

Mesa Redonda: "Respuestas ante un contexto de crisis de las mujeres inmigrantes. Buenas prácticas".

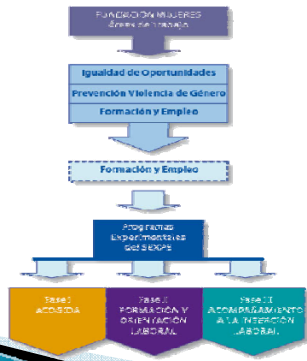
III parte:
"Autoempleo y diversificación profesional, como estrategias para la mejora en el acceso y promoción en el empleo".

Diversificación profesional y ocupacional. La experiencia de Fundación MUJERES

mujeres
FUNDACIÓN

Cáceres, 7 octubre 2010

15 años trabajando por la igualdad y el empleo de las mujeres



mujeres

Ejes centrales de los servicios de empleo

El **enfoque integral** tiene en cuenta todos los factores que inciden en la empleabilidad de las mujeres. Se concreta en una batería de acciones que permite a la usuaria desarrollar el itinerario más ajustado a su situación y necesidades.

La **integración de la perspectiva de género** elemento de calidad que permite identificar la situación de partida de cada usuaria y descubrir los elementos que van a influir en su proceso de inserción.

Apuesta por la **Diversificación profesional y ocupacional**

mujeres

1. Introducción
2. Situación de partida
3. La segregación ocupacional: obstáculos y barreras
4. Que entendemos por diversificación profesional y ocupacional
5. Algunas claves para integrarlas



Introducción

- ▶ La progresiva incorporación de las mujeres al espacio público en 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.




- ▶ Nos encontramos ante un proceso de **cambio aparente porque:**
 - una radiografía de género a nuestra realidad nos permite descubrir **desigualdades tanto en el sistema de formación como en el empleo**, que perpetúan un modelo social en el que claramente mujeres y hombres se dedican a 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** principalmente en las áreas de:
 - Sanidad
 - Administración
 - Ciencias Sociales
 - Jurídicas y/o Humanidades
- **los hombres optan por formarse** en familias profesionales relacionadas con:
 - Electricidad
 - Electrónica
 - Informática y/o Ingenierías




► A pesar del esfuerzo que se está llevando a cabo desde:

- las políticas públicas de empleo
- la reivindicación por parte de las propias mujeres
- las organizaciones que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades
 - otros agentes clave

NO está siendo suficiente para que las mujeres accedan a profesiones tradicionalmente masculinizadas.




► El acceso a ciertas profesiones así como las elecciones formativas **no son fortuitas** sino que responden a una socialización diferenciada de mujeres y hombres que se cronifica aún más en el acceso y el mantenimiento del empleo.



Origen del problema....

► **Socialización diferencial:** el proceso a través del cual se asignan unas determinadas tareas por el hecho de nacer mujeres o varones.



Aproximación a los ámbitos educativo-social-laboral

mujeres

Ámbito educativo: Secundaria Experiencia "Rompiendo Esquemas"

Preguntamos a chicas y chicos de 2º y 3º de la ESO:

¿Qué quieres ser de mayor?

¿y si fueras del otro sexo ?

Corresponde a una actividad del bloque Toma de decisiones de Rompiendo Esquemas - Programa de orientación académica y profesional - Proyecto CALIPE (Calidad e Igualdad de oportunidades en las políticas de empleo)

mujeres

El 70% manifiesta que de mayores quieren ser...

| Chicas | Y si fueran chicos | Chicos | Y si fueran chicas |
|----------------|--------------------|-----------------|--------------------|
| Veterinaria | Médico | Bombero | Peluquera |
| Periodista | Médico | Mecánico | Dependiente |
| Médica | Abogado | Ciclista/futbol | Una carrera |
| Profe infantil | Funcionario | Arquit./Camar. | Camarera |
| Ingeniera | Policia | Médico | Socorrista |
| Profe plástica | Profe EF | Informático | Diseñadora |
| Médica | Futbol./Soldad | Agente social | Enfermera |
| Abogada | Futbolista | Ingen. Mecánico | Diseñadora |
| Veterinaria | Deporte | Policia | Cocinera |
| Profe inglés | Policia/Bomb. | Militar | Fotógrafa |
| Diseñadora | Modisto | Geógrafo | Bióloga |
| Cocinera | Mecánico | Biólogo | Bombera |

mujeres

Sólo el **30%** responde sin que el género sea un factor determinante en su elección

