

DANA +, un proyecto para promover el acceso de mujeres al mundo laboral y reducir las desigualdades de género

CRISTINA GARCÍA COMAS

Subdirectora de Fundación Mujeres

EL CAMINO HACIA AL EMPLEO DE MUJERES CON DIFICULTADES DE ACCESO AL EMPLEO, ESPECIALMENTE VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE O PERTENECIENTES A GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN ES UN RETO PARA LAS ENTIDADES QUE DESARROLLAMOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Uno de los pilares generales para el desarrollo de la política de cohesión y del Pilar Europeo de Derechos Sociales es la igualdad entre mujeres y hombres. Este principio es un eje fundamental para el cumplimiento del compromiso de España con la Agenda 2030 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. Para ello, se precisa desarrollar políticas, programas y actuaciones que pongan en práctica el principio de igualdad. Entre los retos principales, se encuentra la mejora y equiparación de las tasas de empleo de mujeres y hombres. En este sentido, se debe tener en cuenta que existe una situación de partida diferente y desigual para las mujeres. Así, es necesario trabajar los obstáculos que las mujeres encuentran en el acceso y mantenimiento del empleo. Si a los factores de género se añaden otros, como la discriminación por origen étnico o país de procedencia, las responsabilidades familiares no compartidas o la edad, entre otros, conseguir un empleo se convierte en una tarea sumamente complicada.

Contexto y planteamiento del proyecto

DANA+ es un proyecto promovido por Fundación Mujeres dirigido a superar las dificultades que encuentran las mujeres para el acceso al empleo y las desigualdades que se producen en el mundo laboral, que se realiza con la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) y dentro del eje prioritario "La lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades".

El proyecto se desarrolla desde 2020, teniendo como antecedente el proyecto Dana "empleo y emprendimiento en igualdad" realizado igualmente dentro de POISES entre los años 2016 y 2019 con un resultado de algo más de 5.300 mujeres acompañadas en sus itinerarios de inserción sociolaboral, 250 entidades públicas asesoradas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y alrededor de 2.000 profesionales formadas/os, y cuyas lecciones aprendidas hemos tenido la oportunidad de integrar en DANA+ para dar una mejor respuesta a las necesidades de los diferentes actores que operan en el mercado laboral y con quienes abordamos nuestra intervención. Estos actores son:

- **Las mujeres**, para mejorar su empoderamiento y empleabilidad, con el fin de impulsar su incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral.
- **Las organizaciones laborales**, para integrar el principio de igualdad en su funcionamiento y contribuir a reducir las desigualdades en el mercado laboral
- **La población en general y profesionales**, para mejorar el conocimiento sobre las desigualdades que se producen en el mercado laboral y generar un entorno socio-laboral más favorable para las mujeres

DANA+ es, por tanto, un proyecto de carácter integral que se desarrolla en tres programas: el *Programa de empoderamiento de mujeres para el acceso al empleo y autoempleo*, el *Programa de promoción de la igualdad en las estructuras* y el *Programa de sensibilización en materia de igualdad y empleo*.

Empoderar a las mujeres para el empleo, estrategia esencial para las mujeres en situación de vulnerabilidad

El camino hacia al empleo de mujeres con dificultades de acceso al empleo, espe-




ASESORAMIENTO GRATUITO EN MATERIA DE IGUALDAD PARA EMPRESAS 2023

Proyecto DANA+

Asesoramiento para la resolución de dudas y consultas y para la incorporación de criterios de promoción de la igualdad en las políticas locales y en las estrategias de gestión de personal, en materia de:

	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	La definición de medidas y planes para la mejora de las estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y el fomento de la corresponsabilidad.
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	La elaboración y puesta en marcha de actuaciones y protocolos para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
	IGUALDAD RETRIBUTIVA	El cálculo de brechas salariales y puesta en marcha de estrategias de fomento de la igualdad retributiva.
	COMUNICACIONES INCLUYENTES	La puesta en marcha de estrategias para garantizar un uso no sexista de lenguaje e imágenes.
	VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	El desarrollo de medidas para la mejora de la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
	SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	La integración de criterios de igualdad en los procesos de acceso y desarrollo de carrera.
	IGUALDAD Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	La puesta en marcha y visibilización de actuaciones de promoción de la igualdad de género y vinculadas a los ODS.









cialmente víctimas de discriminación múltiple o pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión es un reto para las entidades que desarrollamos programas de inserción sociolaboral.

