

## OBJETIVOS

El taller “De la igualdad formal a la igualdad real: cómo incorporar la perspectiva de género en los proyectos de inserción sociolaboral” pretendía abordar los temas clave sobre los que hay que trabajar en el nuevo periodo con el fin de ofrecer directrices, metodologías y herramientas para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestras actuaciones y programación.

## PALABRAS CLAVE:

Mainstreaming, acciones positivas, desigualdad, discriminación por razón de sexo, voluntad, participación y consenso, diagnóstico, diversificación, segregación, conciliación, presupuesto, formación y especialización, sensibilización, hombres y mujeres, transformar.

## PRESENTACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS

Se han expuesto diversas experiencias, tanto sobre intervenciones directas con mujeres, como sobre los trabajos internos de las entidades que desarrollan estos programas.

El día 22 nos centramos en medidas específicas dirigidas a las mujeres para paliar a corto plazo las situaciones de discriminación y desigualdad de la que son objeto y el 23 en el mainstreaming de género, es decir en estrategias a largo plazo que pretenden dar respuestas a la discriminación y desigualdad de carácter estructural.

El taller ha sido moderado por Susana Climent del Castillo, quien ha introducido los temas a debatir, así como reflexiones y aprendizajes de su experiencia a través de los proyectos Equal.

*Susana desde el año 2001 trabaja en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como parte de la Estructura de Apoyo a la Iniciativa Comunitaria EQUAL. En concreto, realiza labores de seguimiento y asesoramiento a proyectos para el fomento de la igualdad de género en el mercado laboral, tanto enfocados hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como hacia la diversificación profesional. Junto con la Comisión y otros estados europeos participa en la dirección del Grupo Europeo de Mainstreaming de Género, encargado de la recopilación, análisis y difusión de buenas prácticas relacionadas con la igualdad de género en el ámbito europeo.*

#### Experiencias día 22: actuaciones dirigidas a las personas

**Proyecto Sara:** Talleres de autoestima y motivación para el empleo como una etapa anterior a las fases típicas de los itinerarios de inserción, con el fin de reforzar a las mujeres inmigradas en sus procesos de integración social y laboral.

*Bakea Alonso Fernández de Avilés, Responsable del proyecto Sara. CEPAIM.*

**Proyecto Dulcinea:** proyecto enmarcado en la iniciativa comunitaria Equal, destinado a la inserción de la mujer en el sector de la construcción, tratando de compatibilizar la fuerte demanda de personal cualificado que plantea el sector con la elevada tasa de desempleo femenino.

El proyecto está promovido por la Cámara de Contratistas y la AD Mujer y Construcción está compuesta por: Consejería de Fomento y de Hacienda de la Junta de Castilla y León, La Federación Nacional de la Mujer Rural y la Fundación General de la Universidad de Valladolid.

*María Alonso, Jefa de estudios Departamento de Formación de la Cámara de Contratistas de Castilla y León.*

#### Experiencias día 23: actuaciones que pretenden incidir en los entornos y estructuras.

##### **Proyecto D+D Promoción de una cultura empresarial no discriminatoria:**

El proyecto nace de las necesidades detectadas por la Fundación Salud y Comunidad en materia de inserción sociolaboral, en las usuarias atendidas en los distintos servicios de FSC que se ocupan de ámbitos tan distintos como la prevención y tratamiento de drogodependencias, las problemáticas asociadas a vih/sida, la inserción sociolaboral de población en riesgo de exclusión o las víctimas de la violencia doméstica, entre otras. **D+D** se inició con un [estudio aplicado](#) sobre las principales dificultades y situaciones de discriminación que afrontan las mujeres en

riesgo de exclusión social, en su acceso al mercado de trabajo. Partiendo de la discriminación de la que son objeto las mujeres en el mercado laboral por razón de género, se ha analizado cómo se agravan las situaciones discriminatorias, si éstas se encuentran en una situación adicional de vulnerabilidad.