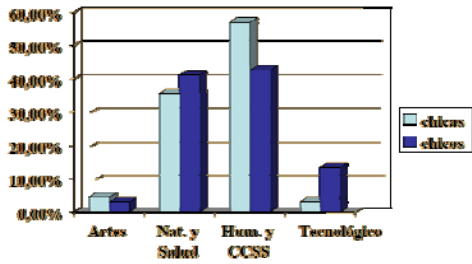
| Chicas | Y si fueran chicos | Chicos | Y si fueran chicas |
|----------------|--------------------|----------------|--------------------|
| Cirujana | Cirujano | Arquitecto | Arquitecta |
| En un banco | En un banco | Fisioterapeuta | Fisioterapeuta |
| Abogada/fisio | Abogada/fisio | Topógrafo | Topógrafa |
| Profe EF | Profe EF | Informático | Informática |
| Bióloga | Biólogo | Informático | Informática |
| Enfermera | Enfermero | | |
| Profe inglés | Profe inglés | | |
| Fisioterapeuta | Fisioterapeuta | | |

De las 20 chicas, 12 eligen profesiones que tienen que ver con el cuidado, el 90% elige estudios universitarios

De los 17 chicos, 3 eligen profesiones que tienen que ver con el cuidado, el 50% elige estudios universitarios.



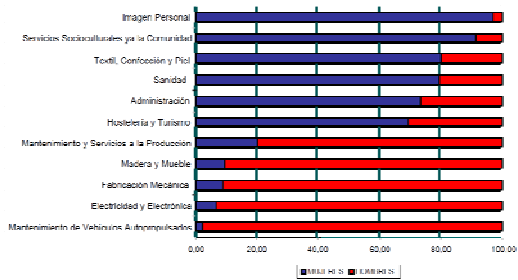
Bachillerato



Fuente: INE Curso 2007/08



Ciclos Formativos (grado superior)



Universidad

Carreras en las que hay más de un 75% de:



(Fuente: INE-Curso 2002-07)

mujeres

En el empleo

- ▶ Las mujeres nos concentramos en unos pocos sectores y ramas de actividad laboral (**Segregación ocupacional**)
 - Contamos con una **menor tasa de actividad**
 - Sostenemos **mayores tasas de desempleo**
 - Mayor **precariedad laboral, empleos más inseguros e irregulares**
 - **Serías dificultades para acceder a puestos de toma de decisiones (techo de cristal)**
 - **Menor participación en el tejido empresarial**
 - **Desigualdad salarial.**
 - A las profesiones feminizadas se les concede **menor valor social**, lo que **incide en las condiciones laborales y remuneraciones**


mujeres

La segregación ocupacional

mujeres


▶ La **segregación ocupacional** hace referencia a la pertenencia o concentración de un colectivo determinado de personas a un sector económico o a un conjunto de actividades profesionales.

▶ Existe un factor como **denominador común** que afecta a toda una serie de otros factores con los que confluye, y es **el sexo**, pues el hecho de ser mujer y hombre abrirá o cerrará las puertas de acceso a determinadas ocupaciones.



▶ Se identifican dos niveles de segregación ocupacional:

| Segregación ocupacional HORIZONTAL | Segregación ocupacional VERTICAL |
|---|--|
| Concentración de la mano de obra femenina o masculina en unos determinados sectores y oficios, "los adecuados" a su rol de género. | Designa el nivel jerárquico que en la estructura ocupacional ejerce un colectivo determinado. Concentración de mujeres en puestos de trabajo de nula o baja responsabilidad. |





¿Qué entendemos por diversificación profesional y ocupacional?

mujeres

- ▶ Proceso que **permite la incorporación de mujeres a sectores profesionales hasta ahora masculinizados** donde la presencia de mujeres **o el acceso a altos niveles de toma de decisiones** es muy escasa o nula.
- ▶ Este proceso debe ser entendido como el **conjunto de actuaciones** encaminadas a estimular y **favorecer una elección de opciones profesionales no estereotipadas** ni basadas en sesgos de género.

mujeres

- ▶ **Intervenir para modificar esta realidad** y favorecer la entrada de mujeres a sectores y profesiones donde no están representadas, **requiere hacer una fuerte apuesta por trabajar desde la diversificación profesional**, cuestión en la que se está avanzando muy lentamente a través de la realización de programas que incorporan mujeres a las actividades tradicionalmente masculinas.

