

# Manual de Buenas Prácticas de Políticas Activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

INSTITUTO  
DE LA MUJER



FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE  
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

## **EDITA**

*Federación Española de Municipios y Provincias*  
Área de Igualdad

Calle Nuncio, 8  
28005 – Madrid  
igualdad@femp.es  
Teléfono: 91 364 37 00

*Instituto de la Mujer*  
Subdirección General de Estudios y Cooperación

Calle Condesa de Venadito, 34  
28027 – Madrid  
Teléfonos: 91 363 90 04/06

## **TÍTULO**

*Manual de buenas prácticas de políticas activas de  
empleo para las mujeres desde el ámbito local*

## **ELABORACIÓN**

ENRED Consultoría  
Centro de Estudios Económicos Tomillo

## **DISEÑO GRÁFICO**

Mar Amorós Gómez

## **Fecha de edición**

Noviembre de 2011

# Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>5</b>
1.1. ¿Cuáles son los fines de este Manual? Objetivos y contenidos.....	5
1.2. ¿Cómo se ha realizado este Manual? Metodología.....	7
<b>2. Una mirada a las políticas activas de empleo desde lo local y desde la perspectiva de género.....</b>	<b>10</b>
2.1. ¿A qué nos referimos con políticas activas de empleo? .....	10
2.2. ¿Por qué actuar desde el ámbito local?.....	13
2.3. Competencias de las Entidades Locales en materia de políticas activas de empleo: ¿hacia dónde se dirigen? .....	14
2.4. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral: ¿realidad conseguida o anhelo por conseguir?.....	18
<b>3. Buenas prácticas en políticas activas de empleo para las mujeres en el ámbito local.....</b>	<b>29</b>
3.1. Intermediación laboral, fórmulas para activar la oferta y dinamizar la demanda.....	30

3.2.	Formación para el empleo, requisito para la mejora del capital humano de las mujeres.....	42
3.3.	Fomento del empleo y diversas maneras de incentivarlo. Promoviendo y apoyando el emprendizaje y empresariado femenino .....	50
3.4.	Aplicación de políticas activas de empleo para las mujeres desde una perspectiva integral...	61
3.5.	Otras iniciativas de políticas activas de empleo para las mujeres .....	70
<b>4.</b>	<b>Conclusiones y lecciones aprendidas .....</b>	<b>74</b>
4.1.	Breves apuntes a modo de conclusiones.....	74
4.2.	Algunas cuestiones clave a abordar en las políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local .....	77
<b>5.</b>	<b>Anexo: Fichas resumen de experiencias locales sobre las que se ha inspirado el Manual.....</b>	<b>88</b>
5.1.	Intermediación laboral.....	91
5.2.	Formación para el empleo .....	99
5.3.	Fomento del empleo y diversas maneras de incentivarlo. Promoviendo y apoyando el emprendizaje y empresariado femenino .....	106
5.4.	Aplicación de políticas activas de empleo para las mujeres desde una perspectiva integral.	113
5.5.	Otras iniciativas de políticas activas de empleo para las mujeres .....	118

## 1. Introducción

La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) viene trabajando desde hace tiempo, tanto en el ámbito de la promoción del empleo como en la mejora continua de las condiciones existentes en el mercado laboral, apoyando a las Entidades Locales en la articulación de políticas que persigan estos objetivos. De igual forma, la FEMP prioriza la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres apoyando las iniciativas que, desde los gobiernos locales, se están llevando a cabo en esta dirección.

El presente **“Manual de buenas prácticas de políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local”**, resultado del Convenio de colaboración firmado entre la FEMP y el Instituto de la Mujer en 2010, viene a conjugar ambas líneas de trabajo. En particular, el Manual se desarrolla en el ámbito de un proyecto más amplio denominado *“Laboratorio de experiencias sobre políticas activas de empleo”*, que responde al interés expreso de la Comisión de Igualdad de la FEMP de continuar avanzando en las políticas locales de empleo que incluyen, entre sus fines generales, la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

### 1.1. ¿Cuáles son los fines de este Manual? Objetivos y contenidos

El Manual nace con el objetivo último de:

*Apoyar a las Entidades Locales en el reto de aumentar la tasa de empleo y la empleabilidad de las mujeres que viven en sus territorios, para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y reducir las desigualdades en éste, logrando la inserción o reinserción laboral y el mantenimiento de un empleo de calidad de las mujeres.*

Como fines intermedios, el Manual aspira a:

- ❑ Servir de **herramienta útil y eficaz de orientación para las Entidades Locales** que, en el marco de sus competencias, están interesadas en el diseño y articulación de políticas activas de empleo específicas para las mujeres.

- ❑ Ofrecer un conocimiento general de las políticas activas de empleo local dirigidas a las mujeres y, **con el apoyo de experiencias desarrolladas con éxito en el territorio español**, poner en valor y reconocer estas iniciativas que, a su vez, sirvan de guía y referencia para el resto de Entidades Locales.
- ❑ Lograr un **impacto suficiente** mediante la elaboración de un conjunto de conclusiones y recomendaciones susceptibles de ser empleadas por los gobiernos locales para que estas políticas pasen a formar parte de sus prioridades y por tanto, sean incluidas en sus agendas.

En virtud de los propósitos del Manual, los **contenidos** se presentan de manera didáctica y sistematizada, desarrollados en los siguientes epígrafes:

- I. En primer lugar, esta introducción que incluye la presentación del Manual, sus objetivos y la estructura de contenidos y, además, aborda la metodología utilizada en el proceso de diseño y realización de este documento.
- II. El segundo apartado ofrece información de contexto sobre las políticas de empleo activas, tanto desde un enfoque conceptual como aplicadas al contexto local, y a un conjunto específico de la población, como es el de las mujeres, resaltando los argumentos que justifican la necesidad de este tipo de políticas.
- III. En el tercer epígrafe se analizan, en detalle, las iniciativas validadas como buenas prácticas en políticas activas de empleo local para las mujeres, destacando los aspectos comunes a todas ellas, además de señalar los elementos más innovadores y de éxito. Estas iniciativas se han clasificado en torno a cinco apartados:
  - a. **Experiencias relacionadas con la intermediación laboral**, esto es, aquellas actuaciones orientadas a posibilitar la interacción entre demandantes y oferentes de trabajo.
  - b. **Iniciativas y medidas de formación para el empleo destinadas a facilitar que la capacitación de una persona** sea adecuada para responder a la demanda del mercado y tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de la vida.
  - c. **Actuaciones de apoyo y fomento del emprendizaje y el empresariado femenino**, es decir, aquellas experiencias que tienen como propósito la creación y fortalecimiento de nuevos empleos por cuenta propia.
  - d. **Experiencias que articulan políticas activas de empleo con un enfoque integral**, esto es, acciones de intermediación laboral, formación para el empleo y fomento del empleo, llevadas a cabo de manera simultánea

- e. **Otras iniciativas** relacionadas con el empleo que, por sus características, no pueden ser incluidas en ninguno de los anteriores apartados.
- IV. El cuarto bloque incluye una serie de recomendaciones y propuestas de interés inferidas a partir del estudio anterior y que puedan ser de utilidad como modelo o inspiración para las Entidades Locales que trabajen o persigan implementar políticas en esta línea.
- V. El último apartado contiene, en forma de ficha, una breve descripción de las buenas prácticas analizadas con información sobre la entidad impulsora de la misma y la iniciativa en sí: objetivos, personas y/o entidades destinatarias, duración de la iniciativa, descripción y contacto.

## 1.2. ¿Cómo se ha realizado este Manual? Metodología

### ¿Qué se entiende por buena práctica en este contexto?

La elaboración de cualquier manual o guía sobre buenas prácticas, conlleva definir lo que se considera lo que se entiende por buena práctica en el contexto y en la materia específica en torno a las que se articulan las diferentes experiencias. En este sentido, y de cara al contenido de este Manual, se define buena práctica en materia de políticas activas de empleo local para las mujeres como:

*Aquella iniciativa, actuación, manera de proceder, metodología, herramienta o medida, de carácter innovador e impulsada desde la Administración Local, que ha demostrado su eficacia en la consecución del objetivo de mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las mujeres, ya sea por cuenta ajena o propia, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de éstas así como al fomento del espíritu empresarial y de la economía social y, además, es susceptible de ser transferida a otros territorios.*

Partiendo de esta conceptualización, cabe señalar que los requisitos que toda experiencia debe cumplir para ser considerada buena práctica en este marco es que sea:

- ❑ **Innovadora**, esto es, que contenga elementos novedosos, ya sea por las medidas en sí, por los métodos, los colectivos beneficiarios, etc.
- ❑ **Eficaz**, de forma que se logren, de manera exitosa y sostenible en el tiempo, las metas y objetivos generales y específicos planteados previamente y que motivan la realización.
- ❑ **Transferible y aplicable en otros contextos**; en este caso en otras Entidades Locales.

## ¿Cómo se han detectado y validado las buenas prácticas?

La detección y validación de las buenas prácticas que, definitivamente, forman parte de este Manual se llevó a cabo en dos etapas diferenciadas: una primera, centrada en la identificación de experiencias, potenciales buenas prácticas, y, una segunda, dirigida a comprobar y verificar estas experiencias como buenas prácticas de acuerdo a los criterios predefinidos.

### PRIMERA ETAPA: IDENTIFICACIÓN DE EXPERIENCIAS -POTENCIALES BUENAS PRÁCTICAS-

#### 1. Obtención de información a partir de fuentes primarias: participación de Entidades Locales en un proceso de consulta

---

Se solicitó, a través de los canales de comunicación habituales de la FEMP, la participación de las Entidades Locales al objeto de que proporcionaran información sobre sus experiencias en materia de políticas activas de empleo para las mujeres. Estas experiencias, *a priori* y desde su percepción, habían de cumplir los criterios definidos previamente en el concepto de buenas prácticas. Con tal fin, se diseñó un cuestionario *ad hoc* como instrumento fundamental para la recogida de información.

---

#### 2. Tratamiento de la información e identificación de potenciales buenas prácticas.

---

Proceso análisis y de aplicación de criterios para la detección e identificación de buenas prácticas.

---

## SEGUNDA ETAPA: ANÁLISIS Y VERIFICACIÓN DE POTENCIALES BUENAS PRÁCTICAS

### 1. Análisis de la innovación

---

Se efectuó un análisis pormenorizado del carácter innovador de las experiencias identificadas en la anterior etapa, observando, de esta forma, si la práctica estudiada es considerada innovadora en un lugar o un momento determinados, por el colectivo a quien se dirige o por el procedimiento que implementa, entre otros factores, es decir, se aplicó un concepto relativo de la innovación.

---

### 2. Análisis de la metodología y la eficacia

---

Se trabajó con detenimiento la descripción de la buena práctica, estudiando, entre otros aspectos, qué objetivos iniciales se marcaron, quiénes fueron las personas o entidades beneficiarias, en qué consistió la práctica, cuáles fueron los mecanismos a través de los que se articuló la experiencia y qué elementos han hecho posible su aplicación con éxito.

En último término, se analizó en profundidad si existía constancia clara de que la práctica había ejercido efectos beneficiosos (sobre las personas beneficiarias y la entidad en su conjunto) y había logrado los objetivos propuestos.

---

### 3. Análisis de aplicabilidad

---

El último requisito para seleccionar una experiencia, como buena práctica, fue su potencial para ser aplicada a otras Entidades Locales. Para valorar este aspecto, se efectuó un trabajo de gabinete con el objeto de determinar si los aspectos generales relacionados con la regulación de las administraciones locales unidas a otros factores, como el elevado coste económico o la especificidad de la actuación, suponen un obstáculo a la aplicación.

---

## 2. Una mirada a las políticas activas de empleo desde lo local y desde la perspectiva de género

### 2.1. ¿A qué nos referimos con políticas activas de empleo?

Las políticas activas de empleo hacen referencia a la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo y para mejorar su funcionamiento en términos generales. Consisten en medidas de inserción, formación y políticas de promoción de creación de empleo. Ellas inciden sobre la oferta y la demanda de trabajo, aumentando la empleabilidad y fomentando la creación de nuevos empleos.

Aunque no existe una definición unánime del concepto de políticas activas de empleo, siguiendo lo determinado en el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo<sup>1</sup>, se entiende por políticas activas de empleo:

*El conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.*

---

<sup>1</sup> Artículo 10 del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, que modifica los apartados 1 y 3 del artículo 23, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

En este sentido, estas políticas, en tanto que promueven la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, se relacionan directamente con las características de las personas empleables, esto es, la oferta de trabajo, y, también, con la demanda de trabajo<sup>2</sup>.

Es importante hacer notar que **las políticas activas están dirigidas**, al menos potencialmente, a los siguientes **grupos de población**:

- a) Como protagonistas, se encuentran las **personas en situación de desempleo**, con el fin de lograr su inserción o reinserción laboral.
- b) También, la **población ocupada**, con miras a garantizar el mantenimiento del empleo.
- c) Y las **personas inactivas**, al objeto de convertirlas en población activa y elevar la tasa de actividad.

---

<sup>2</sup> Nótese que, en la Teoría Económica, se denomina “oferente de empleo” a la persona que ofrece su disponibilidad a trabajar, y “demandante de empleo” a la empresa que busca personal. Sin embargo, a lo largo de este documento, se denominará “oferente” a la empresa que busca a nuevos trabajadores y trabajadoras y “demandante” a la persona que busca activamente un empleo.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO		
<b>1. INTERMEDIACIÓN LABORAL</b>	Actuaciones dirigidas a facilitar la interacción entre demandantes y oferentes de trabajo. Las principales actuaciones sobre quienes demandan un empleo son las de orientación, formación, información y seguimiento. Sobre la oferta se incide facilitando sus procesos de búsqueda de personal con las características adecuadas.	
<b>2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>	Medidas destinadas a facilitar que la capacitación de una persona sea adecuada para tener un empleo que, además de ajustarse a la demanda del mercado laboral, satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de la vida. Es clave para potenciar la posibilidad de que una persona encuentre y/o mantenga un puesto de trabajo (empleabilidad).	
<b>3. FOMENTO DEL EMPLEO</b>	<i>Fomento de la contratación</i>	Medidas que incentivan la creación de empleos mediante la concesión de subvenciones a la contratación, ya sea mediante ayudas económicas o a través de reducciones selectivas en las cotizaciones sociales <sup>3</sup> .
	<i>Apoyo al emprendizaje y empresariado</i>	Programas de asesoramiento, financiación y, en general, los mecanismos facilitadores de la inserción laboral de personas desempleadas por la vía del autoempleo o la creación de empresa.
	<i>Otras medidas de apoyo al empleo</i>	Figuran, por ejemplo, los mecanismos que incentivan la creación de empleo (por cuenta ajena o cuenta propia) facilitando el acceso a la formación y, seguidamente, a la realización de prácticas profesionales.
<b>4. OTRAS MEDIDAS</b>	Otras medidas que, por su naturaleza, no ha sido posible su inclusión en el resto de categorías, tal es el caso, de los estudios sobre el mercado de trabajo.	

<sup>3</sup> En este Manual no se han tenido en cuenta, de manera expresa, este tipo de políticas en tanto que, de forma general, no son competencia propia de la Administración Local.

## 2.2. ¿Por qué actuar desde el ámbito local?

Los argumentos que justifican la intervención de los gobiernos locales son, principalmente, tres:

1. **La proximidad del territorio** implica que la aplicación de estas políticas desde el ámbito local sea más efectiva, porque se tiene un mayor conocimiento de:
  - ❑ Las debilidades y los retos a los que se enfrenta el mercado laboral local y orientar, en este sentido, las políticas de manera acertada.
  - ❑ Las necesidades del tejido productivo instalado en el territorio y, en este sentido, es posible ajustar en mayor grado las acciones y medidas a llevar a cabo.
  - ❑ Las necesidades y carencias de la población y su actitud ante el mercado de trabajo. En consecuencia, las políticas activas de empleo diseñadas a partir de esta información se adaptarán mejor a la resolución de los inconvenientes inherentes al territorio.
2. Las políticas activas de empleo desde el ámbito local son un **eje del desarrollo económico**, en tanto que, a corto y medio plazo, se produce una convergencia entre regiones, revelándose como un **mecanismo efectivo de integración**. Al mismo tiempo, vertebran todo el territorio y garantizan la cohesión social.
3. Surgen como una **demanda de la ciudadanía**, en la medida en que el desempleo es una de las mayores preocupaciones de la sociedad, que espera que el nivel de gobierno más cercano y accesible, esto es, el local, dé respuestas a sus inquietudes.

A modo de conclusión, tal y como señala Subirats<sup>4</sup>:

*“El bienestar hoy está pasando de ser una reivindicación global a convertirse, cada vez más, en una demanda personal y comunitaria, articulada alrededor de la vida cotidiana y en los espacios de proximidad, (...) asumiendo así los gobiernos y servicios descentralizados una nueva dimensión en su papel de distribuidores de bienestar comunitario”.*

---

<sup>4</sup> Subirats, J. (2006): “El nuevo papel de los gobiernos locales desde la proximidad y la implicación ciudadana”. *Administración y ciudadanía: revista da Escola Galega de Administración Pública*, Vol. 1, núm. 1, págs. 203-216.

## 2.3. Competencias de las Entidades Locales en materia de políticas activas de empleo: ¿hacia dónde se dirigen?

### *Una realidad: sin competencias expresas aunque trabajando por el empleo desde lo local*

El marco competencial de las Entidades Locales definido en la **Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local**<sup>5</sup> (LRBRL) **no aborda de manera explícita la posibilidad de que las Entidades Locales articulen sus propias políticas activas de empleo**. Desde mediados de los ochenta, las demandas de la ciudadanía y la presión social hacia los ayuntamientos, en un contexto de crisis económica, abocaron a éstos a intervenir desde lo local en la promoción del empleo, trascendiendo así, los límites de sus propias competencias.

Esta tendencia de los gobiernos locales a promover iniciativas para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en sus territorios, encontró amparo legal en el art. 25 de la LRBRL que establece que *“para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, el municipio puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal”*. Y, también, fue reforzada por el denominado **“Pacto Local”** (1999), en el que se reconocía la necesidad de un mayor protagonismo de los gobiernos locales en el marco del Estado autonómico. A ello, hay que sumar el respaldo de este modelo desde instancias europeas, en tanto que los principios de subsidiariedad y gobernanza del **Tratado de la Unión Europea**, promueven la adopción de decisiones políticas en aquellos niveles de la Administración en los que exista una mayor proximidad y un más fácil acceso por parte de la ciudadanía.

El **desarrollo de estas nuevas atribuciones** e iniciativas en favor del fomento del empleo que asumieron las Entidades Locales no responden a un proceso uniforme y homogéneo. Lejos de ello, cada territorio enfrentó este nuevo reto de manera distinta, en función de sus propias circunstancias (políticas, económicas, sociales y/o culturales) y desde diferentes instancias (ayuntamientos, diputaciones o mancomunidades).

En este contexto, cada territorio, según sus limitaciones presupuestarias o su capacidad para negociar con los niveles de gobierno superiores (Unión Europea, Estado y Comunidades Autónomas), ha ido

---

<sup>5</sup> Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Boletín Oficial del Estado, número 80 de 3/4/1985, páginas 8.945 a 8.964.

conformando sus propias estructuras y ejecutando sus programas de acuerdo a las necesidades y demandas de la ciudadanía<sup>6</sup>.

*De esta forma, y aun cuando las Entidades Locales no tienen, expresamente, competencias en materia de empleo, lo cierto es que han puesto en marcha diferentes acciones de impulso al desarrollo local, al fomento del empleo y de formación y que son instrumentados, subvencionados o cofinanciados por las administraciones central y/o regional (agencias de desarrollo local, iniciativas locales de empleo, talleres de empleo, escuelas taller y casas de oficios, acciones de orientación para el empleo y asistencia al autoempleo, creación de empresas, etc.) a la que se suma la financiación de los fondos europeos.*

### **La última reforma de las políticas activas de empleo: el marco legal que define las competencias de las Entidades Locales**

Al margen del desarrollo que *de facto* han tenido las políticas activas de empleo a nivel local, el marco legal establecido por el **Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo** ha venido a recoger esta realidad, y establece las grandes líneas relativas a la distribución de las competencias entre los distintos niveles de gobierno territorial en materia de políticas activas de empleo.

La reforma que nace con el fin global de mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas activas de empleo, tiene, entre sus objetivos, lograr:

- ❑ Una adaptación de estas políticas a la realidad del mercado laboral y a las características del territorio.
- ❑ Un aumento de su eficacia en la mejora de la empleabilidad y de las posibilidades de inserción de las personas desempleadas, especialmente, jóvenes y paradas de larga duración.
- ❑ Una respuesta a las necesidades de las empresas para cubrir sus ofertas.
- ❑ Un posicionamiento de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) entre los mejores instrumentos de gestión del “capital humano”.

---

<sup>6</sup> Aragón, J. y Rocha, F. (2003). *La dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo en España*. Fundación 19 de mayo, Documento de trabajo, Madrid.

Para la consecución de estos fines, el **Real Decreto Ley** garantiza la igualdad de trato y la unidad de mercado, de forma que el **Estado** se ocupa de unos **mínimos comunes y vela por la coordinación y complementariedad de las políticas**.

Por su parte, **las Comunidades Autónomas** **habrán de gestionar el sistema con mayor flexibilidad y adaptación**. Serán las encargadas de convertir las políticas activas en acciones y medidas, así como de su propia ejecución.

#### COMPETENCIAS EN MATERIA DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE LAS ENTIDADES LOCALES

En lo que se refiere a las **Entidades Locales**, el artículo 2 del **Real Decreto 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo** que modifica el artículo 4 de la **Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo** determina lo siguiente:

*Las políticas de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberán **tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio**, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local.*

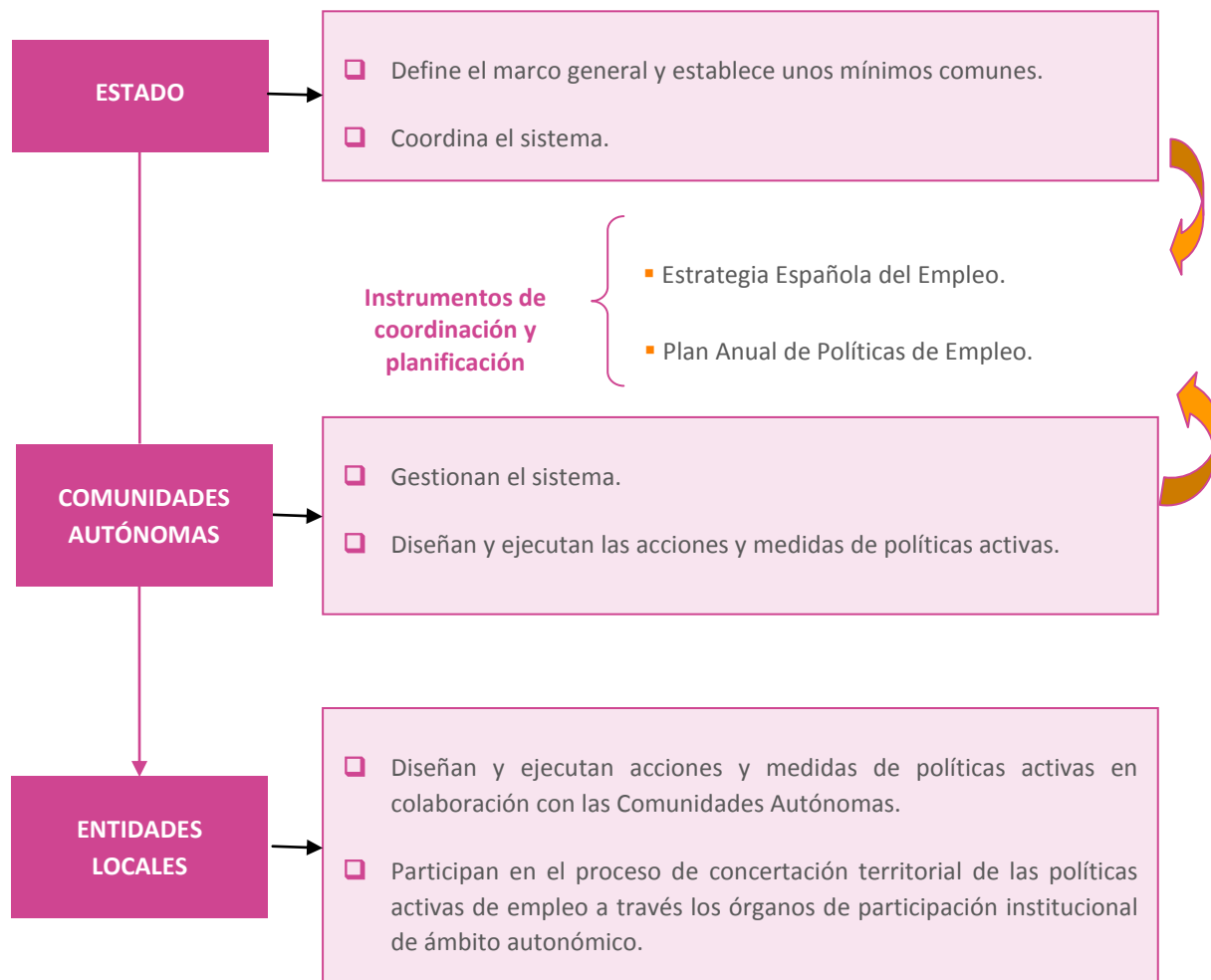
*De conformidad con la Constitución, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Servicios Públicos de Empleo de las **Comunidades Autónomas**, en ejecución de las acciones y medidas de políticas activas, podrán establecer los **mecanismos de colaboración oportunos con las Entidades Locales**.*

*Las Entidades Locales **podrán participar en el proceso de concertación territorial** de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico (...).*

Así, el Gobierno en colaboración con Comunidades Autónomas y con los interlocutores sociales elaborará la **Estrategia Española de Empleo**, de carácter plurianual. Esta estrategia plurianual determinará las acciones y medidas que sean de aplicación en el conjunto del Estado, con objetivos cuantitativos y cualitativos, así como las desarrolladas a nivel de cada Comunidad Autónoma con recursos económicos propios.

Anualmente, y en sintonía con lo anterior, se desarrollará el **Plan Anual de Políticas de Empleo** elaborado en el seno de la Conferencia Sectorial y que contendrá, además, lo propuesto por cada Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas activas.

En virtud de lo hasta aquí expuesto, se puede afirmar que el **esquema de competencias o responsabilidades y gestión de las políticas activas de empleo se basa en un modelo descentralizado, pero integrado y coordinado.**



### Nuevos desafíos y tendencias

En este contexto marcado por la realidad local y, también, por el marco legal, la actual crisis económica supone un escenario que conlleva nuevos desafíos relacionados con las restricciones presupuestarias a las que han de ajustarse y, además, la necesidad acuciante de promover el empleo en sus territorios.

Esta **situación plantea a los gobiernos locales promover políticas más efectivas y eficientes** y encontrar las formas de hacer más con menos.

De cualquier modo, la tendencia tal y como apuntan tanto la Estrategia Europea 2020 como la última reforma de las políticas activas de empleo, es<sup>7</sup>:

*“Dar un impulso a las iniciativas y dinámicas locales dentro de un enfoque de políticas activas de empleo más descentralizado y a medida. Dependiendo de las necesidades locales, ello permitiría sinergias concretas a través de las políticas conexas y en colaboración con las distintas partes interesadas en el campo, sin evitar la rendición de cuentas”.*

En esta línea de actuación, desde la propia FEMP, se fomenta el impulso cuantitativo y cualitativo de las políticas integrales de empleo, en el que la dimensión local sea copartícipe de las actuaciones requeridas por el desarrollo económico y la gestión de recursos e iniciativas para la creación de empleo, que incluya la colaboración con el resto de los agentes sociales.

## **2.4. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral: ¿realidad conseguida o anhelo por conseguir?**

El **empleo**, además de estar vinculado a la productividad de la actividad económica y a la capacidad de la población de proveerse de un **ingreso y un nivel de bienestar** adecuado, constituye una de las **actividades sociales fundamentales para la constitución de la propia identidad y la autoestima de la persona**. Como bien ha señalado Amartya Sen<sup>8</sup>:

*“El desempleo no representa simplemente una carencia de ingreso que puede ser compensada mediante transferencias del Estado, sino que es también fuente de efectos debilitadores de largo alcance sobre la libertad individual, la iniciativa y las destrezas. Entre sus múltiples efectos, el desempleo contribuye a la exclusión social de algunos grupos y conduce a pérdidas de la confianza en sí mismos, de la capacidad de autosustentación y de la salud física y mental”.*

Estas palabras ponen de manifiesto la innegable importancia que tiene el empleo en la constitución de las identidades de las mujeres y los hombres, como personas y como ciudadanas y ciudadanos.

---

<sup>7</sup> Conference Active Labour Market Policies for Europe 2020. Finding ways to move forward. (Antwerp, 28 - 29 October 2010).

<sup>8</sup> Sen, Amartya (2000). *Development as Freedom*. Alfred A. Knopf, New York, pág. 21.

***Las mujeres se han enfrentado tradicionalmente a constantes desigualdades en el mercado laboral lo que les ha impedido, en última instancia, desarrollarse de manera plena y, por ende, el país no ha aprovechado, en su justa medida, el talento y la aportación de una parte importante de la población.***

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo constituye uno de los cambios de mayor trascendencia en los últimos tiempos, no sólo en la estructura del propio mercado, sino en la organización social. A pesar de los esfuerzos invertidos en ello y los muchos avances conseguidos, no ha sido posible lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto, resulta interesante esbozar, de manera breve, puesto que son muy complejas, las causas que explican las desigualdades entre mujeres y hombres, en tanto que han de tenerse en cuenta de cara a articular las políticas activas de empleo que permitan y fomenten la incorporación de las mujeres al mercado y con las mismas condiciones que los hombres.

La desigual realidad social entre mujeres y hombres puede explicarse teniendo en cuenta tres áreas o pilares fundamentales<sup>9</sup>:

- Las diferentes contribuciones que las mujeres y los hombres aportan a la sociedad.
- Los recursos y beneficios a los que cada uno de estos colectivos tiene acceso.
- Las necesidades y limitaciones que afrontan las mujeres en su vida laboral.

### ***Las diferentes contribuciones que las mujeres y los hombres aportan a la sociedad***

La división sexual del trabajo, como consecuencia de los roles tradicionales atribuidos a las mujeres (de cuidadora del hogar y de los hijos e hijas) y hombres (los que “producen”), sigue condicionando sobremanera la situación en el mercado laboral. En el caso de las mujeres, su tiempo de dedicación al trabajo doméstico, es fundamental para entender su posición desventajosa en el empleo. La división doméstica del trabajo, sesgada hacia las mujeres, debilita su posición en relación con los hombres:

- Esta división del trabajo, en muchos casos, conduce a la segregación laboral femenina hacia los segmentos más precarios.

---

<sup>9</sup> Cabo, G.; Henar, L. y Calvo, M (2010). *Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Serie Observatorio, núm. 16, Madrid.

- Las responsabilidades familiares, no suficientemente compartidas, suponen un freno a la búsqueda activa de trabajo, fenómeno que, además, se ve acentuado en los periodos de recesión económica y ajustes estructurales.
- El papel de cuidados a las demás personas, atribuido a las mujeres ha condicionado el tipo de ocupaciones a las que se han venido dedicando, centrándose en aquellos trabajos en los que se requieren competencias similares a las asociadas al trabajo en el hogar (servicios domésticos, la enseñanza o el cuidado de personas dependientes) produciéndose la segregación horizontal.

### ***Los recursos y beneficios a los que cada uno de estos colectivos tiene acceso***

La división sexual del trabajo y, en consonancia con ella, una organización del espacio doméstico sustentada por criterios jerárquicos, donde muchas de las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares, unida a la distinta valoración de las tareas atribuidas a hombres o mujeres, redundan en una limitación a estas últimas para acceder en condiciones de igualdad a los recursos.

Desde el punto de vista de la conciliación de los ámbitos de la vida (trabajo, familia, tiempo personal) las mujeres presentan, indudablemente y con más intensidad que los hombres, dos factores de discriminación:

- Por un lado, la asunción no corresponsable de las responsabilidades familiares lleva consigo la necesidad de supeditar su relación laboral a las necesidades de los demás miembros de la familia. Este hecho produce una reducción del nivel de actividad de la población femenina y genera prejuicios sobre el absentismo potencial y la falta de dedicación de las mujeres a su trabajo. Así, por ejemplo, es habitual que las mujeres dispongan de menos tiempo para desarrollar un trabajo remunerado o realizar actividades de ocio. O, también, muchas de ellas carecen de disponibilidad para realizar actividades de formación continua, en la medida en que son excluidas de manera implícita de los planes de formación de las empresas, puesto que no suelen responder a estas necesidades y limitaciones concretas.
- Por otro lado, la percepción social de roles diferenciados para mujeres y hombres está relacionada con la propia cultura social. Esta diferenciación provoca discriminación en todos los escalones del mundo laboral ante un proceso de selección para un empleo o para un ascenso, lo que se agrava a medida que se asciende hacia los puestos de decisión.

Desde la perspectiva de la desigualdad y la segregación en el trabajo, se ponen, además, de manifiesto dos elementos adicionales que conllevan la discriminación de las mujeres, si bien, en gran medida, derivan de la anteriormente comentada diferenciación social del papel de estas últimas:

- En general, y hasta ahora que está cambiando bastante la situación, donde el nivel formativo de las mujeres y los hombres se ha igualado, todavía los años de experiencia profesional de las mujeres mayores de 45 años es menor que la experiencia profesional de los hombres, lo que influye de forma negativa en su empleabilidad cuando están buscando empleo .
- Otro factor determinante que condiciona la ascensión profesional de las mujeres y su capacidad de iniciativa empresarial es la falta de confianza en su capacidad de intervenir en los procesos de decisión dentro del entorno laboral.

