



Guía de Buenas Prácticas

Desarrolladas en el marco de Programas Experimentales
en materia de empleo

Elaboración: Fundación MUJERES
Contenidos: Rus García de la Calera
Sara Santano Talavera
Coordinación: Carmen Casco Casas

Noviembre 2007

Índice

Introducción.....	4
En ruta a la inserción.....	6
Pilares que sustentan la intervención	9
1. El enfoque de género	10
2. Descubriendo caminos.....	12
3. De la mano con el empresariado	14
4. Camino virtual	16
Identificación de las Buenas Prácticas.....	17
Relacionadas con el planteamiento y desarrollo general del proyecto	
DIVERSIFICACIÓN	
La diversificación de opciones profesionales con un enfoque integral en todo el proceso de intervención.....	19
DIFUSIÓN	
Difusión del proyecto con enfoque de género dirigida a usuarias del proyecto.....	20
Difusión del proyecto con enfoque de género dirigida a las empresas	21
PARTICIPACIÓN	
Refuerzo del compromiso psicológico de la usuaria mediante la firma de acuerdos de participación.....	22
Apoyo a la participación de mujeres con disponibilidad escasa o limitada	23
ACOMPANIAMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE INSERCIÓN DE LAS USUARIAS	
Seguimiento continuo y personalizado de las usuarias	24

Acompañamiento grupal a la búsqueda de empleo.....	25
Seguimiento post-inserción de las usuarias.....	26

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO

Proceso de evaluación y seguimiento de los resultados del proyecto	27
--	----

Por Áreas de Intervención:

ORIENTACIÓN LABORAL

Diagnóstico ocupacional que analiza todos los aspectos que influyen en la empleabilidad de las mujeres.....	28
---	----

FORMACIÓN

Incorporación de mujeres a profesiones con altas posibilidades de empleo en las que están subrepresentadas	29
Coordinación entre el proceso de selección para participar en la Formación Ocupacional y el proceso de Orientación Laboral.....	30
Módulos complementarios de la Formación Ocupacional	31
Contenidos formativos que complementan el itinerario de las usuarias en su búsqueda activa de empleo.....	32
Formación en Igualdad de Oportunidades y enfoque de género para el personal técnico y docente del proyecto	33

INTERMEDIACIÓN

Apoyo en el proceso de inserción de las usuarias	34
Concepción de las empresas como beneficiarias del servicio de intermediación	35
Implicación y apoyo de la Administración Pública y otros agentes sociales.....	36
La implicación del empresariado del sector de transporte y la respuesta a sus necesidades	37

Introducción

La Fundación MUJERES tiene como fin el contribuir a la mejora de la situación social y la calidad de vida de las mujeres así como al desarrollo del principio y las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos: social, político y económico. Para el cumplimiento de dichos fines se estructura en torno a tres áreas de intervención: Empleo e Igualdad de Oportunidades, Políticas de Igualdad y Mainstreaming de Género, y Prevención de la Violencia de Género.

Este documento de buenas prácticas se circunscribe en la orden de 5 de abril de 2006 de la Consejería de Economía y Trabajo, actual Consejería de Igualdad y Empleo, para el desarrollo de Programas Experimentales, regulados mediante Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2643/2003, de 18 de septiembre, por los cuales la Comunidad Autónoma de Extremadura, a través del Servicio Extremeño Público de Empleo pone en práctica en el año 2004 para nuestra región la primera convocatoria de subvenciones para el desarrollo de dichos programas en materia de Empleo. Estos Programas tienen por objetivo el desarrollo de Planes Integrales de Empleo que combinan acciones de diferente naturaleza: información, orientación, asesoramiento y acompañamiento al empleo, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de las personas desempleadas.

Fundación MUJERES viene participando en estos Programas en Extremadura desde la primera convocatoria con el proyecto denominado “EN RUTA... hacia el empleo”, que se define en su globalidad como un conjunto de servicios integrales para la mejora de las posibilidades de inserción laboral de mujeres desempleadas, planteados como un itinerario de acciones personalizado, en el que el punto de partida es la orientación laboral y que comprende acciones para la mejora de la ocupabilidad, entre las que destaca la formación profesional en ocupaciones en las que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, como es el caso de **Conductoras de Autobús y Vigilantes de Seguridad**, adquisición de competencias adicionales para el desempeño del puesto de trabajo y habilidades sociales, acompañamiento en la búsqueda de empleo e intermediación laboral con las empresas del territorio.

La presente guía que presentamos a continuación recopila elementos básicos que han contribuido a convertir determinados criterios de actuación en prácticas que han aportado valor añadido a los proyectos y que han mejorado las acciones desarrolladas a lo largo de estos tres años de cara al logro del objetivo general, que se resume en conseguir una mejora de la empleabilidad de las mujeres que suponga también una mejora de su posición relativa en el mercado laboral.

OBJETIVOS de nuestros proyectos experimentales:

- Mejorar las posibilidades de inserción de las mujeres en un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo, que presenta especiales dificultades de incorporación para ellas.
- Guiar a las mujeres a través de un proceso de identificación de las barreras que dificultan su acceso al mercado de trabajo, favoreciendo la toma de conciencia sobre sus propias capacidades, habilidades y/o necesidades personales en relación con la inserción laboral y mejorando su conocimiento de las oportunidades de empleo que ofrece el tejido empresarial en nuestra Comunidad Autónoma.
- Favorecer la diversificación de opciones profesionales a través de acciones de orientación laboral y formación en profesiones en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas y en las que el mercado extremeño está experimentado una creciente demanda.
- Intermediar entre el tejido empresarial y las mujeres desempleadas ofreciendo a las empresas apoyo gratuito para una gestión eficaz de sus ofertas de empleo, y facilitándoles el contacto con personas que se adapten a los perfiles profesionales que estén buscando, al mismo tiempo que se contribuye a la reducción en el empresariado de estereotipos sexistas que dificultan la contratación de mujeres en puestos masculinizados.
- Asegurar la incorporación del enfoque de género a los diferentes procesos de intervención, a través de la capacitación del equipo técnico del proyecto mediante acciones de formación en Igualdad de Oportunidades.
- Reducir la brecha digital de género aumentando en las mujeres las oportunidades de acceso a los recursos así como de participación social y laboral y desarrollo de su empleabilidad a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de inserción laboral.
- Realizar un análisis cualitativo del mercado local de las zonas de actuación para hacernos eco de la situación y necesidades, tanto de las solicitantes de empleo como de los sectores empleadores, así como de los motivos que causan la difícil cobertura de determinados puestos de trabajo.



en ruta a la inserción

Los servicios de empleo son un pilar básico en el objetivo de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación Mujeres. La experiencia acumulada en estos trece años de trabajo por nuestros servicios de empleo nos ha permitido ir mejorando los sistemas, procedimientos y metodologías de intervención, y también nos ha permitido contar en la actualidad con unos servicios consolidados de inserción laboral, que se dirigen a asesorar a las mujeres y hacerlas partícipes activas de su proceso para que sean capaces de tomar sus propias decisiones en relación con su inserción laboral.

La forma en la que Fundación Mujeres aborda la ruta de inserción laboral es la siguiente:

1. Orientación laboral

Se dirige a asesorar y facilitar la toma de decisiones de cada usuaria en relación con su intervención laboral, ofreciendo respuestas planificadas conjuntamente a partir de la elaboración del diagnóstico ocupacional para incrementar o mejorar su empleabilidad.

- **Diagnóstico:** Esta fase consta de una primera entrevista “de acogida”, que es la toma de contacto con la usuaria y en donde se recogen sus datos identificativos, y la segunda, “ocupacional”, donde se analiza su situación laboral y personal frente al empleo, para proceder a realizar el diagnóstico completo. Este diagnóstico nos permite identificar y cubrir mejor sus necesidades, definiendo un proceso de orientación adecuado.
- **Definición del Plan de Acción:** Con las conclusiones extraídas del diagnóstico se elabora, en consenso con la usuaria, su propio Plan de Acción para la Inserción.

El proceso requiere facilitar previamente la toma de conciencia sobre las capacidades, habilidades e intereses personales que presenta en relación a su inserción laboral lo que permite definir su objetivo profesional e identificar sus necesidades y posibilidades para el logro de su objetivo laboral.