Después de este análisis preliminar, se han realizado diversas sesiones de trabajo en red para diseñar **estrategias antidiscriminatorias** en el ámbito laboral.

El objetivo final de este trabajo es desarrollar **materiales** dirigidos a las empresas y al colectivo femenino objeto de estudio, encaminado a promocionar la inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión y a prevenir y eliminar las situaciones de discriminación en el acceso al mercado laboral.

*Dara Ljubojevic, Fundación Salud y Comunidad.*

**El proyecto Equal Kideitu:** liderado por Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) va a trabajar el mainstreaming de género con 4 entidades, una de ellas es Cáritas Diocesana de Bilbao.

El objetivo general del proyecto es diseñar e implantar una estrategia participativa e integral de incorporación del enfoque de género en los sistemas de empleo y formación de la Comunidad Autónoma Vasca.

Este objetivo se traduce en dos líneas de trabajo en Cáritas:

- Incorporar la perspectiva de género en dos experiencias piloto: Programa de Empleo (Norabide) y Programa de Familia e Inserción Social FIS (Centro Hargindegi).
- Incorporar la perspectiva de género en la estructura organizativa de la propia entidad.

*Ana Txurruka Etxezarreta, Técnica de Igualdad. Cáritas Diocesana de Bilbao.*

## CONCLUSIONES

**Como conclusión central del taller,** se propone la implementación, desarrollo y puesta en marcha de un Plan de Igualdad en Cruz Roja Española que aborde tanto el desarrollo de medidas específicas de apoyo a las mujeres como el mainstreaming de género.

Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de inserción sociolaboral y en la dinámica de la institución, requiere herramientas como un Plan de Igualdad, adaptado a la idiosincrasia de la institución.

Para garantizar la calidad de las intervenciones, es imprescindible realizar un trabajo previo interno en la entidad.

La puesta en marcha de este Plan debe responder a un proceso consensuado y participativo que requiere:

- Presupuesto.
- Personas especializadas en género.
- Voluntad política.
- Implicar tanto a la parte del Plan de Empleo como a la parte de Intervención Social.

El Plan de Igualdad tiene iniciativas dentro de Cruz Roja que son buenos precedentes a partir de los cuales avanzar: la guía para la implantación de la perspectiva de género en los programas de intervención social y empleo (que está a punto de salir); cursos de formación interna, proyectos específicos y, sobre todo, la voluntad y la inquietud de las personas de Cruz Roja como las que han participado en el taller.

En este Plan se tendrían que tener en cuenta cuestiones como:

- Un buen diagnóstico del tratamiento que recibe el principio de igualdad de género en la propia entidad y en sus intervenciones.
- La capacitación y sensibilización sobre la igualdad de género.
- La realización de protocolos internos que orienten la intervención para promover la inserción sociolaboral de mujeres en condiciones de igualdad.

En este sentido, es importante recordar que las mujeres no somos un colectivo, somos la mitad de la población y que Cruz Roja Española es una organización compuesta mayoritariamente por mujeres y que trabaja mayoritariamente con mujeres de perfiles muy diversos.

- Promover intervenciones que den herramientas a las mujeres para ponerse ellas en valor, que presten especial atención al binomio interculturalidad-género y que incidan sobre las barreras a la igualdad.

El contexto social y político es favorecedor: la futura ley de Igualdad, las reglamentaciones comunitarias... crean un marco que exige tener en cuenta el principio de igualdad de género para, por ejemplo, acceder a la financiación.

Nos encontramos ante escenarios concretos como la futura Ley de la Dependencia que abren a Cruz Roja la oportunidad de apoyar la inserción de muchas mujeres en el mercado laboral normalizado, entre ellas, muchas mujeres inmigrantes.

Es una oportunidad también para dignificar la figura de la cuidadora.

El Plan de Igualdad es una oportunidad para contribuir al desarrollo de los principios fundamentales de la Cruz Roja.