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.**

mujeres

Ámbitos en los que debemos trabajar la diversificación profesional y ocupacional

- ▶ **Ámbito educativo:** fomentando las elecciones profesionales diversificadas.
- ▶ **Orientación laboral:** Favoreciendo elecciones no estereotipadas.
- ▶ **Formación:** Iniciando y capacitando en ocupaciones emergentes y en las que las mujeres están subrepresentadas.
- ▶ **Intermediación laboral:** potenciando cambio de mentalidades en el empresariado.
- ▶ **Asesoramiento para la creación de empresas:** Favoreciendo elecciones no estereotipadas.



Población DIANA

- Alumnado Infantil, Primaria, Secundaria
- Mujeres en procesos de inserción laboral
- Agentes sociales y económicos
- La familia
- El sistema educativo
- Los medios de comunicación
- El grupo de iguales
- Profesionales de la orientación y la intermediación laboral....



¿Cómo trabajamos la diversificación profesional y ocupacional desde la Fundación MUJERES?



Desde las acciones de **ORIENTACIÓN**

- ▶ El proceso de orientación debe **facilitar la ampliación y apertura de nuevas posibilidades** que permitan para hacer emerger deseos profesionales **no condicionados por el género o la clase social**.
- ▶ En este proceso de orientación, es necesario conseguir una alta **implicación por parte de la persona orientada** en la búsqueda de información, significando esto la devolución de la responsabilidad a la persona orientada.
- ▶ Sólo así es posible **tomar conciencia de riesgo, de la apuesta e incertidumbre**, que supone toda elección.



Desde las acciones de **ORIENTACIÓN**

- ▶ Facilitando a las mujeres el **acercamiento y conocimiento** de sectores y ocupaciones masculinizadas:
 - Características del sector
 - Ocupaciones en las que se producen más contrataciones
 - Formación básica y complementaria que demandan las empresas
 - Condiciones laborales más frecuentes...
- ▶ **Elaborando itinerarios** consensuados que permitan la inserción laboral de las mujeres en sectores y ocupaciones en las que están subrepresentadas.



Desde las acciones de **ORIENTACIÓN**

Características del proceso:

Detección, conocimiento de **barreras internas de las propias mujeres**

| |
|---|
| FALTA DE REFERENTES FEMENINOS CON LOS QUE COMPARARSE |
| RUPTURA DE EXPECTATIVA SOCIAL |
| FALTA DE DISPONIBILIDAD |
| MENOR MOVILIDAD GEOGRÁFICA O DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR |
| COSTE FAMILIAR/PERSONAL DE EMPLEARSE |
| PERCEPCIÓN CAPACIDAD Y COMPETENCIA PROFESIONAL AUTOLIMITADA |
| FALTA FUERZA FÍSICA |
| TEMOR ACOSO SEXUAL |
| PATERNALISMO EMPRESARIAL |
| TEMOR RELACIONES-REACCIONES RECHAZO COMPAÑEROS. |



Desde las acciones de **ORIENTACIÓN**

Características del proceso:

- ▶ **Detección, conocimiento de barreras ligadas a los/as mediadores/as...**

| |
|---|
| EXISTENCIA DE PROFESIONES MÁS ADECUADAS PARA MUJERES O PARA HOMBRES |
| SESGOS DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE TRABAJO |
| MUCHAS NO QUIEREN EMPLEARSE |
| CAPACIDAD Y COMPETENCIA PROFESIONAL DE LAS MUJERES |
| VISIÓN DE LAS MUJERES COMO COLECTIVO ÚNICO, MONOLÍTICO, SIN DIFERENCIAS |



Desde la **FORMACIÓN**

- ▶ En el ámbito educativo, impartiendo **talleres de orientación profesional diversificada** en centros educativos para favorecer que el alumnado no realice elecciones formativas y profesionales sesgadas por el género.
- ▶ Desde la formación ocupacional, promoviendo acciones formativas encaminadas a mejorar la cualificación y la empleabilidad de las mujeres en ocupaciones donde se encuentran infrarrepresentadas, tales como:
 - Conductoras de autobús
 - Vigilante de seguridad
 - Operadora de grúa torre
 - Soldadora ...
- ▶ Completando la formación con **prácticas formativas en empresas** que permitan una buena cualificación profesional en ocupaciones masculinizadas.