El Plan recoge esta información e incluye el itinerario de acciones que ha de realizar, así como una planificación de su proceso de inserción.

- **Acompañamiento a la inserción:** Se realiza a lo largo de todo el itinerario de inserción, a través de tutorías individualizadas, con el fin de clarificar el objetivo profesional de la usuaria, fortalecer la motivación durante el itinerario, analizar los progresos alcanzados y realizar un seguimiento de la planificación del proceso de inserción. Los Clubes de Empleo son otra forma de acompañamiento que ofrecemos a aquellas mujeres que estén interesadas en reforzar su búsqueda de empleo apoyándose en los beneficios del trabajo en grupo.

2. Formación

Fundación Mujeres proporcionan formación ocupacional a mujeres desempleadas en profesiones donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, y que además están experimentando una creciente demanda en el mercado, iniciativa que favorece la diversificación de opciones profesionales.

Así mismo, se oferta formación complementaria dirigida a favorecer la adquisición de competencias adicionales para el desempeño del puesto de trabajo y a desarrollar habilidades sociales, necesarias tanto para la búsqueda de empleo como para su permanencia en él.

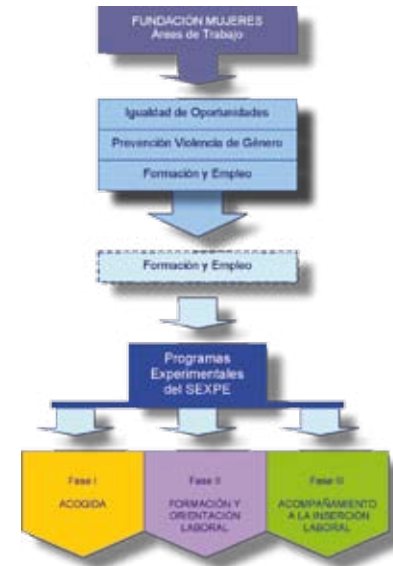
3. Intermediación Laboral

La intermediación laboral constituye una de las fases finales del proceso de inserción laboral, que se dirige a establecer cauces de comunicación y contacto directo entre empresas y usuarias.

- **Trabajo con usuarias:** La eficacia de la intermediación depende del grado de empleabilidad alcanzado por las usuarias, a través del trabajo previo realizado, pero, también, de la estrecha coordinación entre nuestras profesionales, quienes conocen en cada momento la evolución y estado de los itinerarios profesionales de las mujeres, sus actitudes y aptitudes respecto al empleo, niveles de implicación, disponibilidad, intereses... Es, en consecuencia, una prolongación del trabajo realizado con las usuarias desde la orientación y la formación.

- **Trabajo con empresas:** Requiere de un análisis sobre la situación real del entorno y su previsible evolución, lo que nos permite no sólo conocer las necesidades, sino anticiparnos a ellas. Además, este análisis nos proporciona un conocimiento exhaustivo de los puestos de trabajo disponibles para promover el encuentro entre empresas y usuaria y lograr las inserciones laborales.

Cuando intermedemos con el tejido empresarial es fundamental tener en cuenta los condicionantes relacionados con el género, lo que supone: conocer los factores de género que operan en el mercado de trabajo, las percepciones estereotipadas del empresariado en torno a las mujeres y romper estos estereotipos en el marco del proceso de intermediación.





pilares que sustentan la intervención

1. El Enfoque de género

El enfoque de género es el marco teórico y de análisis que permite entender la situación y posición de los hombres y las mujeres en la sociedad, sus diferencias y especificidades, sus necesidades e intereses, los desequilibrios existentes, las diferentes interpretaciones que hacen de la realidad y las formas que tienen ambos de comprender el mundo. Ello nos da la clave para interpretar y comprender el origen y las consecuencias de esa desigualdad de partida para las personas en sus posibilidades de desarrollo e integración.

Esto lo convierte en herramienta fundamental que mejora la eficacia de las intervenciones, ya que garantiza la visibilidad de las diferencias en la situación de partida de mujeres y hombres y hace posible centrar las actuaciones en las necesidades reales de las personas; constituye por tanto una herramienta clave para eliminar las desigualdades y corregir las discriminaciones.

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

Identificar diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su presencia en el mercado laboral.

Conocer el porqué de esas diferencias: factores de género.

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

Realizar una intervención personalizada atendiendo a:

- las necesidades e intereses reales de las personas,
- los elementos que han condicionado las posiciones de partida de cada persona y
- las particularidades que presentan.

¿Dónde se aplica? Fases de intervención

- 1. Información y captación de las usuarias**, teniendo en cuenta los canales de difusión, la motivación a participar de los mensajes publicitarios, el carácter de la información y la utilización de un lenguaje no sexista.
- 2. Realización de un diagnóstico inicial** de partida que indague especialmente en los intereses, necesidades y dificultades, personales, familiares y profesionales, que presenta la usuaria tanto para la definición del objetivo profesional como para el acceso al empleo.
- 3. Definición del itinerario personalizado de integración laboral** adaptado a los resultados del diagnóstico, que le facilite a la usuaria: el reconocimiento de sus capacidades,

reflexión sobre el significado del empleo, instrumentos para la toma de decisiones, y técnicas de comunicación y negociación.

4. Acompañamiento en el proceso de inserción durante todo el proceso:

- a) Organizando actuaciones específicas de refuerzo (fortalecedoras de la elección ocupacional y desarrolladoras de la autoestima, de la motivación hacia el empleo y la gestión del tiempo), de información de recursos y de motivación.
- b) Realizando acciones dirigidas a dar a conocer a las usuarias en el mercado laboral de la zona, así como a romper las percepciones estereotipadas del empresariado.
- c) Llevando a cabo un seguimiento del itinerario de inserción de manera planificada y dinámica.

5. Seguimiento y evaluación de los resultados de inserción, las características socio-laborales de las usuarias, las características de los itinerarios de inserción según sexo, la mejora de la empleabilidad, y el beneficio equivalente.



2. Descubriendo caminos

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

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

La progresiva incorporación de las mujeres al espacio público general y al mercado laboral en particular, ha sido un proceso lento y gradual. Un proceso que ha permitido, aparentemente, la modificación de un modelo social en el que el hombre es el proveedor de los recursos económicos de la familia y la mujer la encargada del mantenimiento del hogar.

Ha sido un proceso de cambio aparente porque una radiografía de género a nuestra realidad nos permite descubrir desigualdades tanto en la formación como en el empleo que perpetúan un modelo social en el que claramente mujeres y hombres se dedican a actividades distintas; actividades distintas no sólo en contenido sino también en cuanto al valor que se les concede.

Esta radiografía de género nos muestra una realidad social en la que las mujeres hacen elecciones formativas en las áreas de Sanidad, Administración, Ciencias Sociales y Jurídicas y/o Humanidades. Mientras, los hombres optan por formarse en familias pro-

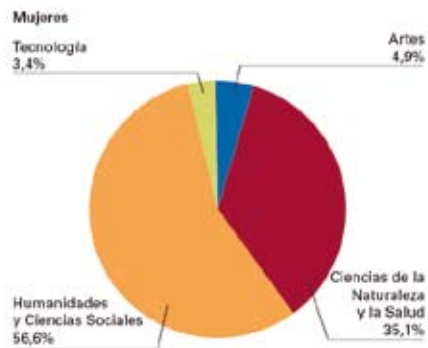
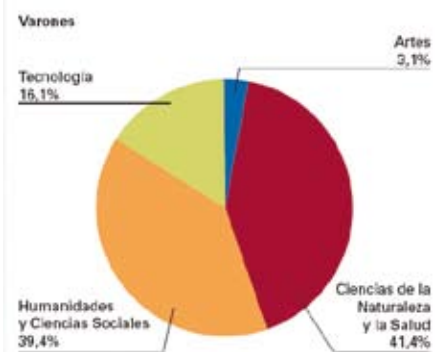
fesionales relacionadas con la Electricidad, la Electrónica, Informática y/o Ingenierías.

Estas elecciones formativas no son fortuitas sino que responden a una socialización diferenciada de mujeres hombres que se cronifica aún más en el acceso y el mantenimiento del empleo. Las mujeres se concentran en las profesiones de cuidados a personas (segregación horizontal), mientras que su presencia es escasa o nula en sectores como la construcción o el metal.