**En concreto**, incorporar la perspectiva de género en los procesos de inserción sociolaboral implica combatir la discriminación por razón de sexo:

- Garantizando la participación de las mujeres en el mercado laboral en equidad.
- Haciendo frente a las situaciones de desigualdad a través del análisis de las causas que originan, refuerzan y mantienen estas situaciones así como incorporar mecanismos para reducirlas.

Fomentar la igualdad, en nuestro caso, supone combatir la múltiple discriminación de las mujeres con las que trabajamos.

En relación a los dos tipos de intervención que son necesarios poner en marcha, algunos temas que se abordaron en el taller fueron:

### **Actuaciones dirigidas a las personas:**

- Necesidad de conectar la perspectiva de género y la perspectiva intercultural.
- Importancia de partir de un buen diagnóstico que contemple: análisis de dónde se sitúan, se insertan mujeres y hombres, en qué condiciones, análisis de los estereotipos por sexo que operan en el mercado de trabajo... con el fin de identificar aquellos factores de discriminación que operan por razón de sexo en los procesos de inserción sociolaboral.
- Una vez que elaboramos el diagnóstico hay que valorar nuestra capacidad de incidencia sobre las barreras y dificultades identificadas.
- Es mejor hacer poco y bien que mucho y mal.
- Para ser más eficaces y tener un mayor alcance en nuestra intervención un aspecto a considerar es nuestra capacidad de coordinar, compartir, trabajar en red.
- La combinación de la formación prelaboral y las acciones positivas se ve necesaria para los casos de las mujeres que lo tienen más difícil para acceder a un puesto de trabajo.
- Trabajar autoestima y motivación hacia el empleo en mujeres alejadas del mercado laboral.
  - Los cursos sobre autoestima tienen que contar con perspectiva de género, para trabajar relaciones de poder en la familia...(es importante conocer los puntos de partida en función del grupo de pertenencia, cultura)...Se valora tras la experiencia la necesidad de incorporar nuevos contenidos en este tipo de iniciativas: salud, violencia...
  - Es importante buscar referentes adecuados para las mujeres. En este sentido los talleres de motivación pueden ser presentados por otras mujeres que ya hayan participado en los mismos.
  - Las becas cumplen una función muy importante en los procesos de inserción sociolaboral de mujeres en dificultad: mejora la autoestima de

- las mujeres, les legitima ante la familia... Por ello es mejor dar menos becas, pero más consistentes.
- Hay que seguir fomentando servicios que facilitan la conciliación: servicios de guardería, horarios...
  - Importancia de planificar y desarrollar actividades fuera del aula con las mujeres que participan en estos talleres.
  - Es importante dotar de herramientas a las mujeres para que puedan identificar y defenderse ante situaciones de discriminación.
  - Una medida interesante puede ser la creación de foros de discusión en la intranet con el fin de facilitar el intercambio de experiencias entre las distintas personas encargadas de la orientación.
- En el caso de la incorporación de mujeres a sectores donde están subrepresentadas, es importante:
    - hacer un trabajo previo a todos los niveles: actitudes, mensajes... es decir, hacer un trabajo previo de sensibilización.
    - estudiar al público objetivo: empresariado, compañeros de trabajo, las propias mujeres... con el fin de conocer cuáles son las barreras para su incorporación en estos sectores.
    - promover y desarrollar campañas de comunicación que preparen el terreno en el municipio donde se va a desarrollar la iniciativa.
    - Planificar medidas de acompañamiento para la inserción.
    - Incorporar en la formación que reciben las mujeres las dificultades del entorno que se va a encontrar a la hora de desempeñar su puesto de trabajo.
    - En el caso de la construcción, es importante no solo formar en oficios sino prever igualmente formación de jefas de obra.
    - Adecuar los procedimientos, normas de seguridad... a la incorporación de mujeres en estos sectores.