Desde la **FORMACIÓN**

- ▶ Es fundamental el **acompañamiento y apoyo a las alumnas** que participan en acciones de formación relacionadas con perfiles tradicionalmente masculinizados, durante todo el proceso para evitar la desmotivación.
- ▶ Los **aspectos personales y sociofamiliares** tienen claramente una **mayor influencia en la empleabilidad** de las mujeres en profesiones no tradicionalmente consideradas como femeninas.
- ▶ El interés de las usuarias crece si se les ofrecen **posibilidades reales de empleo**.
- ▶ Es necesario trabajar a lo largo de la acción formativa la **motivación**, además de los requisitos laborales del puesto de trabajo.



Previo a la **INTERMEDIACIÓN LABORAL**

- ▶ Nuestra experiencia en programas de empleo, nos desvela que el trabajo con **el empresariado es uno de los ejes principales** en torno al que se deben articular los proyectos sustentados **en itinerarios integrales de inserción laboral**.
- ▶ **Hacernos eco de las recomendaciones** del sector es una pieza clave que nos ayudará a acercar la preparación ocupacional de las mujeres a los **requerimientos y exigencias** actuales del mercado de trabajo, más aún si se trata de profesiones masculinizadas.



Previo a la **INTERMEDIACIÓN LABORAL, el trabajo con el empresariado**

- ▶ Nos aportan **información de primera mano** y certeza sobre las circunstancias puntuales por las que atraviesa el sector en ese momento, aportando **sugerencias** en torno a la **metodología** de intervención requerida para la incorporación de elementos **que refuercen la empleabilidad** de las alumnas y **aporten un valor adicional a sus competencias como profesionales**.
- ▶ **Ej. Implicación del sector del transporte de viajeros por carretera: Conductoras de Autobús**
- ▶ Establecer **canales de comunicación** y mantener relaciones de trabajo con el empresariado en el desarrollo de los programas de inserción, nos permite **conservar su nivel de implicación** y la posibilidad de realizar una **intermediación eficaz**, que culmine con la inserción laboral de mujeres en sus plantillas.



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 las que están subrepresentadas.



Desde la **INTERMEDIACIÓN LABORAL**

- ▶ 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**, a través del entrenamiento en la reformulación positiva de los prejuicios y argumentos sexistas que utiliza el empresariado para no contratarlas.



Desde las acciones de **INTERMEDIACIÓN**

Características del proceso

- **Detección, conocimiento de barreras ligadas a la visión del empresariado**

| |
|---|
| PATERNALISMO COMPAÑEROS (repercutirá rendimiento) |
| TEMOR CONFLICTO SEXUAL (Baja productividad) |
| FALTA DE FUERZA FÍSICA, EXPERIENCIA Y HABILIDADES |
| CAPACIDAD DE RENDIMIENTO |
| DISPONIBILIDAD HORARIA |
| ABSENTISMO LABORAL (Obligaciones familiares y baja maternal) |
| COSTE ADECUACIÓN INSTALACIONES |
| ÉXITO=CASUALIDAD (Fracaso individual como del conjunto del colectivo) |



Desde las acciones de **INTERMEDIACIÓN**

Características del proceso

- ▶ **Detección, conocimiento de barreras relacionadas con la percepción de sus futuros compañeros**

| |
|--|
| CONFLICTOS (ruptura relaciones camaradería, relaciones amorosas...) |
| NO ES UN ESPACIO PARA MUJERES |
| INVASIÓN DE UN ESPACIO PROPIO |
| DIVISIÓN DEL ESPACIO ÚNICO LABORAL EN DOS: MASCULINO Y FEMENINO |
| ASUNCIÓN DE MÁS TRABAJO POR FALTA DE CAPACIDAD |
| MAYOR VIGILANCIA PARA AUSENCIA DE ERRORES |
| ÉXITO LIGADO A CASUALIDAD |
| DEMOSTRACIÓN CONTINUA VALÍA MUJERES (Fracaso individual como del conjunto del colectivo) |