Asimismo, ya en el puesto de trabajo, cabe resaltar la existencia de una brecha salarial que, en igualdad de condiciones, se da entre mujeres y hombres. Se trata de la discriminación retributiva salarial que tiene su fundamento en motivaciones discriminatorias y no puede ser justificada por otra razón que no sea el sexo de la persona ocupada.

### **Las necesidades y limitaciones a las que se enfrentan las mujeres en su vida laboral**

Las limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se han de enfrentar las mujeres en su vida laboral se denominan, también, barreras de género:

- En el ámbito personal (edad, estado civil, maternidad, responsabilidades familiares, etc.).
- En el ámbito educativo (segregación en la elección de estudios, tecnofobia, etc.).
- En el ámbito profesional (segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo).
- En otras esferas (gestión de los tiempos, escasa participación en la vida social y política, etc.).

Son factores que inciden, finalmente, en la configuración de un mercado laboral en el que existen desigualdades entre mujeres y hombres. En este sentido, las cifras que describen el mercado de trabajo en España son ilustrativas y ponen de manifiesto que:

- ❑ Las mujeres tienen **peores datos de participación que los hombres** en todos los aspectos (población activa, ocupada y desempleo):
  - Para 2010, la **tasa de actividad** de las mujeres (52,26%) se diferenciaba de la masculina (68,08%) en casi dieciséis puntos porcentuales, aunque, en relación con 2001 (40,43%), había aumentado en casi doce puntos porcentuales.
  - Las **tasas de empleo**, en el año 2010, siguen esta estructura, existiendo un desfase de trece puntos porcentuales entre los datos de las mujeres (41,56%) y de los hombres (54,65%).

También se ha evolucionado en este sentido, incrementándose dicha tasa en siete puntos porcentuales, a pesar de la incidencia de la crisis económica en esta ratio.

- Por lo que respecta al **desempleo**, las diferencias entre sexos se han contraído, en 2010, la diferencia era de 0,75 puntos porcentuales; pero, lejos de ser un acercamiento, la explicación reside en la mayor destrucción de empleo más masculino. De hecho, en 2005, la distancia entre la tasa de paro femenina y masculina era de cinco puntos porcentuales.

Tasa de actividad					
2001		2005		2010	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
66,23	40,43	68,78	46,41	68,08	52,26

Tasa de empleo					
2001		2005		2010	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
61,23	34,28	63,94	40,77	54,65	41,56

Tasa de paro					
2001		2005		2010	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
7,54	15,22	7,04	12,16	19,73	20,48

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Tablas anuales de 2001 y 2010. INE*

- Las mujeres se encuentran concentradas en determinadas actividades económicas, es decir, hay **segregación horizontal**<sup>10</sup>. Hay “ocupaciones muy feminizadas”, esto es, ámbitos laborales donde la presencia femenina continúa siendo abrumadora: personal de limpieza, dependientes/as, asistentes en residencias, trabajo textil, trabajo agrícola, etc. Y no parece que esto vaya a cambiar significativamente (al menos a corto plazo). Así en 2001, el 19,4% de las mujeres ocupadas desempeñaban su actividad en el ámbito del comercio y reparación de

<sup>10</sup> La segregación horizontal se define como la distribución no uniforme de mujeres y hombres en las distintas áreas de actividad, analizando los datos para un mismo nivel jerárquico. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos sensibles al sesgo de género debido a los estereotipos y roles que tradicionalmente se les han asignado.

vehículos, seguido del 12,6% que se dedicaba a las industrias manufactureras; estos porcentajes se han reducido, respectivamente, al 17,6% y 7,4% en 2010. En el caso de los hombres, éstos se concentran en 2010, de manera especial, en la construcción (14,7%), donde la diferencia entre mujeres y hombres asciende a trece puntos porcentuales, e industrias manufactureras (17,2%). Actividades, típicamente femeninas, como las sanitarias y Servicios Sociales continúan siendo un feudo de las mujeres.

Distribución de personas ocupadas según ramas de actividad y sexo, % según el total de personas empleadas							
2001				2010			
Actividad (según CNE 93)	Hombres	Mujeres	Diferencia p.p.	Actividad (según CNAE 2009)	Hombres	Mujeres	Diferencia p.p.
A Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	7,1	4,4	2,7	A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,7	2,5	3,2
B Pesca	0,5	0,1	0,4	B Industrias extractivas	0,4	0	0,4
C Industrias extractivas	0,6	0,1	0,5	C Industria manufacturera	17,2	7,4	9,8
D Industrias manufactureras	22,3	12,6	9,7	D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,2	0,4
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,8	0,2	0,6	E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1	0,2	0,8
F Construcción	17,6	1,5	16,1	F Construcción	14,7	1,7	13
G Comercio, repar. veh. de motor, motocicl. y artíc. personales y de uso doméstico	13,8	19,4	-5,6	G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,3	17,6	-3,3
H Hostelería	5,3	8,1	-2,8	H Transporte y almacenamiento	7,2	2	5,2
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,7	3,3	4,4	I Hostelería	6,1	9,1	-3
J Intermediación financiera	2,4	2,5	-0,1	J Información y comunicaciones	3,4	2	1,4
K Actividades inmobiliarias y de alquiler servicios empresariales	6,4	10,1	-3,7	K Actividades financieras y de seguros	2,4	2,6	-0,2
L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	6,3	6	0,3	L Actividades inmobiliarias	0,4	0,5	-0,1
M Educación	3,3	9,3	-6	M Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,2	5,1	-0,9
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2,3	10,3	-8	N Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,8	6,1	-2,3
O Otras act. sociales y de serv. prestados a la comunidad serv. personales	3,1	5,2	-2,1	O Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	7,9	7,2	0,7
P Hogares que emplean personal doméstico	0,5	6,9	-6,4	P Educación	3,9	9,5	-5,6
				Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	3	12,9	-9,9
				R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,8	1,7	0,1
				S Otros servicios	1,2	3,2	-2
				T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	8,4	-7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Tablas anuales de 2001 y 2010. INE

- Acceden con mayor dificultad a los puestos de responsabilidad y el desarrollo de carrera, en tanto que el fenómeno de la **segregación vertical**<sup>11</sup> es una realidad. Así, por ejemplo, en el año 2010, el 66% de las personas que tenían por ocupación la “dirección de empresas y de la Administración Pública” eran hombres y el 34% mujeres, aunque se ha mejorado con respecto a 2001, incrementándose en dos puntos porcentuales la participación del número de mujeres en puestos de dirección (del 32 al 34%).

Así, en 2010, únicamente el 6,2% de las mujeres ocupadas lo hacían como directoras de empresas, frente al 9,5% de los hombres; una diferencia de algo más de tres puntos porcentuales que no se ha visto reducida desde 2001. Por el contrario, el 19% de las mujeres ocupan trabajos no cualificados, frente al 11% de los hombres.

**Personas ocupadas por sexo y ocupación. Porcentajes horizontales y verticales sobre el total.**

	2001				2010			
	Porcentaje horizontal		Porcentaje vertical		Porcentaje horizontal		Porcentaje vertical	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección de las empresas y de la administración pública	68,03	31,97	8,27	4,90	65,72	34,28	9,50	6,24
Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	51,01	48,99	9,56	11,57	46,03	53,97	11,81	17,46
Técnicos/as y profesionales de apoyo	59,19	40,81	9,39	8,16	52,63	47,37	11,95	13,55
Empleados/as de tipo administrativo	39,42	60,57	5,90	11,43	34,69	65,31	5,75	13,63
Trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	41,10	58,91	9,13	16,49	36,29	63,71	11,29	24,97
Trabajadores/as cualificado/as en agricultura y pesca	76,58	23,42	4,92	1,90	80,36	19,62	3,59	1,11
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	93,03	6,97	25,42	2,40	93,43	6,57	21,28	1,88
Operadores/as de instalaciones y maquinaria; montadores/as	84,92	15,09	13,50	3,02	87,14	12,86	13,40	2,49
Trabajadores no cualificados/as	52,37	47,63	11,76	13,48	41,71	58,29	10,52	18,53
Fuerzas armadas	92,32	7,68	0,81	0,08	89,63	10,28	0,91	0,13

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Datos anuales de 2001 y 2010. INE.

<sup>11</sup> La segregación vertical se define como la distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles diferentes de actividad. Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

- Las mujeres sufren **la precariedad laboral** en mayor medida que los hombres, tanto en términos de **trabajo parcial** como en lo que respecta a la **temporalidad**. Así, en 2010, el 77% de los contratos a tiempo parcial correspondía a las mujeres; una cifra que apenas ha cambiado desde 2001 (78%). En cuanto a la temporalidad, cabe decir que el 26% de las mujeres asalariadas, en 2010, tenía un contrato temporal, dos puntos porcentuales por encima de los hombres. Este dato ha mejorado en el período analizado, reduciéndose del 41% de mujeres asalariadas con contrato temporal en 2001 a la cifra del 26% en 2010.

#### Personas ocupadas por sexo y tipo de jornada. Porcentajes horizontales sobre el total.

2001				2010			
A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
66,43	33,57	21,74	78,26	60,83	39,17	22,56	77,44

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Datos anuales de 2001 y 2010. INE.*

#### Personas asalariadas por sexo y tipo de contrato. Porcentajes verticales sobre el total.

2001				2010			
Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
69,40	65,34	30,60	34,66	76,13	73,89	23,87	26,11

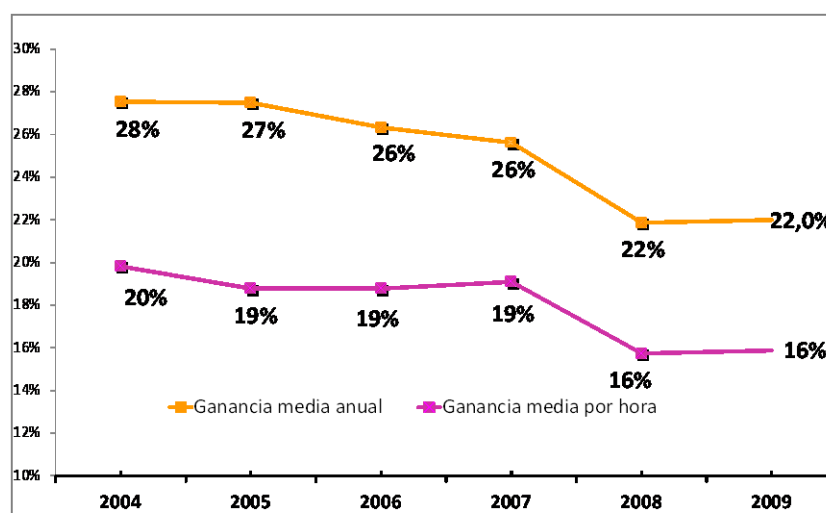
*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Datos anuales de 2001 y 2010. INE.*

- En general, tienen **peores condiciones salariales**. De hecho, para 2009, los hombres ganaban, de media anual en España, 5.499 euros más que las mujeres. **Sin embargo, se denota, en este sentido, cierta mejoría en relación con 2002, puesto que esta diferencia se ha acortado.**

Ganancia media anual por sexo y brecha salarial.					
Datos en euros					
2002			2009		
Hombres	Mujeres	Diferencia (H - M)	Hombres	Mujeres	Diferencia (H - M)
22.169,2	15.767,6	6.401,6	25.001,05	19.502,02	5.499,03

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. Datos anuales de 2002 y 2009. INE.*

La **brecha salarial** entre mujeres y hombres en España<sup>12</sup>, medida como la diferencia entre la ganancia media por hora de los hombres y de las mujeres en relación con esta última, en 2009, ascendía al 16% lo que implica la existencia de discriminación salarial en detrimento del sexo femenino. Es de destacar, que esta brecha se ha ido estrechando en los últimos años desde 2004, momento en el que alcanzaba el 20% y, en los dos últimos años, ha tendido a estabilizarse. Si se considera la ganancia media anual, la brecha se amplía hasta el 22% y se ha reducido, desde 2004 en seis puntos porcentuales.



<sup>12</sup> Un análisis en profundidad de esta cuestión puede verse en: Sallé, M.A. y Molpereces, L. (coordinadoras), (2009). *La brecha salarial realidades y desafíos*. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Economía Mujer y Empresa, Madrid.

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 2009 publicada por el INE (2011)<sup>13</sup> y Sallé, M.A. y Molperces, L. (coordinadoras), (2009). La brecha salarial realidades y desafíos. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección Economía Mujer y Empresa, Madrid.*

- ❑ **Las mujeres participan en menor medida del tejido empresarial y también, son menos emprendedoras que los hombres** tendiendo, en mayor medida, a trabajar por cuenta ajena, lo que, en última instancia, incide en una menor presencia en puestos directivos. En este sentido, los datos muestran que, en 2010, el 12% de las mujeres ocupadas trabajaban por cuenta propia frente al 20% de los hombres. Por otro lado, y para este mismo año, del total de personas empleadoras, tan sólo el 28% eran mujeres. En el caso de empresariado sin personal asalariado o trabajador o trabajadora independiente, el peso de las mujeres asciende al 33% pero dista todavía mucho de ser equilibrado.

La situación en la actualidad, con respecto a la que acontecía en 2001, no ha variado mucho, incluso se podría afirmar que, en ciertos aspectos, en comparación con los hombres y, al tener presente la distribución horizontal, ha mejorado, en tanto que se ha incrementado la participación de las mujeres como empresarias sin personal asalariado, pasando del 28% en 2001 al 33% en 2010 y como empleadoras, al aumentar en seis puntos porcentuales (del 22% al 28%). Cabe resaltar que, a principios de siglo, el 16% de las mujeres ocupadas lo hacían por cuenta propia mientras que, en 2010, esta cifra era cuatro puntos porcentuales menor (12%).

---

<sup>13</sup> Es de hacer notar aquí que para la elaboración de la Encuesta de Estructura Salarial de 2009 el INE modificó la metodología, razón por la cual los datos con el resto de la serie no son estrictamente comparables.

**Personas ocupadas por sexo y situación profesional. Porcentajes horizontales y verticales sobre el total.**

	2001				2010			
	Porcentaje horizontal		Porcentaje vertical		Porcentaje horizontal		Porcentaje vertical	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Trabajador/a por cuenta propia: total</b>	69,43	30,58	21,73	16,20	67,36	32,64	20,30	12,40
<b>Empleador/a</b>	78,00	22,00	6,52	3,12	71,94	28,05	7,18	3,53
<b>Empresario/a sin asalariados/as o trabajador/a independiente</b>	71,20	28,80	13,55	9,28	66,74	33,26	12,26	7,70
<b>Miembro de cooperativa</b>	68,56	31,44	0,63	0,49	64,71	34,98	0,20	0,14
<b>Ayuda familiar</b>	34,29	65,71	1,02	3,32	44,59	55,41	0,66	1,03
<b>Asalariados/as</b>	61,25	38,75	78,14	83,69	53,40	46,60	79,65	87,57
<b>Otra situación profesional</b>	65,64	33,85	0,13	0,11	67,44	32,56	0,06	0,03
<b>TOTAL</b>	<b>62,87</b>	<b>37,13</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>55,75</b>	<b>44,25</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Datos anuales de 2001 y 2010. INE.*

*A la luz del panorama descrito cabe concluir que en la actualidad, y en el mercado laboral de España, existen patentes desigualdades entre mujeres y hombres. A pesar de que se ha ido avanzando en pro de la igualdad en los últimos tiempos, hay un margen de actuación amplio y, en este sentido, es preciso y necesario articular políticas activas de empleo específicas para las mujeres en tanto que parten de unas características y problemáticas diferentes.*

### 3. Buenas prácticas en políticas activas de empleo para las mujeres en el ámbito local

En este capítulo se incluye el estudio de las buenas prácticas remitidas por las Entidades Locales siguiendo los criterios definidos en la metodología definida en la introducción del Manual. El análisis de las mismas responde a la siguiente clasificación temática<sup>14</sup>:

1. **Intermediación laboral, fórmulas para activar la oferta y dinamizar la demanda.** Se estudian las experiencias de Entidades Locales que están relacionadas con la de intermediación laboral, esto es, acciones para poner en contacto a demandantes y oferentes de empleo. En este ámbito, son relevantes los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.
2. **Formación para el empleo, requisito para la mejora del capital humano.** Se abordan las prácticas llevadas a cabo por las Entidades Locales en materia de formación para el empleo de las mujeres, centradas en la mejora del capital humano de éstas, es decir, de sus competencias, habilidades y hábitos de trabajo.
3. **Fomento del empleo y diversas maneras de incentivarlo. Promoviendo y apoyando el autoempleo y el empresariado femenino.** Se describen aquellas prácticas destinadas a la promoción del autoempleo femenino y la creación de empleos con la constitución o consolidación de una empresa, desarrollando, para ello, programas de sensibilización, asesoramiento para crear, consolidar o contribuir al crecimiento de una empresa. Además, se incluyen varias experiencias que, no siendo estrictamente políticas activas de empleo, se centran en programas de fomento de la actividad empresarial y otros destinados a la consolidación de empresas iniciadas por mujeres.

---

<sup>14</sup> Señalar que la clasificación de las iniciativas objeto de estudio no es una tarea sencilla, en tanto que, en muchas de ellas, no existen límites claros en el contenido y hay cierto margen para la interpretación subjetiva. En esta ordenación se ha primado, como criterio de selección, el fin último de cada acción, así como la metodología utilizada. De cualquier modo, la clasificación de cada experiencia en uno u otro apartado no desvirtúa su propia naturaleza ni el interés para el lector o lectora.

4. **Aplicación de políticas de empleo para las mujeres desde una perspectiva integral.** Se detallan las iniciativas locales que aplican una metodología de carácter integral para promover la empleabilidad de las mujeres. La base teórica de este tipo de intervenciones reside en el hecho de que es preciso actuar, de forma paralela y sincronizada, en diversas esferas. Es decir, no sólo incidiendo en la preparación de la persona para el empleo sino, también, en su conexión con el contexto laboral, aplicando distintos instrumentos tanto de intermediación laboral, como formación para el empleo o fomento del empleo.
5. **Otras iniciativas de políticas activas de empleo para las mujeres.** Por último, en este apartado, se estudian otras prácticas que por sus propias características no pueden ser clasificadas en anteriores epígrafes y que tienen que ver con la introducción de cláusulas sociales o la gestión del conocimiento en este ámbito, en particular, la realización de estudios.

### **3.1. Intermediación laboral, fórmulas para activar la oferta y dinamizar la demanda**

En el mercado de trabajo hay demandantes de empleo (personas en desempleo o que quieren cambiar de empleo) que intentan que alguien (oferentes) les compre los servicios que ofrecen. También, hay oferentes de empleo (empresas, entidades, organizaciones) que tratan de encontrar a alguien (demandantes) que les ofrezca los servicios ajustados a sus necesidades y requerimientos.

En ocasiones, demandantes y oferentes de empleo se encuentran, se produce el intercambio y se logra el equilibrio; en otras, aunque ambos se encuentran, no se efectúa el intercambio por diversas razones (no se conocen las características del servicio ofrecido por la persona demandante, no se cumplen los requerimientos de la oferta, o no se llega a un acuerdo con el precio, etc.). En otras circunstancias, incluso, no llegan a encontrarse demandantes y oferentes, porque les resulta difícil y costoso, aun cuando podrían haber llegado a un acuerdo.

Pues bien, en respuesta a esta realidad, son los agentes económicos públicos (servicios públicos de empleo) y privados (empresas de trabajo temporal, agencias privadas de colocación, bolsas de empleo, etc.) los que intermedian para que se produzca este tipo de intercambios, actuando de intermediarios y suministrando servicios de orientación e información que, tanto empresas como personas trabajadoras, tendrían dificultades para obtener por sí mismas, a un coste razonable.

Las políticas de intermediación laboral, en general y, en particular, las dirigidas a las mujeres, tratan de facilitar el encaje entre las demandas de empleo de las mujeres desempleadas o en búsqueda de empleo, y las necesidades de contratación del empresariado. Para ello, se facilita orientación, formación e información a las demandantes de empleo y, también, se realizan labores de prospección de

empresas, captación de ofertas de trabajo y envío de candidatas a los procesos de selección para ayudar a las empresas, que necesitan cubrir vacantes, a encontrar a la candidata con las características requeridas.

Se trata, en última instancia, de apoyar, por un lado, el incremento de la empleabilidad de las mujeres respecto de oportunidades que se ajustan a sus trayectorias y expectativas, proporcionando apoyos en ámbitos y secuencias que permitan a éstas incrementar su probabilidad de ocupación y, por otro lado, a las empresas a encontrar a quienes, con mayor probabilidad, logren desempeños adecuados en los empleos necesitados.

Es de señalar, que<sup>15</sup> *“la intermediación no es la mera casación de ofertas y demandas, sino un proceso más amplio y complejo, que agrupa aquellas acciones para activar la oferta y dinamizar la demanda, es por tanto un proceso dinámico y multicanal”*. La complejidad del proceso, el problema del desempleo, en especial el femenino, los desajustes entre oferta y demanda, las particularidades y frenos específicos asociados a las mujeres desempleadas y la cercanía del territorio característica de las Entidades Locales, son algunos de los motivos que han llevado a éstas a desarrollar servicios o acciones locales de intermediación laboral contando, para ello, con equipos profesionalizados.

En este epígrafe, se analizan las experiencias locales seleccionadas en materia de políticas de intermediación laboral que han logrado, con diferentes características y con éxito, sus objetivos. En primer lugar, se exponen las principales particularidades que se han mostrado relevantes para el buen funcionamiento de la intermediación en dos iniciativas destinadas a la orientación laboral, como una de las fases clave de la intermediación. Seguidamente, se abordan las claves de las cinco experiencias elegidas en el marco de la adaptación de los itinerarios de inserción a la realidad específica de las mujeres y los territorios. Muchas de estas claves son comunes a varias experiencias lo que demuestra, por tanto, la capacidad de ser replicadas o incluidas en diferentes contextos locales.

### ***Orientando a las mujeres, desde el ámbito local, para la búsqueda de empleo***

Los elevados índices de desempleo femenino y las dificultades encontradas en el acceso a los recursos de formación y empleo detectados por el “Observatorio de la violencia de género”, o con perfil considerado vulnerable (mujeres con escasa cualificación o sin cualificación acreditada, mujeres con

---

<sup>15</sup> Rojo, M. (2010). “Las Políticas Activas de Empleo en España tras la reforma laboral” conferencia pronunciada por la Secretaria de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración en el Seminario *El Papel de las Políticas Activas de Empleo como Respuesta a la Crisis. Experiencias Comparadas*, organizado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), las Comunidades Autónomas de España y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Madrid el 19 de octubre de 2010.

experiencia profesional obsoleta o alejadas del mercado laboral más de un año, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, víctimas de violencia de género, con medidas de alejamiento o no, mujeres mayores de 45 años, mujeres con discapacidad, etc.) fueron las razones que motivaron al **AYUNTAMIENTO DE MÓSTOLES** a diseñar el proyecto **Esencia. Programa de orientación laboral a mujeres en situación vulnerable**. El proyecto contempla acciones de orientación laboral, tanto grupales como con asesoramiento individual, para mujeres en situación vulnerable con el fin de que se sientan, en todo momento, acompañadas en el proceso de búsqueda activa de empleo y muestren, interés e implicación en participar en el programa.

Las características de este perfil son uno de los aspectos que dificultan el trabajo en grupo ya que denotan unas creencias, hábitos y representaciones internas negativas ante su situación de empleabilidad. Por esta misma razón, se fomenta el autoconocimiento, la propia responsabilidad ante la situación de desempleo y el entrenamiento en habilidades sociolaborales.

Con esta meta, se abordan primero las sesiones y dinámicas de grupo, lo que redundará, de forma positiva, en las tutorías individuales a mejorar sus habilidades y competencias para el empleo: imagen personal, asistencia y puntualidad, motivación e iniciativa a la hora de localizar ofertas de empleo o participar en procesos de selección de personal bien para cursos de formación bien para empleo. Y, por otra parte, cabe resaltar que el tiempo dedicado a cada persona dentro de la tutoría es mayor que el habitual, dado que cuanto más bajo es el perfil de la persona atendida, en términos de formación, conocimientos, habilidades y experiencia profesional, mayor es la dedicación para conseguir resultados positivos de la orientación al empleo.

De cualquier forma, el principal valor añadido de esta experiencia reside en la coordinación lograda entre la Concejalía de Economía, en particular, el Área de Empleo, y la Concejalía de Igualdad de Oportunidades que ha venido a reforzar y complementar el servicio de orientación laboral al uso, creando sinergias y haciendo más eficiente la actuación. Esta coordinación se ha articulado en torno al diseño de un protocolo de derivación consensuado por los equipos técnicos de ambas áreas. La posible candidata, accede al servicio a través de la Concejalía de Igualdad de Oportunidades y es derivada al Área de Empleo, donde cada agente de empleo y desarrollo local emite un breve informe de diagnóstico de empleabilidad, las competencias personales, las relacionales y técnicas, la actitud y motivación, y la asistencia a las actuaciones realizadas durante el programa. Dicho informe se remite a la trabajadora social y a la agente de igualdad que inició la derivación.

En el caso del **Centro Local de Empleo para mujeres** del **AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA**, se han incorporado los principios de igualdad de género y las particularidades de algunos perfiles de mujeres a la orientación para la búsqueda de empleo que se da a las mujeres, acercando este servicio a esta parte de la población. Entre los logros de este Centro Local de Empleo para Mujeres cabe destacar:

- La coparticipación y corresponsabilidad de la sociedad molinense en el acceso equilibrado de hombres y mujeres al mercado laboral, al mantenimiento del puesto de trabajo, al desarrollo profesional, y al reparto de las responsabilidades domésticas.
- La consolidación de estrategias y procesos de trabajo se especifican en:
  - Un proyecto que se define desde la diversidad e interculturalidad, determina la atención individualizada de la demandante de empleo, cuenta con un equipo de profesionales especializados y está sometido a un proceso de evaluación continua.
  - La intensificación de la estrategia de fomento de la implicación y participación del empresariado local, de las instituciones y de los agentes sociales y económicos responsables de las políticas de empleo.
  - La elaboración y utilización de herramientas y técnicas de recogida y sistematización de la información.
  - La incorporación y desarrollo de un proceso de análisis cuantitativo a la hora de enfocar el proceso de evaluación.

### **Repensando y adaptando los itinerarios integrales de inserción sociolaboral a las necesidades de las mujeres**

Los itinerarios integrales de inserción sociolaboral nacen, en principio, como respuesta a las dificultades de las personas y los colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión. Son proyectos innovadores, ya que actúan desde un enfoque múltiple, incluyendo diferentes ámbitos que condicionan la situación y actuación de las personas. Esta metodología de trabajo fue desarrollada, principalmente, a partir de la década de los años 90 que surgió, en la mayoría de casos, de proyectos que partían de la iniciativa social. El éxito conseguido ha hecho, de esta metodología, una herramienta fundamental de las políticas activas de empleo y, en este contexto, las Entidades Locales la han aplicado, a las políticas para mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de las mujeres.

Llegados a este punto, es preciso hacer referencia al concepto mismo de *itinerario integrado de inserción sociolaboral*. En este sentido, existen múltiples definiciones y no hay un consenso al respecto,

En términos generales, se puede considerar que un itinerario personalizado de inserción sociolaboral consiste en<sup>16</sup>:

***“Un conjunto integral de actuaciones consensuadas entre el/la mediador/a laboral y la persona demandante de empleo, que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad de la persona que demanda empleo para conseguir la inserción laboral y social de la misma”.***

Entre los aspectos que definen este tipo de itinerarios se encuentran los siguientes:

- Es un proceso que integra un conjunto de servicios y acciones coordinadas entre sí.
- Se dirige a una persona beneficiaria concreta que participa de manera libre y activa.
- Responde a un diseño personalizado atendiendo a las necesidades y demandas del grupo o la persona a la que se dirige.
- Se conecta con salidas formativas y profesionales concretas, lo que exige la puesta en marcha de acciones de intermediación laboral.
- Y contempla:
  - Orientación y acompañamiento permanente de un técnico o técnica de inserción durante todo el proceso, incluyendo la búsqueda activa de empleo.
  - Entrenamiento y formación (normalmente teórico-práctica y de habilidades personales y sociales) destinada a obtener las competencias personales y profesionales precisas para el desempeño de una ocupación.
  - Apoyo técnico y seguimiento según las necesidades.

Las Entidades Locales han aplicado esta metodología introduciendo la perspectiva de género o adaptando estos itinerarios a participantes con perfiles específicos, como es el caso de mujeres víctimas de violencia de género. En esta línea, cabe destacar el valor añadido que, desde varias Entidades, se ha aportado al ajustar la oferta de herramientas generalistas, con una estructura más o menos rígida, a las necesidades específicas de las usuarias con dificultades, perfiles y potencialidades diversas.

---

<sup>16</sup> Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (2008). *Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción sociolaboral*. SEPECAM, Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Proyecto Red EQUAL para la Inserción Sociolaboral en Castilla-La Mancha.

El **AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA** a través del proyecto **Fuenlabrada Activa**, subvencionado por el Fondo Social Europeo dentro del Programa operativo “Adaptabilidad y Empleo” 2008-2011, se centra en mujeres, desempleadas de larga duración, mayores de 30 años, con un nivel formativo bajo y que, por razones de cuidado de hijos e hijas, abandonaron la actividad laboral hace algunos años, con lo que sus conocimientos profesionales han quedado obsoletos. Este grupo de mujeres, son las que mayores dificultades presentan a la hora de formarse e insertarse laboralmente, debido a la responsabilidad que el rol social les ha atribuido de ser las cuidadoras de hijos e hijas y personas dependientes a su cargo y, por ello, suelen quedarse fuera de los programas y servicios de formación y empleo al no contemplar estas dificultades específicas.

En este contexto, el mayor valor del proyecto **Fuenlabrada Activa** es proporcionar formación práctica a mujeres que no entraban en el circuito de la formación, de carácter regular y ofertada, debido a los requisitos y barreras de entrada y por su propia percepción personal, al creerse excluidas y sin esa oportunidad.

Al objeto de generar la suficiente confianza en estas mujeres en lo referente a la nueva práctica laboral y apoyarlas en la recualificación de habilidades sociolaborales que necesitan aplicar dentro de un contexto laboral, se realiza, en el itinerario personalizado de inserción, un seguimiento individualizado y profundo. Este acercamiento a las demandas y las necesidades de cada mujer usuaria del programa, permite percibir con mayor exactitud las dificultades de acceso al empleo y trabajar en la dirección adecuada con el fin de paliar las dificultades personales y familiares. La metodología aplicada en este seguimiento es de carácter participativo y se fundamenta en el compromiso mutuo.

### ***Consideración de las características y los condicionamientos de cada grupo de actuación***

La labor de acompañamiento y apoyo brindada desde el proyecto **Fuenlabrada Activa** ha permitido paliar, en gran medida, uno de los principales inconvenientes que surgen de la ejecución de iniciativas más generalistas y que tienen que ver con las frecuentes bajas de las participantes. Estas bajas interfieren en la cohesión grupal, ya que, además de la formación para la independencia, se forma a las mujeres en autoestima y en el desarrollo de competencias para salir de la exclusión social y reforzar las habilidades sociales, lo que permite, entre otros fines, consolidar un grupo sobre la base de la confianza y el respeto mutuo.

Otro de los obstáculos que encuentra el proyecto, son los personales que estas mujeres tienen (responsabilidades familiares no compartidas, procesos judiciales derivados de violencia de género, enfermedades físicas y psicológicas) y que, en muchos casos, les impiden proseguir el proceso formativo. Para solventar estos inconvenientes se ha reforzado la coordinación con los Servicios Sociales

municipales, la Casa de la Mujer o el Área de Salud, de forma que, desde estos organismos, se acompaña y apoya a las mujeres para que puedan proseguir con el itinerario.

Estas dos últimas cuestiones son tratadas de forma similar en el proyecto **Emakumezco: Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral con mujeres víctimas de violencia de género**, desarrollado por Inguralde, empresa pública del **AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO**. La incorporación del mainstreaming de género en el diseño metodológico y la puesta en práctica de las acciones, permite detectar las dificultades, previamente descritas, propias de estas mujeres, e incorporar mecanismos o analizar posibles soluciones.

Desde una perspectiva de promoción integral de la persona, se propician las condiciones para que estas usuarias, que tienen limitadas sus capacidades para hacer, ser y desear, puedan aumentar, sus capacidades, su autonomía y adquieran el manejo de sus decisiones, importantes para sus vidas. Se considera que, si bien uno de los factores primordiales para mejorar la autoestima, la valoración propia y la motivación es la consecución de un puesto de trabajo con el que adquirir independencia económica, éste no es el primer eslabón que se debe atender. La adquisición de un empleo se concibe como una etapa final del proceso, por lo que se da prioridad a la situación personal, a ofrecer herramientas y adquirir competencias que les permitan manejarse en el contexto laboral y crear una red de apoyo.