DANA+ ha abordado este reto desde la metodología de itinerarios de inserción laboral, atendiendo a las desigualdades de género que inciden en la situación de partida de las mujeres, así como en el mercado laboral que manifiesta en obstáculos que van a tener que afrontar.

Para abordar estos obstáculos y acompañar en ese camino a las mujeres hemos realizado el proceso desde el enfoque del empoderamiento de mujeres y la mejora de su empleabilidad, constituyendo éste el eje troncal de la atención realizada.

Empoderar a las mujeres supone conocer sus derechos y ejercerlos, reconocer sus capacidades y competencias y ponerlas en

valor, entrenarlas para optimizar su uso en su desenvolvimiento social y laboral. Supone, en definitiva, contribuir a facilitar la toma de decisiones para tomar las riendas de su vida, fijando objetivos de inclusión activa y hacerles protagonistas del camino que han de recorrer.

Mejorar la empleabilidad supone adquirir las destrezas, habilidades y competencias transversales y profesionales que las sitúe en mejores condiciones para la búsqueda de empleo y su acceso y mantenimiento.

Acompañar todo este proceso es la base del **Programa de empoderamiento de mujeres para el acceso al empleo y autoempleo** a través de la fijación y desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral.

Así, abordamos acciones de información y orientación laboral; de motivación al emprendimiento para aquellas mujeres que estuvieran barajando la opción del autoempleo; formación para el empleo o el empen-

dimiento en función de su opción de empleo, tanto orientado al entrenamiento de competencias transversales como a la capacitación profesional y el desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo; de asesoramiento personalizado para reforzar el recorrido de su itinerario, ya sea en relación a la puesta en valor y aplicación de las competencias entrenadas y conocimiento adquiridos para facilitar su búsqueda de empleo o la puesta en marcha de su idea de negocio, como su motivación a lo largo de todo el itinerario; de intermediación laboral, para abrir oportunidades de oferta de empleo, o financiera para apoyar la financiación de la idea de negocio, previamente elaborado su plan de empresa para la puesta en marcha.

En definitiva, acompañamos a las mujeres en sus itinerarios de inserción laboral, ya sea por cuenta ajena o propia, proporcionando aquellas actividades que facilitan su recorrido. En este proceso de acompañamiento que realizamos, queremos destacar algunas **claves de actuación** desde el trabajo que realizamos para su empoderamiento para el empleo y la mejora de su empleabilidad y que describimos a continuación.

- **El reconocimiento, entrenamiento y puesta en valor de competencias**

A través de un itinerario formativo de entorno a 30 horas de duración que se desarrolla con una metodología de carácter eminentemente práctico y participativo, en el que, a partir de contenidos esenciales para la búsqueda de empleo, las mujeres identifican sus propias competencias, entrenan aquellas que se aplican en la búsqueda de empleo y aprenden a ponerlas en valor en relación a un empleo.

Este aprendizaje se realiza desde la propia realidad vivencial, intereses y objetivos, de las mujeres en relación con el empleo. Tomando como hilo conductor los contenidos necesarios para la fijación y el desarrollo de un plan de empleo, entre otros, condiciones laborales, competencias profesionales demandadas por el mercado laboral, habilidades sociolaborales necesarias en la búsqueda de empleo, técnicas, herramientas y estrategias de búsqueda de empleo, se entrenan las competencias y habilidades necesarias para su desarrollo de forma autónoma y ajustada a la realidad laboral.

Entre las competencias que trabajamos se hallan la búsqueda y análisis de información, la organización, la planificación, la proactividad, la capacidad evaluativa, resolutoria y de adaptación, la orientación al cambio, la empatía y capacidad de rela-

ción, el trabajo en equipo, la responsabilidad, el autocontrol o la asertividad, competencias que se entrenan y ponen en valor en el marco de los entornos laborales. Así mismo, se desarrollan competencias básicas digitales, necesarias para la búsqueda de empleo.

