



INTERNISA

MANIFIESTO INTERNISA

Fomentar la igualdad de oportunidades

Apoyar la presencia de la mujer en el mercado laboral

Apostar por la sostenibilidad y la digitalización



Red de apoyo, sinergias y colaboración para reducir las brechas que afectan al empleo de las mujeres
Brecha digital, de género, territorial y social

MANIFIESTO

Este Manifiesto ha sido redactado por personas expertas, entidades sociales, empresas y una nutrida representación de las administraciones públicas para contribuir a la reducción de las brechas de género, digital territorial y social que afectan al empleo de las mujeres, durante talleres en inteligencia colectiva organizados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP), en el marco del proyecto europeo "INTERNISA". A partir de las conclusiones obtenidas, y porque estamos convencidas/os de la necesidad de un cambio real y efectivo de modelo, hacemos las siguientes recomendaciones a las entidades públicas y privadas.

1. Potenciar el acceso de las mujeres a la formación y a las prácticas laborales, para su inclusión en el mercado laboral en términos de igualdad

Se reconoce que la formación, junto con la realización de prácticas profesionales, son herramientas muy útiles para la incorporación y la corrección de desigualdades de género en el mercado laboral, permitiendo a las mujeres el acceso a puestos de trabajo más especializados, en condiciones de menor precariedad laboral. Sin embargo, en muchos casos, las mujeres encuentran barreras de acceso a itinerarios y prácticas profesionales, por lo que recomendamos:

- Reservar un porcentaje de plazas de acceso a determinados itinerarios formativos a mujeres.
- Potenciar el acceso de mujeres a talleres de empleo, en profesiones donde estén menos representadas.
- Realizar un reconocimiento de las titulaciones de origen y una mayor flexibilidad en la acreditación de los títulos de otros países para facilitar la realización de prácticas profesionales.
- Potenciar prácticas profesionales de mujeres en sectores donde estén poco representadas.

2. Actualizar la oferta formativa en función de la realidad del mercado laboral

Es muy importante que la oferta formativa responda a las necesidades reales del mercado laboral para lograr que la capacitación de las mujeres en búsqueda de empleo responda a las demandas reales del mercado. Sin embargo, en muchos casos este ajuste es lento, lo que contribuye a que haya personas que no estén formadas para responder a lo que el mercado demanda, mientras existen puestos de trabajo sin cubrir. Para corregir este desfase proponemos:

- Crear canales de comunicación ágiles que conecten la oferta y la demanda de empleo para que, una vez determinadas las necesidades reales de las empresas, se creen itinerarios formativos que den respuesta a esta demanda. En concreto se propone acudir a agentes dinamizadores que conecten a las empresas con la administración y a plataformas digitales municipales de intermediación (con la participación de la oferta, la demanda, y los programas de empleo).
- Añadir a los itinerarios formativos de manera obligatoria módulos de género enfocados al mercado laboral.
- Crear módulos transversales de empleo con conocimiento de la realidad del mercado laboral en los entornos locales próximos.

3. Diseñar un sistema de orientación laboral que integre la perspectiva de género en todas sus etapas

Se detecta, tanto a lo largo del proceso educativo como en la incorporación al mercado laboral, una falta de conocimiento real de las distintas salidas profesionales y un sesgo importante de género como reflejo de una sociedad estereotipada. Si bien está presente la orientación laboral en alguna etapa educativa, no siempre está enfocada a la demanda real del mercado laboral. Además, arrastra enfoques masculinizados y feminizados de algunas profesiones. Para lograr una adecuada orientación laboral proponemos:

- Asegurar la orientación laboral desde edades más tempranas, manteniéndola durante todo el proceso formativo hasta la inserción laboral del alumnado (este acompañamiento debe estar más orientado al mercado laboral con perspectiva de género).
- Reforzar en las entidades locales y servicios de orientación la presencia de una figura permanente especializada en orientación sociolaboral con perspectiva de género.
- Asegurar que el personal técnico de orientación de los distintos servicios tengan formación y/o experiencia en género.