Itinerario de la DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

ELECCIÓN
(Orientación Profesional)

- Análisis de la historia personal para identificar:

- Intereses personales
- Actitudes
- Habilidades
- Cualidades
- Expectativas
- Referentes

- Analizar la motivación, la implicación y la relación coste-beneficio entre profesión masculinizada y feminizada.



Itinerario de la DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

CONSOLIDACIÓN
(Formación)

- Consolidar y afianzar la elección realizada

- Aportar referentes

- Favorecer el conocimiento del contexto laboral



Itinerario de la DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

INSERCIÓN
(Intermediación)

Se habrán de haber trabajado y superado las barreras internas y externas

- Identificar y aportar las estrategias necesarias para negociar en ambientes masculinos

- Escuchar, reforzar y motivar tanto a la parte empleadora como a las mujeres candidatas



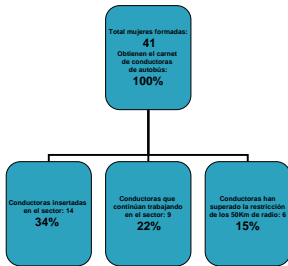
Itinerario de la DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

PROMOCIÓN (Desarrollo de carrera)

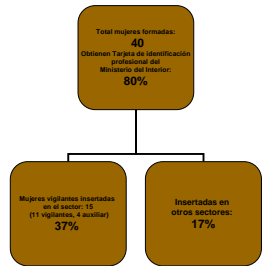
- Fomentar la cultura laboral
- Centralidad en el empleo
- Planificar el desarrollo profesional



Inserciones "Conductoras Autobús"



Inserciones "Vigilantes de seguridad"



Desde el asesoramiento a la CREACIÓN DE EMPRESAS

- ▶ **Incorporando** en el desarrollo de los proyectos empresariales de las emprendedoras, el **conocimiento de ideas de negocio innovadoras** en las que la **presencia de mujeres aún es minoritaria**; por ejemplo, empresas relacionadas con las comunicaciones y las NN TT
- ▶ Promoviendo la **creación de empresas en actividades no tradicionales**, especialmente cuando las emprendedoras conocen o han tenido experiencias laborales relacionadas.



Desde el asesoramiento a la **CREACIÓN DE EMPRESAS**

- ▶ Reforzando la decisión de las emprendedoras a través de un proceso de acompañamiento, motivación y capacitación para el desarrollo de su proyecto empresarial.
- ▶ Informando a las futuras empresarias, como empleadoras, de la **importancia de incorporar a las mujeres en determinadas ocupaciones** en las que están infrarrepresentadas.



Diferentes ámbitos de intervención

- ▶ Los obstáculos a la diversificación profesional tienen que ser abordados en diferentes ámbitos:
 - Con las propias mujeres.
 - En el mercado laboral, con las empresas y agentes sociales.
 - Desde los dispositivos de apoyo.
 - Y en el contexto social.



Con las mujeres

- ▶ Incorporando a los procesos de orientación laboral y apoyo al ingreso en el mercado laboral estrategias de diversificación:
 - Información y preformación sobre profesiones tradicionalmente no femeninas **con posibilidades de empleo**.
 - Trabajando el empoderamiento individual ¿Y por que no vas a trabajar de guista?



| Objetivos de la diversificación | | Algunas claves para promover la diversificación profesional |
|--|--------------------|---|
| Favorecer la elección de estudios y ocupaciones masculinizadas | ...con las MUJERES | <ul style="list-style-type: none"> » Dar a conocer características del sector y las ocupaciones. » Mostrar referentes femeninos en esas ocupaciones. » Descubrir cualidades, conocimientos y destrezas transferibles a las ocupaciones masculinizadas. » Fomentar la corresponsabilidad y el conocimiento de recursos para la conciliación. |



Con las empresas

- ▶ Trabajando contra las resistencias y visiones estereotipadas sobre el empleo:
 - Sensibilización y formación para una gestión de RRHH no discriminatoria.
 - Desarrollo tecnológico y avance en las condiciones laborales a favor de la incorporación de las mujeres al empleo y la igualdad laboral.