En el paso al trabajo remunerado, sea éste normalizado o en condiciones protegidas, el proyecto evidencia que los servicios de conciliación son fundamentales para la inserción. La ausencia de estos servicios puede causar abandonos del itinerario, en cualquiera de sus fases, y especialmente, una vez que se ha entrado en el mercado laboral, pudiendo provocar recaídas en la dependencia de la pareja o ex-pareja agresora. Además, se ha puesto de manifiesto el esfuerzo y la dificultad extra que supone, para las participantes, enfrentarse a un contexto hostil, en mayor o menor grado, por lo que su inserción laboral, cuando se ha llegado a tal etapa, se ha limitado o enfocado en sectores feminizados como la limpieza, el textil o la hostelería, donde se pueden aplicar habilidades y conocimientos previos o aprendidos, y que supongan menores dificultades que la inclusión en otros contextos más masculinizados.

En referencia a las condiciones específicas de las mujeres beneficiarias, el proyecto **Apoyo a la inserción laboral y mejora de la empleabilidad de mujeres que residen en zonas necesitadas de transformación social** ejecutado por el **AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA**, es un claro ejemplo de cómo la consideración de estas variables es un factor de éxito. Una de las actuaciones de este itinerario consiste en la capacitación profesional. Comprender e integrar, en la metodología y la actuación, que ciertas mujeres requieren de la inmediatez como premisa básica para poder comprometerse con el proyecto, permite focalizar las respuestas formativas a ofrecer, así como los huecos del mercado laboral donde su perfil encajaría más. Por lo demás, factores fundamentales como su participación en el mercado laboral, durante el itinerario de inserción, o las responsabilidades familiares a las que han de atender las usuarias de forma

inexcusable, son prioritarias para la organización del horario o la provisión de un servicio de ludoteca para las y los menores que dependen de las usuarias, mientras ellas participan en las acciones formativas.

Las medidas de conciliación son una respuesta a la falta de corresponsabilidad que existe en la vida de las usuarias. Además, estas medidas familiares como factor de éxito en la inserción ha resultado ser relevante, no sólo para trabajar con grupos en riesgo de exclusión, donde los roles tradicionales de género parecen encontrarse marcados con mayor intensidad, sino, también, en grupos de mujeres ya insertadas en el mercado laboral y con menores vulnerabilidades, en los que las políticas de conciliación han permitido reducir estrés en la compatibilización de vida-trabajo del personal de Inguralde, en el **AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO**, a través del **Rincón del juego**.

### **Coordinación y colaboración como llave hacia la personalización del servicio**

Como ocurría en el proyecto **Esencia**, del **AYUNTAMIENTO DE MÓSTOLES**, el grado de coordinación entre distintos organismos locales y los cambios estructurales en las formas de trabajo conjunto, han sido elementales para la sostenibilidad del proyecto a largo plazo, utilizando los recursos de formación y de empleo ya existentes.

Considerando las experiencias, descritas en este Manual, y que llevan a cabo la intermediación laboral, se observa que la mejora en la coordinación de los diferentes agentes y recursos que ya existen o actúan en la localidad, es una de las claves del éxito. En consecuencia, el tratamiento integral de los itinerarios permite que quienes entran en el circuito, por cualquiera de los puntos de atención directa reciban información clara y oportuna sobre todos los recursos a los que pueden acceder, sin necesidad de duplicar el esfuerzo de diagnóstico y derivación en varios de los servicios públicos, o con la confusión que puede generar la interacción con agentes distintos, si ellos no están coordinados.

La colaboración entre diferentes departamentos o áreas, agentes de diversas Administraciones Públicas, Locales y Autonómicas, así como la coordinación con otras entidades y asociaciones locales de carácter privado, permiten maximizar los recursos disponibles y ajustarse al máximo a las necesidades particulares de cada persona destinataria del servicio.

En general, se apunta que la mejora de la colaboración y la coordinación requiere la dedicación de tiempo y esfuerzo técnico para que pueda ser efectiva. Por ejemplo, en el caso del **AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO**, el proyecto **Rincón del juego-Umeen txokoa** permitió que, por primera vez, el personal técnico y responsable de áreas tan diversas como Educación, Cultura y Deportes, Euskera, Mujer y Cooperación y Servicios Sociales se reunieran y compartieran reflexiones sobre las necesidades de un grupo de mujeres y las posibles oportunidades que ofrece el mercado de trabajo local. Esta primera colaboración, se ha visto reforzada en el medio y largo plazo, y ha posibilitado una experimentación, así

como una mejora y aumento de las vías de comunicación y coordinación entre las distintas áreas. En gran medida, la coordinación inicial fue la semilla que ha originado otros proyectos con el mismo enfoque, como es el caso del proyecto **Emakumezco: Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral con mujeres víctimas de violencia de género**, iniciado a finales de 2008.

Por otro lado, la coordinación entre equipos técnicos, no sólo ha resultado interesante y productiva porque ha permitido un mejor aprovechamiento de los recursos existentes, sino que se presenta como imprescindible para tratar con usuarias en riesgos de exclusión, cuyas particularidades las hacen especialmente vulnerables a la pérdida de recursos por la existencia de duplicidades o itinerarios no integrales.

Tal como se observa en el proyecto **Emakumezco**, compartir recursos ya existentes con personas no pertenecientes al mismo colectivo y, por tanto, con diferentes necesidades y recursos, se puede convertir, no sólo en un paso para su inserción en un contexto normalizado, sino en un instrumento para la generación de redes de apoyo.

### ***Institucionalización de la perspectiva de género: aprendizaje a largo plazo***

El proyecto **Emakumezco: Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral con mujeres víctimas de violencia de género** del **AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO** integran la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso, teniendo en cuenta las especificidades, en su caso, del perfil de mujeres a las que se dirige. Es decir, no sólo consideran las particularidades que la población femenina puede presentar respecto al mercado laboral, sino la interseccionalidad con una situación de violencia de género.

Esto supone que existen algunas características básicas a considerar, como un bajo nivel de autoestima, que resulta fundamental abordar para adquirir ciertas habilidades en el proceso de inserción sociolaboral. Sin embargo, se presentan otros condicionantes, que dependerán de la situación particular de cada mujer, como los causados por los procesos legales en los que se ven subsumidas o las condiciones y responsabilidades familiares, que tendrán distintos efectos en su participación en los itinerarios. Potenciar que la entidad integre este conocimiento específico y lo haga visible y accesible a todos los miembros que participan es, igualmente, un factor de éxito y, sobre todo, de sostenibilidad de las buenas prácticas.

En este sentido, el **AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO**, a través de Inguralde, ha conseguido una transferencia al conocimiento y fortalecimiento institucional, que garantiza la capacitación del personal técnico de la entidad para abordar estas situaciones de violencia de género en la planificación de la organización. La coordinación y trabajo en equipo, propiciado por la participación del servicio en la Unidad Integral de Violencia de Género del Ayuntamiento, ha logrado eliminar o reducir, de forma notable, las solicitudes de información, evitando la victimización institucional de las mujeres. Además, la concienciación y

sensibilización sobre los condicionantes particulares de cada mujer puede suponer un aprendizaje horizontal para abordar otras características de exclusión sociolaboral, distintas a la violencia de género, como podría ser el caso de la drogodependencia o de la existencia de discapacidad, que también muestran características diferentes al resto de colectivos aunque comunes en el grupo, y otras totalmente individualizadas.

La integración de la perspectiva de género resulta ser el elemento diferenciador de la experiencia del **Centro Local de Empleo para mujeres** del **AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA**. Si bien esta experiencia es concebida como un programa de orientación y no de itinerario integral, la actuación conjunta de la Concejalías de Empleo y de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha permitido, entre otros impactos, incorporar, a los diagnósticos socioeconómicos y a las decisiones tomadas, el conocimiento de una realidad laboral diferenciada para mujeres y hombres, así como establecer mecanismos de recogida de datos que sirvan para denunciar la discriminación de género en el ámbito laboral, mientras que crea un servicio que da apoyo para que las mujeres del municipio accedan y permanezcan en el mercado laboral. El servicio y las instituciones incrementan su conocimiento de la situación para poder adaptarse en mejor medida a las necesidades que se encuentran.

### **Las tecnologías como instrumento para la inclusión**

Otro factor de éxito es la inclusión de la alfabetización digital para reducir la desigualdad que existe en la búsqueda y acceso al empleo, definiéndola como herramienta imprescindible para aumentar las posibilidades de formación y capacitación. Las tecnologías son una llave que permite un mayor acceso y uso de los recursos de empleo y formación, ya que posibilita obtener información y acceder a éstos a distancia. Entre otras experiencias, el proyecto denominado **Apoyo a la inserción laboral y mejora de la empleabilidad de mujeres que residen en zonas necesitadas de transformación social**, promovido por el **AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA**, incorpora la formación en tecnologías, lo que disminuye la problemática que surge cuando las mujeres que quieren mejorar su capacitación laboral se ven frenadas por un contexto social que les otorga la total responsabilidad del cuidado de familiares, por lo que su presencia en el hogar es exigida en mayor medida. Flexibilizar el tiempo y el espacio de la formación e información que reciben es clave para compaginar las responsabilidades de las que previamente se ocupaban y aquellas nuevas asumidas al participar en el itinerario de inserción. Esto es, además, una realidad en ciertos entornos en los que superar el rol cuidador tradicional de la mujer supone situaciones de conflicto e incluso violencia familiar y de género.

### **Formas de acceso a la ciudadanía y a las empresas**

La habilitación de los canales apropiados al objeto de que las mujeres puedan tener acceso a los recursos y proyectos puestos en marcha es otro elemento indispensable. El proyecto, denominado **Atención sociolaboral en los puntos de información de la mujer** impulsado por el **AYUNTAMIENTO DE**

**SEVILLA**, es ejemplo de cómo conseguir atraer a ciertos colectivos diana a los que es difícil llegar. Así, se observa que, a pesar de que el núcleo central de los proyectos de inserción laboral suele estar formado por las Concejalías de Empleo y la de Igualdad o Mujer, suele existir una mayor participación en la inserción sociolaboral cuando se atrae a las mujeres desde los puntos de atención a la mujer, en los que el tratamiento de las cuestiones sociales y la violencia de género están presentes en mayor medida. Por tanto, aunque la experiencia parta del Área de Empleo, es fundamental la coordinación e implicación total de la Concejalía de Igualdad y/o Servicios Sociales. En este sentido, incorporar a más mujeres a la vida activa se debe plantear como una proyección no sólo desde lo laboral, sino también desde lo social, ya que ambas esferas están íntimamente relacionadas.

Una de las conclusiones generales del análisis de las prácticas de intermediación laboral es que la incorporación del *mainstreaming* de género en la política local supone recoger la diferenciación por género existente en la forma de acceder a los servicios públicos. Mujeres y hombres y, en concreto, aquellas y aquellos pertenecientes a determinados colectivos, en particular, presentan una asimétrica asunción de responsabilidades domésticas, familiares y de crianza, que parte tanto de la influencia social e institucional, como de la concepción personal, así como una valoración diferente de las necesidades formativas de cada grupo.

No sólo es una pieza fundamental determinar los canales de acceso más adecuados a las potenciales beneficiarias sino que, en el ámbito de la intermediación laboral es imprescindible llegar e implicar a las empresas de la localidad. Es necesario llevar a cabo acciones de comunicación o *marketing social* sobre el proyecto hacia el tejido empresarial local. De este modo, la prospección de empresas permite una mayor posibilidad de inserción laboral de las mujeres que se formen, así como una adecuación de esta formación a las necesidades locales. Esto es, no sólo se trata de conseguir que las mujeres se adapten más a los perfiles que demandan las empresas, sino también aumentar la información que las empresas tienen sobre estas potenciales candidatas. En esta línea, ha trabajado el **AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA**, a través de su proyecto **Fuenlabrada Activa**, dedicando especial hincapié en el contacto y prospección empresarial.

El **AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO** dispone de un **programa de becas formativas en empresas** que permite a las mujeres con titulación académica, pero sin experiencia laboral, aplicar las enseñanzas adquiridas en las aulas y adquirir conocimientos prácticos en el puesto de trabajo, ver la situación real del mercado de trabajo y ser un punto de referencia para las siguientes búsquedas de empleo. Gracias a la experiencia adquirida, estas mujeres accederán con mayor facilidad a un puesto de trabajo en el futuro.

Por otro lado, a la empresa, este tipo de becas no le supone un coste excesivo y le brinda la oportunidad de integrar, de manera provisional en sus equipos de trabajo, a una mujer con la formación demandada y, a la vez formarla.

En este intercambio, el Ayuntamiento juega un papel que requiere del desempeño eficaz del personal técnico de la Entidad Local para captar empresas interesadas en la firma de un convenio de colaboración y la selección de mujeres adecuadas. La primera tarea se torna especialmente complicada en momentos de crisis económica cuando el empresariado se halla menos dispuesto a colaborar o su oferta de trabajo se restringe. Esta dificultad sobrevenida por el entorno desfavorable, ha requerido, para su superación, invertir más dedicación a ofrecer información continuada tanto a las empresas como a las demandantes de empleo.

### ***¿Inserción en sectores feminizados o masculinizados?***

En la línea de mejorar el emparejamiento de oferta y demanda laboral, surge la cuestión de si los itinerarios integrados de inserción o las acciones de orientación laboral y de prospección empresarial han de convertirse en una herramienta para romper con la segregación horizontal. A este respecto, cabe señalar que en la mayor parte de los proyectos en los que se trabaja con mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad o en riesgo de exclusión, se ha optado por apoyar la inclusión en sectores feminizados, sobre todo, aquellos relacionados con la atención a la dependencia o el cuidado de menores, en los que la problemática de inserción laboral por cuestión de género se reduce.

Esta opción no es unánime y también hay ejemplos, como en el caso del proyecto **Apoyo a la inserción laboral y mejora de la empleabilidad de mujeres que residen en zonas necesitadas de transformación social**, desarrollado por el **AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA**, en los que se capacita a las mujeres para trabajar en profesiones típicamente consideradas masculinas, como la conducción, junto a la incorporación en sectores feminizados, como el sanitario, de tal forma que la autoimagen de esas mujeres y la percepción de otros grupos se transforme. Esto permite una transgresión por parte de estas mujeres del rol femenino tradicional, sin ser una fuente de conflicto o de estrés adicional no asumible por las mujeres que participan en dicho itinerario. Esta ruptura de los roles tradicionales de género parece que, si bien necesita un diseño claro, permite ahondar en las reformas de la sociedad y de la percepción personal y grupal, por lo que añade un factor de éxito a medio y largo plazo, aumentando las potenciales vías de inserción laboral de las mujeres, en términos generales, y de las pertenecientes a colectivos determinados, de forma particular.

Como conclusión, es de resaltar que la viabilidad de la inserción no depende tanto de una elección previa de sectores o funciones, sino de las capacidades y habilidades que demuestren y adquieran las participantes y la conexión que exista con las ofertas laborales de empresas y entidades. Así, además de trasgredir los roles de género, valorizar la aportación que estas mujeres han desarrollado en sus entornos cercanos, formalizando los conocimientos y habilidades que ya poseen en tareas cuidado de mayores y menores, es otra opción adoptada, que incluye la perspectiva de género y fomenta el empoderamiento femenino, reduciendo los conflictos que muchas de ellas experimentan.

### **3.2. Formación para el empleo, requisito para la mejora del capital humano de las mujeres**

En el actual mundo globalizado y dinámico y en un contexto económico marcado por la necesidad de cambio del modelo productivo y el impulso a la competitividad, la formación para el empleo se ha revelado como una de las piezas clave en aras de conseguir estos objetivos. En virtud de esta realidad, desde los distintos niveles de gobierno, se han articulado e impulsado diferentes políticas de formación para el empleo con el fin de mejorar el capital humano de las personas, a saber, de sus competencias, habilidades y hábitos de trabajo.

Las Entidades Locales, lejos de ser ajenas a esta necesidad, han realizado una apuesta firme en esta línea al objeto de incrementar la empleabilidad de la población, en general y de las mujeres, en particular. De esta forma, se aprovecha al máximo el potencial de los recursos humanos disponibles y se aumentan los niveles de competitividad de las estructuras y procesos de producción, mediante la adaptación de las cualificaciones profesionales y la formación a las necesidades del tejido productivo.

Por lo que respecta a la formación para el empleo destinada a mejorar la empleabilidad de las mujeres, hay que destacar que la propia Ley de Igualdad, introduce medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional. Por otro lado, en el Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades, se contemplan actuaciones destinadas a impulsar programas de formación profesional para el empleo para facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo para el cuidado de menores y personas dependientes.

La realidad muestra que el acceso de las mujeres a la formación para el empleo no se desarrolla de forma igualitaria:

- ❑ Así, la oferta educativa vinculada con la adquisición de competencias para el empleo no ha venido favoreciendo la cualificación de las mujeres. Muchas de ellas realizan estudios que las habilitan para ocupar trabajos tradicionalmente femeninos y auxiliares, en detrimento de aquellos relacionados con puestos de dirección o de mayor desarrollo tecnológico. A pesar de que, hoy en día, las mujeres representan el mayor porcentaje de estudiantes y profesionales que participan del sistema educativo, sobre todo, en el nivel superior universitario, siguen existiendo diferencias a la hora de encontrar un empleo.
- ❑ Estas desigualdades aparecen agravadas si se observa la situación de las mujeres pertenecientes a los sectores más desfavorecidos de la sociedad o en una situación de exclusión social o en riesgo de ésta. En estos casos, la oferta educativa no contempla la situación particular de estas mujeres, brindándoles escasas oportunidades de cualificación para el empleo. En ocasiones, la formación se

centra en acciones de educación no formal ligadas a saberes y prácticas que mejoran marginalmente su situación de desigualdad y/o precariedad.

- ❑ Junto a estas dificultades, cabe mencionar aquellas inherentes a la reinserción laboral de las mujeres que han optado o se han visto obligadas a retirarse del mercado de trabajo por hechos vinculados con etapas de sus ciclos reproductivos (nacimiento y primeras etapas de la crianza de hijos e hijas). Estos periodos de transición conllevan la pérdida de habilidades laborales adquiridas con la experiencia o la obsolescencia de conocimientos, posicionando a las mujeres en una situación desfavorable y que se agrava con la edad.
- ❑ Por último, hay que señalar la existencia de las ideas preconcebidas por parte del empresariado con respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral o a lo que creen que pueden y/o saben hacer las mujeres, llevándolas, en ocasiones, a la frustración y falta de autoestima.

El panorama descrito justifica la intervención desde el ámbito local en un reto como es el de mejorar la empleabilidad de las mujeres reforzando y apoyando su formación. En esta dirección se sitúan las experiencias de este Manual de buenas prácticas. Las iniciativas aquí presentadas se pueden clasificar en experiencias que:

- Se centran en formación específica ligada a las demandas detectadas en el territorio.
- Trabajan con grupos de personas con características y necesidades determinadas.
- Abordan la formación desde una óptica global.

### **Formando a las mujeres en actividades específicas demandadas en el territorio**

Una de las premisas que las Entidades Locales tienen en cuenta en la planificación de las políticas de formación para el empleo son las necesidades que tienen el tejido empresarial local y la ciudadanía. En este contexto, las prácticas analizadas cumplen una doble función: mejorar la empleabilidad de las mujeres formadas en ocupaciones y actividades necesarias en el entorno local y potenciar la competitividad del tejido productivo y el bienestar de la población.

A este respecto, el caso del **AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA** es un ejemplo claro de este aprovechamiento de los recursos humanos femeninos en un entorno marcado por la necesidad de profesionalizar el comercio urbano. Así, en el marco de un proyecto más amplio basado en un “Pacto Local por el Empleo en el comercio urbano de Pamplona”, llevaron a cabo una **experiencia piloto de un taller de empleo para obtener el “certificado de profesionalidad en comercio y marketing”**. Entre los objetivos de este Pacto Local se plantea la conveniencia de profesionalizar este sector, proporcionando al sector del comercio personal la cualificación adecuada a las necesidades de cada subsector, de manera que se facilite el

crecimiento, el relevo y la consolidación de las empresas y, por tanto, el empleo por ellas generado. De manera simultánea, y en tanto que el sector del comercio se considera una fuente de empleo estable, se orienta la formación de personas con dificultades de inserción sociolaboral, como es el caso particular de las mujeres desempleadas mayores de 45 años con formación básica (E.G.B. o E.S.O.), a dicho sector.

El valor añadido de esta práctica es haber logrado perfilar una formación que, a partir de la experiencia de la Federación de Comercios de Navarra y en estrecha colaboración con el Servicio de Empleo Navarro, permite a las participantes obtener el certificado de profesionalidad y acreditar así las competencias necesarias para desarrollar la actividad comercial. Para ello, es fundamental contar con el beneplácito y el apoyo de la autoridad competente, en este caso, el Servicio de Empleo Navarro así como diseñar los contenidos y la metodología de la formación de acuerdo a los requerimientos legales establecidos en la regulación de los certificados de profesionalidad.

Por su parte, el **AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA**, aprovechando la necesidad de reorganizar el archivo municipal y, a sabiendas de que había muchas mujeres en la zona desempleadas y con estudios de administración, turismo, magisterio e historia, decidieron organizar un **Taller de empleo de archivos y documentación**. La formación combina conocimientos teóricos (técnicas de archivo, catalogación y documentación, ofimática) así como prácticas en distintas instituciones municipales (Archivo municipal, biblioteca del Museo Ramiro de Maeztu, Casa de la Cultura, etc.). Esta iniciativa ha logrado mejorar la empleabilidad de las participantes, prueba de ello es que las competencias profesionales adquiridas y, que corresponden a la ocupación de auxiliar de bibliotecas y centros de documentación, permitieron a las participantes presentarse y aprobar el examen del Gobierno de Navarra para las listas de sustitución de auxiliar de bibliotecas.

Las motivaciones que llevaron al **AYUNTAMIENTO DE SANTA PERPÈTUA DE MOGODA** a crear la figura de **Agentes facilitadoras de la convivencia en el ámbito escolar y comunitario** y formar, para ello, a las mujeres del municipio fueron distintas aunque también estaban ligadas a las necesidades del territorio. En particular, a fomentar la cohesión social de un barrio, el de Can Folguera, caracterizado por acoger a personas de orígenes diferentes y donde, a pesar del enriquecimiento que supone la diversidad cultural, surgen algunos conflictos con la gestión de la convivencia.

En este contexto, se plantea la oportunidad de formar a mujeres desempleadas del barrio como “agentes facilitadoras de la convivencia”. Una figura que nace con la intención de fomentar la comunicación, el respeto al entorno y a las demás personas, así como a lograr las condiciones que permitan ir mejorando y consolidando la convivencia mediante la atención más cercana y efectiva hacia la población del barrio. En especial, se trabaja con la población infantil escolarizada, por su potencial generador de actitudes.

La formación especializada impartida a las participantes está vinculada al perfil profesional de monitora de tiempo libre. Además, de la capacitación profesional, el proyecto ofrece un plan de trabajo en el que las mujeres se integran en las aulas del ciclo infantil de una escuela concreta colaborando con los equipos docentes.

Como elementos de éxito de esta experiencia cabe señalar los siguientes:

- Las características personales de las trabajadoras, así como su alto nivel de motivación, y su buena predisposición en el plan de trabajo.
- A nivel formativo, la adaptación de los módulos a impartir a las características individuales y grupales de las beneficiarias.
- A nivel organizativo, el seguimiento continuado del proyecto que permite gestionar los retos y dificultades a medida que se plantean.

### ***Trabajando en la formación de las mujeres con especiales dificultades***

En el ámbito de las políticas de formación para el empleo a las mujeres, cobran especial importancia aquellas iniciativas que trabajan con mujeres que sufren una doble discriminación, es decir, casos en los que además de ser mujer, ésta pertenece a un grupo de los considerados en riesgo de exclusión (violencia de género, inmigrante, perteneciente a etnias minoritarias, con discapacidad, etc.). La doble discriminación conlleva, en numerosas ocasiones, a la expulsión del mercado de trabajo por su condición de mujer y por aquellas circunstancias que, aunque en gran medida relacionadas con las desigualdades de género, se consideran “conflictos” de orden personal que dificultarán la empleabilidad de las mismas.

Desde los centros de Servicios Sociales y servicios de atención primaria a toda la población, se visualizan a mujeres que se enfrentan a problemas de inserción, son mujeres, generalmente con responsabilidades familiares no compartidas (familias monomarentales), jóvenes o mayores, bajo nivel de formación y escasa o nula experiencia laboral, muchas veces, vinculada a la economía sumergida, en las que, además, pueden confluír otros factores que las sitúen en riesgo o situación de exclusión.

En estos casos, los frenos para la inserción que, de manera habitual, se asocian a las mujeres, se agravan sobremanera. En ocasiones, se debe a circunstancias temporales y, en otras, definitivas: mujeres en proceso de rehabilitación por adicción, mujeres solas con importantes responsabilidades familiares, víctimas de violencia de género que deben pasar por un proceso de reconstrucción personal previo al empleo o que, por edad, compiten en total desventaja en el mercado laboral, ex reclusas, inmigrantes en situación irregular, enfermas mentales o con enfermedades invalidantes...

La experiencia constata las dificultades de adherencia de estas mujeres en actuaciones formativas a la incorporación laboral, ya que abandonan sin llegar a finalizar el proceso. Por tales motivos, se requiere de una intervención diseñada *ad hoc* donde, sobre todo, se refuercen la adquisición de habilidades sociales, el fortalecimiento de la autoestima y el empoderamiento, el trabajo en grupo, la resolución de conflictos, etc. como paso previo ineludible para acceder, con cierta garantía de éxito, a la formación ocupacional y, de ahí, a la consecución y mantenimiento del empleo. Esta premisa es la que subyace a las experiencias que aquí se estudian y que demuestran que la intervención pública desde los gobiernos locales para solventar esta situación es posible y viable.

En esta línea se sitúa la iniciativa del **AYUNTAMIENTO DE AVILÉS**, denominada **Activación de mujeres en situación de exclusión social** que aborda las dificultades de inserción sociolaboral de estas mujeres potenciando el trabajo previo en habilidades prelaborales. El programa se estructura en tres líneas independientes de actuación (autonomía y empoderamiento, salud desde la perspectiva de género e identidad y subjetividad femenina) destinadas, en términos generales, a mejorar sus competencias y habilidades de comunicación, a reflexionar sobre su situación en lo que a la salud respecta y, en especial, a mejorar su autoestima.

La metodología es eminentemente participativa, dinámica e interactiva a la vez que respetuosa. Se aplican recursos de acuerdo con las condiciones de las mujeres que participan: la comunicación oral, el dibujo, realizar objetos y representaciones, la puesta en escena de experiencias, la danza, el canto, la música, las fotografías. Si se trata de mujeres analfabetas o con bajo nivel educativo, si son hablantes de una lengua distinta o tienen dificultades especiales corporales o mentales no se emplea la escritura, y se adapta el lenguaje y las explicaciones a las posibilidades concretas de comprensión y comunicación.

La principal aportación de esta experiencia, más allá de los beneficios que cada mujer participante percibe, reside, de nuevo, en el puente tendido entre lo social y lo ocupacional así como en el trabajo conjunto de los equipos técnicos dedicados al acompañamiento laboral y las y los trabajadores y educadores sociales en la selección de perfiles. También resulta de especial relevancia el diseño de una metodología que facilita el acceso a los recursos normalizados a las mujeres en situación vulnerable. Por esta razón, el programa ha requerido la coordinación del Área de Servicios Sociales con el Servicio de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Avilés, así como la participación de la Asociación de mujeres para la reinserción laboral “Xutir”. El éxito manifiesto de esta colaboración reside en el hecho de que la mayoría de las mujeres que se mantienen en el proyecto están en un itinerario de acompañamiento laboral.

El **AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL** trabaja con las menores de 30 años a través del **Programa de atención integral a menores de 30 años en situación de especial vulnerabilidad**. El perfil de dichas jóvenes (sin formación reglada, sin experiencia laboral, sin capacitación profesional, con escasos recursos personales, sin habilidades sociales, con responsabilidades familiares no compartidas, con episodios de

violencia de género...) les impide acceder los servicios normalizados, lo que determinó que se diseñara un programa específico para ellas.

Al igual que en la anterior experiencia, el refuerzo de la autoestima y el trabajo de crecimiento personal son fundamentales. Por este motivo, de forma paralela, se trabaja en dos ámbitos: el profesional, con el curso de formación para el empleo que incluye prácticas en empresas y el, personal, con un taller incluido en el curso de capacitación profesional de doce horas de duración.

Otro aspecto a destacar de la iniciativa del Ayuntamiento de Puerto Real es la metodología de carácter participativo, y “de abajo a arriba”, es decir, son las propias participantes las que determinan qué acciones formativas quieren recibir, en qué horarios y dónde quieren realizar las prácticas, a través de las reuniones que se celebran y de los cuestionarios que cumplimentan.

Esta flexibilidad y las ayudas económicas para guarderías, unidas al seguimiento individualizado para incentivar la permanencia en el programa, han permitido que mujeres jóvenes que habían abandonado todo proceso formativo o con responsabilidades familiares no compartidas, se hayan incorporado al programa con éxito, al sentir el programa como propio. De igual forma, y en virtud de la relación más cercana a las jóvenes, se ha logrado detectar con mayor facilidad casos de violencia de género.

### ***La formación para el empleo de las mujeres: abordando este reto con un plan global y desde la perspectiva de género***

Algunas Entidades Locales responden a las necesidades de la población femenina en materia de formación para el empleo planteando planes de carácter global. Éste es el caso del **AYUNTAMIENTO DE MOTRIL** que a través del **Programa de formación integral para el empleo y la promoción personal y profesional de la mujer** pretende dar respuesta a las necesidades detectadas en los distintos servicios del Área de Mujer/Igualdad del Ayuntamiento (orientación, formación y empleo, información-animación, jurídico y psicológico) y especificadas, entre otras, en las siguientes:

- Necesidad de iniciar o reiniciar una actividad laboral ante circunstancias determinadas (separaciones, situación de desempleo de ellas mismas o de otros miembros de la unidad familiar, búsqueda de independencia y desarrollo personal, etc.).
- Largos periodos de desempleo que producen unos efectos negativos en su autoconcepto, bloqueando su iniciativa ante la búsqueda de empleo.
- Déficit de habilidades sociales que impide el acceso y permanencia en el mercado de trabajo a las demandantes de empleo.

- Déficit en el conocimiento de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y su aplicación en la búsqueda activa de empleo.
- Búsqueda de otras alternativas laborales, como el autoempleo.
- Dificultades para comprometerse en formaciones de larga duración, debido, entre otras razones, a la temporalidad en el empleo, su continua entrada y salida en la economía irregular (trabajo doméstico, agrario...), responsabilidades familiares, etc.
- Demanda de programas continuados de formación y con la flexibilidad necesaria para poder adaptarlos a su disponibilidad real.

Al objeto de hacer frente a estas demandas, desde el Ayuntamiento de Motril, se puso en marcha este programa de formación integral con multitud de acciones formativas que se diseñan y planifican, de forma cuatrimestral, por los distintos departamentos del Área de Mujer/Igualdad, en coordinación con otros organismos colaboradores (otras Áreas del Ayuntamiento, asociaciones locales, centros de educación permanente, radio local, empresas de entorno, etc.). Estas acciones complementan a distintos programas formativos para el empleo y, la mayor parte, son impartidas por personal del Área de Igualdad aprovechando al máximo los recursos humanos y materiales.

En este contexto, cabe destacar dos elementos que diferencian esta iniciativa de otras:

- En primer lugar, la flexibilidad, ya que los cursos y/o talleres se realizan de forma modular, con una duración de media de 6 a 12 horas, lo que permite que puedan adaptarse a la disponibilidad de las mujeres y favorezca la participación de aquellas que no pueden comprometerse con acciones formativas prolongadas. Además, para el establecimiento de horarios se tiene en cuenta una gestión adecuada del tiempo y la máxima compatibilidad con la conciliación profesional, familiar y personal.
- Y, en segundo término, el esfuerzo y trabajo invertido en la difusión que se articula por distintos canales de comunicación: folleto cuatrimestral, publicación de las mismas en la plataforma web, publicación y convocatoria a través de las redes sociales (también, se hace un seguimiento sobre el transcurso del mismo, acompañado de la publicación de fotografías, etc., perfil de *facebook* “género empleo”), mediante del programa de radio “sintoniza la igualdad”, asociaciones de mujeres, vecinales y otros organismos y ONG.

Por su parte, desde el **AYUNTAMIENTO DE GIJÓN** se constató la necesidad de proporcionar una respuesta integral a las mujeres para mejorar su inserción sociolaboral en condiciones de igualdad, integrando una metodología de trabajo transversal desde la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación del **Plan Local de Formación con perspectiva de género**. Este Plan es producto de un intenso trabajo de

concertación social en el que se hallan implicados tanto representantes municipales como de los agentes sociales. También, exige la estrecha colaboración de distintas áreas municipales y el trabajo conjunto con la Unidad de Género, ya que, desde el propio Plan, se financian estudios y acciones para la puesta en marcha de acciones positivas de igualdad en las empresas.

La introducción de la perspectiva de género en el Plan lleva consigo, primero, conocer en profundidad las discriminaciones que, por razón de sexo y género, se producen en el acceso y permanencia de las mujeres en la formación para el empleo y, segundo, la plasmación de principios de actuación sensibles a las diferencias de género. Estas premisas son fundamentales para lograr la igualdad en un contexto marcado por el hecho de que quienes se beneficiaban de las acciones formativas eran, mayoritariamente, hombres, mientras que las mujeres presentaban mayor dificultad de acceso a las oportunidades formativas y, por ende a la inserción laboral en los planes de empleo municipales, sobre todo, por carecer de la cualificación profesional requerida.