4. Preparar a las mujeres para la transformación digital del mercado laboral

La transformación digital está teniendo un impacto directo en el mercado laboral. Evoluciona rápidamente incorporando nuevas iniciativas, economías y desarrollos tecnológicos aplicados a todos los sectores. Por lo tanto, los puestos de trabajo están transformándose, y la brecha digital de género, acentuándose. Para reducir el impacto de la brecha digital de género en la incorporación de la mujer al mercado laboral, proponemos incidir en la adquisición de competencias digitales y en el acceso a las mismas:

- Difundir el uso de herramientas que existen para autoanalizar sus competencias digitales.
- Crear becas para la adquisición de material informático, asociadas a la formación en alfabetización digital y/o enfocada a la búsqueda de empleo para mujeres sin recursos.
- Trabajar en insertar la formación digital de manera transversal en todo el itinerario formativo.
- Visibilizar referentes femeninos cercanos de las profesiones STEM.
- Favorecer la formación de las mujeres en herramientas digitales, por ejemplo, e-commerce y venta on line, para permitirles emprender o seguir desarrollando su actividad económica sin tener que abandonar tu entorno.

5. Facilitar el acceso a los puntos digitales de formación e información

Las mujeres demandantes de empleo y las entidades que las acompañan no tienen acceso a toda la información y servicios digitales que existen para apoyar la inserción laboral con perspectiva de género. Como consecuencia de la dificultad de coordinación entre programas y entidades, estas iniciativas no siempre son conocidas o cercanas a las personas que las necesitan. Para intentar resolver este problema, proponemos a continuación:

- Potenciar y completar la red de centros Guadalinfo multiplicando puntos de acceso de formación e información para facilitar la búsqueda de empleo. Estos espacios tienen que ser accesibles, cercanos y con horarios adaptados. Para facilitar su implantación, se propone reutilizar espacios públicos y adaptarlos a las nuevas exigencias del mercado laboral (ej.: centros cívicos, bibliotecas, etc.).
- Divulgar información recopilada y actualizada sobre contenidos digitales y plataformas de inserción laboral existentes desde los ayuntamientos y servicios como el SAE o el SEPE.
- Crear partidas presupuestarias fijas desde la administración pública para el mantenimiento y actualización de programas y material informático con el objetivo de asegurar la permanencia de los proyectos digitales de inserción laboral.
- Asegurar que las plataformas digitales de empleo sean responsive para permitir su acceso a mujeres sin recursos

6. Crear herramientas digitales de búsqueda de empleo accesibles

El nivel de alfabetización digital es alto entre las mujeres demandantes de empleo, por lo que se detecta la necesidad de:

- Proponer plataformas de búsqueda de empleo digitalmente accesibles.
- Promover espacios de búsqueda de empleo dedicados a las mujeres.
- Implicar a las mujeres en el diseño y testeo de estas herramientas.
- Proponer medidas específicas para que las empresas acudan a estas plataformas (reconocimiento de sus acciones a favor de la igualdad de oportunidades).

7. Incidir en los procesos de selección para fomentar la igualdad de oportunidades

Numerosos testimonios indican que los sesgos de género persisten en los procesos de selección laboral, ya sea en el momento de escoger candidaturas o en el transcurso de las entrevistas. Para invertir esta tendencia proponemos:

- Trabajar en un primer momento con el sector privado valorar la diversidad y su impacto positivo en el crecimiento de la empresa.
- Reivindicar y difundir el uso de CV ciegos, medidas de acción positiva, cuotas e incentivos.
- Incentivar la formación en género del personal técnico que trabaja en los procesos de selección.
- No penalizar a las candidatas cuyos CV o historiales profesionales recojan interrupciones laborales por temas socioeconómicos y familiares.

8. Apoyar, revisar y analizar el impacto de las medidas de conciliación para que se adapten a las realidades de las familias y sean parte de la cultura empresarial.