Con los servicios de apoyo

- ▶ Facilitando una buena preparación de profesionales, herramientas y métodos adecuados de intervención:
 - Sensibilización y formación de profesionales para un desarrollo de la actividad exenta de estereotipos.
 - Procesos de apoyo y acompañamiento al empleo que faciliten una elección no sexista.



Con la sociedad

- ▶ Construyendo una imagen diferente de la participación laboral de las mujeres:
 - Difundiendo nuevos referentes de mujeres trabajadoras.
 - Sensibilizando sobre las ventajas que la igualdad aporta a la sociedad y a la calidad del empleo.



En el aula

- ▶ Interviniendo de forma preventiva para prevenir futuros desequilibrios.
- ▶ Interviniendo sobre los estereotipos que actualmente tienen chicas y chicos sobre la actividad laboral y las relaciones de género



Objetivos de la diversificación

Romper los estereotipos de género vinculados a ocupaciones o estudios en los que existen subrepresentación femenina

...con el EMPRESARIADO, AGENTES SOCIALES, MEDIADORES/AS

Algunas claves para promover la diversificación profesional

- ▶Mostrar referentes de empresas que contratan mujeres en oficios subrepresentados.
- ▶Presentar perfiles de mujeres cualificadas, con experiencia y formación en estos sectores.
- ▶Informar de subvenciones y bonificaciones para la contratación de mujeres en profesiones subrepresentadas.
- ▶Sensibilizar sobre la incorporación de medidas de conciliación y planes de igualdad...



| | |
|---|---|
| Objetivos de la diversificación | Algunas claves para promover la diversificación profesional |
| Romper los estereotipos de género vinculados a ocupaciones o estudios en los que existen subrepresentación femenina | <ul style="list-style-type: none"> »Desmitificar la falta de fuerza y destreza de las mujeres visibilizando la que desarrollan en ocupaciones feminizadas. »Implicar a la representación sindical de las empresas en la ruptura de estereotipos de género formando y sensibilizando a l@s trabajadores/as. »Promover la participación de las mujeres en los procesos de representación sindical... »Facilitar formación en igualdad de oportunidades al profesorado, profesionales de la orientación y otros agentes mediadores.... |

...con el EMPRESARIADO, AGENTES SOCIALES, MEDIADORES/AS

mujeres

A modo de conclusión

mujeres

» **La igualdad no se consigue a través de la incorporación de las mujeres a la actividad laboral.**

- También es necesario que los hombres se incorporen a las actividades domésticas y de cuidado.
- Hay que buscar el equilibrio en las relaciones laborales.

mujeres

▶ **La participación laboral de las mujeres no produce desequilibrios ni en las familias ni en las relaciones laborales.**

- Trabajar para desmitificar afirmaciones como ...
 - son las mujeres las que tienen la "culpa" del desempleo
 - es más caro para las empresas contratar a una mujer por los costes que produce la conciliación.
 - las mujeres son un elemento de "discordia" en los entornos laborales.



▶ Las mujeres han trabajado siempre y han desarrollado todo tipo de actividades, **visibilizar la presencia de las mujeres**

- Durante las Guerras Mundiales las mujeres fueron quienes mantuvieron en funcionamiento la industria armamentística. ¿Quién dice que no puedo ser soldadora?
- Tenemos ejemplos de Mujeres científicas a lo largo de toda la Historia.



▶ **No existen profesiones masculinas o femeninas.**

- Cuando yo era pequeña las mujeres no podían ser carteras.
- Hoy hay carteras y carteros sin lesiones de espalda.

▶ **La igualdad de oportunidades en el empleo representa mejoras en las condiciones laborales.**



Fundación MUJERES
Avda. Alemania 8 – 1º dcha
10001 Cáceres

Tfno: 927 62 91 94 Fax: 927 23 05 56

atencion@fundacionmujeres.es

www.fundacionmujeres.es

mujeres