Estas profesiones que ejercen tienen menor valor social, lo que incide en las peores condiciones laborales y las remuneraciones más bajas. De esta forma, las mujeres tienen empleos más inseguros, precarios e irregulares, tienen serias dificultades para acceder a puestos de toma de decisiones (techo de cristal) y el desempleo les afecta en mayor medida.

Es a esta realidad desigual a la que hay que dar respuesta, y la diversificación profesional nos descubre un camino, un camino hacia la igualdad real.

Distribución porcentual del alumnado de bachillerato por modalidad curso 2004-2005



Fuente: MEC. Las cifras de la educación en España. Edición 2006 actualizada.

Nota: Sólo se incluye el Bachillerato presencial (régimen ordinario y régimen adultos presencial).

Informe nacional sobre el mercado de trabajo 2004 –Observatorio Ocupacional– Servicios Centrales del SPEE

10 ocupaciones más demandadas por hombres	Demandas activas	% sobre el total
Peón de la industria manufacturera, en general	234.287	15,79%
Peón de la construcción de edificios	210.264	14,17%
Albañil	109.671	7,39%
Mozo de carga / descarga almacén	98.989	6,67%
Empleado administrativo, en general	93.743	6,32%
Trabajador agrícola, excepto huertas, viveros y jardinería	86.839	5,85%
Camarero en general	86.707	5,84%
Conductor de furgoneta hasta 3,5 Tm	75.314	5,08%
Jardinero, en general	57.278	3,86%
Dependiente de comercio, en general	56.796	3,83%

10 ocupaciones más demandadas por mujeres	Demandas activas	% sobre el total
Empleada de limpieza, en general	518.572	17,23%
Dependiente de comercio, en general	458.710	15,24%
Empleada administrativa, en general	370.029	12,30%
Peón de la industria manufacturera, en general	244.704	8,13%
Cajera de comercio	150.489	5,00%
Trabajadora agrícola, excepto huertas, viveros y jardinería	143.249	4,76%
Camarera de pisos (hostelería)	124.991	4,15%
Pinche de cocina	112.378	3,73%
Camarera, en general	106.469	3,54%
Ayuda a domicilio	100.540	3,34%

3. De la mano con el empresariado

Los programas de inserción laboral no pueden desarrollarse al margen del tejido empresarial. Es vital conseguir que su colaboración y participación se una a los esfuerzos que el sector público y demás agentes sociales realizan a favor de una mejora de la situación laboral de las mujeres.

La implicación del empresariado y la respuesta a sus necesidades, han de ir de la mano en los proyectos de inserción laboral.

Nuestra experiencia en las tres convocatorias del programa, nos desvela el trabajo con el empresariado como uno de los ejes principales en torno al que se articulan los proyectos de empleo a través de itinerarios integrales de inserción laboral.

Es necesario reconocer desde **el inicio** del planteamiento del proyecto que poner en marcha acciones dirigidas a la formación en profesiones masculinizadas y a la inserción laboral, no es posible sin la información y participación activa del sector.

Primeramente, el trabajo de intermediación con empresas requiere de un análisis sobre la situación real del entorno y su previsible evolución, lo que nos permite no sólo conocer las necesidades del mercado de trabajo, sino anticiparnos a ellas.

Hacernos eco de las recomendaciones del sector es clave para conseguir acercar la preparación ocupacional de las mujeres a los requerimientos más actuales del mercado de trabajo, más aún si se trata de profesiones masculinizadas. En este sentido, las reuniones iniciales mantenidas con las empresas y Asociaciones más representativas del sector donde se va a intervenir (por

ejemplo, el sector del transporte de viajeros por carretera, con el que estamos trabajando en los últimos años) nos aportan información puntual acerca del sector y sugerencias en torno a la incorporación de elementos que refuercen la empleabilidad de nuestras alumnas y aporten un valor adicional a su formación como profesionales.

Una relación de trabajo continuada con el empresariado **durante** el desarrollo del proyecto nos permite conservar su nivel de implicación y la posibilidad de realizar una intermediación eficaz de manera que se vayan introduciendo mujeres a las plantillas de sectores masculinizados. Este objetivo no es fácil, por lo que el esfuerzo, ha de ser mucho mayor y continuado en el tiempo que en otros sectores de tradición femenina, donde los productos de una intermediación son más rápidos y fáciles de conseguir.

Considerar al empresariado como parte beneficiaria y ofrecerles servicios de calidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal adaptado a las necesidades reales de la empresa, nos sitúa como servicio de referencia.

Trabajar la ruptura de los estereotipos de género en el mercado de trabajo, es uno de los aspectos de la intervención que hay que trabajar de forma transversal y que contribuyen a garantizar el acceso y permanencia de mujeres en el empleo. Cuando intermediamos con el tejido empresarial es fundamental tener en cuenta los condicionantes relacionados con esta materia, lo que supone: conocer los factores de género que operan en el mercado de trabajo, las percepciones estereotipadas del empresariado en torno a las mujeres y romper estos estereotipos en el marco del proceso de intermediación.

Un objetivo más del trabajo continuado con el empresariado en sectores masculinizados, es que contemplen los beneficios que genera introducir la perspectiva de género en la gestión de sus recursos humanos e incluir en sus plantillas a mujeres, lo que por un lado contribuye a una diversificación del servicio que lleva directamente a la posibilidad de aumentar su clientela y por otro, consigue una nueva imagen de sus empresas impactando de forma positiva en las personas usuarias.

Finalmente, es crucial edificar una base de trabajo con el tejido empresarial, afianzando y avanzando en la eficacia y concreción de nuevas líneas de colaboración, y consiguiendo la implicación de nuevas empresas que consideren a los servicios de intermediación como puntos de referencia, calidad y cercanía en el momento del reclutamiento y selección de futuras trabajadoras, contando con las usuarias del proyecto a la hora de cubrir vacantes en las plantillas.

El resultado de las fructíferas relaciones de colaboración de los dos últimos años ha constituido importantes logros que, sin du-

da, nos abren un nuevo campo de trabajo con el empresariado para seguir desarrollando el servicio de intermediación y avanzar en nuevas alianzas, como es la firma de convenios de colaboración con empresas del transporte de viajeros por carretera y nuestra presencia en foros de representación de empresas del sector.



4. Camino virtual

La necesidad de abordar las distintas particularidades de las mujeres que buscan empleo, así como de mejorar su empleabilidad ha requerido incorporar en las metodologías de intervención de la Fundación Mujeres el acceso y uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Se abordan desde un doble objetivo: se utilizan para la búsqueda de empleo y dicha búsqueda para introducir el conocimiento y uso de estas tecnologías que mejoran el desenvolvimiento de las mujeres en el entorno y las posiciona más favorablemente en relación a la propia búsqueda de empleo.

El desarrollo de esta estrategia dual requiere de la realización de las siguientes actuaciones:

Sesiones de acercamiento al uso de Internet y nuevas tecnologías. Dirigidas a conocer la utilidad de las TIC en el marco de los procesos de inserción laboral, tanto para la búsqueda activa de empleo, como para la definición de la idea empresarial. Estas sesiones introducen los contenidos básicos para navegar por Internet, buscar la información necesaria para el acceso al empleo o la creación de la propia empresa y facilitar la comunicación online, lo que permitirá realizar el acompañamiento y seguimiento de sus itinerarios de inserción online.

Espacios de dinamización del uso de las TIC o punto de Internet. Dirigidos a garantizar el acceso de las usuarias a las TIC, ya sea por no disponer de ordenadores o no tener conexión a Internet. Se habilitan estos espacios para facilitar el uso de Internet en los procesos de búsqueda de empleo y mejora del currículum así como para la búsqueda de información y elaboración del plan de empre-

sa de los proyectos empresariales de las usuarias con acompañamiento personalizado dirigido a resolver dudas relacionadas con la utilización de las TIC en el marco de la búsqueda de empleo o la creación de empresa.

Clubes de empleo. Dirigidos a facilitar la motivación, así como a reforzar los itinerarios de inserción laboral de las usuarias de manera compartida, a través de un proceso de tutorización grupal que toma como eje de la intervención las sesiones de acercamiento a Internet y el punto de Internet.