Las mujeres que superan la formación reciben un certificado de aprovechamiento que certifica las competencias desarrolladas, cumpliendo el certificado un doble objetivo: reforzar a las participantes reconociendo la mejora de sus competencias y su relación y uso en los entornos laborales; así como fortaleciendo su perfil como candidatas a procesos de selección al ser reconocidas las competencias certificadas por parte de las empresas.

Al finalizar la formación las mujeres han mejorado su empoderamiento en tanto que despliegan sus competencias y habilidades en el contexto laboral, son capaces de tomar decisiones con seguridad y de forma autónoma y realista sobre su camino de inserción laboral y de realizar un liderazgo activo de su recorrido hacia el empleo o el emprendimiento.

- **El reconocimiento y la forma de enfrentar los obstáculos derivados de la desigualdad de género**

En todos estos contenidos se abordan los factores de género que dificultan la búsqueda y el acceso al empleo, personales, familiares, sociales y laborales, y cómo enfrentarlos, pero también las oportunidades que su conocimiento puede generar, especialmente en el ámbito del emprendimiento.

Las competencias se identifican a partir de su propia realidad, desde sus saberes y los espacios que habitualmente ocupan, realizando un ejercicio de reconocimiento del valor que aportan en su quehacer diario y de transferencia a los entornos laborales. Identificada la transferencia, se entrenan las competencias abordando los diferentes escenarios que conlleva la búsqueda de empleo y el desempeño de la ocupación buscada.

- **La motivación para el uso de las TIC para su desarrollo personal y profesional**

La formación se completa con 30 horas en modalidad online, centrada en conocimientos para la búsqueda de empleo y la superación de procesos de selección, en las que refuerzan las competencias y conocimientos adquiridos en la parte presencial, especialmente las competencias digitales.

En los tres años que llevamos realizando el Programa de empoderamiento de mujeres para el acceso al empleo y el autoempleo ya hemos atendido a más de 3.000 mujeres en sus itinerarios de inserción.

» Trabajar la integración del principio de igualdad en el funcionamiento de organizaciones laborales, cuestión esencial para reducir las desigualdades en el mercado laboral

Las organizaciones laborales están obligadas por normativa a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, ya sea a través de planes de igualdad o medidas, en función del tamaño de la empresa, así como la incorporación de instrumentos que contribuyen a reducir las desigualdades en el ámbito laboral.

La integración de estas obligaciones está encontrando dificultades, especialmente en las pequeñas empresas y micropymes, entre otros motivos, por falta de conocimien-

to en materia de igualdad entre mujeres y hombres y dificultades para el asesoramiento que, a veces, no pueden asumir económicamente.

Contribuir a la reducción de las desigualdades en el mercado laboral y mejorar los resultados de las políticas de empleo e igualdad requiere también trabajar con las organizaciones laborales, reto que hemos integrado en el proyecto DANA+ a través del **Programa de promoción de la igualdad en las estructuras**, dirigido especialmente a empresas pequeñas y administraciones públicas.

Estamos trabajando en dos direcciones que dan respuesta a las necesidades identificadas: a) la formación, con objeto de facilitar los conocimientos básicos y especializados para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de las organizaciones empleadoras, así como la perspectiva de género en los procesos y procedimientos relativos a la gestión de recursos humanos; b) el asesoramiento para la integración de la igualdad en la gestión de recursos humanos.



Datos de la brecha de género en las afiliaciones a la Seguridad Social. Observatorio de Igualdad y Empleo

Así, estamos formando a personal de ayuntamientos y empresas a través de una.