Los objetivos planteados desde el Ayuntamiento de Gijón con esta iniciativa son:

- Asegurar la participación de las mujeres en las acciones formativas (cumplimiento del porcentaje del 40% de mujeres en las especialidades en que están subrepresentadas y del 50% en las otras acciones formativas). Lo que no siempre es una tarea sencilla ya que existen opciones formativas donde las mujeres aún no se identifican. Para solventar esta menor presencia de mujeres en determinados cursos, y específicamente, en aquellos relacionados con perfiles de profesiones en que se considera que están subrepresentadas, se opta por una acción positiva que consiste en conceder a las participantes una beca de 10€ por cada día de asistencia. Además, se impulsan acciones formativas sólo para mujeres.
- Facilitar el desarrollo de itinerarios profesionales, con especial atención a las mujeres desempleadas, a través de acciones formativas dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias profesionales, adecuando la oferta formativa a las necesidades de las empresas y a los requisitos del programa innovador de mejora de la empleabilidad como oportunidad de empleo.
- Apoyar y visibilizar la formación de mujeres en las profesiones en que siguen estando subrepresentadas.
- Articular medidas de acción y de discriminación positiva, medidas económicas, y medidas de conciliación de los distintos ámbitos de la vida, para eliminar obstáculos derivados de los prejuicios, la falta de tiempo, de dinero y disponibilidad que, entre otros, dificultan el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad respecto de los hombres en las acciones formativas y en

los programas de empleo. Estas becas y medidas de apoyo evitan, en gran medida, el abandono en el itinerario formativo configurándose como un elemento de éxito.

### **3.3. Fomento del empleo y diversas maneras de incentivarlo. Promoviendo y apoyando el emprendizaje y empresariado femenino**

En España, las empresas de mujeres, en el año 2010, componían el 28% del total de empresas empleadoras y el 33% del empresariado sin personal asalariado. Estas cifras, Sin embargo, no siempre son producto de una verdadera vocación empresarial, en ocasiones, las mujeres perciben el autoempleo como una única salida para acceder al mercado laboral.

Frente a las dificultades encontradas en su acceso, permanencia y promoción en el empleo asalariado, la actividad empresarial se configura, cada vez más, como una vía de empleo donde ellas pueden ejercitar su derecho a un empleo y desarrollar toda una serie de aptitudes. Hacer referencia a políticas locales para la promoción de empresas de mujeres implica considerar variables, como la edad, la situación socioeconómica y familiar, el nivel formativo, etc. En este sentido, se ha de tener presente que, cuando se habla de actividad empresarial, es posible distinguir dos categorías que definen a las emprendedoras o empresarias:

- Aquellas para las que la creación de una empresa o el autoempleo y, debido a sus escasas “autoexpectativas” de éxito de inserción laboral por cuenta ajena, es percibida como su única posibilidad de acceso a un empleo remunerado y de capitalizar sus experiencias de vida y profesionales.
- Aquellas para las que la mejor elección es ser su propia jefa y poder desarrollar aquellas aptitudes y actitudes que su trabajo actual no le permite.

Al igual que ocurre en todos los ámbitos de la vida, el empresarial se caracteriza por una segmentación de género, las empresarias de microempresas y pymes, cada vez de forma más contundente, quedan circunscritas al autoempleo, ingresos más bajos, perfiles formativos inferiores y a las actividades relacionadas con los servicios y, sobre todo, los relativos a la atención a personas. Por otro lado, la falta de visibilidad y reconocimiento de muchas empresarias ha tenido como resultado que no sean tomadas con la suficiente consideración por las organizaciones y proyectos dirigidos especialmente a la promoción e inversión empresarial.

La planificación estratégica de medidas y acciones que atiendan de manera específica a las emprendedoras son necesarias por razones como las siguientes:

- La igualdad de género es un aspecto fundamental de los derechos humanos y la justicia social.
- El reconocimiento de que la participación de las mujeres en condiciones de igualdad es una premisa básica para el desarrollo sostenible.
- La justificación del interés por el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres responde, no solo a su contribución al desarrollo económico, sino, también, a la búsqueda de la autonomía social y financiera de las mujeres.

### **Fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres desde lo local**

El desarrollo económico de los territorios y la creación de empleo pasan irremediamente por el fomento eficaz del dinamismo empresarial, de más negocios, nuevos y prósperos, materializados por ideas creativas e innovadoras. El impulso del espíritu empresarial o del deseo de emprender en la población es fundamental para lograr estos objetivos. La formación puede favorecerlo aumentando la sensibilización hacia nuevas salidas profesionales por cuenta propia y proporcionando las competencias empresariales y personales necesarias.

Las capacidades y actitudes empresariales benefician a la sociedad, incluso más allá de su aplicación a la actividad empresarial. Efectivamente, las cualidades personales afines al espíritu emprendedor, como la autoconfianza, la creatividad, la capacidad de iniciativa, de innovación y el sentido común, pueden ser útiles para todos los ámbitos de la vida, tanto en la actividad profesional como en la vida cotidiana (incluida la prevención de la exclusión social y laboral).

Hoy en día y ya desde hace tiempo, las administraciones locales, comprometidas con la creación de empleo, están destinando recursos a la cualificación de la población desempleada, y son significativas las colaboraciones establecidas con los centros públicos y privados de formación profesional.

Atendiendo a esta filosofía, y partiendo de la idea de que hay que incluir en el currículo de la formación reglada y no reglada contenidos adecuados y metodologías innovadoras que faciliten a la juventud el acercamiento al mundo empresarial y a la economía social, desde el Área de Desarrollo del **AYUNTAMIENTO DE ERMUA**, en colaboración con el Centro Municipal de Iniciación Profesional Ermua-Mallabia, han llevado a cabo el proyecto transnacional **Schola Ingeniosa**. Una de sus actuaciones, denominada **Chikas 10**, ha sido el resultado de una iniciativa pedagógica tutorizada y de formación-acción dirigida a un grupo de diez jóvenes estudiantes de peluquería. **Chikas 10**, siguiendo el modelo de empresa virtual (con escaparate en la Red), ha permitido que las alumnas integrantes de la cooperativa hayan adquirido conocimientos de empresa y experimentado cada una de las tareas necesarias para su desarrollo y la toma de decisiones, desde su creación hasta la venta del producto. Asimismo, se les ha posibilitado el intercambio con otros grupos de jóvenes franceses que, en sus liceos, estaban llevando a

cabo una experiencia similar. Este planteamiento metodológico se va a sostener en futuros años escolares.

Una transformación hacia un nuevo perfil emprendedor ha de asumir estrategias de riesgo, liderar con seguridad la consecución de los objetivos, flexibilizar los deseos y las expectativas, romper moldes y modificar los hábitos negativos de pensamiento (no puedo, no sé, no valgo, una empresa no es cosa de mujeres...). En este sentido, se requiere formación previa en habilidades sociales y competencias para el emprendizaje y que, además, conlleven enfoques eminentemente experienciales y participativos.

Proyectos como **Emekin (Emprendedoras)** promovido por el Departamento de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo de la **DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA** contemplan, entre sus actuaciones, el desarrollo de talleres sobre actitudes y habilidades para el emprendizaje como medida, no sólo de acercamiento a la cultura emprendedora, sino también como acompañamiento transversal a la formación sobre conocimientos necesarios para la creación y consolidación empresarial.

Ambos proyectos, desde distintas perspectivas y planteamientos metodológicos, incluso con diferente perfil de usuarias, tienen en común la idea de acercar a las emprendedoras al autoempleo como una oportunidad de desarrollo personal y profesional. Los enfoques comparten el objetivo de desarrollar, en las mujeres a quienes se dirigen, un conjunto de competencias básicas en la cultura emprendedora: creatividad, toma de decisiones, motivación, responsabilidad, comunicación, constancia, trabajo en equipo, asumir riesgos, planificación...

### **Los diagnósticos sobre el emprendizaje femenino como paso previo a intervenciones de promoción del autoempleo**

Antes de involucrar a la población en programas de creación de empresas, es preciso hacer un diagnóstico del territorio para identificar las potencialidades de negocio (estudio socioeconómico), las necesidades del mercado, los recursos disponibles (mapa de recursos) y el posible impacto de las potenciales actividades económicas en el desarrollo local. De hecho, proyectos que se presentan en el Manual responden a un estudio diagnóstico previo.

Concretando en las emprendedoras, la realidad avalada por los datos estadísticos, demuestra que existe una menor participación de mujeres en el entorno o tejido empresarial, y que acceden de distinta manera a los recursos, porque se ubican en sectores y espacios distintos y utilizan los tiempos de forma diferente. Del mismo modo, existen diferencias en los planteamientos que las mujeres hacen de sus ideas y proyectos empresariales. En la mayor parte de los casos, las mujeres no disponen en la misma manera que los hombres de recursos financieros propios.

En esta dirección, el **AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA** con el fin de profundizar en el conocimiento de las empresarias malagueña creó, en 2008, en colaboración con la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Málaga (AMUPEMA), el **Observatorio de la empresaria malagueña** como un instrumento innovador dentro del campo empresarial malagueño y referente útil para los organismos implicados en la mujer y el autoempleo.

El Observatorio (<http://www.oemobservatorio.org/>) nace con la aspiración de mostrar a las empresarias de Málaga su gran relevancia dentro de la economía de la ciudad y el interés que despierta su actividad, así como conocer el mapa de la empresaria malagueña por sectores, edades, motivaciones, y fracasos, además de las actividades emergentes en el autoempleo femenino malagueño y las necesidades del colectivo empresarial femenino malagueño.

Un resultado del Observatorio ha sido el estudio “La actividad y el entorno socioeconómico de la mujer empresaria en Málaga” realizado en colaboración con el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Málaga. El estudio se basó en una encuesta a 385 empresas (finalmente, se lograron 147) a partir de un cuestionario elaborado *ad hoc* a empresarias y autónomas de Málaga capital que incluía, además de una ficha técnica con datos generales, tanto de las emprendedoras como de su actividad, otros apartados con información de: formación y experiencia, motivaciones y percepciones del entorno familiar, personal y profesional, socios y composición del capital social, etc. En definitiva, datos de un enorme valor, no sólo para las empresarias de la ciudad de Málaga, sino, también, para formular intervenciones y metodologías que respondan a sus propias demandas, perfiles y necesidades.

### **La información y la orientación para el autoempleo**

Las personas que acuden a servicios de este tipo lo hacen desde posiciones distintas. En el caso de los hombres, es habitual que tengan una idea definida de su proyecto empresarial e incluso lo lleven bastante avanzado. En el caso de las mujeres, a veces se acercan al servicio tan sólo con la idea posible de crear una empresa, aunque sin concretar su objeto o contenido. En otras ocasiones, han estado tiempo fuera del mercado laboral y no tienen información actualizada o se muestran inseguras y tienen dificultades para encontrar apoyos externos, etc. Ninguno de estos argumentos son motivos para descartarlas, *a priori*, en un proceso de selección después de recibir candidaturas espontáneas o en respuesta a una convocatoria específica.

Proyectos como el **Servicio de apoyo a la creación de empresas de mujeres** del **AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA**, **Emekin** o **Escola de Dones Emprendedores-ODAME** del **AYUNTAMIENTO DE BARCELONA (BARCELONA ACTIVA)** han considerado imprescindible facilitar la accesibilidad de la totalidad de candidaturas al servicio, comenzar siempre y, como paso previo, con una primera fase de información y orientación. Se articulan con este fin fórmulas que pueden ser combinadas: cita previa, atención telefónica o utilización de correos electrónicos. Este, es un método que, además de motivar a incorporarse al programa, reforzar su

autoestima y su decisión y de facilitar información básica de contexto, se convierte en un filtro válido para la toma de decisiones a seguir en un programa de emprendizaje (autoselección o selección mediante la valoración de actitudes y aptitudes mínimas para emprender).

### **Protocolo de acompañamiento al autoempleo y a la creación de una empresa desde una aproximación global: atención personalizada y formación**

Una emprendedora, ha de recorrer un itinerario específico, más o menos completo, dependiendo del punto de partida en el que se encuentra. De este modo, el **Servicio de apoyo a la creación de empresas de mujeres**, **Emekin** o **Escola de Dones Emprendedores-ODAME** tienen en común el objetivo de impulsar el emprendizaje desde un planteamiento integral que implique promover el acompañamiento individual, grupal y continuo (no sólo en el momento de inicio, sino en la propia creación y, también, en la consolidación), la formación (motivacional, actitudinal y técnica) sobre la empresa, asesoramiento especializado e individualizado (mediante tutorías) para la elaboración del plan de empresa y el plan de viabilidad.

En los tres casos cabe destacar que las entidades promotoras, consideran que el asesoramiento continuo requerido por las participantes necesita de recursos humanos especializados que desempeñen las tareas de asesoría y orientación y cumplan, además, el doble papel de:

- Transmisión de conocimientos, métodos y herramientas, de manera que las personas participantes adquieran las capacidades para suscitar preguntas y buscar las respuestas teóricas y prácticas, en forma de planes y acciones.
- Gestión y animación del proceso de maduración de la idea.

Este modelo de asesoramiento continuo fomenta la relación y retroalimentación entre las participantes y quien las asesora en los términos de una comunicación que las aproxima mutuamente, alternando, los papeles de emisor y receptor, tratándose, por tanto, de un proceso bidireccional. Los proyectos ofrecen la posibilidad de atención presencial, telefónica y *on-line* (método éste último que recibe una alta valoración por parte de las usuarias ya que no requiere citas previas, ni desplazamientos).

Asimismo, se considera que el asesoramiento ha de ser paralelo al proceso formativo, lo que permitirá que el programa de apoyo a la creación empresarial adquiera flexibilidad y adaptabilidad en función del cambio que experimenten las condiciones en las que se desarrolle; garantizando un seguimiento más controlado y manteniendo su eficacia y la orientación hacia sus objetivos finales. Es decir, se producirá una retroalimentación y un seguimiento del proceso formativo y de cada participante de forma individual. La adaptación del conjunto del programa al perfil del grupo es fundamental (ajuste pedagógico, metodológico y de los materiales formativos).

Por otro lado, tanto **Escola de Dones Emprendedores-ODAME** como **Emekin**, consideran el hecho de que las usuarias han de desarrollar competencias asociadas a emprender, no sólo mediante asesoramiento individualizado, sino con formación grupal y dinámica. En las primeras fases, el contenido de la formación se centra, a menudo, en el afianzamiento de las aptitudes personales. A medida que éstas se adquieren, el énfasis se desplaza hacia las competencias y conocimientos empresariales.

La formación, es ofrecida con metodología modular como es el caso de **Escola de Dones Emprendedores-ODAME** cuya propuesta permite a las usuarias organizar su itinerario formativo a la carta y según sus necesidades. Otros proyectos proponen derivar a las usuarias a cursos de ‘creación de empresas’. Todos ellos ofrecen paralelamente acompañamiento y asesoramiento individualizado asociado a cada paso del proceso de creación de empresa. **Emekin**, por ejemplo, facilita formación organizando talleres formativos o “píldoras de aprendizaje” sobre habilidades emprendedoras y sobre formación técnica en gestión empresarial.

La mayor parte de los programas formativos incluyen temas como contabilidad, cuestiones jurídicas y fiscales, informática, gestión, comercio y marketing. Todos se realizan en grupo, aunque se complementa con el apoyo individual de las y los consejeros y asesores. Algunos se centran, de forma exclusiva, en el apoyo individualizado en el que la mujer está estrechamente acompañada en cada paso del proceso de creación de la empresa.

### **Desarrollo del plan de empresa y de viabilidad como factor de éxito para la consolidación**

Una vez superada la primera fase de generación, presentación o estudio de ideas emprendedoras, se elabora el plan empresa y de viabilidad, consistente en un análisis sistemático de la actividad propuesta, contrastándola con las posibilidades reales del mercado, para conseguir que el resultado final sea sólido y viable desde el punto de vista financiero y comercial.

El **Servicio de apoyo a la creación de empresas de mujeres**, **Escola de Dones Emprendedores-ODAME** o **Emekin**, en su itinerario, proponen el asesoramiento (presencial, telefónico y *on-line*) para la elaboración del plan de empresa y el estudio de la viabilidad. Sus enfoques metodológicos, aunque incluyen la adquisición de conceptos teóricos mínimos, son eminentemente prácticos, participativos y necesitan la implicación proactiva y expresa de las emprendedoras. El análisis de la viabilidad, comprende el estudio de múltiples dimensiones de la idea de negocio y que podrían reducirse a factores fundamentales como el estudio sobre:

- la capacidad para ofrecer (de manera rentable, productiva y eficaz) los bienes o servicios propuestos en la idea;

- el capital inicial y/o los apoyos financieros para responder al plan de inversión;
- la potencialidad de mercados para la comercialización;
- las oportunidades para el posicionamiento estratégico y competitivo del producto o servicio;
- la capacidad de retorno de la inversión.

Concretar el plan de viabilidad, supone que cada emprendedora, en un proceso continuo de reflexión junto a la motivación, el acompañamiento y asesoramiento de un/a profesional del servicio detalle, incluso reformule su idea inicial, hasta conseguir un proyecto de empresa con potencial de viabilidad y sostenibilidad, finalizando con el plan de viabilidad que establezca los objetivos estratégicos de la empresa.

El plan de viabilidad es, además de una herramienta de gran utilidad para solicitar ayudas, subvenciones o préstamos bancarios, un documento de trabajo que, en el futuro próximo, ayudará a la empresaria a hacer un seguimiento de la consecución de objetivos y medir los progresos de la empresa recién creada.

### **Fortalecimiento del acceso a fuentes de financiación para emprendedoras**

El proceso de acompañamiento a la creación de una empresa queda completo cuando se constituye una actividad económica y este fin positivo y deseable se consigue siempre y cuando haya posibilidades de cubrir, al menos la inversión inicial, ya sea con fondos propios o con apoyos, vía préstamos de entidades bancarias y/o subvención pública.

La presentación y defensa eficaz de un plan de viabilidad es clave para lograr la financiación. En este sentido, el ensayo de la exposición ante varias audiencias ayuda a mejorar las habilidades de comunicación aplicando técnicas adecuadas y contribuyendo, de esta forma, a la buena imagen de la futura empresa y empresaria. Por este motivo, la **Escola de Dones Emprendedores-ODAME** además de asesorar sobre recursos financieros disponibles, también apoya técnicamente a las emprendedoras en adquirir habilidades de presentación y negociación, de cara a fortalecer su trato con las entidades bancarias para que sus proyectos de negocio superen los criterios para la concesión de un préstamo bancario. Asimismo, les ayudan a establecer contactos, acompañando a las emprendedoras en las primeras entrevistas.

En el caso de las emprendedoras, y en momentos de crisis, el acceso a la financiación es un obstáculo mayor para ellas que para los hombres. A menudo, tienen un acceso limitado a la información y a los contactos empresariales necesarios para encontrar financiación. Además, puede ser que se enfrenten a dificultades para cumplir los requisitos de financiación, bien porque carecen de recursos propios, de aval suficiente para solicitar un préstamo o porque su actividad no encaja con los modelos o sectores

tradicionales que, de acuerdo con los criterios de las entidades bancarias, garantizarían el éxito de una operación de negocio.

El hecho de que, en el proyecto **Emekin**, colabore activamente la Caja Laboral (Euskadiko Kutxa) ofrece oportunidades preferentes para obtener financiación adecuada a las necesidades de las emprendedoras usuarias, así como una simplificación de los procesos administrativos requeridos.

No hay que olvidar que para solicitar un préstamo, sea del tipo que sea, se necesita, de forma general, algún respaldo o aval financiero propio como, por ejemplo, ahorros personales, ayuda familiar o contribuciones de socios.

Las personas que previamente han estado desempleadas (es el caso de muchas mujeres) pueden encontrar, como un obstáculo infranqueable, la búsqueda de financiación dado que en numerosas ocasiones no cumplen con las condiciones requeridas. Este problema llevó al **INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO DE CÓRDOBA (IMDEEC)** del **AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA**, a promover, desde 2008, una **Ayuda al fomento empresarial**, en el marco de su Pacto Local por el Empleo, con una línea de financiación que prioriza los negocios de mujeres. Se trata de una subvención a fondo perdido, como capital inicial, que ayuda en la primera fase de creación y consolidación de la empresa e, indirectamente, amplía oportunidades para abrir las puertas a los préstamos bancarios normalizados. No hay que olvidar, tampoco, que, en ocasiones, las entidades financieras desestiman los préstamos de importe muy bajo (por desconfianza o la gestión que suponen); un aporte económico como el facilitado por este tipo de subvenciones (3.000 euros como máximo para primeros gastos de gestión, fiscales, etc.) podría ser suficiente para que funcione una empresa que requiera poca inversión inicial.

La cesión de locales (vía viveros de empresa) y/o la promoción de la economía social son otras fórmulas ofertadas y que se adaptan a los negocios promovidos por mujeres. El proyecto **Schola Ingeniosa** ha facilitado para las reuniones de la cooperativa **Chikas 10** el uso de espacios del vivero de empresas ubicado en el Centro de Iniciativas Empresariales.

### ***Incentivo de la cooperación empresarial: La participación en redes formales e informales***

La conexión en red, ya sea a través de afiliaciones a asociaciones comerciales, redes empresariales o clubes de empresas, es un excelente recurso gracias al cual las empresarias adquieren y amplían contactos que les ayuden a alcanzar sus objetivos empresariales y profesionales. La cooperación interempresarial favorece sinergias proporcionando un acceso más amplio a la información, a nuevos clientes, a la inspiración para innovadoras ideas de negocio y a personas con intereses empresariales similares que, en conjunto, pueden contribuir enormemente a alcanzar los propios objetivos empresariales y profesionales.

Estar conectadas en red es especialmente importante para las empresarias porque, de manera general, tienen un acceso más limitado a la información o a los contactos empresariales, y porque es un hecho que la incidencia en la toma de decisiones que se pueda tener a nivel individual no es significativa en comparación con la masa crítica creada gracias a las afiliaciones a asociaciones comerciales, a redes empresariales ya consolidadas o a otro tipo de redes formales e informales.

Los servicios de apoyo a la creación empresarial tienen un papel significativo a la hora de respaldar la creación o ampliación de redes de este tipo. Uno de los puntos fuertes de la **Escola de Dones Emprendedores-ODAME** es la oportunidad que ofrece su servicio para informar sobre congresos especializados, visitar experiencias exitosas y conocer a otras emprendedoras y empresarias con las que intercambiar experiencias tanto a nivel nacional como internacional. De forma simultánea, el programa denominado “Meeting-Point”, permite establecer fuertes sinergias, tanto profesionales como personales, poniéndolas en contacto con la Asociación Odame, en la que participan un número significativo de mujeres. De esta manera, las participantes pasan a formar parte de la red de emprendedoras de la ciudad y de redes a nivel global. Las usuarias de este proyecto, desde el momento que dan los primeros pasos y gracias a metodologías participativas, aprenden cómo a nivel personal y empresarial pueden ofrecer y recibir apoyo, compartir experiencias y ayudar a fortalecer sus ideas y las de los demás.

Aunque es habitual que la percepción de la aplicación de una metodología de trabajo grupal es provechosa, es frecuente encontrar mujeres que subestiman la importancia de la conexión en redes (formales o informales) cuando se encuentran inmersas en el establecimiento y puesta en marcha de su actividad económica. Romper con esta idea preconcebida es indispensable, no sólo para el presente de la emprendedora sino para el futuro de la empresaria.

La cooperación, que estos proyectos persiguen entre sus objetivos, es aquella donde se facilitan plataformas para conectar con personas y empresas que compartan intereses comunes y/o complementarios. La meta de favorecer los contactos, en un momento puntual, consigue buenos resultados excelentes con la celebración de ferias comerciales especializadas en un sector, en una localidad, en un producto o servicio, etc. El **ÁREA DE IGUALDAD** del **AYUNTAMIENTO DE MOTRIL**, respondiendo a esta filosofía y en el marco del proyecto **Encuentro de Mujeres empresarias y emprendedoras de Motril**, desde 2009 hasta ahora ha celebrado tres ediciones de este encuentro. Esta iniciativa persigue, por un lado, fomentar la movilización del sector empresarial femenino de la localidad reconociendo sus aportaciones y facilitando la transferencia de conocimientos entre mujeres emprendedoras y, por otro, servir de germen para crear y consolidar el asociacionismo empresarial femenino de Motril.

Por su parte, el proyecto **Schola Ingeniosa**, gracias a su carácter transnacional, ha puesto en contacto a grupos jóvenes que han seguido la misma metodología formativa en liceos franceses, lo que ha

contribuido a aumentar la motivación de las usuarias a participar en el proyecto y a consolidar los aprendizajes adquiridos con la cooperativa **Chikas 10**.

### **Tras el comienzo de la actividad empresarial: Apoyo a las estrategias de inicio, consolidación y crecimiento**

Las medidas para apoyar a las empresarias en sus estrategias de consolidación y crecimiento son fundamentales si se espera que superen la vulnerabilidad de los tres primeros años y pongan en práctica su potencial para crear empleos y contribuir al desarrollo económico local. Todas las empresas tienen que evolucionar, adaptarse a los cambios y desarrollar si desean consolidarse y sobrevivir. Los factores externos como la demanda de clientes, la competencia, los cambios tecnológicos o nuevas disposiciones legales pueden afectar a una actividad. El empresariado tiene que estar constantemente al corriente de su entorno empresarial y planificar una estrategia de crecimiento que les permita gestionar los cambios para sobrevivir y obtener un beneficio máximo.

Al igual que el plan de empresa, la estrategia de crecimiento ha de ser revisada constantemente y actualizada a partir del rendimiento actual y del futuro potencial, el **Servicio de apoyo a la creación de empresas de mujeres**, **Escola de Dones Emprendedores-ODAME** o **Emekin**, en coherencia con su planteamiento integral, facilitan sesiones de asesoramiento o tutorías individualizadas durante, al menos, los doce primeros meses de la actividad empresarial. Los temas habitualmente abordados se relacionan con: comercialización, comunicación y marketing, liderazgo, negociación, calidad y diversificación de los productos y servicios, replanteamiento de los costes, gestión fiscal, gestión de recursos humanos, laboral contable y jurídica.

La **Escola de Dones Emprendedores-ODAME**, además, proporciona a mujeres emprendedoras, a través de sesiones formativas, los conocimientos básicos para poder consolidar y hacer crecer su empresa, en el que incluyen la temática del asociacionismo como una prioridad.

Tanto la **Escola de Dones Emprendedores** como el proyecto **Servicio de apoyo a la creación de empresas de mujeres**, consideran que la estrategia de marketing o comunicación de una empresa es una actividad fundamental, tanto en el momento de inicio como en la consolidación empresarial. A medida que estos proyectos han ido avanzando en el tiempo, se han detectado que muchas de las emprendedoras y usuarias del servicio no disponen de herramientas adecuadas para la comunicación de su negocio.

Ésta ha sido una de las razones que ha llevado al **Servicio de apoyo a la creación de empresas de mujeres** a proporcionar asistencia técnica, mediante la colaboración con una empresa especializada en comunicación, para crear su propio concepto del servicio o producto, un mensaje coherente con el mismo y la difusión pública de éste. Como resultado de este servicio, cada mujer obtiene un producto

promocional con base tecnológica: un vídeo promocional con imágenes lineales, así como apoyo para su posicionamiento en el mercado y en las redes sociales.

Por su parte, la **Escola de Dones Emprendedores** propone un programa formativo específico para aquellas mujeres que precisen conocimientos sobre estrategias de marketing aplicadas a sus negocios. También, colaboran con instituciones como el IESE, para impartir y certificar un programa especializado en el crecimiento empresarial que se articula en tres módulos: estrategia de crecimiento, gestión del crecimiento, financiación del crecimiento.

La tutoría de una empresaria con experiencia que ofrece apoyo individual a otra que acaba de iniciar su negocio, es una estrategia abordada por la **Escola de Dones Emprendedores**. Este apoyo, denominado *mentoring*, consiste en facilitar a las usuarias del proyecto un asesoramiento experto de empresarias y directivas experimentadas en temas como gestión del tiempo, resolución práctica de problemas habituales del inicio de la empresa a las que ellas han encontrado soluciones, etc.

### **Promoción de la participación de las emprendedoras en ámbitos de poder y toma de decisiones**

La capacidad de toma de decisiones de las mujeres, así como su acceso a puestos y espacios de responsabilidad, sigue siendo una de las asignaturas pendientes para lograr una situación de mayor equidad entre los sexos, tanto en el ámbito del empleo por cuenta propia, como en el ámbito de la representación empresarial.

Es importante utilizar estrategias encaminadas a hacer participar y oír la voz de las mujeres en los ámbitos donde se deciden las estrategias que van a influir en un futuro en las condiciones, beneficios y obligaciones del empresariado y de las personas en régimen de autoempleo (mediante la visibilización de su presencia y de su voz en foros, organizaciones y asociaciones empresariales), en los que su presencia aún es limitada. Este objetivo ha sido alcanzado en los años de desarrollo de la **Escola de Dones Emprendedores-ODAME**. La **Asociación ODAME**, constituida en 1994, fruto de la ilusión y el empuje de un grupo de mujeres emprendedoras que provienen de diferentes sectores profesionales y empresariales. Desde entonces, ha sido significativo el número de alumnas de esta Escola que identificaron, desde el principio, las ventajas de la colaboración entre ellas y de la necesidad de un contacto periódico, siendo la mejor manera de mantener este espíritu y de incrementar el ámbito de las relaciones la constitución de una asociación. Hoy forman parte de la misma 318 mujeres emprendedoras. Entre sus objetivos están los siguientes:

- Fomentar el desarrollo y estudios que promueven la estabilidad y consolidación de empresas creadas por mujeres.

- Identificar iniciativas y acciones innovadoras en el área del autoempleo y la creación de empresas.
- Colaborar con cuantas instituciones y organismos públicos o privados tengan entre sus fines dinamizar el desarrollo económico.
- Incrementar e intercambiar conocimientos y experiencias realizadas en el ámbito de la creación de empresas.
- Participar, en la medida de sus posibilidades, en congresos, reuniones o simposios que se celebren sobre el tema, tanto a nivel internacional como estatal, catalán o local.
- Fomentar y difundir cuantas actividades lleve a cabo la asociación.
- Organizar conferencias y actividades a ayudar a las personas asociadas en todo lo que sea necesario para obtener una mayor eficacia en el desarrollo de sus actividades.
- Impulsar actividades de cooperación al desarrollo y la solidaridad con los países en vías de desarrollo, con especial énfasis en la capacitación para la gestión del potencial endógeno local.

Por otra parte y desde el **I Encuentro de Mujeres empresarias y emprendedoras de Motril**, celebrado en 2009, se persiguió el objetivo de dinamizar la participación de las empresarias de Motril para que se involucraran en la toma de decisiones sobre el desarrollo económico y local de esta ciudad. Las actuaciones que conllevaban la consecución de este fin, llevaron a crear, un año más tarde, la Asociación 'Empresarias Motrileñas Asociadas (EMAS) que ha participado activamente en las posteriores ediciones de este encuentro.

### ***3.4. Aplicación de políticas activas de empleo para las mujeres desde una perspectiva integral***

En este ámbito se recogen aquellas experiencias que abordan el problema de la empleabilidad y el desempleo de las mujeres desde una perspectiva más integral. En este sentido, y en el marco de una misma iniciativa, se ponen en marcha, de manera simultánea, distintas acciones de políticas activas de empleo, en particular, actuaciones de intermediación laboral, de formación para el empleo y/o de fomento del empleo acompañadas, en la mayor parte de los casos, de intervenciones en el territorio (diagnósticos, acciones de sensibilización, etc.).

Las iniciativas que aquí se abordan, desde este enfoque integral, se dirigen a usuarias con características o problemas determinados, como es el caso de las mujeres en situación de riesgo de exclusión o con especiales dificultades, mujeres altamente cualificadas, mujeres víctimas de violencia de género o mujeres rurales.

### ***Un empleo para las mujeres en situación de riesgo de exclusión social***

Las conclusiones obtenidas tras la realización de un “Estudio sobre colectivos desfavorecidos en la ciudad de Santander e instrumentos de inserción” pusieron de manifiesto las trabas a las que las mujeres se enfrentan a la hora de lograr un empleo, más aún si pertenecen a un grupo de personas en riesgo de exclusión social, si tienen responsabilidades familiares, sin estudios, experiencia, o han estado desvinculadas del mercado laboral... Esta situación motivó al **AYUNTAMIENTO DE SANTANDER** a promover el proyecto **Emplear en femenino: nuevos instrumentos en un itinerario integral de empleo**.

En el marco de esta iniciativa se llevaron a cabo distintas acciones de intermediación y orientación laboral, formación para el empleo y asesoramiento y acompañamiento empresarial. En definitiva, se implementan todas las políticas activas de empleo de manera integral, entre las que cabe destacar, por su elemento de éxito, las acciones de inserción laboral que consisten en la firma de convenios con empresas para la realización de prácticas y contratos laborales y que se materializan en:

- Becas en empresas del municipio de Santander para mujeres menores de 35 años, con una duración máxima de 6 meses y de 35 horas semanales.
- Becas para realizar en países europeos: sin límite de edad, con manejo de alguno de los idiomas del país de destino y una duración de 4 meses.