Si bien se están implantando medidas de conciliación en las empresas privadas y públicas, en muchos casos se están elaborando planes de igualdad con el único objetivo de cumplir con la normativa. No se tiene garantía de su aplicación y/o interpretación. Por otra parte, la mayoría del tejido empresarial andaluz está compuesto por PYMES de menos de 50 trabajadores que no tienen la obligación de incorporar plan de igualdad. Para evitar la no aplicación de las medidas de conciliación o su desviación (reducción de jornada abusiva, tiempos parciales, teletrabajo sin horarios, etc.), pedimos más compromiso político y recomendamos:

- Incentivar a las empresas privadas y públicas por implementar medidas de igualdad. Por ejemplo, incorporando cláusulas específicas en la contratación pública.
- Valorar los planes de igualdad en las empresas e implicar más a los representantes de los sindicatos en la redacción de los mismos.
- Poner en marcha mecanismos de seguimiento para garantizar la aplicación de medidas de igualdad.
- Revisar con las PYMES sus posibilidades y adaptar ayudas para implementar medidas de conciliación efectivas.
- Poner a disposición de las empresas de menor tamaño recursos humanos, técnicos y formativos para poder implementar medidas de igualdad (revisión, diseño de convenios y/o planes de igualdad).

9. Actuar contra la feminización de la precariedad laboral

Se constata que las mujeres andaluzas tienen una tasa de empleo menor que la media nacional y representan la mayoría del paro registrado en la Comunidad. Tienen más dificultad para encontrar trabajo en particular las jóvenes, y cuando lo encuentran, se les ofrecen condiciones precarias (horarios partidos, jornadas a tiempo parcial, poca posibilidad de evolución en el trabajo, incompatibilidad horaria para seguir formándose, salarios más bajos que los hombres para un mismo puesto, menos incentivos, etc.). Desde el manifiesto INTERNISA se recomiendan entre otras, las siguientes acciones para actuar contra la feminización de la precariedad laboral:

- Diversificar la presencia de la mujer en distintos sectores.
- Revalorizar las profesiones donde las mujeres se encuentran más presentes, dándole valor social y económico a través de campañas de sensibilización, mejor retribución, etc.
- Mejorar y adaptar el transporte público para incidir en las posibilidades de movilidad: más autobuses en zonas rurales, por ejemplo.
- Potenciar y dar mayor visibilidad a las contrataciones subvencionadas de mujeres en ocupaciones masculinizadas.
- Facilitar el reciclaje profesional y la reincorporación laboral con: la creación de itinerarios formativos de acompañamiento a las mujeres durante toda su vida profesional, la consolidación de procesos de FP dual y de prácticas bien remuneradas, la bonificación de la contratación de personal de hogar con cargas familiares
- Diseñar itinerarios formativos para crear mandos intermedios y superiores de mujeres en distintos sectores.
- Fomentar el emprendimiento femenino con medidas que faciliten el acceso al mismo, como la ampliación de la bonificación de la mujer emprendedora.

10. Fomentar la coordinación entre los distintos sectores de la sociedad que trabajan en la inserción sociolaboral

Es necesaria una mayor coordinación, comunicación e intercambio de herramientas, entre los distintos agentes que intervienen en la inserción laboral de las mujeres. Para favorecer estas sinergias proponemos:

- Posibilitar encuentros entre el personal técnico de los proyectos de empleo y el tejido empresarial para detectar sus necesidades laborales y poder diseñar una oferta formativa que responda a las mismas.
- Establecer procesos participativos dando cabida al empresariado, las entidades sociales y la ciudadanía para establecer sinergias y evitar la duplicación de recursos.
- Ampliar y coordinar la difusión de información sobre los recursos y las herramientas para el empleo/autoempleo que la administración y otras entidades ofrecen, a través del uso de canales públicos.
- Crear mapas evolutivos o guías de recursos compartidos a partir de jornadas de intercambio periódicas en las que participen todas las entidades implicadas.

11. Generar recursos y herramientas de apoyo al empleo que funcionen de manera continua y que perduren en el tiempo

Los recursos y herramientas para el empleo, especialmente dirigidos a mujeres y colectivos en riesgo de exclusión, están integrados en la mayoría de los casos en programas de intervención con duración y presupuestos temporales. Es necesario crear herramientas permanentes y actualizadas que den respuesta de manera continua a las necesidades de inserción. En concreto, proponemos:

- Apoyar a entidades locales en la búsqueda de financiación para generar y mantener herramientas de empleo duraderas y continuas.
- Crear recursos de empleo que sean ágiles y tengan continuidad en el tiempo, a través de mecanismos de financiación permanentes.
- Revisar la temporalidad de los proyectos de intervención permitiendo el desarrollo de los mismos para adecuarlos a las realidades de las mujeres demandantes de empleo.