Oferta formativa a empresas

- Comunicación Incluyente (20h)
- El papel de las empresas ante las trabajadoras víctimas de violencia de género (10h)
- Igualdad retributiva (20h)
- La conciliación de la vida laboral, personal y familiar en las empresas (10h)
- Prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (12h)

Oferta formativa a Administración pública

- Brecha salarial en la administración pública: cómo detectarla, prevenirla, eliminarla (20h)
- Comunicación Incluyente para Administraciones públicas (20h)
- El papel de las administraciones públicas ante las trabajadoras víctimas de violencia de género (10h)
- Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas locales. Estrategias, procesos y herramientas para su diseño, desarrollo y evaluación (30h)
- La conciliación de la vida laboral, personal y familiar en las administraciones públicas (10h)
- Metodología para la puesta en marcha de planes de igualdad en la gestión de personal de las Administraciones públicas (20h)
- Prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo (12h)

El **asesoramiento** a las entidades empleadoras, empresas y administraciones locales también obedece a las necesidades que éstas presentan, de modo que éste se está realizando sobre los siguientes contenidos: conciliación y corresponsabilidad, comunicación incluyente, igualdad retributiva, planes de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, políticas y planes locales de igualdad, víctimas de violencia de género.

Hasta el momento ya hemos formado a 2.714 profesionales y asesorado a 510 organizaciones laborales.

» Mejorar el conocimiento sobre las desigualdades de género, paso para generar un entorno socio-laboral más favorable para las mujeres

El adecuado conocimiento de las desigualdades que existen en el ámbito laboral es un aspecto esencial para contribuir a su eliminación, ya que el conocimiento del problema permite proponer soluciones adecuadas y contribuye al reconocimiento

de las desigualdades y la generación de un entorno sociolaboral más favorable para las mujeres.

Es por ello que DANA+ contempla el **Programa de sensibilización en materia de igualdad y empleo**, acción de divulgación, análisis y sensibilización en materia de igualdad y empleo, dirigido a facilitar la labor de las y los profesionales, especialmente del ámbito de la inserción laboral, de las administraciones públicas y de las organizaciones del mercado laboral en España, así como sensibilizar a la población en general sobre las desigualdades del ámbito laboral.

Para ello, se ha creado el Observatorio de igualdad y empleo (www.observatorioigualdadyempleo.es) que ofrece información y documentación especializadas para la mejora del conocimiento sobre las brechas de género en los principales indicadores de empleo y emprendimiento y las causas que las producen, así como recomendaciones para integrar la perspectiva de género en el funcionamiento y la actividad de las organizaciones laborales.

A lo largo de tres años, se han realizado más de 100 actualizaciones estadísticas sobre brechas de género, elaborado 94 hojas infor-



mativas y 34 informes estadísticos y hojas de recomendaciones para la integración de la perspectiva de género y publicado más 300 noticias y documentos de interés. Así mismo, se han realizado 17 campañas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

» Innovar para contribuir a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

La experiencia nos muestra la necesidad de innovar para mejorar la contribución que realizamos para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y dar mejor respuesta a la problemática abordada, así como mostrar los cambios que se producen.

De esta forma, en el marco de POISES, contamos además con dos operaciones financiadas por FSE dentro del eje 6 de Innovación social,

- *Sumando esfuerzos para la igualdad*, para dar respuesta a la necesidad de medir el impacto que los programas de inserción sociolaboral están teniendo, entre otros, las operaciones financiadas por FSE en el marco de POISES, especialmente en relación al empoderamiento personal, social y laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad

- *Innovando la acción social*, para facilitar el acompañamiento personalizado de los itinerarios de inserción socio laboral, especialmente de mujeres en el ámbito rural que no cuentan con recursos de apoyo en sus localidades para apoyar su inserción sociolaboral.

Esperamos contribuir con estas dos operaciones a facilitar el trabajo de los equipos técnicos, acercar los recursos de apoyo a las mujeres para su inserción sociolaboral y proporcionar mejor información para la evaluación de los resultados de los programas de inserción sociolaboral.

El desarrollo de DANA+ a lo largo de estos años ha contado con el apoyo económico y la colaboración de diferentes entidades públicas, tales como el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, la Comunidad de Madrid, el Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha, la diputación de Cáceres y Badajoz y los ayuntamientos de A Coruña, Madrid y Oviedo.

Más información:

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/>

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/proyecto-dana/>

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/proyectos-innovacion-social-eje-6/>

<https://gestionandolaigualdad.es/>