### ***Apoyando la inserción de las mujeres altamente cualificadas***

Durante los años 2008-2010 el incremento del desempleo se estaba generalizando en diferentes estratos y segmentos tradicionalmente más débiles en la ocupabilidad. Las mujeres no eran ajenas a este fenómeno; además, un porcentaje elevado afectaba a mujeres con estudios superiores, que por diferentes razones del sistema, estaban quedando al margen del mercado laboral. Aunque los perfiles con más alta ocupabilidad suelen ser los perfiles formativos superiores, sobre todo, universitarios, la evolución del mercado indicaba que cada vez más las mujeres sufrían la experiencia del desempleo y, también, la precariedad laboral. Muchas mujeres con un nivel formativo medio o alto se encontraban en situaciones de alta temporalidad, dentro de actividades sumergidas o acotadas a trabajos subcualificados a sus perfiles competenciales, en definitiva, sufriendo una elevada vulnerabilidad laboral.

Esta situación motivó a la **DIPUTACIÓN DE BARCELONA** a iniciar el denominado **proyecto Atenea**, que se desarrolló entre 2006 hasta 2009, y en el que participaron un conjunto amplio de ayuntamientos y de consejos comarcales de la provincia de Barcelona. El proyecto se llevó a cabo en dos fases, una primera de diagnóstico y, la segunda, de experimentación, en la que se desarrollaron sendas pruebas piloto en un consejo comarcal y seis ayuntamientos<sup>17</sup>.

Las actividades de esta última fase se estructuraron en cuatro ejes: acciones de acompañamiento, apoyo y asesoramiento a mujeres de perfil alto, acciones dirigidas al tejido productivo (relacionadas con la equidad de género y la retención del talento femenino), acciones de sensibilización destinadas a la población en general y, también, acciones de sensibilización al personal técnico de los servicios locales de empleo.

Desde un punto de vista metodológico, resulta interesante señalar las bases conceptuales sobre las que se asentó el diseño, ejecución y evaluación de este ambicioso proyecto y que son las siguientes:

- Adaptabilidad a las necesidades territoriales (población, colectivo de mujeres cualificadas, grupos de incidencia, tejido productivo, sectores económicos más presentes, sectores emergentes, nuevos filones ocupacionales, orografía, movilidad, etc.), razón por la cual se acometió un diagnóstico en profundidad.
- Perspectiva de género, en torno al concepto de “equidad de género”, esto es, imparcialidad en el trato por género, que puede ser un tratamiento igualitario o un trato que sea diferenciado, aunque equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- Modelo de análisis y mejora de la empleabilidad por competencias que parte de la premisa de que existen tres grandes bloques de factores (estructurales, personales y competenciales) que inciden en las posibilidades reales y objetivas de que una persona pueda incorporarse y mantenerse en el mercado laboral en un empleo o en una profesión específica.

---

<sup>17</sup> Consejo Comarcal de Vallès Occidental y Ayuntamientos de Manresa, Mataró, Vic, Sabadell, Igualada y L’Hospitalet de Llobregat. Es de señalar que los Ayuntamientos de Sabadell, Igualada y L’Hospitalet de Llobregat presentaron esta misma iniciativa para participar en el presente Manual.

Por su parte, los Ayuntamientos de Manresa, Igualada y L’Hospitalet de Llobregat prosiguieron con el proyecto de manera independiente, durante el año 2010, a través de subvenciones otorgadas por la Diputación de Barcelona. Sin embargo, el único Ayuntamiento que, en la actualidad, prosigue, al menos, con una parte de las acciones de esta iniciativa es el de L’Hospitalet.

- Metodología *reflect-action*, que implica, por un lado, el análisis de la empleabilidad desde el modelo de competencias (*reflect*) y poner en funcionamiento un conjunto de estrategias para el diseño, planificación y ejecución de un plan de acción (*action*).

La envergadura del proyecto y la participación de distintas Entidades Locales exigió un esfuerzo de coordinación de los recursos y las organizaciones; también, requirió que desde la propia Diputación de Barcelona se pusiera, a disposición de los equipos profesionales vinculados a los Pactos Territoriales, instrumentos y servicios para dar respuesta a su relativa falta de experiencia y de recursos para el apoyo de mujeres de perfiles cualificados y, además, atender a las nuevas necesidades en prospección empresarial. En concreto, estos servicios consistieron en: apoyo económico gracias a una subvención, apoyo técnico (visitas a los territorios y sistema de seguimiento y evaluación), capacitación del personal técnico (cursos de formación), transferencia de conocimiento e intercambio de experiencias (encuentros periódicos), difusión y materiales metodológicos (Guía metodológica para el aprovechamiento del talento femenino en empleos de alta cualificación).

Los logros de esta experiencia fueron múltiples:

- Se consiguió que en el ámbito local de actuación del proyecto, se reconociera el problema de las dificultades de inserción de las mujeres cualificadas y la falta de adaptación de los servicios de ocupación a una demanda existente por parte de este segmento de población.
- Permitió introducir nuevos procesos y metodologías (por competencias) en los servicios locales de empleo, enfocando su actividad a este grupo diana y acercándolo tejido empresarial, mediante un proceso de reflexión institucional y capacitación de los equipos.
- Se consolidó la cooperación interpactos al promoverse espacios de discusión, de decisión, coordinación, seguimiento y transferencia en el que participaban todos los territorios, fomentando la creación de redes de trabajo que trascendieron al propio proyecto.

La consecución de estos logros requirió, en primer lugar, una clara voluntad política y, además, una apuesta y compromiso de los y las profesionales (estratégicos y técnicos) de las Entidades Locales implicadas, demostrando una actitud positiva y dispuesta a aprender, innovar e introducir nuevas metodologías, en aras de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral y en las organizaciones empresariales. A ello hay que añadir, la importancia de la coordinación tanto, interna, entre las diferentes áreas, servicios y profesionales de la propia Entidad Local como, externa, entre las organizaciones que operan en el territorio. De igual modo, dentro de las claves del éxito, cabe señalar, también, el propio diseño del proyecto, basado en un diagnóstico previo de las características territoriales y un planteamiento flexible y modular adaptado a las necesidades de cada Entidad Local. Por último, se pone de relieve que la dotación económica es

imprescindible para acometer un proyecto de esta naturaleza, la falta de recursos económicos es el principal problema que ha llevado a las Entidades Locales que participaban en él a no seguir desarrollándolo.

Por su parte, el **AYUNTAMIENTO DE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT** optó por proseguir con la actividad del **Dispositivo de Orientación e Inserción Laboral para Mujeres Cualificadas** (DODEQ) nacido en el marco del proyecto Atenea y que viene a cubrir unas demandas, aquellas propias de las mujeres desempleadas y cualificadas y a las que los servicios de ocupación normalizados no estaban respondiendo. El DODEQ en cuestión promueve la inserción y el empoderamiento de estas mujeres articulando un itinerario que, como suele ser habitual, contempla tres fases: de acogida y motivación, de capacitación y de acompañamiento y seguimiento.

Uno de los aspectos más interesantes de esta experiencia es que combina una praxis presencial y no presencial. Las acciones presenciales se implementan a través de unas actuaciones grupales, donde se cuenta con el soporte de personal docente y/o técnico especializado y, también, acciones individuales, donde la coordinadora o el coordinador hace de mentor en todo el proceso, utilizando una metodología de inserción basada en el diagnóstico de ocupabilidad y en el balance competencial. Atendiendo a la praxis no presencial, se lleva a cabo mediante el fomento del trabajo a distancia, a través de materiales, encargos, lecturas desde casa con un seguimiento y soporte por parte del equipo docente, con el objetivo de fomentar las competencias de autotrabajo, iniciativa, resolución de problemas y autonomía.

Asimismo, y para reforzar la inserción de las mujeres cualificadas por el lado de la oferta, se realizan actuaciones en materia de intermediación laboral, mediante la prospección y la gestión de la oferta y la demanda de trabajo a través del diseño de un protocolo creado *ad hoc*. Ha sido fundamental, por otro lado, implementar un seguimiento continuo de las empresas y entidades participantes, implicándolas en el proyecto, abriendo canales de comunicación entre dichas empresas y las mujeres beneficiarias de él.

Entre los elementos más innovadores de este dispositivo y que refuerzan al resto de acciones, se encuentran los siguientes:

- Un sistema de apoyo e intercambio de conocimientos entre mujeres trabajadoras y aquellas que están en proceso activo de búsqueda de empleo o mejora del mismo. La denominada “Xarxa en femení” persigue mejorar las habilidades transversales vinculadas al mercado laboral y fomentar actitudes de cooperación mediante el aprendizaje participativo.
- La celebración del denominado “forum de feina”, que consiste en un encuentro de las beneficiarias del dispositivo con el empresariado. Éste está organizado por diferentes sectores de actividad y tiene como finalidad optimizar el proceso de búsqueda de empleo y ampliar el conocimiento sobre el tejido empresarial y su funcionamiento. La empresa invitada presenta

las características de su actividad y las posibilidades de trabajo que ofrece, así como los criterios que se utilizan para valorar a una persona que opta a cubrir una oferta de trabajo.

La flexibilidad de los planteamientos y la metodología de esta experiencia del DODEQ son cruciales para el éxito en la consecución de los objetivos. Un resultado no exento de dificultades provenientes, en primer lugar, por la baja tolerancia a la frustración que tiene este perfil de mujeres. Y, en segundo término, porque las empresas se mostraban reacias a contratar a mujeres con experiencia pero que no disponían de titulaciones homologadas. Para solventar estos inconvenientes, ambos aspectos, esto es, el empoderamiento de las mujeres y la homologación de títulos fueron trabajados de forma especial.

### **Una mirada hacia las mujeres víctimas de la violencia de género: apoyándolas para lograr un empleo**

Como se ha ido resaltando a lo largo de este Manual, los impactos de la violencia de género son múltiples. Afecta a la salud biopsicosocial de la mujer que la sufre, con consecuencias: físicas y psicológicas (lesiones y patologías crónicas, algunas de ellas con resultado de muerte o considerables grados de discapacidad, baja autoestima, ansiedad, depresión), sociales (falta de participación, riesgo de pobreza y exclusión, aislamiento social y dificultades de integración), o educativas (absentismo escolar, trastornos de conducta y aprendizaje y problemas de equilibrio emocional en las y los menores) y laborales (absentismo y descenso del rendimiento y la competencia laboral). Vulnera los derechos fundamentales de las mujeres a la libertad, la dignidad o la igualdad como ciudadanas.

La complejidad de la violencia de género exige una intervención integral que, además de contemplar la intervención en crisis, valoración, diagnóstico, programa de tratamiento, plan de protección, etc., es fundamental que incluya un proceso de normalización y de inserción sociolaboral, donde se impulsen acciones con el fin de facilitar el cumplimiento de objetivos de cobertura de necesidades básicas, como es el derecho a un empleo.

En este sentido, tal y como se ha señalado en páginas anteriores cuando se han abordado otros ejemplos de políticas activas de empleo enfocadas a perfiles similares, los logros alcanzados en estos programas pueden ser inconsistentes a medio y largo plazo si no ofrecen, posteriormente, la entrada a instancias promotoras de procesos de normalización que pongan sus recursos en función de objetivos como la ganancia de competencias básicas para la inserción socioprofesional, la preparación prelaboral y el acceso efectivo al mundo laboral, meta ésta que, en último término, garantiza la autonomía personal y económica.

En esta dirección trabajó el **AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA** con el **Plan integral de empleo para víctimas de violencia de género** con el que lograron un gran éxito de inserción laboral al conjugar, por un lado, una orientación laboral individualizada, con una formación, en muchos casos, *ad hoc* y en el puesto de

trabajo, con incentivos, en forma de subvención, a las empresas que contratasen a beneficiarias del Plan.

Las grandes líneas del trabajo de este Plan persiguen:

1. La ruptura del aislamiento social (generación de red de contactos personales y relacionales capaz de preinsertar en aspectos de desenvolvimiento en el medio social y creación de soportes sociales). Para lo cual se desarrollan acciones destinadas a favorecer la autoestima de los participantes ya sea de manera individualizada o a través de terapias grupales y, también, mediante la motivación y el desarrollo de habilidades sociales.
2. La promoción de capacidades básicas para el desempeño futuro de actividades en el medio laboral (formación prelaboral) y herramientas básicas para la búsqueda de empleo.
3. La mejora de la formación laboral tanto en acciones formativas ocupacionales como en otras competencias (idiomas o uso de las TIC) y, así, fortalecer la empleabilidad de las usuarias. A las participantes en este programa se les informaba sobre la posibilidad de cursar las acciones formativas normalizadas del Ayuntamiento junto a las que se realizan en el ámbito del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (Servef) de Torrevejeja. En caso de que se detectaran necesidades formativas específicas se diseñaron acciones formativas concretas y exclusivas. También, existía la posibilidad de establecer una formación específica para unas competencias que, previamente, una empresa, que colabora en el Plan integral, demandara y que supusiera la inserción de las participantes en el Plan en dicha empresa.
4. La inserción laboral. Para ello, se realizó, una intensa labor de intermediación laboral. Por un lado, dando a conocer a las participantes los recursos locales para el empleo y, por otro, contactando, de manera directa, con las empresas, informándolas de la existencia del Plan para fomentar su interacción y asegurar la inserción. Esta actuación se complementa con incentivos a la contratación en forma de subvención a los contratos firmados y según la duración de éstos.

### ***El empleo de las mujeres rurales: condición para la sostenibilidad de los territorios***

En el mundo actual es innegable la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres. Estas desigualdades se complican en el caso de las mujeres rurales que están doblemente condicionadas, primero, por ser mujeres y, segundo, por vivir en el medio rural.

Si bien en muchos aspectos su situación es semejante al resto de mujeres, no deja de ser menos cierto que el binomio mujer-rural sitúa a este grupo en una posición muy desfavorable, en parte, porque en el ámbito rural los roles tradicionales de género continúan fuertemente arraigados. Así, la mujer rural,

además de ama de casa, ha sido siempre una trabajadora más en la explotación familiar, sin sueldo ni prestaciones sociales, pero íntimamente ligada al mercado de trabajo agrícola (“trabajo invisible”) e insensible al principio de corresponsabilidad como garante de la igualdad.

A ello se suma el hecho de que en el medio rural se dan un conjunto de limitaciones en relación al ámbito urbano que complican el desarrollo personal y profesional de las mujeres que residen en estas áreas. Entre las limitaciones y, a título ilustrativo, cabe señalar las siguientes:

- La carencia de servicios, tales como escuelas infantiles, educación, centros de formación, asistencia sanitaria (pediatría o geriatría), servicios asistenciales y centros culturales.
- La falta de transporte público.
- La necesidad de acercar las tecnologías de la información y la comunicación a los núcleos rurales.
- La falta de oferta de trabajo, sobre todo, a tiempo parcial.
- La ausencia de reciclaje personal.

Estas barreras tienen un claro impacto en la incorporación de las mujeres rurales al mercado de trabajo que se plasma:

- En una tasa de desempleo más elevada que las mujeres urbanas.
- Una perpetuación de la segregación del empleo debido a que ciertas profesiones parecen ser exclusivas de uno u otro sexo.
- El desempeño de una doble actividad (trabajan en el campo y en el hogar).
- La mayoría del empleo femenino, en zonas rurales, se caracteriza por las condiciones de empleo poco satisfactorias (precario y escasamente remunerado).
- Falta de regulación de la participación de las mujeres rurales en el mercado de trabajo, muchas veces su aportación laboral carece de visibilidad.

El panorama descrito explica la mayor propensión de las mujeres rurales a emigrar hacia las ciudades, donde las oportunidades y servicios son mejores. Es de destacar que, en los últimos tiempos, las mujeres rurales están llevando a cabo una buena parte del proceso de modernización y desarrollo del medio rural y que, sin su presencia, el modelo de desarrollo no es sostenible.

En La Pola de Gordón, un municipio eminentemente rural, la falta de oportunidades laborales para las mujeres y, como consecuencia, la despoblación y el abandono del medio rural, se convierten en un gran problema. Ante esta situación, el **AYUNTAMIENTO DE LA POLA DE GORDÓN** se define, como meta, la recuperación demográfica y socioeconómica de la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga teniendo en cuenta los criterios de sostenibilidad ambiental, social y económica, que marcan las políticas de desarrollo sostenible a nivel mundial, europeo y nacional. A estos efectos puso en marcha el **Programa conjunto de lucha contra la despoblación a través de la inserción sociolaboral de mujeres del Alto Bernesga**. Se trata de un programa de carácter integral que aborda, en primera instancia, el diagnóstico y conocimiento en profundidad del entorno para, luego, impulsar actuaciones de formación para el empleo, asesoramiento y fomento empresarial. Lo que se concreta en las siguientes acciones:

- Conocer la realidad y las oportunidades de desarrollo e inserción laboral, con:
  - Un “análisis de la situación de la mujer en el medio rural de la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga”.
  - Un “inventario sobre actividades sostenibles como motor de desarrollo económico e inserción sociolaboral de la mujer rural en la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga”.
  - Una “guía de buenas prácticas para la lucha contra la despoblación a través de la inserción sociolaboral de las mujeres rurales”.
- Desarrollar proyectos piloto para la inserción sociolaboral de las mujeres rurales de la Reserva de la Biosfera.
- Impulsar un programa de formación y capacitación para la inserción sociolaboral de las mujeres rurales que implica:
  - La organización de jornadas sobre innovación rural, nuevos yacimientos de empleo, gestión y calidad turística, viabilidad de negocio en el medio rural, ayudas y subvenciones, visitas a empresas, etc.
  - Impartición de cursos específicos de capacitación (auxiliar de clínica, auxiliar de enfermos/as de Alzheimer, técnica en proyectos I+D+i, técnica en turismo sostenible, técnica en industrias agroalimentarias).
- Apoyar el autoempleo y la creación de empresas y asistencia a la gestión de las empresas constituidas, donde la mortalidad empresarial es mayor. En este sentido, se articula un acercamiento personalizado, estudiando caso por caso lo que lleva a incrementar las posibilidades de éxito y se fomenta, también, el intercambio de experiencias.

Como resultados de esta iniciativa, cabe destacar, en primer lugar, la mejora de la autoestima y la pérdida de miedo de las mujeres del territorio a iniciar una nueva actividad y crear una empresa, así como la toma de conciencia sobre sus necesidades de formación cualificada para ello. Las dificultades encontradas no fueron pocas en un principio, ya que el proyecto comenzó con una población femenina que se mostraba escéptica y a la que hubo que motivar y dirigirse de manera individualizada por correo postal, teléfono, prensa, etc.

Otro de los logros del proyecto, teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrolla caracterizado por la presencia escasa y débil del tejido asociativo, es la creación de una Asociación de Empresarios, en la que participan las mujeres de manera activa.

### **3.5. Otras iniciativas de políticas activas de empleo para las mujeres**

En este epígrafe se analizan las experiencias en materia de políticas activas de empleo para las mujeres impulsadas desde el ámbito local que, por su propia naturaleza, no es posible incluir en las anteriores categorías pero que, no por ello, dejan de ser interesantes. Las buenas prácticas que aquí se presentan tienen que ver, por un lado, con la propia gestión del conocimiento de la realidad y, por otro, con la inclusión de cláusulas sociales que promuevan la contratación de mujeres.

#### **Observando la realidad: saber más para actuar mejor**

El conocimiento profundo de la realidad más próxima, su diagnóstico, la detección de problemas y necesidades, los recursos disponibles constituyen potentes herramientas para las Entidades Locales de cara a la planificación y diseño de las acciones a emprender en materia de políticas activas de empleo para las mujeres.

En este sentido, el **AYUNTAMIENTO DE MAÓ** llevó a cabo un estudio **Diagnóstico de las necesidades de las mujeres inmigradas en el municipio de Maó**. Con esta investigación se pretendía dar una respuesta a los argumentos que explicaran por qué las mujeres inmigrantes de la localidad, cualificadas y con títulos universitarios homologados no lograban acceder a puestos de trabajo adecuados a su titulación y capacitación. Lejos de ello, la mayoría se encontraban subempleadas, desarrollando tareas domésticas y de cuidado de personas mayores.

El diagnóstico, coordinado por la agente de igualdad, se basó en la realización de entrevistas personales a mujeres inmigrantes de entre 16 y 65 años residentes en la localidad. Para facilitar el acercamiento a este colectivo se contrataron dos mujeres inmigrantes que fueron las encargadas de llevar a cabo las citadas entrevistas. Las mayores limitaciones del proyecto estuvieron asociadas a los problemas en el

proceso de contactación: cambios de dirección no registrados en el padrón, falta de motivación para participar, horarios complejos, etc.

Los frutos del diagnóstico sirvieron para emprender unas jornadas de sensibilización a la población en general y, en especial, constituye el material básico para emprender entrevistas con empresas con el objetivo de que tengan en cuenta a las mujeres extranjeras capacitadas a la hora de cubrir un puesto de trabajo, incluidos los de responsabilidad.

### **Herramientas para regularizar el trabajo en el hogar**

En las últimas décadas se han observado en España cambios sociales importantes. El envejecimiento de la población, las nuevas estructuras familiares y el aumento de la presencia de las mujeres al mercado de trabajo han generado un incremento en la necesidad de trabajadores y trabajadoras del hogar.

Estos factores han conllevado a una expansión del sector y del empleo de trabajo doméstico. Un sector feminizado, con una presencia sobresaliente de mujeres inmigrantes y que se ha caracterizado tradicionalmente por la arbitrariedad, la informalidad e, incluso, la desregulación.

Consciente de esta problemática, el **AYUNTAMIENTO DE SANT FELIU DE LLOBREGAT**, a partir de las consultas realizadas tanto por las mujeres extranjeras extracomunitarias que residían en el municipio y trabajaban como empleadas del hogar, como por las propias familias y empresas, se decidió elaborar una **“Guía útil sobre la contratación de empleadas del hogar”** que aspira a cumplir los siguientes objetivos:

- Divulgar la normativa laboral para fomentar su conocimiento y su cumplimiento por parte de trabajadoras y empresariado.
- Facilitar información sobre los trámites necesarios para la contratación como empleadas del hogar de personas extranjeras a través del arraigo social.
- Promover y facilitar el conocimiento y las posibilidades que la normativa de extranjería prevé para regularizar a estas personas. En este sentido, esta guía también se conforma como una herramienta para luchar contra la exclusión social y el paro, ya que uno de los colectivos con más riesgo de exclusión social son las personas que no tienen autorización de residencia aun cuando muchas de ellas hace tiempo que están en el territorio y tienen formación y experiencia para incorporarse al mercado de trabajo
- Hacer emerger, dentro de lo posible, este sector de la economía sumergida.

## **Cláusulas sociales: una opción para fomentar desde la Administración Local el empleo femenino**

Las cláusulas sociales suponen la introducción de objetivos sociales de manera transversal en políticas no sociales, integrando la contratación en el conjunto de políticas que persiguen los poderes públicos. La inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública constituye un instrumento con el que las Administraciones Públicas, en general y, la Administración Local, en particular, no sólo tienen la capacidad de fortalecer los principios de solidaridad, igualdad de trato y de oportunidades en los ámbitos social y económico, sino que, también, pueden contribuir a la mejora del funcionamiento del mercado laboral. Se trata de una línea de acción complementaria con otras actuaciones integrales, que transforma políticas pasivas en políticas activas de inserción.

En este sentido, una contratación pública socialmente responsable debe realizar una apuesta decidida para mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres con el impulso de nuevas políticas activas de empleo basadas en la incorporación de cláusulas sociales en la contratación por parte del sector público y de las empresas privadas.

La oportunidad de poder incorporar determinadas cláusulas sociales en la contratación pública se incrementó desde el año 2008 que está en vigor la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (LCSP). La inclusión de este tipo de cláusulas en los contratos públicos es una herramienta eficaz, sencilla, de plena validez legal, económica y socialmente rentable. Las fórmulas propuestas, además de la realización de las obras, la prestación de servicios o la adquisición de suministros, significa una rentabilidad social que contribuye a disminuir el gasto público destinado a estos fines (programas sociales, rentas básicas, subsidios por desempleo o gastos sanitarios), aparte de generar ingresos a la Hacienda Pública (a través de IRPF, IVA y cotizaciones a la Seguridad Social). Al mismo tiempo, permiten establecer una nueva relación entre la Administración Pública y las empresas privadas, para que éstas asuman su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), integrando las preocupaciones sociales en sus actividades comerciales.

Bajo estas premisas, el **AYUNTAMIENTO DE AVILÉS** aprobó una **Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés**, publicada en el BOPA de 25 de septiembre de 2009. La instrucción contempla la posibilidad de incluir criterios sociales en las fases del procedimiento de contratación, permitiendo, por un lado, la reserva de mercado a empresas de inserción de mujeres o a entidades cuyo objeto social sea la inserción sociolaboral de mujeres y, por otro lado, incorporando criterios sociales de igualdad en la valoración de la oferta o como condición especial de ejecución.

Para materializar la inclusión de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés, se constituyó una comisión técnica multidisciplinar que estudió las distintas posibilidades. En esta

comisión, presidida por el director general del Ayuntamiento, estaban representados profesionales tanto de los servicios jurídicos municipales, como de la intervención, del departamento de contratación, de los servicios técnicos y de distintos servicios del Área de Bienestar Social. Como apoyo al proceso se contrató una asistencia técnica especializada.

Esta norma, de obligado cumplimiento para todos los contratos de más de 100.000€ y más de cuatro meses de duración, permite valorar hasta 25 puntos sobre 100 y en función de unos criterios de adjudicación la introducción de perspectiva de género en las ofertas presentadas por las empresas.

Los distintos departamentos municipales incorporan las cláusulas sociales en sus respectivos pliegos, para lo que cuentan con el asesoramiento del Área de Bienestar Social, que valora además la pertinencia de las mismas a través de un procedimiento informativo establecido al efecto, como paso previo a su autorización por parte de la dirección general del Ayuntamiento.

## 4. Conclusiones y lecciones aprendidas

### 4.1. Breves apuntes a modo de conclusiones

#### *¿Qué pretenden las Entidades Locales al promover e implementar políticas activas de empleo para las mujeres?*

Las políticas activas de empleo articuladas desde las Entidades Locales, ya sean dirigidas específicamente a las mujeres o generalistas con perspectiva de género en sus actuaciones, se dirigen a garantizar condiciones para asegurar que la participación femenina en el mercado de trabajo sea efectiva y en igualdad de oportunidades. En concreto, tienen como principal finalidad **aumentar la tasa de empleo** (inserción, reinserción y mantenimiento en el mercado laboral) y la **empleabilidad femenina en sus territorios**.

El logro de esta meta, implica, además, llevar a cabo actuaciones para **mejorar el funcionamiento de las estructuras que inciden en el empleo** (normativa, política laboral, de conciliación vida-trabajo, vivienda y/o de bienestar social, etc.) **aplicando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.

#### *Las principales razones que justifican la intervención local por el empleo son...*

1. El empleo se configura como uno de los ejes de **desarrollo económico y social** de un territorio.
2. El empleo es un derecho y una **demanda de la ciudadanía**.
3. Una política de empleo responde, desde **la adaptabilidad a la demanda ciudadana y cercanía** con lo local, a las debilidades del mercado de trabajo y a las necesidades del tejido productivo y las mujeres de cada territorio.

#### *¿Con qué margen de maniobra cuentan las Entidades Locales para articular este tipo de políticas?*

En España, los **gobiernos locales carecen de competencias expresas en materia de empleo**. Tal y como determina, el Real Decreto 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo:

- *Las políticas de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberán responder a su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local.*
- *Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de las acciones y medidas de políticas activas, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las Entidades Locales.*
- *Las Entidades Locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico (...).*

Los argumentos anteriores muestran que **existe margen de maniobra para que los gobiernos locales desarrollen políticas activas de empleo para las mujeres**. De hecho, en la práctica, y prueba de ello es este Manual, **las Entidades Locales impulsan acciones de intermediación laboral, de formación y de fomento del empleo por cuenta propia y ajena**. Todas ellas, **con impactos positivos en el desarrollo económico y social sostenible**, instrumentadas, subvencionadas y/o cofinanciadas por las administraciones central y/o regional junto con las locales. Apoyo financiero, al hay que añadir la financiación de los fondos europeos (FSE, FEDER, Programas Europeos e Iniciativas Comunitarias).

El **desafío al que han de hacer frente las Entidades Locales**, tal y como señala la Estrategia Europea 2020, es: *impulsar las iniciativas y dinámicas locales dentro de un enfoque de políticas activas de empleo más descentralizado y a medida; teniendo en cuenta las necesidades locales y creando sinergias concretas a través de las políticas conexas y en colaboración con las distintas partes interesadas, sin evitar la rendición de cuentas.*

### **¿Por qué llevar a cabo políticas activas de empleo para las mujeres?**

Porque en el mercado de trabajo, al igual que ocurre en otros ámbitos, existen desequilibrios de género notables. Lejos de alcanzar la igualdad, **las mujeres se han enfrentado y se enfrentan a desigualdades que les impide desarrollarse de forma plena, lo que redundará en la pérdida de talento y aportación de una parte importante de la población.**

La realidad social desigual entre ambos sexos puede explicarse porque **mujeres y hombres:**

- **Se sitúan y contribuyen de manera distinta al desarrollo social.** La división sexual del trabajo, como consecuencia de los roles tradicionales atribuidos a las mujeres (son percibidas fundamentalmente como cuidadora del hogar y de los hijos e hijas, aunque trabajen en

empleos remunerados) y hombres (los que “producen”), condiciona la situación en el mercado laboral de éstas (segregación laboral femenina, freno a la búsqueda activa de empleo, etc.).

- **No tienen el mismo acceso a los recursos y los beneficios.** La organización interior del espacio doméstico, donde muchas de las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares, unida a la distinta valoración de las tareas atribuidas a hombres o mujeres en el mercado remunerado, se traduce para la población femenina en: supeditación de la relación laboral a las necesidades familiares, prejuicios sobre el absentismo laboral, menos tiempo para el trabajo remunerado, para la formación o el ocio, etc.
- **Se enfrentan a distintas necesidades y limitaciones,** lo que da lugar a **barreras de género** en el ámbito personal (edad, estado civil, maternidad, etc.), educativo (segregación en la elección de estudios, tecnofobia, etc.), profesional (segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo) y otras como la gestión de los tiempos, la escasa participación en la vida social y política, etc.

Y como consecuencia de todo ello, todavía, a día de hoy, y a pesar de los grandes avances logrados, los datos relativos a la situación del mercado de trabajo de España permiten constatar que...

- Las mujeres tienen **menores cifras de participación** que los hombres en todos los aspectos (población activa, ocupada).
- Las mujeres se encuentran concentradas en determinadas actividades económicas, es decir, hay **segregación horizontal**.
- Acceden con mayor dificultad a los puestos de responsabilidad y el desarrollo de carrera, ya que el fenómeno de la **segregación vertical o techo de cristal** es una realidad.
- Las mujeres sufren la **precariedad laboral** en mayor medida que los hombres, tanto en términos de **trabajo parcial** como en lo que respecta a la **temporalidad**.
- La **brecha salarial** es un hecho, las mujeres tienen peores condiciones salariales que los hombres.
- Las mujeres **participan en menor medida del tejido empresarial** y, también, son **menos emprendedoras** que los hombres y sus negocios son más vulnerables en términos de consolidación e inversión.

Aunque en los últimos tiempos se han dado grandes pasos para lograr la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, no es menos cierto que **es preciso continuar trabajando en esta línea** y, en ese sentido, es necesario articular políticas activas de empleo específicas para las mujeres, en tanto que parten de unas características y problemáticas diferentes.

## 4.2. Algunas cuestiones clave a abordar en las políticas activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local

Conseguir, desde lo local, avances hacia la mejora de las cotas y la calidad del empleo de las mujeres, constituye un reto indudable, teniendo en cuenta la complejidad del fenómeno y la coyuntura económica que vivimos hoy. Estas dificultades, lejos de generar desaliento, deben llevar a la reflexión sobre los aspectos que, eventualmente, podrían ser tenidos en consideración a fin de coadyuvar a seguir en este camino.

Por tanto, es de especial interés destacar las principales conclusiones que se extraen de las experiencias innovadoras analizadas en el marco de este Manual. Con este propósito, a continuación, se plantean un conjunto de cuestiones críticas y recomendaciones a tener en cuenta por las Entidades Locales al diseñar y ejecutar acciones de políticas activas de empleo para las mujeres.

### ¿CÓMO LLEGAR A LAS EMPRESAS OFERENTES DE EMPLEO?

Una clave para el proceso de inserción es, sin duda, la propia demanda, esto es, el conjunto de las mujeres desempleadas o que buscan un cambio de trabajo. Para completar la balanza, el papel de las empresas como generadoras de puestos de trabajo es igualmente imprescindible.

Las experiencias del Manual aportan, en esta línea, soluciones para favorecer la contratación y la inserción de las mujeres por medio de diversas actuaciones y herramientas, en particular:

- ❑ **Desarrollando campañas de sensibilización** para reducir las resistencias del sector empresarial frente a la contratación de mujeres. La sensibilización al empresariado es condición *sine qua non* para igualar oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo remunerado.
- ❑ Concediendo **ayudas o subvenciones a la contratación**.
- ❑ Promoviendo la **realización de prácticas, remuneradas y no remuneradas** y, en algunos casos, tutorizadas, en empresas que, por un lado, permitan a las mujeres formarse y adquirir experiencia

en el puesto de trabajo y, por otro, que las empresas faciliten formación especializada a las que podrían ser sus propias trabajadoras en el futuro.