Portal de empleo www.fundacionmujeres.info. Ofrece información básica para el acceso al empleo y para la definición de la idea empresarial. Así mismo, facilita la orientación, el asesoramiento, el acompañamiento y el seguimiento de las usuarias online y permite la comunicación entre usuarias a través de los foros.

Acciones formativas. Dirigidas a mejorar la capacitación de las usuarias y entrenar para la búsqueda de empleo, la comunicación y negociación a través de la plataforma de teleformación.



identificación de buenas prácticas

Al hablar de Buenas Prácticas hacemos referencia a los criterios de actuación que se han revelado como óptimos para alcanzar los objetivos propuestos por los proyectos desarrollados por Fundación MUJERES en el marco de los Programas Experimentales.

Este documento recopila los elementos básicos que durante la ejecución de los tres proyectos desarrollados han sido determinantes para la consecución de los objetivos y que ahora presentamos en forma de orientaciones prácticas que tienen como finalidad contribuir a la mejora del diseño, desarrollo y evaluación de proyectos relacionados con la inserción laboral de mujeres.

La selección de Buenas Prácticas se ha realizado en base a los siguientes criterios:

- **Carácter innovador:** actuaciones, medidas o estrategias poco conocidas o que no se hayan utilizado hasta ahora en la zona de actuación.
- **Experiencia contrastada:** informes y resultados obtenidos a lo largo de la ejecución del proyecto que certifiquen la eficacia de las prácticas seleccionadas
- **Transferibilidad:** reconocimiento externo de la utilidad, si es transferible a otros servicios y proyectos de similar temática.

- **Aplicabilidad:** adecuación de la práctica a los objetivos para los que es utilizada y a las personas a las que se dirige.
- **Valor añadido:** aporta calidad al proyecto, es una experiencia motivadora y garantiza la continuidad de los resultados.

Las Buenas Prácticas identificadas se han organizado en función de su aportación a la mejora de la puesta en práctica general de proyectos de inserción de mujeres desempleadas, por un lado, y por otro, en torno a aquellas áreas de actuación específicas (orientación, formación, intermediación...).

Cada práctica se presenta estructurada con los siguientes puntos:

- **Denominación** de la Buena Práctica.
- **Desarrollo** de la Buena Práctica.
- **Lecciones Aprendidas:** Resultado alcanzado que la hace merecedora de ser considerada como Buena Práctica.
- **Elementos Claves:** Factores principales que han contribuido al éxito de la experiencia.

En definitiva, esta recopilación se presenta como herramienta abierta que invita a la reflexión sobre la puesta en marcha y desarrollo de proyectos de inserción laboral de mujeres.

Tema

Diversificación

Buena práctica

La diversificación de opciones profesionales con un enfoque integral en todo el proceso de intervención.

Desarrollo

Entendemos la diversificación profesional como el conjunto de actuaciones destinadas a favorecer en mujeres y hombres una elección formativa y profesional no estereotipada en función del género, y que permite en definitiva avanzar hacia la igualdad. La diversificación profesional es una de las bases que sustentan nuestra propuesta de intervención y que se aborda de la siguiente manera:

Desde las acciones de Orientación, facilitando a las mujeres el acercamiento y conocimiento de sectores y ocupaciones masculinizadas que presenten buenas perspectivas de empleo en la región (características del sector, ocupaciones en las que se producen más contrataciones, formación básica y complementaria que demandan las empresas, condiciones laborales más frecuentes, etc.) y ofreciendo la posibilidad de estas elecciones profesionales, adecuándolas a sus intereses, cualidades y competencias, ofreciéndoles referentes y trabajando sus expectativas de género.

Desde la Formación, promoviendo acciones formativas encaminadas a mejorar la cualificación y la empleabilidad de las mujeres en ocupaciones donde se encuentran infra representadas (Vigilantes de Seguridad, Conductoras de Autobús), dando continuidad a esta formación en distintos puntos estratégicos de la comunidad para dar respuesta a otros mercados clave del territorio.

Desde la Intermediación Laboral, sensibilizando al empresariado sobre la necesidad de incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y la ruptura de estereotipos de género, sobre todo en empresas en las que la presencia de mujeres es escasa o nula.

- Asesorando al empresariado sobre las bonificaciones y subvenciones a la contratación de mujeres en ocupaciones en las que están subrepresentadas.
- Favoreciendo el conocimiento por parte del empresariado, de mujeres cualificadas en estas ocupaciones, mediante la realización de prácticas profesionales en la empresa vinculadas a un compromiso de contratación.
- Dotando a las mujeres de estrategias y habilidades que les permitan afrontar con éxito las entrevistas de trabajo en estos sectores. Para ello se las entrena en la reformulación positiva de los prejuicios y argumentos sexistas que esgrime el empresariado para no contratarlas.

Lecciones Aprendidas

Es necesario promover la diversificación profesional en las mujeres, con una visión integral en todo el proceso del itinerario, a través de los servicios de Orientación, Formación e Intermediación y la coordinación entre los mismos, rompiendo estereotipos y expectativas de género en todo el desarrollo, transmitiendo mensajes sin sesgo de género y superando los obstáculos de género de las usuarias y del empresariado.

Elementos Claves

Identificación y posterior superación de las barreras y visiones estereotipadas del empresariado, de los trabajadores de sectores masculinizados y de las propias mujeres de cara a su inserción en puestos con infra representación femenina.

Proceso continuo de acompañamiento a las usuarias desde el enfoque de género en todas las fases de su proceso de inserción laboral en profesiones masculinizadas: Elección profesional, formación, intermediación y planificación del desarrollo profesional.

Tema

Difusión

Buena práctica

Difusión del proyecto con enfoque de género dirigida a usuarias del proyecto

Desarrollo

La difusión del proyecto y de las actividades previstas se realiza en la fase de puesta en marcha, a través de distintos medios y canales de comunicación. El mensaje transmitido a las usuarias potenciales del proyecto se realiza de forma que se sientan identificadas con la información y relacionen los servicios que se les ofrece con una oportunidad de mejora de su empleabilidad de cara a su inserción laboral. Contiene elementos como:

- Información general sobre el proyecto y las acciones
- Fecha de inicio
- Entidad organizadora y financiadora
- Gratuidad de los servicios
- Lugares y horarios de realización de las acciones
- Dirección y teléfonos de contacto

Los canales y medios de difusión utilizados han sido los siguientes:

- Notas de prensa en los diarios regionales y locales, TV local y las distintas emisoras de radio que operan en la zona de actuación del proyecto.
- Emisión de cuñas de radio en una emisora con un alto índice de audiencia femenino, con mensajes motivadores que captan su atención.
- Reparto de carteles y octavillas en donde generalmente no se distribuye este tipo de información, pero que son lugares frecuentados por muchas mujeres (centros escolares, guarderías, centros de salud, casa de la mujer, puntos de información juvenil, bibliotecas, etc.) y todos aquellos organismos públicos, entidades y organizaciones relacionadas con temas de empleo y formación.

Lecciones Aprendidas

Para llegar a las usuarias hay que colocar la información en los lugares más frecuentados por dicho grupo y tener en cuenta que el uso que hacen las mujeres del tiempo y de otros recursos (como las Nuevas Tecnologías) determina sus posibilidades de acceso a la información.

Las características y situación específica de las mujeres desempleadas pueden tener influencia en:

- Los lugares y canales que utilizan para informarse (lugares que frecuentan en el desarrollo de sus responsabilidades familiares, canales cuyo uso no signifique un coste económico, etc.)
- El mensaje transmitido ha de ser claro y conciso; utilizar un lenguaje no sexista; no transmitir estereotipos de género; motivar a la participación aludiendo a la utilidad de los servicios como vía de mejora de su empleabilidad e inserción laboral.
- Captar la atención de las mujeres para su formación en profesiones masculinizadas forma parte del proceso de diversificación ocupacional.
- El tipo de información que necesitan para decidirse a participar: si las actividades son gratuitas o becadas, el horario, las fechas, si el lugar está bien comunicado por transporte público...