### **Actuaciones dirigidas a los entornos y estructuras:**

- Cuando se pretende trabajar desde la perspectiva de género, ésta no puede ser liderada desde un departamento aislado.
- El enfoque de género afecta a toda la organización, a la reorganización de sus políticas así como al desarrollo de los programas en todas sus fases (diagnóstico, ejecución, seguimiento y evaluación).
- El modelo tiene que estar adaptado a cada organización y a cada ámbito de trabajo y tiene que ser participado (hay que garantizar la participación de las mujeres) y consensuado por toda la entidad. En la medida en que se participe y se aporte, aumentará la implicación para su implantación.
- Es necesario que la entidad informe y comunique su posicionamiento acerca de la política de igualdad de oportunidades en todos los niveles operativos.
- Algunos de los beneficios identificados para una entidad si aplica políticas de igualdad son:
  - Adelantarse y adaptarse a la Ley de Igualdad.
  - Contar con un Certificado de Igualdad de Oportunidades, lo que nos sitúa en mejores condiciones de cara a la Administración.
  - Mejora el funcionamiento de la organización.
  - Mejora la rentabilidad de la organización.
  - Da respuesta a la realidad de las personas que integran la propia entidad (la segregación, la conciliación... también nos afecta).
- En primer lugar habría que realizar un diagnóstico sobre Igualdad de Oportunidades en la propia entidad para conocer y reconocer todo lo que hay hecho y se hace y para poder conocer qué mejoras son necesarias incluir.
- Tenemos que empezar a captar realidades más cualitativas, conseguir más información que nos permita dibujar un mapa de cuál es la realidad para intervenir más adecuadamente. Para ello es necesario hacer una revisión con perspectiva de género de las fichas que utilizamos para registrar y analizar la



información. En esta misma línea es necesaria la construcción de nuevos indicadores de género que nos permitan conocer más información sobre los usos del tiempo de hombres y mujeres, la conciliación, violencia de género...

- Otra de las medidas que se pueden adoptar es el diseño de un protocolo de respuestas para ofertas discriminatorias que eliminen el sesgo de género y que incidan en el análisis del puesto de trabajo, en identificar en las ofertas las competencias y cualidades necesarias para el puesto, en las pruebas de selección...lo que aportará a la empresa una fuente de riqueza.
  - Se destacan situaciones de discriminación múltiple que se suman al hecho de ser mujer y que vienen motivadas por la edad, la condición de inmigrante o etnia diferente.
  - En general las mujeres no son conscientes de las situaciones de discriminación que les afectan y atribuyen las dificultades que encuentran a la alta competitividad del mercado.
  - Las empresas están convencidas de llevar a cabo procesos de selección de personal en iguales condiciones para hombres que para mujeres.
  - Las organizaciones de inserción desarrollan una tarea clave en la modificación de creencias de las empresas respecto a la contratación de determinados colectivos, aunque a veces acaban aceptando pactos implícitos que refuerzan y mantienen situaciones de discriminación.
- En los temas de conciliación el objetivo por el que hay que trabajar es la corresponsabilidad. Asimismo es importante disponer de un directorio de servicios y recursos que permiten la conciliación.
- En el caso concreto del servicio doméstico las medidas tienen que tener como fin su mejora y dignificación, a través del establecimiento de unos criterios mínimos básicos.
- Internamente es importante formar y sensibilizar a trabajadores/as, voluntariado... sobre la violencia de género y facilitar herramientas para la detección de casos, dotar de servicios de acompañamiento...

Alguna documentación de interés que se presentó durante el taller:

- Guía práctica “Perspectiva de género en proyectos equal de inserción”

<http://empleo.mtas.es/uafse/equal/descargas/GuiaGeneroEqual.pdf>

- Guía metodológica: Dinamización de grupos de mujeres con experiencia migratoria (colgada en la web de Cruz Roja en Biblioteca Virtual).