- ❑ **Adaptando la orientación laboral y la formación a las necesidades de las empresas, del mercado y del propio territorio, tras una consulta o un diagnóstico focalizado en el tejido productivo.** En este sentido, hay que subrayar varios aspectos clave:
  - Partir del estudio de la **situación y necesidades locales previo** facilita el diseño de las acciones más ajustadas a la realidad y problemas del territorio.
  - **Detectar los nichos de mercado, los yacimientos de empleo, las necesidades y recursos de empleo locales** permite enfocar la orientación y la formación de las mujeres hacia a actividades con mayores probabilidades de inserción y ocupabilidad.
  - **No desechar las posibilidades que brinda el territorio como potenciales huecos de mercado.** A este respecto es de señalar que, si bien la mayoría de las experiencias tienden a orientar la formación hacia sectores feminizados, en especial, los relacionados con la atención a la dependencia, no es menos cierto que los distintos territorios, ofrecen diversas oportunidades en base a sus propias características (ruralidad, especialización o importancia de un sector, etc.) y necesidades. Por tanto, es conveniente y factible capacitar a las mujeres para desempeñar ocupaciones típicamente masculinas, si con ello se mejora su empleabilidad.
  - Plantear acciones formativas que tengan en cuenta las **competencias profesionales necesarias para acreditar la formación** y que faciliten la obtención de certificados de profesionalidad para poner en valor conocimientos y capacidades que, a menudo, ya tenían las mujeres. Con tal fin, es conveniente trabajar en colaboración con los Servicios Regionales de Empleo.
- ❑ **Implicando, mediante la colaboración, a los agentes sociales (público-privados) con diferente ámbito competencial (servicios sociales, empleo, empresariado, etc.) para generar un compromiso y una corresponsabilidad sistémica** para intermediar en el mercado laboral y establecer los contactos con potenciales oferentes de puestos de trabajo. Con tal fin, resulta imprescindible:
  - Llevar a cabo acciones de **prospección empresarial**, para lo que hay que contar con un equipo técnico especializado que logre ganarse, además, la confianza del empresariado.
  - Diseñar y articular una **política de comunicación** o marketing social al tejido empresarial acerca de los proyectos que, en materia de políticas activas de empleo para las mujeres, se están ejecutando así como las posibilidades y beneficios de la participación y colaboración.

- ❑ **Informando al empresariado** y facilitando los trámites necesarios para regularizar la situación de mujeres que trabajan de manera irregular y en la economía sumergida.
- ❑ **Introduciendo cláusulas sociales en la contratación pública** destinadas a reservar el mercado a las empresas de inserción de mujeres o incorporando criterios sociales de igualdad en la valoración de la oferta.

### ¿CÓMO SE PUEDEN SUPERAR LOS OBSTÁCULOS Y PROBLEMAS QUE INTERFIEREN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y EN LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL?

Las experiencias de empleo, sobre las que se apoya este Manual, tienden a concebir la desigualdad de género en el empleo como un fenómeno multicausal que requiere la adopción de medidas correctoras que inciden en diversos ámbitos y exigen una gran flexibilidad y capacidad de adaptación en función de las trabas que, de forma particular, encuentran las mujeres.

Entre los contratiempos, cobran especial relevancia las que se refieren a la armonización de la vida personal, familiar y profesional y los problemas asociados a la falta de motivación y autoestima.

- ❑ Las **responsabilidades familiares a las que han de hacer frente las mujeres**, sobre todo, cuando se trata de familias monomarentales o familias que carecen de los recursos necesarios para contratar servicios de conciliación o exige una colaboración por parte del cónyuge que no está dispuesto a ofrecer, socavan las posibilidades de participación y permanencia en los programas y acciones de orientación laboral y de formación. Al objeto de paliar estos obstáculos es recomendable:
  - Habilitar diversas **ayudas a la conciliación**, como las becas para personas con responsabilidades familiares o los cheques servicio u **ofrecer servicios de ludoteca o guardería**.
  - **Flexibilizar y adaptar los horarios**: ampliando las horas de atención, adecuando las actividades de formación a los horarios escolares y/o estableciendo horarios en función de las necesidades de cada grupo de mujeres.
  - **Programar el contenido y la duración de las actividades y módulos formativos teniendo en cuenta las limitaciones**, en términos de tiempo y disponibilidad, a las que están sometidas muchas mujeres. En este sentido, es preferible impartir módulos flexibles y de corta duración.
- ❑ Muchas mujeres y, en especial, aquellas pertenecientes a grupos vulnerables (mujeres con escasa cualificación o sin cualificación acreditada, mujeres con experiencia profesional obsoleta o alejadas del mercado laboral más de un año, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, víctimas de violencia de género, con medidas de alejamiento o no, mujeres mayores de 45 años,

mujeres con discapacidad o pertenecientes a etnias minoritarias, etc.) se enfrentan a **problemas graves de autoestima, falta de valoración de sí mismas, carencia de motivación y una actitud pesimista y de frustración ante el empleo.**

Si estos factores son obviados a la hora de planificar las políticas activas de empleo y servicios *ad hoc*, los objetivos perseguidos pueden acabar en fracaso. En consecuencia, tal y como se infiere de las experiencias estudiadas, es preciso **motivar y reconocer a las mujeres y mejorar su autoestima** ya que resulta esencial, tanto para que inicien procesos de inserción como para que los desarrollen con éxito. En respuesta a esta necesidad es recomendable:

- **Responder a las carencias actitudinales y competenciales para la inserción en el mercado laboral** con una estrategia que responda a las mismas, ya desde **las entrevistas de captación, acogida, información, orientación para acceder al proyecto.**
- Facilitar **sesiones de atención y seguimiento individual y/o combinadas con la organización de talleres grupales (preformación para el empleo y formación profesional)**, ambos adaptados a los perfiles, realidad y necesidades de las usuarias y destinados a incrementar sus capacidades y habilidades personales y sociales (autonomía y empoderamiento, salud, identidad y subjetividad femenina).
- **Tejer, mediante sesiones grupales, una red de apoyo social** (entre el grupo de iguales). En este contexto, es importante que las mujeres se sientan libres, cómodas y confiadas para expresarse y poder trabajar estos aspectos.
- **Organizar los que se denominan “clubs de empleo o de trabajo” o similares** que se configuran como espacios abiertos a las mujeres desempleadas para **desarrollar sus procesos de búsqueda de empleo.** Estas organizaciones contribuyen a que se supere la sensación de aislamiento a la que puede conducir el desempleo, además de proporcionar recursos de gran valor para efectuar la búsqueda de empleo y generar interacciones muy positivas.
- **Desarrollar itinerarios integrados de inserción** es una clave para abordar el desempleo femenino. Llevar a cabo esta actuación requiere facilitar acciones de orientación laboral, de formación para el empleo o de apoyo al emprendizaje, de intermediación laboral que, paralelamente, promuevan el desarrollo personal y la motivación de las participantes para **comprometerse como protagonista de su proceso de inserción.** Es habitual apreciar que la motivación aumenta cuando se **responsabiliza a la persona de su inserción y se la hace partícipe de las decisiones** (por ejemplo, respecto al contenido de la formación). Lo ideal es disponer de sistemas activos, donde cada usuaria es objeto de apoyo y acompañamiento por parte del equipo técnico, pero reconociendo, en todo momento, su papel protagonista en el

proceso de inserción. En este proceso es básico contar con la opinión y las demandas específicas de las mujeres a la hora de abordar el itinerario.

- **Utilizar**, en la medida de lo posible y como una constante en los proyectos, **el criterio de flexibilidad que combine abordajes presenciales** (sobre todo, grupales), semipresenciales y a distancia, de tal manera que se adapten a las mujeres. Las tecnologías de la información y la comunicación, como una herramienta de trabajo, son un mecanismo muy efectivo para la realización del seguimiento tutorizado, lo que evita las citas previas o desplazamientos innecesarios, entre otros.
- **Hacer hincapié en aplicar, de manera transversal, el enfoque de género**, a los proyectos generalistas de empleo, lo que garantizará en mayor medida la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. En este sentido, es imprescindible la colaboración de equipos de recursos humanos sensibilizados y formados en materia de igualdad de oportunidades y de perspectiva de género. Por esta razón, como parte previa de la puesta en marcha de las acciones podría ser interesante llevar a cabo acciones de formación continua y de sensibilización tanto con los equipos técnicos directamente implicados en el proyecto como con los agentes que, de distintas maneras, participan en el mismo.

#### ¿CÓMO PUEDE ADECUARSE LA ACCIÓN A LAS NECESIDADES DE LAS USUARIAS?

Las políticas activas de empleo para las mujeres se enfrentan al inevitable conflicto que implica, tanto la conveniencia de disponer de medidas y programas marco que garanticen la equidad en el acceso a los recursos para el empleo, como ofrecer respuestas concretas y adaptadas a su realidad social y laboral. En la práctica, un diseño de medidas individualizadas y “a la carta” no resulta factible en la práctica, dada la inevitable restricción presupuestaria.

Al margen de estas apreciaciones, las experiencias que aparecen en el Manual ponen de manifiesto que, dentro de ciertos límites, **la intervención particularizada parece posible y conveniente**, mediante una adaptación de las intervenciones a la realidad y a las características de las mujeres (mujeres con formación superior, mujeres en riesgo de exclusión, víctimas de violencia de género, etc.). Cabe destacar, en este ámbito:

- ❑ **El acercamiento de los recursos a usuarias que, por norma general, no logran acceder o permanecer en los programas y acciones normalizadas.** Para ello, además de articular medidas de apoyo a la conciliación de los espacios de vida y mejora de la autoestima y las habilidades prelaborales mencionadas con anterioridad, es preciso:

- Modificar y/o **flexibilizar los requisitos de ingreso** y permanencia, como usuarias, en un proyecto.
  - Llevar a cabo **campañas de comunicación e información** enfocadas a estos grupos específicos. En este ámbito es notable el trabajo de captación que se está haciendo a través la cooperación con el tejido asociativo de mujeres o la eficacia que tienen las sesiones informativas/divulgativas que se hacen como paso previo a la puesta en marcha de un servicio.
  - **Coordinarse** de manera interna en el seno de la propia Entidad Local. Es inestimable el trabajo de derivación a Servicios de Empleo realizado desde el Área de Servicios Sociales o de Mujer o Igualdad.
- El **uso flexible de metodologías de intervención y herramientas en respuesta a las especificidades de los colectivos**, que se concreta en los siguientes aspectos:
- Introducción de **metodologías más dinámicas** e innovadoras.
  - Apoyo en las **tecnologías de la información** como un instrumento potente para la búsqueda de empleo, derribando las barreras propias de la tecnofobia, mediante cursos de alfabetización digital o cursos específicos orientados a este propósito.
  - Refuerzo de la **atención personalizada y el seguimiento individualizado** tanto en intensidad como en duración. Una atención que incida en la adquisición de competencias técnicas y en el desarrollo de habilidades sociales para el empleo (trabajo en equipo, capacidad de comunicación, resolución de conflictos, organización del tiempo, etc., autoconocimiento, la autoestima, la asertividad, el cambio de actitudes, etc.).

### ¿CÓMO PROMOVER Y APOYAR EL EMPRENDIZAJE FEMENINO?

Las propuestas de los proyectos e iniciativas que aparecen en el Manual, y destinadas a promover el autoempleo o la creación de empresas lideradas por mujeres, han sido referidas a acciones normalmente integradas, cuyas claves de éxito se resumen en los siguientes epígrafes:

- Los servicios responden a una realidad/necesidad socioeconómica (**diagnóstico**) para ofertar sus programas y adaptar las metodologías y abordajes al perfil de mujeres a las que se dirigen, así como a los huecos de mercado detectados en el territorio.
- **Los proyectos abordan entre sus contenidos todas las diferentes competencias (transversales y técnicas) que debe tener una emprendedora**, lo que les supone incluir actuaciones,

contenidos y estrategias adecuadas para generar, en las usuarias, **competencias sociales o de afrontamiento** (autoestima, resistencia a la frustración, motivación para el autoempleo, habilidades personales, liderazgo y toma de decisiones, actitudes proactivas...) **tanto como para desarrollar la capacidad de planificar y gestionar el negocio**; apoyo que se ofrece desde el momento en que se presenta una potencial idea de negocio. Este enfoque toma en consideración que el perfil de buena parte, aunque no todas, de las mujeres que se dirigen a este tipo de programas de emprendizaje, llegan al servicio porque perciben el autoempleo o la creación de una empresa como fórmula para mejorar sus posibilidades de empleo, dado que el trabajo por cuenta ajena no les ofrece muchas alternativas. En definitiva, ellas no son emprendedoras por vocación y por habilidades previas, por lo que las experiencias despliegan fórmulas para responder a sus posibles carencias; los proyectos han de adaptar sus actuaciones a estos perfiles.

- Hay proyectos que, incluso, han propuesto **el tema de trabajar las ideas de negocio (promover el espíritu emprendedor)**, ofreciendo a las mujeres ideas de negocio sin la necesidad de que fueran ellas las que la tuvieran previamente y motivándolas a participar en las acciones. Hay que destacar que algunas de las buenas prácticas se apoyan en herramientas para hacer análisis de mercado (**observatorios**) a partir de los cuales pueden aflorar ideas de negocio a desarrollar por potenciales emprendedoras.
- En el desarrollo de las iniciativas emprendedoras, se constata que estas mujeres se encuentran más seguras con aquellas tareas relacionadas con la propia actividad de la empresa que van a crear, ya sea la prestación de un servicio o la venta de producto. Para ellas no es tan fácil llevar a cabo las tareas de administración y gestión, lograr financiación, saber qué formulas llevar a cabo para conseguir ingresos estables, elaborar un plan de viabilidad y desarrollar habilidades propias de una persona emprendedora (liderazgo, asunción del riesgo, negociación, autoestima y seguridad en una misma, etc.). Los proyectos, responden a estas necesidades mediante **programas flexibles e integrales que las apoyen**, de manera continuada, individual y grupal, con acciones de acogida, información-motivación, orientación, asesoramiento especializado a la gestión (administrativa, fiscal, financiera), formación para elaborar su propio plan de empresa y viabilidad de su idea de negocio, acompañamiento para la realización de trámites y la búsqueda de financiación.
- **Los programas son flexibles, porque las metodologías**, consideradas como más adecuadas, para la consecución de éxito de los objetivos perseguidos, contemplan la diversidad en la disponibilidad horaria de estas mujeres que, en la mayoría de los casos, es muy escasa. Por lo tanto, facilitar propuestas formativas, de carácter modular, que concentren la formación en sesiones intensivas y que no sean muy seguidas en el tiempo, sino que se distancien entre sí lo

suficiente, han dado bastantes buenos resultados en algunos de los proyectos descritos en el Manual.

- **Es necesario plantear sesiones formativas de carácter técnico** (plan de empresa, gestión, aplicaciones tecnológicas, acceso a la cooperación empresaria, marketing y comunicación del negocio, cómo negociar, cómo comercializar...), las metodologías más oportunas son las modulares y mixtas (presenciales y *on-line*). Respondiendo al carácter holístico de la mayoría estos proyectos, estas acciones formativas en sí mismas y consideradas aisladamente, son fundamentales pero no son suficientes. El acompañamiento de la formación con una batería de actuaciones que refuercen esos procesos de aprendizaje es básico para mantener la motivación y permanencia de las usuarias hasta el final de su proceso.
- Para el **acompañamiento**, existen y se pueden adoptar diferentes fórmulas in situ, *on-line*, telefónica. Parece que, sin duda, la receta estrella son las tutorías técnicas. Casi todos los proyectos, que abordan un itinerario integral, contemplan la tutorización continuada del proceso, bien por el personal técnico del propio proyecto, bien por personas externas y expertas en la gestión de empresas, en el diseño de planes de comunicación empresarial, o bien por empresarias ya constituidas. Cualquiera de las tres fórmulas parece dar buenos resultados.
- **Las visitas de estudio a empresas consolidadas y las tutorías especializadas** y facilitadas por personas con experiencia en la creación y gestión empresarial (empresarias y directivas) y desde las primeras etapas de elaboración de un plan de empresa, pueden servir como modelo a seguir o imitar y, también, para recibir consejos (mentorización).
- Otro eje de actuación que no hay que olvidar es el relativo a los **apoyos económicos** (por ejemplo, acceso prioritario a créditos bancarios o ayudas específicas de carácter público). Las subvenciones a la creación de empleo o a los primeros gastos de constitución son la clave para la constitución empresarial de la mayoría de las mujeres usuarias. Por otro lado, se hace necesario, actualizar constantemente la información sobre los recursos disponibles y cómo acceder a ellos, acompañando, incluso, a la emprendedora en su proceso de presentación de candidaturas a los mismos.

#### ¿CÓMO APOYAR LA CONSTITUCIÓN Y EL POSTERIOR FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS EN LOS PRIMEROS MOMENTOS?

Existen experiencias que, con sus actuaciones, responden a la idea de que el acompañamiento a las empresarias no termina con la finalización del plan de empresa o la constitución empresarial, sino que tienen en cuenta que este momento es, sólo, el punto de arranque de la empresa y que, por tanto, hay que planificar actuaciones que incluyan el apoyo durante primeros meses de funcionamiento.

No hay fórmulas mágicas, aunque sí existen aproximaciones que se han considerado exitosas, algunos de las iniciativas que conforman este Manual proponen las siguientes:

- Seguir **abordando el desarrollo de habilidades propias de las empresarias** (autoestima, resistencia a la frustración, motivación para el autoempleo, habilidades personales, liderazgo y toma de decisiones, actitudes proactivas...), mediante talleres grupales en los que se produzcan intercambios con mujeres también empresarias.
- Organizar **visitas de estudio a empresas ya consolidadas**, recurso didáctico utilizado en las primeras fases de constitución del plan de empresa, han demostrado ser notablemente valoradas, junto con las sesiones de **mentoring o gerencia asistida** por mujeres ya experimentadas como empresarias o directivas.
- En el caso de que el apoyo tutorizado se desarrolle bajo **la fórmula de mentoring**, es decir, que sean empresarias o directivas ya constituidas quienes transmitan sus aprendizajes, se ha de considerar posibles resistencias relacionadas con la desconfianza en materia de la competencia que se pueda establecer entre emprendedoras y empresarias. Puede ser más fácil captar mentoras entre empresarias que, previamente, se han beneficiado del proyecto como usuarias o cuando a estas empresarias se les está ofreciendo servicios complementarios que les reporten alguna utilidad para el desarrollo de su propia actividad empresarial.
- Otro elemento, de notable valor, en la fase de consolidación y crecimiento empresarial, **es la constitución o el establecimiento de trabajo en red, mediante la participación en foros, puntos de encuentro, ferias empresariales o el asociacionismo formal**. En este aspecto, hay que insistir, durante todo el itinerario, en la sensibilización e información para que las empresarias comprendan que su supervivencia -la mayoría de ellas lo que tienen entre manos, normalmente, es una microempresa o autoempleo- pasa también por establecer **redes de colaboración y cooperación en el desarrollo de la actividad productiva**. Estas relaciones pueden producirse en diversos ámbitos, entre los que destacan compartir estrategias para comercializar productos, prestaciones de servicios mutuos entre empresas, colaboración para la elaboración de productos conjuntos, relaciones conjuntas con proveedores para el abaratamiento de costes, etc. El objetivo final de estas actuaciones es que las mujeres comprendan los beneficios directos e indirectos que aportan la pertenencia a este tipo de círculos y asociaciones.
- La colaboración en red beneficia tanto a las participantes de los proyectos como a empresas e instituciones involucradas en la creación y el fomento de empresas. En este tipo de iniciativas, de desarrollo económico, resulta imprescindible la implicación coordinada **de agentes territoriales de diferentes niveles, constituyendo redes en las que se encuentren presentes**

**los servicios de empleo, los agentes financieros, las asociaciones de mujeres y de empresarios y empresarias, los organismos públicos de igualdad y los organismos públicos de creación de empleo.**

- Para el acompañamiento en el primer año de vida del negocio, existen y se pueden implementar distintos mecanismos; las **tutorías técnicas, presenciales, telefónicas, on-line** son las que parecen tener mayor éxito. Dichas tutorías que, al igual que ocurre en la elaboración del plan de empresa, pueden ser desarrolladas bien por el personal técnico del propio proyecto, bien por personas externas y expertas en la gestión de empresas, o bien por empresarias ya constituidas.
- Un problema fundamental que tratan de abordar las distintas iniciativas en estos primeros meses de inicio de actividad es ayudar a las usuarias **a encontrar fórmulas para fortalecer el proceso de difusión y comercialización de los productos**, porque este suele ser uno de los obstáculos por los que las empresas, finalmente, no se convierten en viables. Por tanto, contemplan en los procesos formativos elementos que faciliten el marketing y la comercialización del producto, incluyendo los aspectos que hacen referencia a la difusión y la presentación del producto o servicio, la política de precios, el contacto con clientes. Todo ello, incorporando las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la venta de productos (catálogos en Internet, realización de negocios a través de Internet, etc.).

#### LOS PRINCIPIOS QUE NO DEBEN SER OLVIDADOS...

Cualquier planteamiento llevado a cabo por las Entidades Locales en relación con las políticas activas de empleo para las mujeres tendría que aplicar los siguientes principios generales:

- ❑ **INTEGRALIDAD.** La inserción sociolaboral de las mujeres es un fenómeno multidimensional en el que entran muchas variables en juego (sociales, personales, familiares, etc.), en especial, cuando se trata de mujeres en riesgo de exclusión social. En este contexto, un proyecto de intervención local en esta línea ha de integrar diferentes acciones de promoción del empleo con otras políticas o programas (servicios sociales, vivienda, educativas, socio-sanitarias, etc.).
- ❑ **COORDINACIÓN y COLABORACIÓN.** La coordinación y colaboración entre diferentes departamentos o áreas de la propia Entidad Local, con especial relevancia, entre empleo y Servicios Sociales para tender un puente entre lo social y lo ocupacional, o entre agentes de diversas Administraciones Públicas, así como la colaboración con otras entidades y asociaciones

locales de carácter privado, permiten maximizar los recursos disponibles y ajustarse al máximo a las necesidades particulares de cada mujer destinataria del servicio o de la acción.

Un tratamiento integral y coordinado facilita que las personas, que entran en el circuito por cualquiera de los puntos de atención directa al público, reciban información clara y oportuna sobre todos los recursos a los que pueden acceder, sin necesidad de duplicar el esfuerzo de diagnóstico y derivación en varios de los servicios públicos, o con la confusión que puede crear tratar con muchos agentes distintos si no están coordinados.

- ❑ **TRANSVERSALIDAD.** Lo que implica contemplar diferentes acciones en materia de empleo y de desarrollo local, teniendo en cuenta las diversas actuaciones que ya se están ejecutando en el territorio por otras áreas de la propia entidad o por otras administraciones, que, al mismo tiempo, intervienen sobre otros aspectos que afectan a las zonas objeto de actuación.
- ❑ **MAINSTREAMING DE GÉNERO.** La incorporación sistemática y generalizada de la perspectiva de género en el proceso de diseño, ejecución y evaluación de las políticas activas de empleo al objeto de considerar la situación de partida y los efectos, ya sean similares o diferenciados, que la política produce sobre hombres y mujeres, al objeto de que todas las políticas sean consistentes con el fin último de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ❑ **PROFESIONALIDAD.** La capacidad técnica de las y los profesionales y la disponibilidad de equipos de trabajo interdisciplinarios coordinados y con una dirección técnica clara asegura gran parte del éxito de las iniciativas puestas en marcha.
- ❑ **ADAPTABILIDAD.** Tanto a las necesidades y características del territorio como a las de las mujeres a quienes se enfocan las actuaciones, con una metodología “de abajo a arriba” y “a medida” de las necesidades detectadas.
- ❑ **FLEXIBILIDAD.** En la programación, temporalización, coordinación, y ejecución de las acciones desarrolladas en el marco de las políticas activas de empleo para las mujeres.

## 5. Anexo: Fichas resumen de experiencias locales sobre las que se ha inspirado el Manual

En este anexo se incluye, en primer lugar, la relación de las experiencias analizadas en el Manual, detallando el nombre de la buena práctica, la Entidad Local que la lleva a cabo y el número de habitantes de ésta, según los datos del Padrón Municipal de 2010 publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

A continuación, se incorpora una ficha resumen descriptiva de cada una de estas iniciativas. Las fichas aparecen ordenadas por orden alfabético de la Entidad Local y según el tipo de política activa de empleo con la que se relacionan las actuaciones que la caracterizan. Los principales aspectos abordados son:

- ❑ El nombre de la Entidad Local promotora así como la provincia y la Comunidad Autónoma de pertenencia.
- ❑ El objetivo principal.
- ❑ El perfil de las mujeres beneficiarias.
- ❑ Descripción.
- ❑ Información de contacto.

Para profundizar en los aspectos relevantes de cada experiencia es recomendable acudir al epígrafe 3. Buenas prácticas en políticas activas de empleo para las mujeres en el ámbito local (páginas 29 y siguientes).

**Experiencias seleccionadas para participar en el Manual de buenas prácticas según la Entidad Local participante, el nombre de la experiencia y el área de intervención**

<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN: INTERMEDIACIÓN LABORAL</b>	
<b>ENTIDAD LOCAL PARTICIPANTE / Nº Hab.</b>	<b>NOMBRE DE LA EXPERIENCIA</b>
<b>Ayuntamiento de Barakaldo</b> 99.321 - País Vasco	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El rincón del juego-Umeen txokoa</li> <li>✓ Proyecto Emakumezko:Itinerarios personalizados de inserción sociolaboral con mujeres víctimas de violencia de género</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Córdoba</b> 328.547 - Andalucía	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Apoyo a la inserción laboral y mejora de la empleabilidad de mujeres que residen en zonas con necesidades de transformación social</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Fuenlabrada</b> 198.973 - Madrid	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proyecto Fuenlabrada Activa</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Molina de Segura</b> 65.815 - Murcia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Centro local de empleo para mujeres</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Móstoles</b> 206.015 - Madrid	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proyecto Esencia. Programa de orientación laboral a mujeres en situación vulnerable</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Sevilla</b> 704.198 - Andalucía	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atención sociolaboral en los puntos de atención a la mujer</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Villarrobledo</b> 26.686 - Castilla-La Mancha	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa de becas formativas en empresas</li> </ul>

<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN: FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>	
<b>ENTIDAD LOCAL PARTICIPANTE / Nº Hab.</b>	<b>NOMBRE DE LA EXPERIENCIA</b>
<b>Ayuntamiento de Avilés</b> 84.202 - Asturias	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa de activación de mujeres en situación de exclusión social</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Estella-Lizarra</b> 14.207 - Navarra	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taller de empleo de archivos y documentación</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Gijón</b> 277.198 - Asturias	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan Local de Formación con perspectiva de género</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Motril</b> 60.884 - Granada	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa de formación integral para el empleo y la promoción personal de la mujer</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Pamplona</b> 197.488 - Navarra	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Experiencia piloto de taller de empleo en el marco del Pacto Local por el empleo en el comercio urbano de Pamplona</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Puerto Real</b> 40.667 - Andalucía	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa de atención integral a menores de 30 años en situación de especial vulnerabilidad</li> </ul>
<b>Ayuntamiento de Santa Perpètua de Mogoda</b> 25.191 - Cataluña	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agentes facilitadores de la convivencia en el ámbito escolar y comunitario</li> </ul>

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: FOMENTO DEL EMPLEO Y DIVERSAS MANERAS DE INCENTIVARLO, PROMOVRIENDO Y APOYANDO EL EMPRENDIZAJE Y EMPRESARIADO FEMENINO**

ENTIDAD LOCAL PARTICIPANTE / Nº Hab.	NOMBRE DE LA EXPERIENCIA
Ayuntamiento de Barcelona 1.619.337 - <i>Cataluña</i>	✓ Escola de Dones Emprenedores/ Escuela de Mujeres Emprendedoras- ODAME
Ayuntamiento de Córdoba 328.547 - <i>Andalucía</i>	✓ Ayuda al fomento empresarial
Ayuntamiento de Ermua 16.196 - <i>País Vasco</i>	✓ Schola ingeniosa (Chikas 10 cooperativa)
Ayuntamiento de Málaga 568.507 - <i>Andalucía</i>	✓ Servicio de apoyo a la mujerea para la creación y desarrollo de empresas en Málaga capital (S.A.E)
Ayuntamiento de Málaga 568.507 - <i>Andalucía</i>	✓ Observatorio de la empresaria malagueña
Ayuntamiento de Motril 60.884 - <i>Granada</i>	✓ Encuentro de mujeres empresarias y emprendedoras de Motril
Diputación de Gipuzkoa 707.263 - <i>País Vasco</i>	✓ Emekin (Mujer emprendedora)

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: APLICACIÓN DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA LAS MUJERES DESDE UNA PERSPECTIVA INTEGRAL**

ENTIDAD LOCAL PARTICIPANTE / Nº Hab.	NOMBRE DE LA EXPERIENCIA
Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat 258.642 - <i>Cataluña</i>	✓ Dispositivo de orientación y cualificación para mujeres cualificadas
Ayuntamiento de la Pola de Gordón 3.969 - <i>Castilla y León</i>	✓ Programa conjunto de lucha contra de despoblación a través de la inserción socio laboral de las mujeres rurales en la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga
Ayuntamiento de Santander 181.589 - <i>Cantabria</i>	✓ Emplear en femenino: nuevos instrumentos en un itinerario integral de empleo
Ayuntamiento de Torreveja 101.091 - <i>Comunidad Valenciana</i>	✓ Plan integral de empleo para mujeres víctimas de violencia de género
Diputación de Barcelona 5.511.147 - <i>Cataluña</i>	✓ Proyecto Atenea

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: OTRAS INICIATIVAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA LAS MUJERES**

ENTIDAD LOCAL PARTICIPANTE / Nº Hab.	NOMBRE DE LA EXPERIENCIA
Ayuntamiento de Avilés 84.202 - <i>Asturias</i>	✓ Instrucción para la incorporación de criterios sociales en los contratos públicos del Ayuntamiento de Avilés
Ayuntamiento de Mao 29.050 - <i>Islas Baleares</i>	✓ Diagnóstico de necesidades de las mujeres inmigradas en el municipio de Mao
Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat 43.112 - <i>Cataluña</i>	✓ Guía útil para la contratación de empleadas del hogar

## 5.1. Intermediación laboral

### PROYECTO "El rincón del juego-Umeen txokoa"

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA	AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO
PROVINCIA	BIZKAIA
COMUNIDAD AUTÓNOMA	PAIS VASCO

#### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Crear una serie de servicios que permitan la conciliación de la vida profesional, familiar y personal a quienes utilizan los servicios de Inguralde, en particular, el cuidado de menores. De forma paralela, facilitar la práctica profesional a un grupo de diez mujeres desempleadas.

#### PERFIL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS

Los grupos de personas que se benefician de la iniciativa son:

- El grupo destinatario de la inserción laboral, en particular, mujeres menores de 35 años en situación de desempleo y con cualificación homologada y necesaria para el cuidado de menores, es decir, tienen la titulación de magisterio con la especialidad de educación infantil, o en su caso, de profesora de educación general básica con la especialidad de preescolar. Igualmente, poseen el perfil lingüístico uno o dos de educación en euskera.
- El colectivo beneficiario de la existencia de dicho servicio de cuidado, es decir, los y las menores de doce años que se atienden en las instalaciones de Inguralde y sus familias.

#### DESCRIPCIÓN

La intervención integral de acompañamiento a la inserción laboral comprende, en primer lugar, acciones de información y motivación hacia el empleo. A continuación, se proporciona formación ocupacional sobre el servicio de atención a menores y sesiones de orientación para el desempeño del puesto de trabajo. Posteriormente, se facilita la adquisición de experiencia laboral a través de prácticas en Inguralde en el periodo estival durante 250 horas, tras haber creado y habilitado el servicio denominado "el rincón del juego" en locales de la entidad, al que pueden acudir, tanto las y los hijos del personal de Inguralde, como de las personas que participan en los programas de empleo y formación. Además, tras un contacto previo con los centros educativos de Barakaldo, se ofrecen prácticas adicionales de 450 horas en escuelas infantiles del municipio para aquellas mujeres que no se hubieran reinsertado tras las primeras prácticas. Por último, se realiza un seguimiento y apoyo a la inserción laboral de las participantes.

**Duración de la iniciativa:** El proyecto piloto se inició en febrero de 2003 y duró hasta febrero de 2004. Se ha formalizado y continúa vigente en la actualidad (2011).

#### CONTACTO

**Organización:** Inguralde (Empresa Municipal para el Desarrollo) del Ayuntamiento de Barakaldo. Teléfono: 944 78 93 96. Página web: <http://www.inguralde.com>

**Proyecto Emakumezko: itinerarios personalizados de inserción sociolaboral  
con mujeres víctimas de violencia de género**

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>BIZKAIA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>PAIS VASCO</b>

**OBJETIVO DE LA INICIATIVA**

Favorecer la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, a través tanto de una intervención psicosocial con las mujeres, como de una mejora de la capacitación y posibilidad de actuar de la propia entidad, Inguralde, para poder abordar, una vez finalizado el proyecto piloto, la realización de itinerarios personalizados de inserción.

**PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS**

Número reducido de mujeres víctimas de violencia de género en desempleo y susceptibles de iniciar un itinerario de inserción sociolaboral.