Elementos Claves

El proceso de difusión se basa en un conocimiento profundo de las características y situación específica de las mujeres: sus propias visiones estereotipadas, uso del tiempo, acceso a la información, necesidades de información específicas, etc.

Tema

Difusión

Buena práctica

Difusión del proyecto con enfoque de género dirigida a las empresas

Desarrollo

A través de los mailings dirigidos al empresariado se han realizado 800 comunicaciones a lo largo de estos tres años; el primer mailing se lanzó al inicio de las acciones y el segundo en el ecuador del proyecto.

En el primer contacto se envía una carta informativa donde se explica lo que el servicio de intermediación ofrece al empresariado, y se incluye una tarjeta de información general del proyecto e información sobre incentivos a la contratación de mujeres, ofrecidos por diferentes Administraciones.

Pasada una semana se realiza un contacto telefónico con dichas empresas para concertar una entrevista donde ampliar la información y mantener el contacto.

El segundo mailing se dirige a las empresas con las que ya se está trabajando para mantenerlas informadas sobre los resultados provisionales de contrataciones que se están obteniendo en el Servicio de Intermediación Laboral y destacar la implicación y aceptación que está teniendo entre el empresariado el proyecto.

Lecciones Aprendidas

Si el servicio de intermediación laboral se presenta no sólo como un servicio para las usuarias del proyecto, sino como un recurso que ofrece beneficios para las empresas, situándolas en el papel de clientes, mejora la disposición de éstas a utilizarlo en sus procesos de reclutamiento y selección de personal. En general, las PYMES no cuentan con departamentos de RRHH, ni disponen de tiempo ni medios para llevar a cabo el reclutamiento y selección de personal. El poder contar con estos servicios de forma gratuita, anima al empresariado a hacer uso de los mismos.

Elementos Claves

Se debe trabajar con el empresariado desde los momentos iniciales, manteniéndoles informados sobre las actuaciones que se van a poner en marcha.

El enfoque del servicio de intermediación como un servicio útil y gratuito tanto para las beneficias del proyecto como para el empresariado.

Tema

Participación

Buena práctica

Refuerzo del compromiso psicológico de la usuaria mediante la firma de acuerdos de participación

Desarrollo

Para reforzar el compromiso de participación de las usuarias a lo largo de su itinerario y su implicación en el desarrollo de las acciones de su itinerario personal de inserción, se han firmado dos tipos de acuerdos.

- **Convenio de Acciones:** Se firma al finalizar la entrevista ocupacional y recoge los acuerdos y los compromisos consensuados por ambas partes, la Fundación Mujeres y la usuaria, acerca de las acciones en las que la usuaria va a participar y del seguimiento de dicho proceso. Las acciones marcadas en este convenio reflejan las tareas y actividades del proyecto a las que ha sido derivada en su itinerario.
- **Convenio de Intermediación Laboral:** Se firma cuando las usuarias ya han completado su proceso de mejora de las competencias profesionales y personales para el empleo. Éste se lee conjuntamente, explicando cada uno de los compromisos de ambas partes. Por parte de las usuarias, los compromisos se refieren a la implicación y responsabilidad en su proceso activo de búsqueda de empleo, a la necesidad de mantener informada a la técnica de intermediación de todos los pasos dados, y responder a las convocatorias para procesos selectivos. El compromiso también alude a su colaboración en la revisión y evaluación de los resultados en dichos procesos. Por parte de la Fundación Mujeres, los compromisos giran en torno al establecimiento de contactos con las empresas que pueden ofertar empleos adecuados a su perfil, informar a las usuarias de las ofertas que se adapten a sus intereses y perfil profesional, ofrecer apoyo y asesoramiento en los procesos de selección en los que participe, realizar un seguimiento de éstos y de la inserción, si se ha producido. Si hay conformidad por ambas partes, se firma tanto por la usuaria como por la técnica de intermediación.

Lecciones Aprendidas

Con la firma de los convenios la usuaria se involucra en mayor medida en todas las acciones que constituyen su itinerario.

El compromiso implica una mayor disponibilidad por parte de la usuaria, que sabe cuáles son los compromisos que ha adoptado y la labor de la técnica que la atiende. Esto evita también que se generen falsas expectativas respecto a lo que puede esperar del servicio.

Si el compromiso de la usuaria se plasma en un elemento físico, como es el convenio firmado para ella misma, conseguimos que este compromiso con las actuaciones se vea reforzado y disminuya el nivel de abandonos.

Elementos Claves

Concretar en el Convenio de Acciones la participación de las usuarias durante su itinerario para mejorar su empleabilidad y oportunidades de empleo.

Leer conjuntamente el Convenio de Intermediación explicando cada uno de los compromisos por parte tanto de la organización como de las usuarias, asegurándose de que los comprende y acepta en todas sus dimensiones.

Tema

Participación

Buena práctica

Apoyo a la participación de mujeres con disponibilidad escasa o limitada

Desarrollo

Los horarios de los servicios y de las acciones planteadas en el itinerario han sido adaptados teniendo en cuenta la disponibilidad de las mujeres que participaban en el proyecto.

En el análisis de la Entrevista Ocupacional, muchas de las mujeres presentaban necesidades específicas de formación, pero tenían problemas con la disponibilidad para una asistencia continuada a sesiones formativas. Para solventar estos problemas, se realizaron varias sesiones enmarcadas en horarios que no interfiriesen en la conciliación de su vida familiar con la profesional.

En los casos en los que, a pesar de la adaptación, el horario seguía interfiriendo con las responsabilidades familiares de la usuaria, se ha presentado como opción la posibilidad de realizar estos talleres a través de la plataforma de formación on-line que Fundación Mujeres tiene en Internet para sus usuarias.

Otra de las acciones para apoyar la participación de las mujeres en el proyecto ha sido transferir los contenidos de los módulos de formación para trabajarlos en las sesiones de Tutorías Individualizadas ya que los horarios de estas tutorías eran más fácilmente adaptables a las necesidades de las usuarias.

Lecciones Aprendidas

La participación de mujeres con responsabilidades familiares mejora, si hacemos un esfuerzo por adaptar las acciones a su disponibilidad, ya que al ser desempleadas en muchos casos no pueden recurrir a servicios privados que les permitan tener cubiertas responsabilidades tales como el cuidado de sus hijas e hijos u otras personas a su cargo.

La adaptación de los horarios y las modalidades de los servicios aumenta la implicación y la motivación de las usuarias para llevar a cabo todas las acciones plasmadas en su itinerario, ya que valoran mucho el hecho de que también se intente tener en cuenta su situación particular.

Elementos Claves

Analizar de forma personal e individual la situación de cada usuaria.
 Estudiar su disponibilidad para la participación en todos los servicios del proyecto.
 Ofrecer diferentes opciones para acceder a las acciones de su itinerario.

Tema

Acompañamiento y seguimiento a los planes individuales de inserción de las usuarias

Buena práctica

Seguimiento continuo y personalizado de las usuarias

Desarrollo

A lo largo del proyecto se ha llevado a cabo un seguimiento continuo y personal de cada usuaria en todo su itinerario, esto es, desde la Entrevista de Acogida hasta la finalización de su participación en el Servicio de Intermediación.

Para realizar este seguimiento se han utilizado varias herramientas que recogen los aspectos más relevantes de cada sesión presencial con las usuarias. Se han recogido tanto las tareas realizadas como las tareas pendientes para favorecer la toma de conciencia por parte de las mujeres en su itinerario. En el seguimiento realizado en intermediación se ha mantenido contacto tanto presencial como telefónico, por una parte para animarlas y motivarlas, y por otra con el fin de saber si estaban llevando a la práctica las recomendaciones de las técnicas y tener constancia de los resultados que estaban obteniendo en cada proceso de selección.

Lecciones Aprendidas

El seguimiento es un elemento esencial para el reajuste y adaptación de las acciones a las necesidades y obstáculos que indefectiblemente surgen en el desarrollo del itinerario, por eso las acciones deben ser también flexibles.

Se han dado orientaciones personalizadas teniendo en cuenta la evolución del proceso de inserción y las circunstancias personales de cada usuaria.

Elementos Claves

Mantener un contacto permanente a nivel presencial ha permitido tener un conocimiento amplio de la situación real de cada usuaria.

