los puestos de trabajo destinados a mujeres y hombres  
Perfiles profesionales requeridos en los puestos masculinizados  
Servicios de colocación públicos y privados que ofertan profesiones masculinizadas  
Sistemas de contratación utilizados por las empresas y condiciones de hombres y mujeres

El Orientador/a deberá plantearse todos los aspectos que influyen en el sector e identificar cuáles son las tendencias generales a nivel laboral, dado que estos aspectos le ayudarán a comprender y definir la estrategia que utilizará para influir de forma decisiva en la búsqueda de empleo de las demandantes, desde la CULTURA DE LA IGUALDAD.

Para concretar el proyecto profesional, deberá trabajar desde la posición de que cada demandante mujer:

- Establezca su propio proyecto profesional
- Planifique su desarrollo
- Conciba herramientas de seguimiento y corrección de desviaciones
- Identifique posibles caminos de entrada en las ocupaciones que le interesan

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

Conocemos los procesos clave de la acción orientadora con perspectiva de género. Para desarrollarlos tendremos en cuenta, que la demandante deberá:

1. AUTOCONOCERSE Y RECONOCERSE COMO ASALARIADA O EMPRENDEDORA
2. AUTODIFERENCIARSE EN RELACIÓN A OTRAS MUJERES, CUYAS DEMANDAS NO SUPONEN UN CAMBIO EN EL ROL PROFESIONAL QUE LES HA SIDO ASIGNADO, POR SER MUJERES.
3. IDENTIFICARSE CON OCUPACIONES MASCULINIZADAS
4. DEFINIR SUS OBJETIVOS PROFESIONALES A CORTO PLAZO, EN FUNCIÓN DE SUS INTERESES DESDE POSICIONES IGUALITARIAS CON EL HOMBRE
5. FIJAR EL ENTORNO PROFESIONAL, CON PROYECCIÓN A LARGO PLAZO PARA EL DESARROLLO DE LA CARRERA
6. CONCRETAR LA ESTRATEGIA PARA ENTRAR EN UN MERCADO LABORAL, DOMINADO POR PROFESIONALES HOMBRES.
7. DISEÑAR EL PLAN DE ACCIÓN, IDENTIFICANDO DEBILIDADES Y FORTALEZAS Y BUSCAR OPORTUNIDADES DE DESEMPEÑO DEL ROL PROFESIONAL QUE LE INTERESA.
8. ESTABLECER MECANISMOS DE AUTOEVALUACIÓN Y FIJACIÓN DE LOS LOGROS.

Para trabajar cada fase, prestaremos atención a la siguiente pauta de intervención:

1. AUTOCONOCIMIENTO	Medición de aptitudes. Personalidad. Valores. Motivaciones. Intereses. Disponibilidad. Posesiones.
2. OBJETIVOS	Construcción del profesiograma de la ocupación. Elaboración de la demanda de empleo.
3. BÚSQUEDA	Entrenamiento con perspectiva de género en técnicas de búsqueda de empleo
4. SEGUIMIENTO	Transferencia de resultados a otros casos similares

## 5. Fuentes documentales

---

CARRASCO, Cristina (Ed.) (1999). Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Barcelona: Icaria.

CRUZ, Jacqueline y ZECCHI, Barbara (2004). La mujer en la España actual. Barcelona: Icaria.

DEL REY GUANTER, Salvador: "Nuevas Tendencias de la intermediación en el mercado de trabajo: iniciativa privada y nuevas tecnologías" en GALÁN GARCÍA, Agustín y RODRIGUEZ-PIÑEIRO ROYO, Miguel (1999). Inserción Laboral. Publicaciones Universidad de Huelva, Pág. 167-250

FRAGO, E y Otros. (1996). El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral. Madrid: Popular.

PEREDA MARIN, S. (2004). Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

PUCHOL, Luis (1991). La venta de si mismo. Madrid: Esic.

RODRIGUEZ MORENO, M. L. (2003). *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

TOBIO, Constanza (2005). Madres que trabajan. Dilemas y Estrategias. Madrid: Cátedra.

---

<http://www.monografias.com>

<http://www.laboris.net>

<http://www.ugt.es/Mujer/artemisa/artemisaconceptos.html>

[http://www.carpedecision.org/index.php?action=mostrar\\_RECURSOS\\_GLOSARIO](http://www.carpedecision.org/index.php?action=mostrar_RECURSOS_GLOSARIO)

<http://www.inem.es/cifras/estadis/empleo/eemenude.htm>

<http://www.sacme.net/mccontratos.asp>

<http://www.sieres.org>

<http://www.wikipedia.org>

<http://www.tecnicosempregogalicia.xunta.es>

<http://www.mec.es>

<http://www.ilo.org>

## 6. Anexos

En el CDrom que completa este material, puede localizarse la información complementaria que se presenta a continuación. De ella pueden extraerse recursos, acciones positivas y otras referencias de utilidad en los procesos de intermediación con perspectiva de género

### ● **Glosario de términos de empleo.**

Incluye los conceptos y términos más relevantes utilizados en los procesos de intermediación laboral. Será de utilidad para atribuirle significados correctos a las palabras que utilizamos habitualmente en el trabajo cotidiano.

### ● **Legislación**

Pueden encontrarse referencias normativas de empleo y género de utilidad en la intermediación laboral.

Ámbito territorial de aplicación.  
Nombre de la norma.  
Partes del texto  
Resumen del contenido  
Utilidades para el mediador/a de empleo.

### ● **Modalidades de contratación que favorecen la inserción laboral de la mujer**

Se trata de una selección de los tipos de contratos que favorecen la contratación de mujeres. En caso de que se modifiquen estos, la ficha base podrá ser útil para actualizar el fichero particular.

En cada ficha puede encontrarse la siguiente información:

TIPO - nombre del contrato  
QUIENES PUEDEN FIRMARLO - partes a las que favorece  
CARACTERÍSTICAS - aspectos que definen la modalidad de contratación.  
OTRAS ESPECIFICACIONES - cuestiones de relevancia, relacionadas con otras fuentes informativas, aspectos esenciales en el cierre o firma, etc.  
ENLACES DE INTERÉS - aquellos que lleven directamente a una ampliación actualizada de la información.

### ● **Programas y proyectos**

Se trata de una muestra de los proyectos y programas más relevantes realizados en estado español, en cuyos objetivos estaba la formación e inserción sociolaboral de mujeres.

Territorio  
Nombre  
Contenido  
Utilidades para el mediador/a de empleo

### ● **Páginas web de interés**

Ofrece referencias sobre las webs de los servicios de apoyo a mujeres (organismos públicos y privados de mayor interés para obtener información sobre la mujer, en el estado español)

Nombre  
Naturaleza jurídica  
Actividades principales  
Grupos beneficiarios  
Cuestiones de género interesantes  
Dirección y teléfono del organismo