**DESCRIPCIÓN**

Por un lado, se establecieron acciones dedicadas a la propia institución para mejorar los mecanismos de coordinación, intra e inter-institucional, así como para la creación y puesta a disposición de documentos y materiales de referencia que explicitan la situación en el Ayuntamiento y en el resto de instituciones de las usuarias y un análisis de sus particularidades en relación al empleo. Para ello, se desarrolló una intervención coordinada entre las diferentes áreas municipales, de tal forma que las Áreas de Acción Social e Igualdad, Cooperación y Prevención de la Drogodependencia fueran el punto de entrada en el itinerario y se asegurara una colaboración estrecha en el circuito de derivación al Área de Empleo. En especial, la participación en la Unidad Integral de Violencia de Género es clave para la coordinación con otros agentes como la policía o el sistema de salud.

Por otro lado, se llevaron a cabo a acciones dedicadas directamente a las personas. En el caso del personal de Inguralde, se facilita el aprendizaje de cómo abordar las cuestiones particulares de la violencia de género. Respecto a las mujeres que han sido seleccionadas para realizar estos itinerarios personalizados, se les apoya, acompaña y orienta durante el proceso de inserción, según las necesidades específicas de cada una. En particular, se realizan entrevistas personales y de diagnóstico, diversos talleres y derivación a otros recursos ya existentes de formación y empleo, otorgándoles un acceso prioritario.

**Duración de la iniciativa:** El proyecto piloto se inició en diciembre de 2008 y duró hasta junio de 2009. Se ha formalizado y continúa vigente en la actualidad (2011).

**CONTACTO**

**Organización:** Inguralde (Empresa Municipal para el Desarrollo) del Ayuntamiento de Barakaldo. Teléfono: 944 78 93 96. Página web: <http://www.inguralde.com>

**Apoyo a la inserción laboral y mejora de la empleabilidad de mujeres que residen en zonas necesitadas de transformación social**

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>CÓRDOBA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>ANDALUCÍA</b>

**OBJETIVO DE LA INICIATIVA**

Desarrollar la empleabilidad y la adquisición de competencias profesionales para favorecer la inclusión social de mujeres en especial situación de vulnerabilidad, a través de la colaboración y coordinación de todos los recursos y dispositivos de Empleo y Formación y Servicios Sociales de cercanía.

**PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS**

Mujeres en situación de especial vulnerabilidad que habitan en zonas con necesidades de transformación social, con perfiles y necesidades diversas en el aspecto social, educativo y laboral. Las mujeres cumplen varias de las siguientes características: pertenencia a colectivos desfavorecidos, exclusividad en la asunción de responsabilidades y tareas domésticas y familiares, situaciones de conflicto y violencia doméstica, escasa o nula educación reglada, falta o escasez de habilidades comunicativas y sociolaborales, ninguna o escasa cualificación profesional específica y experiencia profesional demostrable, en situación de desempleo de larga duración o de elevada precariedad laboral, ocupación en la economía informal o sumergida, con necesidades inmediatas que cubrir y desconocimiento o información errónea de recursos y dispositivos de empleo.

**DESCRIPCIÓN**

Se plantea un proceso de sistematización de estructuras municipales formales para garantizar una intervención integral en situaciones de especial vulnerabilidad, así como la coordinación con otras instituciones y entidades que actúan en las zonas objetivo. Para ello, se desarrollan acciones concretas de integración e inserción laboral normalizada, dependientes entre sí:

- Información y asesoramiento profesional, con el acercamiento de recursos normalizados de empleo a mujeres de las zonas, a través de la creación de una red de puntos de cercanía, en colaboración con los Servicios Sociales de las dos zonas beneficiarias, y acercando a las usuarias la información básica sobre lo que supone la participación en itinerarios personalizados de inserción.
- Formación en TIC y entrenamiento en habilidades sociales y competencias básicas para la búsqueda de empleo, mediante, por ejemplo, cursos de alfabetización informática.
- Capacitación y cualificación profesional para el empleo, a través de módulos formativos de atención socio sanitaria y cursos de capacitación laboral (permisos de conducción especiales), así como de cualificación más inmediata (carnet de manipuladora de alimentos de mayor riesgo).

**Duración de la iniciativa:** Se inició en octubre de 2010 y continúa vigente en la actualidad (2011).

**CONTACTO**

**Organización:** Delegación de Mujer e Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba. **Teléfono:** 957 49 99 91. **Página web:** <http://www.ayuncordoba.es>

### Proyecto Fuenlabrada Activa

**ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA** AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA

**COMUNIDAD AUTÓNOMA** MADRID

#### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Promover la integración y empleabilidad de mujeres en riesgo de exclusión social en el mercado laboral, conectando las políticas de empleo y de inclusión social y potenciando la formación ocupacional y profesional de las mujeres menos cualificadas, adecuándolas a las nuevas necesidades del mercado de trabajo.

#### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres paradas de larga duración que desean incorporarse al mercado laboral tras un largo periodo de cuidado de la familia, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, víctimas de violencia de género, inmigrantes, con alguna discapacidad, mujeres calificadas en riesgo de exclusión social por los Servicios Sociales municipales.

#### DESCRIPCIÓN

Esta iniciativa ofrece acciones de acogida, información y orientación laboral, así como un plan personal de empleo para las participantes en el proyecto. Entre sus actuaciones, se contemplan las siguientes:

- Acciones formativas individuales en el área de la dependencia: auxiliar de ayuda a domicilio, atención y ayuda domiciliaria a enfermos de Alzheimer y a personas con discapacidad, asistenta de geriatría, camarera limpiadora de hospitales y centros residenciales.
- Acciones de formación de alfabetización informática en el espacio llamado “conéctate cife”, a modo de club de empleo, donde se aprende a buscar trabajo a través de la red y se desarrollan habilidades sociolaborales útiles para entrevistas de trabajo y contactos telefónicos con empresas.
- Prácticas profesionales no laborales con una duración de dos meses en empresas o entidades relacionadas con la acción formativa. Estas prácticas están becadas al final del proceso y existe un seguimiento individualizado.
- Acciones de acompañamiento al empleo, mediante el seguimiento individualizado durante y en los posteriores meses a la finalización del curso.
- Asesoramiento empresarial a aquellas mujeres con posibilidades de autoempleo y posterior derivación a los servicios especializados del Ayuntamiento.
- Medidas de intermediación laboral y gestión de ofertas con empresas del sector mediante técnicas de prospección empresarial, sobre todo, relacionadas con servicios de atención a la dependencia.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en 2008 y continúa vigente en la actualidad (2011).

#### CONTACTO

**Organización:** Concejalía de Igualdad y Concejalía de Empleo y Comercio del Ayuntamiento de Fuenlabrada.  
**Teléfono:** 91 615 12 61. **Página web:** <http://www.ayto-fuenlabrada.es>

**Centro Local de Empleo para mujeres**

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>MURCIA</b>

**OBJETIVO DE LA INICIATIVA**

Incorporar a las políticas locales de empleo los principios de la igualdad de oportunidades para evitar las situaciones de desigualdad que se producen en el mercado laboral por razón de género.

**PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS**

Mujeres de 16 a 65 años que viven en la localidad, especialmente, aquellas que tienen particulares barreras de acceso al mercado laboral por cuestiones idiomáticas, de responsabilidades familiares, por ser víctimas de violencia de género, por discapacidad, etc.

**DESCRIPCIÓN**

Se ha creado un servicio municipal de apoyo al empleo que facilita la inserción y/o promoción de las mujeres en el mundo laboral, partiendo del conocimiento actualizado de la realidad socio-económica. El centro presta de forma directa información, orientación, asesoramiento y formación personalizada que, en base a la propia demanda de las usuarias, impulsa su desarrollo personal y profesional. Para ello, concierta citas previas y realiza entrevistas personales a cada una de las mujeres, así como un seguimiento de su itinerario de inserción laboral.

Además de su atención directa a las mujeres, desde este Centro se registra, en una base de datos, la información, se fomenta la difusión de los mecanismos que existen para denunciar ante la administración correspondiente casos de explotación laboral y discriminación sexual en el mundo del trabajo, y se realizan campañas informativas para la ciudadanía, difundiendo, también, el servicio entre las empresas.

Por otra parte, entre las funciones del Centro se encuentra la de reforzar la introducción de la perspectiva de género en las acciones de formación, intermediación y orientación laboral dependientes de la Administración Local y realizar un continuo proceso de evaluación del servicio mediante técnicas cuantitativas.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en 2001 y continúa vigente en la actualidad (2011).

**CONTACTO**

**Organización:** Concejalía de Empleo y Concejalía de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Molina de Segura. Teléfono: 968 38 85 00/968 38 85 21 Páginas web: <http://www.molinasegur.es>; <http://www.fomentoyempleomolina.es>

**Proyecto Esencia. Programa de Orientación Laboral a Mujeres en Situación Vulnerable**

**ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA**      **AYUNTAMIENTO DE MÓSTOLES**

**COMUNIDAD AUTÓNOMA**      **MADRID**

**OBJETIVO DE LA INICIATIVA**

Mejorar las condiciones de empleabilidad y las posibilidades de acceso a los recursos de formación y empleo a las mujeres en situación vulnerable del municipio, entrenando en las herramientas de búsqueda de empleo, así como en habilidades sociolaborales encaminadas a la inserción sociolaboral.

**PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS**

Mujeres en situación de riesgo de exclusión social, en particular: mujeres con escasa cualificación o sin cualificación acreditada, mujeres con experiencia profesional obsoleta o alejadas del mercado laboral más de un año, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, víctimas de violencia de género, con medidas de alejamiento o no, mujeres mayores de 45 años, mujeres con discapacidad, etc.

**DESCRIPCIÓN**

Contempla, en un inicio, una sesión de acogida en la que se facilita información previa sobre objetivos y contenidos del programa así como ajuste de expectativas por ambas partes, al objeto de recabar el compromiso y la implicación voluntaria de cada participante incorporada.

Esta fase es ejecutada desde la Concejalía de Igualdad de Oportunidades que deriva, al Área de Empleo, a las mujeres que deciden participar. Para ello, se estableció un protocolo de derivación consensuado entre ambos equipos técnicos que ha facilitado la coordinación y la creación de sinergias.

Desde el Área de Empleo se desarrollan las acciones, tanto grupales como individuales, para promover la autonomía de las ciudadanas ante la búsqueda activa de empleo. En las sesiones grupales de orientación se trabajan la importancia de la actitud ante el empleo y las competencias personales, el auto-conocimiento y la reflexión sobre los objetivos a corto y medio plazo. En las posteriores tutorías individuales, se establece un plan de acción consensuado como itinerario individualizado de inserción. Finalmente, se realiza seguimiento para valorar los progresos realizados.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en febrero de 2011 y continúa vigente en la actualidad (2011).

**CONTACTO**

Organización: **Empresa Municipal de Promoción Económica (EMPESA) del Ayuntamiento de Móstoles.**  
Teléfono: 916 85 30 90. Página web: <http://empesa.es>

## Proyecto de atención sociolaboral en los puntos de información de la mujer

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE SEVILLA</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>SEVILLA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>ANDALUCÍA</b>

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Mejorar la calidad de vida de las participantes, atendiendo, en particular, a su acceso al empleo, con objeto de favorecer su autonomía e independencia socio-económica. Entre los objetivos secundarios, destacan la facilitación de herramientas personales y el conocimiento de los recursos sociales, laborales de su entorno, así como de las TIC como cauce para acceder al mercado laboral.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres víctimas de violencia de género que se encuentran en situación de desempleo de larga duración y que tienen, en la mayor parte de los casos, responsabilidades familiares.

### DESCRIPCIÓN

La intervención consiste en la acogida de las usuarias que han sido derivadas desde los puntos de información a la mujer. Tras una entrevista de diagnóstico, se determina si se va a ofrecer una información y orientación sociolaboral general o si se incorporan al itinerario individualizado, por cumplir con el perfil definido de las beneficiarias. Este itinerario consiste en entrevistas de ocupación y seguimiento tanto personal como telefónico.

Además, se les ofrece atención y recursos para que puedan desarrollar sus habilidades sociales e incorporar el uso de las tecnologías en la búsqueda de empleo, según las necesidades particulares de cada mujer. Se les ofrece formación individual y grupal, para superar aquellas carencias más relevantes, en habilidades sociales y el manejo de las TIC para el proceso de inserción: manejo del correo electrónico, conocimiento de recursos en Internet relacionados con la búsqueda de empleo. Además, la metodología individualizada y de participación permite dar apoyo y mejorar la seguridad en sí mismas, a la vez que se asegura la implicación activa y la asunción de responsabilidad para tomar las riendas de su propia vida y alcanzar determinados compromisos, lo que favorece el impulso de su autonomía.

De forma paralela, se realiza una gestión de las ofertas de empleo que puedan encajar con los perfiles de las destinatarias del servicio y se contacta con empresas que puedan necesitar perfiles similares a los de las beneficiarias del proyecto.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en enero de 2011 y está prevista su ejecución hasta diciembre de 2011.

### CONTACTO

**Organización:** Área de Familia, Asuntos Sociales y Zonas de Especial Actuación del Ayuntamiento de Sevilla.  
**Teléfono:** 955 47 26 01. **Página web:** <http://www.sevilla.org>

### Programa de becas formativas en la empresas

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>ALBACETE</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>

#### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Ofrecer la oportunidad de formación laboral a mujeres tituladas sin experiencia laboral, a la vez que ponen en práctica los contenidos teóricos adquiridos durante el periodo de formación.

#### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres demandantes de empleo empadronadas en la localidad, con formación en FP II, diplomatura o licenciatura, sin experiencia laboral referida a su formación.

#### DESCRIPCIÓN

Programa de becas formativas en la empresa que consiste en la realización de prácticas formativas en el centro de trabajo, con una duración de 6 meses, una jornada de 5 horas diarias, adaptadas a las necesidades de la empresa. Entre la becaria y la empresa no existe relación laboral. La becaria percibe una remuneración de 500 € mensuales, en concepto de beca que abona la empresa.

Los pasos que se llevan a cabo para ello son:

- Información a las empresas locales de la existencia de este tipo de convenios.
- Recogida del currículum vitae de las mujeres tituladas demandantes de empleo.
- Recepción de la solicitud de becaria por parte de la empresa.
- Búsqueda del perfil demandado por la empresa y envío de tres posibles candidatas.
- Selección por parte de la empresa de la beneficiaria más idónea, de entre las tres enviadas desde el Área de Empleo del Centro de la Mujer.
- Firma del convenio de colaboración entre el Ayuntamiento y la empresa colaboradora.

El Ayuntamiento se hace cargo de un seguro de responsabilidad civil y otro de accidentes que cubre a la beneficiaria en el caso de que se den alguna de estas circunstancias.

Existe una persona tutora y responsable de la formación de la becaria dentro de la empresa y una persona responsable municipal, que se encarga de gestionar y resolver las posibles limitaciones para la puesta en marcha del convenio.

**Duración de la iniciativa:** Comenzó en 1997 y continúa vigente en la actualidad (2011).

#### CONTACTO

**Organización:** Centro de la Mujer del Ayuntamiento de Villarrobledo. **Teléfono:** 967 14 50 79. **Página web:** <http://www.villarrobledo.com>

## 5.2. Formación para el empleo

### Programa de activación de mujeres en situación de exclusión social

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA

AYUNTAMIENTO DE AVILÉS

COMUNIDAD AUTÓNOMA

ASTURIAS

#### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Promover la autonomía personal, la adquisición de habilidades sociales y el fortalecimiento y empoderamiento de aquellas mujeres perceptoras de renta básica y/o en riesgo o situación de exclusión social, de forma que se facilite su incorporación y permanencia en recursos normalizados de formación y empleo.

#### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres con especiales dificultades de inserción sociolaboral o mujeres en riesgo de exclusión social, perceptoras o solicitantes de salario social básico (víctimas de violencia de género, inmigrantes, mujeres mayores, mujeres titulares de familias monomarentales, con discapacidad, que quieran abandonar la prostitución, ex-reclusas).

#### DESCRIPCIÓN

El programa se divide en las siguientes líneas de trabajo:

- Línea 1: Autonomía y empoderamiento, destinada a acoger a las mujeres en el programa, así como a motivarlas para participar en todas las actuaciones del mismo. Incluye dos acciones concretas: taller de competencias, destinado a desarrollar las capacidades y habilidades de comunicación de las mujeres. La otra actuación es un taller de introducción a la perspectiva de género, cuyo objetivo es aportar información y claves para la reflexión sobre la situación de las mujeres.
- Línea 2: Salud desde la perspectiva de género, pretende incidir en la reflexión colectiva y el autoanálisis, por parte de las participantes, acerca del concepto de salud integral (física, psicológica y social) y sobre cómo se aplica este modelo con lectura de género. Cuenta, así mismo, con dos actuaciones específicas: taller de salud y taller de técnicas de relajación y control del estrés.
- Línea 3: Identidad y subjetividad femenina, cuyo fin es producir cambios profundos que incidan en la mejora de la calidad de vida de las mujeres. Su principal actuación es un taller de autoestima complementado con un taller de risoterapia.

Cada una de las líneas es independiente de las demás. Al mismo tiempo las tres líneas de actuación son complementarias y forman parte de un itinerario. Es decir, que lo ideal es que las mujeres participen de todas las actividades y según la secuencia propuesta, pero no imprescindible.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en 2011 y continúa vigente en la actualidad (2011).

#### CONTACTO

**Organización:** Área de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Avilés. **Teléfono:** 985 55 16 20. **Página web:** <http://www.aviles.es>

## TALLER DE EMPLEO DE ARCHIVOS Y DOCUMENTACIÓN

**ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA** AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA

**COMUNIDAD AUTÓNOMA** NAVARRA

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Cualificar y capacitar a mujeres profesionales, mejorando sus posibilidades de adquirir habilidades acordes a los requerimientos de la demanda en el sector de archivos y administración, y facilitar la inserción laboral ofreciendo salidas profesionales.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres desempleadas con estudios, en especial, mujeres con responsabilidades familiares, mayores de 45 años, con dificultades de inserción.

### DESCRIPCIÓN

Taller de empleo, cofinanciado por el Servicio de Empleo Navarro y el Fondo Social Europeo, que cuenta con la colaboración de otras entidades (Agencia Local de Empleo, UPD Cámara y UPD Inafe, Asociación empresarial Laseme, Museo Etnológico, Museo Oteiza, biblioteca pública, etc.). Su objetivo consiste en que todas las personas integrantes del taller adquieran las competencias profesionales previstas en la ocupación de auxiliar de bibliotecas y centro de documentación. La duración es de seis meses.

En la primera parte del taller, las personas se forman en las técnicas de archivo, catalogación y documentación, así como en ofimática, y, posteriormente, se aplican los conocimientos en la práctica, tanto individual como en pequeños grupos. Se trata de aprender trabajando en la biblioteca del museo Gustavo de Maeztu o el archivo fotográfico de la Casa de la Cultura municipal.

Se inicia la catalogación e informatización de la biblioteca del museo, se digitaliza y cataloga el archivo fotográfico municipal, y se trabaja en el archivo municipal, tanto en fondo antiguo como en expedientes administrativos.

La metodología aplicada es integradora y experimental, llevando a cabo servicios de utilidad pública a través del trabajo efectivo en archivos. Las prácticas procuran la cualificación profesional, junto con la formación continua recibida.

Además, con la realización de un blog en el taller, se visibiliza el trabajo innovador de este grupo de mujeres (<http://tallerdeempleoarchivosestella.blogspot.com>).

**Duración de la iniciativa:** Se inició en diciembre de 2009 y continúa vigente en la actualidad (2011).

### CONTACTO

**Organización:** Área de Igualdad del Ayuntamiento de Estella-Lizarra. **Teléfono:** 948 55 47 06. **Página web:** <http://www.estella-lizarra.com>

## Plan Local de Formación con perspectiva de género

**ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA** AYUNTAMIENTO DE GIJÓN  
**COMUNIDAD AUTÓNOMA** ASTURIAS

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Facilitar el desarrollo de itinerarios profesionales, con especial atención a las mujeres desempleadas, a través de acciones formativas para la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias profesionales, adecuando la oferta formativa a las necesidades de las empresas y a los requisitos del programa innovador de mejora de la empleabilidad como oportunidad de empleo.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres con mayor dificultad de inserción sociolaboral y menor cualificación.

### DESCRIPCIÓN

El Plan Local de Formación consiste en una convocatoria anual de subvenciones financiada, en exclusiva, por el Ayuntamiento de Gijón y que contempla, entre otras: formación a la carta, acciones formativas para mujeres vinculadas a sectores emergentes y/o a aquellas en las que están subrepresentadas, acciones formativas con compromiso de contratación, acciones formativas con prácticas en empresas, formación en la incorporación de la perspectiva de género en las empresas, etc. Existe una comisión técnica en la que participan representantes municipales y de los agentes sociales para consensuar los contenidos de la convocatoria de dicho Plan, fijar las líneas de intervención, los criterios, y las medidas de apoyo.

El Plan se diseña teniendo en cuenta la incorporación de la óptica de igualdad. Por este motivo, se articula para las mujeres y familias monoparentales un paquete de medidas económicas de apoyo a la conciliación, becas de asistencia para mujeres en cursos de especialidades en las que están subrepresentadas, y para facilitar la realización de prácticas no laborales en empresas, además de ayudas al transporte. También, se desarrollan acciones formativas concertadas con entidades, vía convenio de colaboración, para reforzar que las mujeres logren cualificación suficiente y poder competir así en condiciones de igualdad de acceso con respecto a los hombres en los puestos ofertados por el programa de empleo.

Al objeto de que el Plan impacte positivamente en las mujeres, se adoptan los siguientes principios de actuación:

- Impulsar el porcentaje del 50% de participación entre sexos en las acciones formativas.
- Priorizar acciones formativas específicamente para mujeres con mayor dificultad de inserción.
- Priorizar acciones formativas específicamente para mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas.
- Priorizar acciones formativas dirigidas al ámbito empresarial para incorporar la gestión de la igualdad en el ámbito laboral.
- Impulsar la ruptura de la brecha digital a través de acciones de formación en el diseño y manejo de programas TIC.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en 2008 y sigue vigente en la actualidad (2011).

### CONTACTO

**Organización:** Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón. Teléfono: 985 18 16 65. Página web: <http://www.empleo.gijon.es>

## PROGRAMA DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PERSONAL DE LA MUJER

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE MOTRIL</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>GRANADA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>ANDALUCÍA</b>

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo, mediante el refuerzo de su nivel formativo y la potenciación de las habilidades sociales para su desarrollo personal y profesional, teniendo en cuenta sus necesidades concretas y abordando los principales obstáculos de género que tienen para ello.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, menores de 25 años, de etnia gitana, inmigrantes, con discapacidad, con responsabilidades exclusivas a cargo, demandantes de empleo o en activo, empleadas por cuenta propia y/o empresarias.

### DESCRIPCIÓN

Esta iniciativa se define como un programa formativo que se plantea siguiendo unas áreas temáticas definidas, en sintonía con los objetivos de la iniciativa. Las áreas y los contenidos formativos abordados han sido:

- Área 1. Desarrollo de habilidades personales: análisis del papel de las mujeres en los ámbitos sociales, desarrollo personal, asertividad y habilidades sociales, relaciones sociales y comunicación, etc.
- Área 2. Orientación sociolaboral: TIC y técnicas en la búsqueda de empleo, redes sociales: un espacio para la igualdad, motivación hacia el empleo, entrevista de selección, marketing personal y cartas de presentación, etc.
- Área 3. Fomento del autoempleo y la iniciativa empresarial: diseña tu blog, elabora tu proyecto empresarial, aplica las técnicas de marketing y ventas a través de la red, etc.
- Área 4. Desarrollo de competencias profesionales: habilidades básicas para personas cuidadoras, taller de cuidadoras/es, inglés básico de atención al público, etc.
- Área 5. Alfabetización digital y TIC: alfabetización digital, introducción a las TIC, etc.
- Área 6. Conciliación y corresponsabilidad: resolución de problemas y toma de decisiones en la familia, el banco del tiempo y asociacionismo, organización en el reparto de responsabilidades familiares, etc.

La planificación se realiza de manera cuatrimestral, coordinándose el Área de Igualdad del Ayuntamiento con otras Áreas del mismo y entidades colaboradoras (asociaciones locales, centros de educación permanente, radio local, etc.). Los cursos y/o talleres se realizan de forma modular con una duración media de 6 a 12 horas, lo que permite que puedan adaptarse a la disponibilidad de las mujeres.

**Duración de la iniciativa:** Vigente en la actualidad (2011).

### CONTACTO

**Organización:** Área de Mujer/Igualdad del Ayuntamiento de Motril. **Teléfono:** 958 82 59 57. **Página web:** <http://www.motril.es>

## Experiencia piloto de taller de empleo en el marco del Pacto Local por el Empleo en el comercio urbano de Pamplona

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA

COMUNIDAD AUTÓNOMA NAVARRA

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Impartir formación específica para el logro de certificado de profesionalidad en su modalidad “actividades de venta” y promover el crecimiento, el relevo y la consolidación de las empresas del sector comercial de proximidad.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres desempleadas mayores de 45 años y poseedoras del título de Educación General Básica (EGB) o bien de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO).

### DESCRIPCIÓN

El taller de empleo se enmarca en un programa más amplio como es el “Pacto Local por el Empleo en el comercio urbano de Pamplona”. Su programación fue encomendada a la Federación de Comercio de Navarra y, además, se contó con el apoyo y asesoramiento del Centro Iturrondo del Servicio Navarro de Empleo.

El programa formativo, tanto en duración como en contenidos a impartir, se diseñó teniendo en cuenta los nuevos “certificados de profesionalidad” en su modalidad de “Actividades de venta” (Código COMV0108) para que pudiera ser a futuro una titulación homologable. De hecho, antes de comenzar con la experiencia piloto, se trabajó con el Servicio Navarro de Empleo para conseguir que este taller pudiera ser acreditado y que las alumnas pudieran obtener el módulo 3 del certificado de profesionalidad.

El taller es impartido por la Federación de Comercios de Navarra en colaboración con el Ayuntamiento de Pamplona. La formación consta de una parte teórica (180 horas) en la que se abordan temas como: procesos de atención al cliente/consumidor, calidad en la prestación del servicio de atención al cliente, aspectos legales en relación con la atención al cliente, etc. e incluye, en la primera fase, un módulo transversal con contenidos en igualdad de género; no discriminación; TIC y medio ambiente. Se dedican 80 horas a la realización de prácticas no laborales en comercios de la ciudad.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en 2009 y continúa vigente en la actualidad (2011).

### CONTACTO

**Organización:** Área de Empleo, Comercio y Turismo del Ayuntamiento de Pamplona. Teléfono: 948 42 07 30.  
**Página web:** <http://www.pamplona.es>

## Programa de atención integral a menores de 30 años en situación de especial vulnerabilidad

**ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA** AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL

**PROVINCIA** CÁDIZ

**COMUNIDAD AUTÓNOMA** ANDALUCÍA

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Abordar el desarrollo personal y profesional de las menores de 30 años seleccionadas a través de diferentes actuaciones formativas.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Chicas menores de 30 años, usuarias del Servicio de la Mujer (ahora Igualdad), desempleadas, con preferencia para las que están en una situación de riesgo social.

### DESCRIPCIÓN

La intervención se estructura en torno a los siguientes pasos:

1. Selección de las posibles usuarias del programa: a través de sondeos realizados por las diferentes profesionales del servicio, se confecciona un listado común de posibles candidatas para participar en el programa. A las seleccionadas se les propone participar en una primera reunión informativa.
2. Celebración de reunión informativa: en dicha reunión se informa de los objetivos del programa, temporalización, contenidos, etc. al tiempo que se les pide que cumplimenten un cuestionario de detección de necesidades formativas (con ítems abiertos y cerrados).
3. Estudio del resultado de la reunión: se realiza la tabulación de los resultados obtenidos en los cuestionarios y se determina, en el equipo de trabajo, qué acciones formativas, una orientada al empleo y otra orientada al crecimiento personal, al menos, se les ofertará al grupo a lo largo del año.
4. Celebración de la segunda reunión: se traslada dicha decisión a las candidatas, quienes, en ese momento, presentan las solicitudes necesarias para participar en las acciones formativas.
5. Realización de las acciones formativas: se caracterizan por tener una adecuación a los horarios que permita la conciliación con la vida familiar/personal, dado que cuentan con ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes y para el traslado o desplazamiento. Las que se dirigen a la capacitación profesional incluyen, siempre, realización de prácticas formativas en empresas del ámbito provincial, por un período mínimo de 80 horas lectivas.
6. Seguimiento y evaluación: se realiza una nueva reunión en la que las usuarias del programa realizan una evaluación acerca del mismo, con el fin de comprobar el cumplimiento de los objetivos y de plantear mejoras para próximas ediciones.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en enero de 2011 y finaliza en diciembre de 2011.

### CONTACTO

**Organización:** Servicios de Igualdad del Ayuntamiento de Puerto Real. **Página web:** <http://www.puertoreal.es>

## Agentes facilitadoras de la convivencia en el ámbito escolar y comunitario

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA	AYUNTAMIENTO DE SANTA PERPÈTUA DE MOGODA
PROVINCIA	BARCELONA
COMUNIDAD AUTÓNOMA	CATALUÑA

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Mejorar la empleabilidad de ocho alumnas-trabajadoras, mediante su formación como monitoras de tiempo libre infantil y juvenil (perfil profesional destinado a contribuir a la cohesión social del barrio, fomentar la comunicación, el respeto al entorno y a las demás personas).

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres generadoras de consenso; motivadas para trabajar en el sector de atención a las personas, especialmente, con el colectivo de infancia; mujeres en una franja de edad apropiada para generar credibilidad entre la población; con capacidad de comunicación y predisposición hacia la atención directa y personalizada, con capacidad de empatía, tolerancia y autocontrol, capacidad de organización y de observación; predisposición hacia el aprendizaje y la formación continuada; coherencia con sus valores de origen y en relación a la cultura de acogida.

### DESCRIPCIÓN

El proyecto consistió en acciones estructuradas en torno a dos ejes:

- Un eje de formación y capacitación profesional como monitoras de actividades en el tiempo libre infantil y juvenil, impartido por personal propio del proyecto y por empresas especializadas al objeto de lograr su acreditación oficial como monitoras.
- Y, otro eje, concretado en el plan de trabajo, en el que las mujeres estuvieron en las aulas del ciclo infantil de la escuela Bernat de Mogoda, colaborando con los equipos docentes.

El objetivo de formar a estas mujeres es configurar un equipo de apoyo al equipo docente del centro escolar en la acogida de niños y niñas, en el refuerzo de habilidades de comunicación, expresión y comprensión, en la transmisión de pautas de convivencia, utilizando el catalán como lengua vehicular entre los niños y niñas de familias recién llegadas del barrio de Can Folguera.

También, estas agentes participaban en las actuaciones de ocio educativo planificadas para reforzar el logro progresivo de hábitos que favorezcan la relación con los demás: atención, diálogo, escucha activa, respeto...en el comportamiento de los niños y las niñas.

El equipo del ciclo escolar, conjuntamente con la dirección del centro y la dirección del proyecto, determinaron los detalles de la intervención así como los criterios, dinámicas, y procedimiento de intervención que han seguido las participantes. Se incorporaron al programa un total de ocho mujeres.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en diciembre de 2009 y finalizó en diciembre de 2010.

### CONTACTO

**Organización:** Área de Promoción Económica del Ayuntamiento de Santa Perpètua de Mogoda. Teléfono: 935 60 01 03. Página web: <http://staperpetua.cat/frontal/apartats/index.php?apartat=251>

### 5.3. Fomento del empleo y diversas maneras de incentivarlo. Promoviendo y apoyando el emprendizaje y empresariado femenino

#### Escuela de Dones Emprendedores – ODAME / Escuela de Mujeres Emprendedoras – ODAME

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA	AYUNTAMIENTO DE BARCELONA
PROVINCIA	BARCELONA
COMUNIDAD AUTÓNOMA	CATALUÑA

#### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Impulsar, desde un enfoque multicultural y de igualdad, actuaciones que faciliten la promoción de ideas de negocio, la creación de empresas por parte de mujeres y el crecimiento empresarial de negocios ya creados, contribuyendo a convertir a Barcelona en capital emprendedora y al desarrollo de la economía local.

#### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres con una idea empresarial y empresarias con un negocio de nueva creación.

#### DESCRIPCIÓN

Servicio desarrollado por Barcelona Activa, subvencionado por el Servicio de Ocupación de Cataluña, que se enmarca entre las actuaciones previstas en el Pacto para el Empleo de Calidad de Barcelona, y propone intervenciones integradas y relacionadas con:

- La información y orientación previa a emprender.
- El asesoramiento, mediante tutorías técnicas personalizadas, para la elaboración del plan de empresa.
- La formación en gestión empresarial, liderazgo, negociación, comercialización, marketing, entre otras áreas, tanto en la puesta en marcha como en la consolidación (metodología dinámica y modular).
- La asistencia técnica a la consolidación, el crecimiento y la innovación estratégica de la empresa, tratando temas relacionados con aspectos legales, gestión de recursos humanos, comercialización, comunicación, liderazgo.
- La información sobre recursos financieros y acompañamiento a la solicitud de préstamos y ayudas.
- El apoyo al establecimiento de sinergias entre empresarias, mediante la información sobre congresos, las visitas a empresas, la promoción del intercambio de información, redes de comercialización y el apoyo a la creación de redes formales (Red de emprendedoras de la ciudad ODAME).
- La colaboración con otras organizaciones expertas en la dirección y gestión de empresas para la formación y la certificación de la misma (IESE), programa *Learning to Growth* (Aprendiendo a crecer).
- El programa de *Mentoring* de empresarias y directivas ya consolidadas a empresarias noveles que han sido usuarias del servicio.

**Duración de la iniciativa:** La Escuela de Mujeres Emprendedoras se encuentra plenamente operativa y en crecimiento, contando con una trayectoria iniciada en 1985.