El contacto telefónico permite un seguimiento detallado y rápido en un breve periodo de tiempo.

Tema

Acompañamiento y Seguimiento a los planes individuales de inserción de las usuarias

Buena práctica

Acompañamiento grupal a la búsqueda de empleo

Desarrollo

Esta acción es una búsqueda de empleo real, sistemática y planificada, a través del apoyo continuo del grupo de trabajo y de una tutora que les guiará en el proceso.

El club de empleo es un refuerzo constante en cualquier proceso de búsqueda de empleo.

El objetivo final es que las usuarias aprendan a reconocer su verdadera valía personal, a construir su proyecto laboral, a investigar y analizar el mercado de trabajo, a entender y aprovechar las formas concretas de actuación del tejido empresarial con respecto al mercado laboral, a desarrollar redes de comunicación más amplia, a navegar por dichas redes, y a seleccionar los canales y mensajes más apropiados para comunicarse con un/a posible empleador/a.

Lecciones Aprendidas

Las usuarias que quieren participar en un club de empleo han de disponer ya de los instrumentos y habilidades necesarios para una búsqueda de empleo eficaz.

El club de empleo ha permitido que las participantes en el proyecto realicen una búsqueda activa de empleo realizando un efectivo intercambio de información y de herramientas.

El trabajo en grupo ha permitido mantener un nivel de motivación constante en cada alumna, salvando fluctuaciones de la motivación que se produce en la búsqueda individual.

Elementos Claves

Todas las participantes del club de empleo comparten el mismo objetivo profesional.

El acompañamiento, seguimiento y autorización por parte de la orientadora es fundamental para la consecución de los objetivos planteados.

Tema

Acompañamiento y Seguimiento a los planes individuales de inserción de las usuarias

Buena práctica

Seguimiento post-inserción de las usuarias

Desarrollo

El proceso personalizado de los procesos de inserción individuales de cada usuaria ha sido el hilo conductor de todo el proyecto. Se trata de un acompañamiento personal y muy cercano que continúa activo incluso después de que se haya producido la inserción laboral, mediante contactos periódicos dirigidos a:

- Conocer la evolución y progreso en el desempeño del puesto de trabajo.
- Seguir informándole de otras ofertas, que en su caso, puedan mejorar su situación laboral actual.
- Proporcionar información, en su caso, sobre cursos especializados que mejoren su perfil profesional.

Lecciones Aprendidas

El trabajo continuado y personalizado que se establece con las usuarias hasta que se produce el momento de su inserción laboral hace que se creen lazos de confianza. Esto permite mantener un contacto a más largo plazo, conocer cuales son sus nuevas necesidades y poder evaluar el impacto de las actuaciones.

Elementos Claves

La atención y acompañamiento personalizado a las usuarias durante su paso por el proyecto, la confianza que se establece entre orientadora y usuaria, constituyen las bases para mantener un seguimiento después de la inserción. De esta manera podremos conocer las nuevas situaciones por las que pasan las usuarias en relación con su mantenimiento en el empleo.

Tema

Evaluación y Seguimiento del Proyecto

Buena práctica

Proceso de evaluación y seguimiento de los resultados del proyecto

Desarrollo

La evaluación y el seguimiento del proyecto se ha realizado a través de un proceso basado en reuniones de coordinación periódicas con todas las personas que han integrado el equipo de trabajo. Estas reuniones se han apoyado en las herramientas utilizadas en cada uno de los servicios, y los resultados han sido revisados tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

Las informaciones analizadas son el número de usuarias atendidas en cada momento por cada uno de los servicios, las características y circunstancias de cada una, cómo se está desarrollando su itinerario, intercambio de información entre las orientadoras y las intermediadoras con el fin de tener toda la información necesaria para poder conciliar las necesidades de las usuarias con las del empresariado.

Lecciones Aprendidas

El intercambio de información entre los diferentes servicios proporciona información para mejorar la atención individualizada de las usuarias.

Elementos Claves

Establecer reuniones periódicas con todo el personal técnico que ha participado en las acciones del proyecto mejora el conocimiento de cada una de las usuarias. Diseñar herramientas que permitan a cada servicio recoger información útil para sí mismo y para el resto de servicios.

Tema

Orientación Laboral

Buena práctica

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

Desarrollo

Para realizar un diagnóstico ocupacional se han tenido en cuenta aspectos tales como:

- Importancia que conceden al empleo en su proyecto de vida.
- Apoyo del entorno en su búsqueda de empleo.
- Disponibilidad: limitaciones y exigencias.
- Existencia de responsabilidades familiares y posibilidad de conseguir un mejor reparto de éstas con su entorno.
- Competencias técnicas y extraprofesionales.
- Habilidades sociales: fortalezas y debilidades.
- Identidad profesional.
- Adecuación del perfil a las exigencias del mercado.
- Imagen personal y profesional de sí mismas.
- Conocimiento del mercado de trabajo.
- Procedimiento empleado en la búsqueda de empleo.

Estos datos se recogen en la Entrevista Ocupacional facilitando un diagnóstico sobre su situación personal y laboral que ayuda a determinar el grado de empleabilidad del que parten las usuarias y los posibles obstáculos a su proceso de inserción.

Esta situación es el punto de partida para poder incidir a lo largo de su itinerario en aspectos que mejoren sus posibilidades de empleo.

Lecciones Aprendidas

Los aspectos personales y sociofamiliares tienen una clara influencia en la empleabilidad, tenerlos en cuenta incrementa nuestras posibilidades de apoyar su inserción y constituye un factor de motivación para las usuarias.

Contar con un diagnóstico completo tanto personal como laboral mejora la atención individualizada.

Elementos Claves

Realizar un diagnóstico que considere elementos de carácter personal y laboral para desarrollar itinerarios individualizados.

Ligar la Entrevista Ocupacional al resto del proceso de inserción (orientación laboral, formación, intermediación) y no plantearla como práctica aislada.

Buena práctica

Incorporación de mujeres a profesiones con altas posibilidades de empleo en las que están subrepresentadas

Desarrollo

La particularidad de esta acción es que ofrece a las mujeres la posibilidad de formarse en un perfil que normalmente no forma parte de su proyecto laboral permitiéndoles conseguir la acreditación profesional en una ocupación con posibilidades de inserción y que en los últimos años amplía la empleabilidad de las usuarias y facilita el acceso a un mercado laboral que hasta ahora permanecía prácticamente vedado a las mujeres.

• **Vigilante de seguridad:**

Se han impartido dos cursos de Formación Ocupacional en Vigilante de Seguridad, sector que en Extremadura es aún poco permeable a la incorporación de mujeres.

El objetivo principal ha sido que una vez superadas las pruebas correspondientes, las alumnas obtuvieran el carné acreditativo expedido por el Ministerio de Interior que certificara su capacitación profesional y ampliar así sus posibilidades de inserción laboral.

Cuarenta mujeres realizaron el curso, de la cuales diecinueve han superado las pruebas del Ministerio del Interior consiguiendo así la acreditación profesional que amplía su empleabilidad y les facilita el acceso a un mercado laboral donde existe un gran número de ofertas de empleo.

• **Conductora de autobús:**

Esta acción formativa ha tenido la finalidad de proporcionar a las mujeres participantes una formación que las cualifica como conductoras de autobús, lo que incluye la realización de los servicios de transporte de viajeros/as por carretera así como la atención e información a usuario/as.

Se han beneficiado un grupo de veintisiete mujeres de las cuales veinticuatro han obtenido el carnet de conductora de autobús.

Lecciones Aprendidas

Es fundamental el acompañamiento y apoyo a las alumnas que participan en acciones de formación relacionadas con perfiles tradicionalmente no femeninos durante todo el desarrollo del curso para que el grupo no se desmotive.

Los aspectos personales y sociofamiliares tienen claramente una mayor influencia en la empleabilidad de las mujeres en profesiones no tradicionalmente femeninas.

El interés de las usuarias por la formación crece si se les ofrecen posibilidades reales de empleo.

Es necesario trabajar a lo largo del curso la motivación además de los requisitos laborales del puesto de trabajo.

Elementos Claves

Tener presente un diagnóstico previo de cada una de las usuarias que recoja los elementos sociofamiliares que influyen en su empleabilidad es un elemento clave para desarrollar itinerarios formativos individualizados.

Ofrecer una formación que tiene grandes posibilidades de empleo de manera inmediata sin necesidad de experiencia laboral previa.

Buena práctica

Coordinación entre el proceso de selección para participar en la Formación Ocupacional y el proceso de Orientación Laboral

Desarrollo

La selección de las alumnas que participan en la Formación Ocupacional se basa en una coordinación entre las orientadoras laborales. Se puede acceder a la Formación Ocupacional por dos vías:

- En primer lugar por derivación de la orientadora, tras realizar la Entrevista Ocupacional y si el diagnóstico indica que la realización del curso puede mejorar sus empleabilidad y favorecer su incorporación al mercado laboral.
- En segundo lugar por solicitud directa de la usuaria, en este caso, la orientadora hace un prediagnóstico, y determina si la usuaria se ajusta al perfil para la realización de la Formación Ocupacional.

En los casos en los que la usuaria no es seleccionada para participar en este tipo de formación, es derivada de nuevo al servicio de orientación y se les apoya para el diseño de un itinerario más ajustado a su perfil y situación ante el mercado laboral.

Lecciones Aprendidas

Realizar una selección ligada al proceso de orientación favorece la homogeneidad del grupo aumentando las motivaciones e intereses de las alumnas. Unir el proceso de selección con la orientadora laboral refuerza el compromiso de las usuarias con las acciones a desarrollar en su itinerario, ya que las que no pueden participar en la acción formativa que motivó su acercamiento al proyecto, reciben de todas formas una respuesta adaptada a sus necesidades.

Elementos Claves

Completar la solicitud del curso de Formación Ocupacional tras realizar la Entrevista Ocupacional para obtener un diagnóstico más completo de las usuarias interesadas.

Una formación de estas características debe estar ligada a un proceso de orientación continua que debe iniciarse antes de que de comienzo la acción y que responda a tres elementos claves:

- La entrevista de selección constituye un primer paso de la orientación, ya que es el primer acercamiento al perfil profesional.
- Permite detectar posibles fluctuaciones en la motivación hacia la búsqueda de empleo en la profesión, reforzar las posibilidades de identificación con el perfil profesional e identificar posibles barreras sociofamiliares.
- Al finalizar la formación se abre un proceso de acompañamiento estrecho y directo por parte de la orientadora para reforzar el arranque y mantenimiento de la búsqueda activa de empleo.

Es fundamental que el grupo sea consciente desde el principio de los obstáculos y barreras que implica formar parte de un sector donde la mujer esta subrepresentada.

No abandonar en ningún caso a las usuarias no seleccionadas para la Formación Ocupacional, y ofrecerles otras alternativas que incluye el proyecto o derivarlas a otros servicios y programas (internos o externos) más ajustados a sus necesidades específicas.

Buena práctica

Módulos complementarios de la Formación Ocupacional

Desarrollo

A través de los contactos mantenidos con los sectores implicados se ha visto la pertinencia de incorporar a los contenidos de la Formación Ocupacional los siguientes complementos formativos que mejoran el perfil profesional de las alumnas:

- Módulo de Igualdad de Oportunidades: se ha promovido la sensibilización hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral a través del debate y la reflexión de las usuarias sobre nuevas formas de organización del espacio doméstico para mejorar su disponibilidad.
- Módulo de Prevención de la Violencia de Género: enfocado a identificar la violencia de género en su entorno. Este módulo se ha adaptado también para que en su puesto de trabajo puedan detectar situaciones de riesgo de violencia y/o agresiones a mujeres en lugares públicos.
- Módulo de Inglés Atención al Cliente: pretende dotar a las usuarias de una herramienta cada vez más necesaria en diversos sectores y actividades (comercio, transporte, hostelería, etc) con el objetivo de que adquieran los conocimientos básicos como complemento formativo que mejore su perfil en el proceso de inserción laboral.
- Módulo de Técnicas de Comunicación-Negociación y Atención al Cliente: Con el que se incide en aspectos básicos de comunicación, negociación, automotivación, trabajo en equipo y capacidad de toma de decisiones adaptados a búsqueda de empleo y al entorno laboral.
- Módulo de Análisis Personal y del Entorno: se trabajan elementos relacionados con el diseño del Proyecto Profesional, como herramienta de apoyo en la búsqueda de empleo, con la toma de conciencia sobre las debilidades y fortalezas personales para afrontar la búsqueda de empleo y aplicar estrategias de mejora sobre la misma. De la misma manera, el análisis de las tendencias del mercado laboral, las posibles fuentes de información y las características que definen un puesto de trabajo nos llevan a analizar las exigencias del mercado de trabajo para ajustar el objetivo y perfil profesional a las mismas.

Lecciones Aprendidas

El módulo de Igualdad de Oportunidades ayuda a las alumnas a entender el significado de ejercer una profesión con escasa representación de mujeres y a desarrollar respuestas ante obstáculos que esto les puede ocasionar.

El módulo de Prevención de la Violencia de Género les ayuda a prevenir e identificar situaciones de riesgo que puedan producirse, y que les competen en el ejercicio de sus funciones.

Los módulos de Inglés de Atención al Cliente y Técnicas de Comunicación-Negociación y Atención al Cliente y Análisis Personal y del Entorno son elementos que favorecen la adquisición de una autoimagen profesional positiva, lo que supone un gran refuerzo para mujeres que inician su proceso de inserción en una ocupación tradicionalmente masculina.

Elementos Claves

El hecho de iniciar un proceso de inserción en un nuevo ámbito de actividad conlleva la necesidad de actualizar y adaptar esos conocimientos previos al nuevo ámbito de búsqueda de empleo.

Tema

Formación

Buena práctica

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

Desarrollo

Como viene haciendo habitualmente la Fundación Mujeres ofrece la posibilidad de incluir en el itinerario de las usuarias tanto los módulos incorporados como formación transversal a la Formación Ocupacional como los siguientes contenidos formativos:

- **Formación online para la inserción laboral:** ha tenido como objetivo facilitar la inserción laboral de las mujeres interesadas, mediante el conocimiento y uso de las destrezas y herramientas necesarias para la búsqueda de empleo y a través de un asesoramiento individualizado, interactivo y flexible que facilita la acomodación a los tiempos y por tanto la participación de las mujeres, que serán guiadas en tiempo real por la figura de la Teletutora, dotándolas de todos los recursos tanto personales como materiales que refuercen su capacidad y responsabilidad en el proceso formativo.
- **Formación en Creación de Empresas:** se han transmitido aspectos esenciales para la creación de empresas, dirigidos a la elaboración del plan de negocio como son aspectos básicos de la idea empresarial, previabilidad de la misma, formas jurídicas y obligaciones fiscales y laborales, pasos de constitución de una empresa y organización y planificación de los pasos de creación y gestión de la empresa.

Lecciones Aprendidas

Los módulos de Creación de Empresa pretenden fomentar el espíritu emprendedor y promover la capacidad emprendedora así como la consolidación de las empresas de mujeres.

El acercamiento a las nuevas tecnologías es un valor añadido para las participantes, y consideramos que es una opción que tiene que estar presente en el itinerario, y en la que debemos seguir esforzándonos para que se convierta en una herramienta de uso frecuente entre las mujeres.

Elementos Claves

La Fundación MUJERES pone a disposición del proyecto su plataforma de formación online a través de la página www.fundacionmujeres.es/campus, con el fin de que puedan participar en esta modalidad formativa todas aquellas usuarias que lo necesitaran.

Contamos con un equipo de asesoras para la creación de empresas que además de formar a las mujeres emprendedoras para obtener las máximas garantías de éxito de sus proyectos empresariales facilitan el acceso a la financiación de los mismos.

Buena práctica

Formación en Igualdad de Oportunidades y enfoque de género para el personal técnico y docente del proyecto

Desarrollo

Una de las premisas de las que parten todas las actuaciones desarrolladas por la Fundación MUJERES, es que el equipo de trabajo que desarrolla las acciones debe estar capacitado para la incorporación del enfoque de género a los diferentes procesos de intervención; desde este punto de vista se hace necesario el diseño e impartición de un módulo de formación en Igualdad de Oportunidades para todas aquellas personas que se incorporen al equipo de trabajo del proyecto, proporcionales los conocimientos necesarios para aplicar el enfoque de género en las actuaciones que lleven a cabo en el proyecto, de manera que se asegure que las actividades responden a la situación y necesidades específicas de las mujeres ante su proceso de inserción laboral.