#### CONTACTO

Organización: Barcelona Activa del Ayuntamiento de Barcelona. Teléfono: 932 68433 93 Página web: <http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva>

### Grupa al Fomento Empresarial

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>CÓRDOBA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>ANDALUCÍA</b>

#### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Fomentar la inversión local y foránea a través de la creación de actividad empresarial y de empleo, dinamizando el tejido empresarial del municipio de Córdoba, mediante el apoyo a pymes y autoempleo promovidas por personas en situación de desempleo.

#### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Programa de carácter general, en el que uno de los grupos prioritarios a los que se dirigen las ayudas son las empresarias en situación de desempleo que creen su propio puesto de trabajo, cualquiera que sea su forma jurídica y sean formalmente constituidas en el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2009 y el 31 de mayo de 2010.

#### DESCRIPCIÓN

Programa consistente en una convocatoria anual de ayudas a fondo perdido (máximo 3.000 euros concedidos según criterios de evaluación) a personas emprendedoras que constituyan su propio puesto de trabajo en la localidad de Córdoba. Entre sus objetivos y, teniendo en cuenta la perspectiva de género, se persigue que, como mínimo, el 50% de las empresas beneficiarias estén constituidas por mujeres (emprendedoras, con al menos, la mitad del capital social de la actividad).

Para recibir esta ayuda uno de los requerimientos es que las empresas hayan solicitado calificación como I+E y/o estén promovidas por personas que hayan participado en las sesiones de trabajo “Cómo elaborar un Plan de Empresa”, realizadas por el IMDEEC, o en actividades similares, desarrolladas por cualquiera de las entidades firmantes del II Pacto Local por el Empleo y el Fomento Empresarial (duración mínima de 35 horas).

Mediante este programa, acogido a la Ley General de Subvenciones, se conceden ayudas para los gastos de constitución, primer establecimiento y software de gestión empresarial.

**Duración de la iniciativa:** Programa iniciado en 2008 y continúa vigente en la actualidad (2011). Actuación desarrollada en el marco del II Pacto Local por el Empleo y el Fomento Empresarial (aprobado por el Ayuntamiento de Córdoba en enero de 2008).

#### CONTACTO

**Organización:** Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC) del Ayuntamiento de Córdoba. Teléfono: 957 764 229. Página web: <http://www.imdeec.es>

### Schola Ingeniosa (Chikas 10 Cooperativa)

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE ERMUA</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>BIZKAIA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>PAÍS VASCO</b>

#### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Fomentar, desde un centro de cualificación profesional, el espíritu emprendedor y la capacidad de trabajo en equipo de jóvenes estudiantes de peluquería, creando, como fin específico, una empresa cooperativa en la que el grupo participante adquiera competencias y conocimientos de empresa.

#### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Alumnas de la especialidad de auxiliar de peluquería del Centro de Iniciación Profesional Ermua – Mallabia.

#### DESCRIPCIÓN

Schola Ingeniosa se integra en la línea de acción transnacional enmarcada en el proyecto europeo “Inntegra” (Interreg IV Sudoe) que trata de motivar el carácter emprendedor de estudiantes de escuelas profesionales con la puesta en marcha de cooperativas virtuales.

En su primera edición (2010-2011) han participado 10 alumnas de 1º y 2º de la especialidad “Auxiliar de peluquería” del Centro de Iniciación Profesional Ermua-Mallabia. Desde el Área de Desarrollo Local se impartieron, como primer paso, talleres de creatividad empresarial para determinar el servicio y producto de negocio. Como herramienta pedagógica y, también, como resultado del proyecto, después de los talleres se puso en marcha la empresa virtual Chikas 10, en la que las participantes, bajo la modalidad de cooperativa, tomaron contacto con el mundo de la empresa, desde la concepción de la idea, la constitución de la empresa, la decisión sobre las tareas a desarrollar y los departamentos que la componen, así como la producción y venta de una serie de productos y servicios. El Centro de Iniciativas Empresariales de Izarra colaboró en el proyecto cediendo el uso de los espacios del vivero de empresas.

Schola Ingeniosa, incluyó visitas de estudio para intercambiar información con un grupo de jóvenes estudiantes de liceos franceses que se forman en una experiencia similar. Paralelamente, se trabajó con las familias de las usuarias al objeto de informarlas sobre los avances e implicarles en la motivación de sus hijas para participar en el proyecto dentro y fuera del horario escolar. Como campaña de marketing de la empresa se creó una página web con el catálogo de productos y se organizó una exposición y venta de los mismos en la localidad. Se decidió, por consenso, que parte de los beneficios fueran destinados a una ONG.

**Duración de la iniciativa:** De noviembre de 2010 a junio 2011 y se prevé una nueva edición para el curso escolar 2011-2012.

#### CONTACTO

**Organización:** Área de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Ermua. **Teléfono:** 943 17 91 51. **Página web:** <http://www.ermua.es> / **Página web de la cooperativa Chikas 10:** <http://chikas10.wordpress.com/about>.

**Servicio de Apoyo a la Mujer para la Creación y Desarrollo de Empresas  
en Málaga Capital (S.A.E.)**

**ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA** AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

**PROVINCIA** MÁLAGA

**COMUNIDAD AUTÓNOMA** ANDALUCÍA

**OBJETIVO DE LA INICIATIVA**

Promover recursos que puedan contribuir a la incorporación de las mujeres al tejido empresarial de la ciudad de Málaga, como una vía que garantice su autonomía e independencia económica, a la vez que es creadora de riqueza para la ciudad.

**PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS**

Mujeres que desean iniciar una actividad empresarial en Málaga capital.

**DESCRIPCIÓN**

Servicio integral, dirigido a la promoción del emprendizaje femenino (autoempleo y empresa) prestado desde el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga y que incluye tres tipos de intervenciones:

- a) Información y apoyo técnico durante la puesta en funcionamiento de la idea empresarial y la elaboración del plan de empresa, gracias a una metodología propia con atención presencial y *on-line*.
- b) Asesoramiento y gestión integral gratuito durante el primer año de la actividad empresarial (alta y constitución de la empresa, gestión fiscal, laboral contable y jurídica) y asesoramiento sobre líneas de financiación (ayudas, subvenciones, etc.).
- c) Asesoramiento individualizado a las emprendedoras para crear un plan o una estrategia de comunicación específica de su negocio. El fin es proporcionar asistencia técnica para que las emprendedoras confeccionen un mensaje original y llamativo para destacar el producto o servicio entre la múltiple información que llega a potenciales clientes. El servicio ofrece una serie de herramientas de base tecnológica (como, por ejemplo, un vídeo promocional con imágenes lineales, acciones de posicionamiento en redes sociales, etc.) junto al apoyo de personal profesional especializado en comunicación.

**Duración de la iniciativa:** Se puso en marcha en 1996 y continúa vigente en la actualidad (2011).

**CONTACTO**

**Organización:** Área de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga. Teléfono: 951 92 60 06. Página web: <http://areadeigualdad.malaga.eu>

## Observatorio de la empresaria malagueña

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>MÁLAGA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>ANDALUCÍA</b>

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Contar con un instrumento dirigido a empresarias, emprendedoras, entidades y sociedad malagueña para analizar el tejido empresarial de Málaga, incorporando la perspectiva de género, de manera que indique, de forma exhaustiva y seria, en qué situación se encuentran las empresarias malagueñas.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres emprendedoras y empresarias de Málaga capital.

### DESCRIPCIÓN

El Observatorio es promovido por el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga en colaboración con la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Málaga, (AMUPEMA). Cuenta con una página web (<http://www.oemobservatorio.org>) como punto de encuentro y reflexión así como de difusión de resultados.

Entre las funciones del Observatorio se encuentran la realización de diferentes análisis estadísticos, con la finalidad de identificar las características distintivas de los grupos de empresas existentes en la muestra que se estudia. Con este objeto se propone:

- Analizar los sectores empresariales a los que se dedican las empresarias malagueñas así como las motivaciones y criterios por los que las mujeres desarrollan un proyecto empresarial en un determinado sector y actividad y no en otra.
- Definir y dar a conocer el perfil sociodemográfico (edad, nacionalidad, etc.) y otras informaciones de interés acerca de las empresarias malagueñas.
- Identificar las vías de emprendimiento que les han permitido desarrollar, con éxito, sus ideas e iniciativas de negocio y convertirse en verdaderas empresarias, con capacidad y visión de futuro.
- Definir anualmente la tasa de mortalidad y natalidad de las PYME malagueñas constituidas por mujeres, desgranadas por sector de actividad, identificando igualmente las causas del cese de la misma.

El principal resultado de este Observatorio es el estudio elaborado en colaboración con el Departamento de economía aplicada de la Universidad de Málaga con el título “La actividad y el entorno socioeconómico de la mujer empresaria en Málaga”.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en 2008 y continúa vigente en la actualidad (2011).

### CONTACTO

**Organización:** Área de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga. **Teléfono:** 951 92 48 63. **Página web:** <http://areadeigualdad.malaga.eu>

## Encuentro de mujeres empresarias y emprendedoras de Motril

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE MOTRIL</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>GRANADA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>ANDALUCÍA</b>

### OBJETIVOS DE LA INICIATIVA

Fomentar la movilización del sector empresarial femenino de Motril, favoreciendo la creación de un espacio para el asociacionismo empresarial y para la transferencia de conocimientos entre mujeres vinculadas a la empresa y/o con iniciativa emprendedora.

Resaltar la aportación de las mujeres empresarias y emprendedoras al desarrollo económico y social de la localidad que, a su vez, sirvan de referente para otras experiencias de emprendizaje.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres empresarias de Motril creadoras de empresa o promotoras de ideas y proyectos de emprendizaje.

### DESCRIPCIÓN

Este proyecto nace como respuesta a un diagnóstico previo sobre el tejido productivo del municipio y en el marco del Plan Urban –Varadero, Santa Adela y Playa de Poniente- (Fondo Europeo de Desarrollo Regional de la UE). Desde su inicio, las tres ediciones de este Encuentro responden a la prioridad manifestada por el Ayuntamiento y su Área de Igualdad para fomentar la iniciativa empresarial femenina en la localidad, así como para incentivar la creación de redes corporativas de mujeres emprendedoras y empresarias. En este sentido, se ha tomado como modelo la Asociación Granadina de Mujeres Empresarias.

Cada Encuentro, y con una metodología común, se organiza en torno a ponencias especializadas e informativas junto al desarrollo de paneles de experiencias claves de éxito conseguido desde empresas femeninas, seguidos de debates sobre las experiencias y vivencias expuestas. Resaltar, la importante campaña de difusión previa a la celebración de cada Encuentro, así como la habilitación de un servicio de guardería para favorecer la asistencia de mujeres con hijos o hijas a cargo.

Una vez finalizado el Encuentro, se programan, con la coordinación del Área de Igualdad, sesiones periódicas de seguimiento tutorizadas (mensuales) con aquellas participantes que expresaron su voluntad en seguir profundizando, mediante trabajo conjunto y asesorado por un equipo especializado en igualdad de género, en temas de interés común. Como producto de esta actuación de seguimiento y tras el I Encuentro, se constituyó el grupo promotor de la Asociación EMAS (Empresarias Motrileñas Asociadas) que se ha ido consolidando en el tiempo y adquiriendo autonomía propia.

**Duración de la iniciativa:** Desde 2009 a la actualidad (2011) se han planificado tres encuentros.

### CONTACTO

**Organización:** Área de igualdad del Ayuntamiento de Motril. **Teléfono:** 958 825 957 - 958 825 859. **Página web:** <http://www.motril.es>

## Emekin (mujer emprendedora)

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>GIPUZKOA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>PAÍS VASCO</b>

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Impulsar e incrementar la tasa de actividad emprendedora de las mujeres en Gipuzkoa a través del apoyo a la creación de empresas competitivas y sostenibles.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres emprendedoras que pretendan desarrollar una iniciativa empresarial o en fase de consolidación (los primeros tres años).

### DESCRIPCIÓN

La iniciativa Emekin-Mujer Emprendedora, desarrollada en colaboración con la Asociación de Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa (ASPEGI) y la Caja laboral (Euskadiko Kutxa) es un programa integral que persigue que las emprendedoras adquieran competencias clave para la plena realización personal, la ciudadanía activa, la cohesión social y la empleabilidad en la sociedad del conocimiento y el empleo. Para ello, se realiza un acompañamiento personalizado basado en el mantenimiento de una relación continua y fluida con las emprendedoras, aspecto que caracteriza esta metodología y que se constituye como un pilar fundamental del proyecto. Desde esta experiencia se contemplan las siguientes intervenciones:

- Entrevista de acogida, información y selección y/o derivación, centralizado en ASPEGI, para valorar la idoneidad de su perfil (socio-económico, necesidades de aprendizaje de competencias y habilidades transversales y específicas), del grado de desarrollo de la idea empresarial junto a sus expectativas.
- Derivación a una entidad colaboradora de referencia para elaborar su plan de viabilidad, teniendo a su disposición un teléfono gratuito para dudas. Esta posibilidad, sin necesidad de citas previas ni desplazamientos innecesarios, resulta un aspecto bien valorado por las usuarias.
- Celebración, en grupos reducidos, de talleres formativos o “píldoras de aprendizaje” sobre habilidades emprendedoras y formación técnica en gestión empresarial.
- Cuentan también con la ventaja de obtener una financiación preferente y adecuada a sus necesidades, así como una simplificación de los procesos administrativos requeridos para la apertura del negocio.
- Después de la puesta en marcha, se sigue realizando un proceso de seguimiento y tutorización en áreas específicas de gestión y organización empresarial durante el año siguiente a su apertura.

El acompañamiento personalizado y las actividades grupales posibilitan a las emprendedoras un espacio en el que se les permite pensar en sí mismas y en sus aspiraciones personales, lo que favorece enormemente el aumento de su autoestima y resulta determinante en su proceso de empoderamiento personal.

Por otra parte, a lo largo de toda la experiencia, cuentan con la posibilidad de utilizar el servicio de “Kanguras” en las actividades que puedan necesitarlo para facilitar la conciliación de la vida personal y el proceso emprendedor.

**Duración de la iniciativa:** Comenzó su andadura a finales 2007 y continúa vigente en la actualidad (2011).

### CONTACTO

**Organización:** Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo  
**Teléfono:** 943 11 22 87 (Diputación) – 943 47 14 45 (ASPEGI). **Página web:** <http://www.emekin.net/web>

## 5.4. Aplicación de políticas activas de empleo para las mujeres desde una perspectiva integral

### Dispositivo de orientación y cualificación para mujeres cualificadas

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>BARCELONA</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>CATALUÑA</b>
<b>OBJETIVO DE LA INICIATIVA</b>	
Ofrecer una respuesta integral al problema del desempleo femenino cualificado de L'Hospitalet de Llobregat, actuando en relación a la oferta y a la demanda del mercado laboral, trabajando en el empoderamiento del grupo diana y fomentando la participación de las empresas, teniendo en cuenta la realidad actual.	
<b>PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS</b>	
Mujeres en situación de desempleo con un perfil formativo medio o alto (ciclos formativos o universidad) o con un bagaje profesional cualificado.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
El dispositivo de orientación y cualificación se lleva a cabo a través de un proceso modular de empoderamiento que se articula en el marco de un itinerario que contempla las siguientes fases:	
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fase de acogida y motivación. Incluye acciones individuales y grupales de información, orientación y aproximación a los sectores emergentes. Las acciones se concretan en: entrevista de acogida, realización de un balance de competencias individual y celebración de sesiones de identificación de los sectores emergentes destinadas a vincular a las participantes, mediante el diseño de sus carreras profesionales, a aquellos sectores de producción más activos en el mercado laboral</li><li>▪ Fase de capacitación. Contempla aquellas acciones para conectar a las participantes con los recursos ocupacionales y las habilidades profesionales. En esta fase se incide en tres aspectos: eficacia personal (principales factores que intervienen en el proceso motivacional profesional), recursos laborales (canales e instrumentos para la búsqueda de trabajo) y habilidades profesionales (plan de gestión por objetivos aplicado a la propia realidad profesional).</li><li>▪ Fase de acompañamiento y seguimiento. Se realiza un proceso de intermediación y prospección laboral como acción transversal en todo el itinerario. El objetivo es aumentar la tasa de actividad y ocupación de las participantes, así como sensibilizar al tejido empresarial respecto a la necesidad de potenciar un mercado de trabajo más inclusivo y plural.</li></ul>	
<b>Duración de la iniciativa:</b> Se inició en febrero de 2008 y continúa vigente en la actualidad (2011).	
<b>CONTACTO</b>	
<b>Organización:</b> Àrea Promoció Econòmica I Ocupació del Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat. <b>Teléfono:</b> 934 02 60 05. <b>Página web:</b> <a href="http://www.e-promocio.com">http://www.e-promocio.com</a>	

**Programa Conjunto de lucha contra la despoblación a través de la inserción sociolaboral de las mujeres en la Reserva de la Biosfera del Alto Bernesga**

<b>ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA</b>	<b>AYUNTAMIENTO DE LA POLA DE GORDÓN</b>
<b>PROVINCIA</b>	<b>LEÓN</b>
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>CASTILLA Y LEÓN</b>

**OBJETIVO DE LA INICIATIVA**

Creación de empleo femenino y mejora de la cualificación y formación específica destinadas a las mujeres para el desarrollo de nuevas actividades económicas ligadas a la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga.

Aprovechamiento de los recursos endógenos locales por parte de las mujeres rurales, sobre todo, de los productos agroalimentarios.

**PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS**

Mujeres que viven en el territorio de la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga que sean empresarias y quieran mejorar su negocio/empresa y/o sean emprendedoras y quieran crear un negocio/empresa.

**DESCRIPCIÓN**

Esta iniciativa se desarrolla en el marco de un programa de recuperación demográfica y socioeconómica de la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga y contempla:

- Elaboración de una Guía de buenas prácticas.
- Acciones formativas: se llevan a cabo cursos de diferentes temáticas (atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, elaboración de proyectos de I+D+i, turismo sostenible, formación para mujeres interesadas en desarrollar su vida profesional en el sector agroalimentario) adaptados al nivel de conocimiento de las participantes. Como complemento a la formación teórica, se realizan jornadas relacionadas con la temática de los cursos donde el alumnado ve, de primera mano, su aplicación a la realidad. Estas jornadas han servido de ejemplo de buenas prácticas, modelo y motivación para las emprendedoras de la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga.
- Asesoramiento y orientación laboral a todas aquellas personas de la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga que estaban interesadas en comenzar algún tipo de actividad empresarial o para mejorar las actividades que ya están desarrollando. Se ofrece apoyo a las emprendedoras para elaborar un plan de empresa.
- Apoyo y asistencia a la gestión de las empresas (problemas organizativos, tecnológicos, financieros o de comercialización) constituidas en el "Programa Conjunto de lucha contra la despoblación a través de la inserción sociolaboral de las mujeres en la Reserva de la Biosfera del Alto Bernesga", al objeto de estabilizarlas, ya que se considera que, en los primeros momentos de rodaje de las actividades, el peligro de fracaso es mayor.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en enero de 2010 y continúa vigente en la actualidad (2011).

**CONTACTO**

**Organización:** Concejalía de Urbanismo, Medio Ambiente y Desarrollo del Ayuntamiento de la Pola de Gordón. **Teléfono:** 987 58 80 03. **Página web:** <http://www.ayto-lapoladegordon.es>

## Emplear en femenino: nuevos instrumentos en un itinerario integral de empleo

**ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA** AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

**COMUNIDAD AUTÓNOMA** CANTABRIA

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Fomentar la inserción sociolaboral de las mujeres mediante la puesta en marcha de un plan integral que contemple el diseño de acciones formativas, la facilitación de las herramientas y los recursos disponibles para acceder al mercado laboral, acciones de sensibilización con la realidad económica y el mercado laboral así como acciones de acompañamiento y seguimiento en la búsqueda de empleo y el fomento de la iniciativa empresarial.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres entre 18 y 65 años que se encuentran en riesgo de exclusión sociolaboral (mujeres jóvenes, madres solteras, inmigrantes, en economía sumergida, etc.).

### DESCRIPCIÓN

La experiencia de carácter integral puesta en marcha por el Ayuntamiento de Santander en colaboración con otras entidades (Servicio Cántabro de Empleo, Ministerio de Educación, Universidad de Cantabria, Centro de iniciativas empresariales, Fundación Secretariado Gitano, etc.) consta de las siguientes acciones:

- Intermediación y orientación laboral individual y grupal. Como mínimo, cada participante asistió a seis sesiones abordando, entre otros aspectos, el estudio de itinerario profesional, promoción de habilidades para la búsqueda de empleo, potenciación de la autoestima personal, identificación de los obstáculos existentes para la inserción laboral, limitaciones personales, conocimiento de los recursos disponibles en la zona para su inserción laboral, intermediación de ofertas, autocandidatura, etc.
- Acciones formativas diseñadas para facilitar el acceso al mercado laboral, teniendo en cuenta las necesidades y posibilidades de empleo que ofrece el municipio, especialmente, en materia de dependencia, medio ambiente, ocio, comercio. Las acciones formativas realizadas tuvieron una duración de 100 horas cada una. Resaltar que fueron elegidas por las participantes.
- Acciones de asesoramiento y acompañamiento empresarial a aquellas mujeres que muestran interés por el autoempleo.
- Acciones de inserción. Se realiza prospección empresarial y se facilitan becas de acceso a las empresas de Santander y de países europeos, a través de un programa subvencionado por el Ayuntamiento, la universidad y otros centros formativos.
- Acciones de seguimiento para comprobar la idoneidad al puesto de trabajo y del éxito de los planes de empresa realizados.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en enero de 2011 y se prevé finalice en diciembre de 2011.

### CONTACTO

**Organización:** Servicio de Empleo, formación y promoción económica (Agencia de Desarrollo) del Ayuntamiento de Santander. **Teléfono:** 942 20 30 30. **Página web:** <http://www.ayto-santander.es>

## Plan Integral de Empleo para Mujeres Víctimas de Violencia de Género

**ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA** AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA

**PROVINCIA** ALICANTE

**COMUNIDAD AUTÓNOMA** COMUNIDAD VALENCIANA

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Mejorar la cualificación profesional y favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género mediante la orientación laboral, la formación y las subvenciones para las empresas que contrataran a alguna participante del Plan.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres víctimas de violencia de género previo informe de los Servicios Sociales y/o de la Dirección general de la Mujer, y que se encuentran desempleadas o interesadas en encontrar empleo, teniendo que estar dadas de alta en el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (Servef).

### DESCRIPCIÓN

Las acciones puestas en marcha por el Ayuntamiento, que contó con una subvención del Servef, se desarrollaron en torno a los siguientes ejes de actuación:

- Herramientas para la búsqueda de empleo: contemplaba tutorías individualizadas sobre la búsqueda de empleo y motivación para la inserción sociolaboral. También, incluía acciones grupales de búsqueda activa de empleo y taller de entrevista.
- Motivación y habilidades sociales: se llevaron a cabo dos tipos de actuaciones grupales, en particular, desarrollo de aspectos profesionales para la ocupación y taller de habilidades sociales.
- Autoestima: se desarrollaron acciones individuales o terapias grupales para dotar a la mujer víctima de violencia de género de los recursos conductuales necesarios para poder desempeñar el itinerario de inserción.
- Formación: se ofrecía la formación necesaria para cubrir los déficit detectados en este sentido y lograr mejorar la empleabilidad de estas mujeres, aprovechando todos los recursos (locales, Servef, o formación *ad hoc*).
- Conocimiento del mercado laboral: se da información sobre los recursos laborales que la ciudad ofrecía a través de listados, mapas y webs, visitas a los centros (de formación, grandes empresas, entidades de intermediación) y actividades (como ferias de empleo).
- Autoempleo: se facilitaba información sobre los beneficios del autoempleo y de los trámites y subvenciones accesibles. Aquellas mujeres que decidían crear una empresa contaban con asesoramiento individualizado en todo momento.

De igual modo, se incluyeron actuaciones de intermediación laboral con la participación activa de las empresas en los procesos de formación en el puesto de trabajo e incentivos a la contratación (8.000 euros por contrato indefinido, 3.000 euros por contrato de 6 meses y 1.500 euros por contrato de 3 meses).

**Duración de la iniciativa:** Se inició en agosto de 2010 y finalizó en mayo de 2011.

### CONTACTO

**Organización:** Agencia de Desarrollo Local y Asuntos Sociales del Ayuntamiento de Torreveja. **Teléfono:** 966 70 88 46. **Correo electrónico:** [adl@cv.gva.es](mailto:adl@cv.gva.es)

## Proyecto Atenea: Oportunidades de empleo para mujeres de alta cualificación

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA	DIPUTACIÓN DE BARCELONA
PROVINCIA	BARCELONA
COMUNIDAD AUTÓNOMA	CATALUÑA

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Favorecer la inserción y mantenimiento en el mercado laboral y la promoción interna en las organizaciones empresariales de mujeres de perfil profesional alto en puestos trabajos cualificados ajustados a su perfil competencial, estén en situación de paro o en activo.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres en situación de desempleo con un perfil formativo medio o alto (ciclos formativos o universidad) relacionada con el empleo preferente (EP) en la cual la mujer se quiere insertar o promocionar y/o tenga una experiencia laboral en aquella profesión cualificada que quiere desarrollar en la que haya alcanzado sus niveles competenciales

### DESCRIPCIÓN

El proyecto Atenea se estructuró en dos fases, una primera de diagnóstico y una segunda que consistió en el desarrollo de pruebas piloto en seis ayuntamientos y un consejo comarcal. Esta última supuso el diseño y despliegue de actividades en cuatro ejes:

- Eje I. Acciones de acompañamiento, apoyo y asesoramiento a mujeres de perfil alto para que pudieran acceder a empleos acordes con su nivel competencial y/o para crear su propio negocio, y romper, así, situaciones de segregación vertical.
- Eje II. Acciones dirigidas al tejido productivo de los diferentes territorios que configuraban la provincia de Barcelona para que las empresas pudieran consolidar estándares de responsabilidad social corporativa (RSC) relacionados con la equidad de género (igualdad de oportunidades mujer-hombre), contribuyendo a la mejora de su competitividad a través del aprovechamiento y la retención del talento femenino.
- Eje III. Acciones de sensibilización a la población general como un elemento catalizador del proceso de transformación social, hacia una sociedad más moderna y comprometida con la equidad de género.
- Eje IV. Acciones dirigidas al personal técnico de los Servicios Locales de Empleo (SLE) de la provincia de Barcelona participantes en el proyecto para la mejora y optimización de sus competencias técnico-profesionales en materia de perspectiva de género en las políticas activas de ocupación, el modelo de análisis y mejora de la empleabilidad por competencias y metodología de *coaching* en los procesos de acompañamiento hacia empleos cualificados.

**Duración de la iniciativa:** Se inició en 2006 y finalizó en 2009.

### CONTACTO

Organización: Área de Desarrollo Económico y Empleo (ADEO) de la Diputación de Barcelona. Teléfono: 934 02 23 58. Página web: <http://www.diba.es/web/promoeco>

## 5.5. Otras iniciativas de políticas activas de empleo para las mujeres

### INSTRUCCIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE CRITERIOS SOCIALES EN LOS CONTRATOS PÚBLICOS DEL Ayuntamiento de Avilés

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA	AYUNTAMIENTO DE AVILÉS
COMUNIDAD AUTÓNOMA	ASTURIAS

#### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Propiciar a través de una contratación pública responsable la inserción sociolaboral de las mujeres ya sea mediante la creación de empleo directo o a través del fomento y apoyo a la creación y consolidación de empresas de inserción y centros especiales de empleo.

#### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Población activa femenina del municipio de Avilés.

#### DESCRIPCIÓN

La instrucción para la inclusión de criterios sociales en la contratación pública del Ayuntamiento recoge la posibilidad de incorporar criterios sociales en todas las fases del procedimiento de contratación, permitiendo, por un lado, la reserva de mercado a empresas de inserción de mujeres o a entidades cuyo objeto social sea la inserción sociolaboral de mujeres y, por otro lado, incorporando criterios sociales de igualdad en la valoración de la oferta o como condición especial de ejecución. También, podría exigirse solvencia técnica en la materia.

En la instrucción se contemplan una serie de criterios de adjudicación de carácter social a aplicar, entre los que se puede valorar hasta 25 puntos sobre 100 la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada por la empresa licitadora, con el siguiente desglose:

- Se valorará el compromiso de contratar mayor número de mujeres en aquellos sectores con menor índice de ocupación femenina.
- En sectores feminizados y donde no existe subrepresentación de mujeres, se podrá valorar el compromiso de la empresa de contratar para la ejecución del contrato un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Se podrá puntuar el diseño y presentación de un plan de igualdad específico que la empresa licitadora se comprometa a aplicar.
- Se valorarán las medidas concretas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar y de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres que la empresa licitadora se comprometa a aplicar a la plantilla que ejecute el contrato.

Es de obligado cumplimiento para todos los contratos de más de 100.000€ y más de cuatro meses de duración.

**Duración de la iniciativa:** Comenzó en septiembre de 2009 y continúa vigente en la actualidad (2011).

#### CONTACTO

Organización: Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Avilés. Teléfono: 985 12 91 10. Página web: <http://www.ayto-aviles.es>

## Diagnóstico de necesidades de las mujeres inmigrantes en el municipio de Maó

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA

AYUNTAMIENTO DE MAÓ

COMUNIDAD AUTÓNOMA

ILLES BALEARS

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Proporcionar información sobre las mujeres extranjeras que llevan dos años residiendo en el municipio de Maó, con la finalidad de ofrecer una información destinada a mejorar el conocimiento de la inmigración femenina y, en último término, establecer medidas específicas para mejorar el acceso al mercado laboral y las condiciones laborales.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Población femenina extranjera con edades comprendidas entre los 16 y los 65 años.

### DESCRIPCIÓN

Este estudio diagnóstico se coordinó desde la Concejalía de Políticas de Igualdad conjuntamente con el Servicio de Mediación Cultural y con el Servicio de Formación y Ocupación.

La necesidad de abordar este diagnóstico se detectó en el propio Servicio de Mediación Cultural, ya que se observó que muchas mujeres estaban en posesión de titulaciones universitarias, aunque muy pocas trabajaban en aquello para lo que estaban capacitadas. La mayoría de estas mujeres estaban ocupadas en trabajos domésticos tanto de limpieza como de cuidados a personas mayores. Algunas de ellas tenían que trabajar en horarios muy variables que no respetaban las jornadas laborales establecidas por ley, e implicando graves problemas de conciliación.

El diagnóstico se basó en la realización de entrevistas personales a mujeres entre los 16 y 65 años que llevaran residiendo al menos dos años en la localidad, para lo cual se contrataron dos mujeres inmigrantes. La investigación permitió obtener datos reales sobre la situación laboral formativa y las habilidades de las mujeres extranjeras así como detectar los impedimentos de éstas para acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones.

Las conclusiones del estudio fueron la base para realizar jornadas de sensibilización a la población y, también, se inició una línea de trabajo con las empresas del municipio para sensibilizar en políticas de igualdad y de trato, con el objetivo de fomentar la ocupación femenina de las mujeres extranjeras capacitadas.

**Duración de la iniciativa:** Tuvo lugar durante 2009.

### CONTACTO

**Organización:** Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de Maó. Teléfono: 971 35 67 00. Página web: <http://www.ajmao.org>

## Guía útil para la contratación de empleadas del hogar

ENTIDAD IMPULSORA DE LA INICIATIVA	AYUNTAMIENTO DE SANT FELIU DE LLOBREGAT
PROVINCIA	BARCELONA
COMUNIDAD AUTÓNOMA	CATALUÑA

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Informar a empleadas y empresariado de la normativa laboral en la contratación dentro del servicio doméstico y ofrecer las herramientas para facilitar la contratación.

### PERFIL DE LAS MUJERES BENEFICIARIAS

Mujeres del municipio de Sant Feliu de Llobregat interesadas en trabajar en el servicio doméstico.

### DESCRIPCIÓN

Publicación que, en formato de guía, ofrece respuestas a la demanda real diagnosticada por el servicio de asesoramiento jurídico y administrativo dirigido a la población extranjera y a familias y empresariado que desean contratar a población extranjera para desempeñar tareas de servicio doméstico.

El documento se estructura en los siguientes apartados:

- Introducción.
- La normativa laboral de las empleadas del hogar.
- El trabajo de las empleadas del hogar.
- El contrato de trabajo (características, nómina, duración, etc.).
- El tiempo de trabajo (jornada máxima, horario, horas extras, festivos, vacaciones, permisos retribuidos, etc.).
- La remuneración (salario, pagas extras, retribuciones por antigüedad).
- La finalización de la relación laboral (de mutuo acuerdo, por decisión de la trabajadora, por desistimiento de la persona empleadora, etc.).
- La Seguridad Social (afiliación y cotizaciones, prestaciones, accidentes, etc.).
- Los modelos de contrato.

Para la elaboración de esta Guía, el equipo técnico realizó una búsqueda de documentación junto a varias entrevistas. Por otra parte, al objeto de determinar los contenidos de la guía, se tuvieron en cuenta aquellas demandas recibidas en el servicio de atención jurídica. Una vez elaborado el contenido fue revisado por el colectivo jurídico de defensa legal.

**Duración de la iniciativa:** Comenzó en enero de 2011 y finalizó en agosto de ese mismo año.

### CONTACTO

**Organización:** Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat. **Teléfono:** 936 85 80 02.  
**Página web:** <http://www.santfeliu.cat>