Contenidos: Se agrupan en tres grandes bloques:

- Proceso de socialización diferencial y principales agentes socializadores.
- Mundo del trabajo: población activa, parada, segregación ocupacional, etc. Distintas formas de discriminación por razón de sexo.
- Estrategias de intervención desde el enfoque de género.

Lecciones Aprendidas

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

De igual manera, es prioritario que el equipo técnico y docente sea consciente de sus propios sesgos de género y visiones estereotipadas acerca de las necesidades y situación competencial de las mujeres en su acceso al mercado laboral de forma diversificada, para poner en marcha estrategias de actuación contra los distintos tipos de segregación ocupacional.

Elementos Claves

Dotar al personal técnico y docente de estrategias de intervención desde el enfoque de género, adecuadas a las necesidades y situaciones específicas de las mujeres en su proceso de inserción laboral.

Ruptura de los sesgos de género y visiones estereotipadas en torno a las características situacionales y competenciales de las mujeres en su acceso al mercado de trabajo de forma diversificada.

Tema

Intermediación

Buena práctica

Apoyo en el proceso de inserción a las usuarias

Desarrollo

Una vez que las usuarias han terminado su participación en las acciones de Orientación Laboral se ha seguido realizando un acompañamiento continuo de su proceso de inserción:

- A través del apoyo en la preparación de los procesos de selección en los que son candidatas.
- Analizando posteriormente el proceso tanto con la usuaria como con la empresa.
- Realizando un seguimiento de la oferta, incorporación a la empresa, condiciones laborales, etc.

Todos estos aspectos se han tratado durante las visitas de las usuarias al centro y a través de los contactos permanentes con las empresas. Se ha realizado un especial seguimiento y acompañamiento con aquellas usuarias que presentan una problemática personal añadida.

Lecciones Aprendidas

Continuar apoyando a las usuarias en los procesos de selección en los que son candidatas aumenta la motivación y seguridad para enfrentarse a las pruebas de selección.

Elementos Claves

Conocer las necesidades de las empresas para poder apoyar a las usuarias preseleccionadas.
Tener un conocimiento previo de las usuarias y sus capacidades.
Atender de forma personal e individualizada a las usuarias que participan en procesos de selección.

Tema

Intermediación

Buena práctica

Concepción de las empresas como beneficiarias del servicio de intermediación

Desarrollo

Se han realizado diferentes actuaciones con el empresariado, considerándolo parte usuaria y beneficiaria del proyecto:

- En primer lugar se ha realizado un mailing a las empresas informándoles del proyecto y abriendo la posibilidad de un segundo contacto.
- Se han concertado entrevistas personales con el empresariado ofreciéndoles información detallada sobre el proyecto y su finalidad.
- En estas reuniones se les ha ofrecido el apoyo en los procesos de reclutamiento y selección de personal adaptados a las necesidades puntuales de la empresa.
- Se les ha proporcionado información sobre los incentivos a la contratación de mujeres.

Lecciones Aprendidas

El contacto directo con el empresariado permite un mejor conocimiento de las necesidades de las empresas y mejora la mediación entre la oferta y la demanda. Concertar visitas con el empresariado incrementa la confianza depositada en el servicio de intermediación.

Elementos Claves

Concertar visitas con el empresariado para conocer las necesidades reales de cada empresa.
 Mantener un contacto permanente para realizar un seguimiento de las necesidades de cada empresa.
 Plantear la intermediación laboral como un servicio dirigido también a beneficiar a las empresas.

Tema

Intermediación

Buena práctica

Implicación y apoyo de la Administración Pública y otros agentes sociales

Desarrollo

El apoyo que mantiene la **Dirección General de Transporte** de la Junta de Extremadura a nuestro proyecto y su acompañamiento (en las dos ediciones de la formación ocupacional en “Conductoras de Autobús”), que nos ofrece el papel de interlocutores válidos en el sector del transporte.

Por otro lado, el **SEXPE** en su labor de dar continuidad a la línea de subvenciones para el desarrollo de Programas Experimentales en materia de empleo, nos permite consolidar equipos de trabajo técnico cada vez más especializados. Esto contribuye a desarrollar un trabajo de mayor calidad, manteniendo una estrategia permanente de trabajo con el empresariado de la región, lo cual favorece las relaciones de confianza de éstos en los servicios de intermediación del **SEXPE**.

A través de la información y contacto con los **sindicatos** con representación en el sector del Transporte para mantener líneas de colaboración, entre las que señalamos:

- Mantener informados a los/as Delegados/as y representantes Sindicales de las empresas del sector del transporte donde la Federación de Transporte de los principales sindicatos tiene representación, con el fin de facilitar un diálogo entre la Fundación MUJERES y las empresas para fomentar la incorporación de mujeres a las mismas.
- Tener en cuenta en la negociación colectiva la incorporación de cláusulas que faciliten la incorporación de mujeres a la plantilla en la categoría de conductora de autobús y en igualdad de condiciones que los trabajadores varones.

El acercamiento a **ayuntamientos** clave de nuestra región para plantearles la necesidad de que en las bases de la contratación de los servicios de transporte público urbano de sus ciudades, introduzcan como **criterio de valoración de las propuestas de licitación, la incorporación de mujeres a los puestos de conductor/a de autobús**.

Lecciones Aprendidas

Consiguir la implicación y el apoyo institucional de las políticas públicas de la región, nos aporta el respaldo necesario para llevar a cabo acciones efectivas en aras al interés común por dar respuesta a la situación del desempleo femenino en nuestra comunidad, ofreciéndonos validez como interlocutoras en el sector, continuidad y consolidación de las acciones desarrolladas y posibilidad de pactos para la mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Las redes de colaboraciones entre agentes sociales y económicos hacia un fin común impulsan los esfuerzos y multiplican los resultados.

Elementos Claves

Continuidad y consolidación de las acciones.

Redes de apoyo y colaboración con la administración pública y otros agentes sindicales.

Procesos de negociación y pactos efectivos con administración local y agentes sociales y económicos.

Tema

Intermediación

Buena práctica

La implicación del empresariado del sector del transporte y la respuesta a sus necesidades – Continuidad y desarrollo de las líneas de colaboración.

Desarrollo

Trabajo con el empresariado del sector del transporte de viajeros por carretera en las siguientes fases y aspectos:

- Contacto inicial con las empresas y asociaciones empresariales más representativas de los sectores en los que se va a intervenir, para que nos trasladen sus necesidades y recomendaciones en cuanto al perfil competencial de las profesionales.
- Trabajar con las empresas de forma transversal la sensibilización, de cara a la eliminación de percepciones estereotipadas en relación con las capacidades de las mujeres en profesiones masculinizadas y las prácticas de selección y gestión del personal.
- Consensuar y articular con las empresas el proceso de intermediación laboral.
- Conseguir la implicación de nuevas empresas.
- Concreción de nuevas líneas de colaboración: presencia de la entidad en los foros de representación del sector, creación de alianzas, convenios de colaboración y compromisos de contratación.

Lecciones Aprendidas

Los programas de inserción laboral no pueden desarrollarse a espaldas del tejido empresarial. Es vital conseguir que su colaboración y participación se una a los esfuerzos que el sector público y demás agentes sociales realizan a favor de una mejora de la situación laboral de las mujeres.

Elementos Claves

Necesidades y recomendaciones del empresariado del sector en donde se va a intervenir.
 Ruptura de estereotipos del empresariado en torno a la presencia y capacidades de las mujeres en profesiones masculinizadas.
 Creación de alianzas con el sector que garanticen su implicación en las siguientes fases del proyecto.
 Consenso y articulación con las empresas del proceso de intermediación laboral.
 Proceso continuo de negociación con las empresas para concretar nuevos pactos de colaboración.

mujeres
FUNDACIÓN

mujeres
FUNDACIÓN

 **SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA 
Consejería de Igualdad y Empleo 