MUJERES

CUADERNO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

MUJERES

Tratamiento de personas en riesgo de Exclusión Social en materia de EMPLEO Y AUTOEMPLEO

FEDERACION ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

CUADERNO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

MUJERES

Edición: *FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS.*

Elaboración: *GRUPO ECHEVARRÍA Y TECNOMEDIA, S.L.*

Depósito Legal: SE-1470-05

Enero 2005

Grupo Echevarría & Tecnomedia

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

La Federación Andaluza de Municipios y Provincias ha desarrollado el proyecto denominado "La Estrategia Europea para el Empleo (EEE). Aplicación en Andalucía", aprobado con cargo a la Orden de 7 de mayo de 2004. Dentro de dicho proyecto ha publicado unos "Cuadernos sobre el mercado de trabajo: tratamiento de colectivos desfavorecidos en materia de empleo y autoempleo".

En el marco de las Políticas Activas de Empleo, las actuaciones dirigidas a mejorar la inserción profesional, la reducción del desempleo, especialmente el de larga duración, así como las que persiguen promover un mercado de trabajo abierto a todos y todas, se consideran fundamentales para promover la empleabilidad de los/las trabajadores/as.

Para crear las condiciones necesarias que posibiliten la creación de más y mejor empleo, es imprescindible contar con una serie de instrumentos dirigidos a conseguir un mayor y mejor conocimiento de la realidad del mercado de trabajo sobre el que se actúa.

El acceso al empleo, estable y digno, es un paso básico para la persona que desea integrarse socialmente. Sin embargo, existen multitud de barreras y obstáculos que dificultan la empleabilidad de algunos colectivos.

A las discapacidades "visibles" (físicas, sensoriales, síquicas) se suman las discapacidades "sociales" que impiden, temporalmente o de forma indefinida, la integración laboral de personas drogodependientes, inmigrantes, minorías étnicas, mujeres con cargas familiares, desempleados de larga duración,...

Esta "gran minoría", se enfrenta diariamente con obstáculos y barreras de todo tipo que existen en nuestra sociedad, y que les impiden o limitan sus posibilidades de acceso y participación en las realidades económicas, sociales y culturales. Solo a través del conocimiento de la realidad de cada uno de ellos podrán crearse las herramientas e instrumentos capaces de salvar las dificultades especificas de cada colectivo y facilitar así su integración laboral y social.

El objetivo de este material ha sido el de dotar de instrumentos de formación y consejo tanto a los/as profesionales del desarrollo local como a los/as emprendedores y emprendedoras que efectuarán las sucesivas consultas.

Para ello hemos realizado un material de trabajo y consulta en materia de búsqueda de empleo integrado por siete Cuadernos, cada uno de ellos dirigido a un colectivo específico con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta la gran cantidad de material de consulta existente en relación a la búsqueda de empleo de beneficiarios en general, queremos que la herramienta creada aborde específicamente las barreras y particularidades de cada colectivo y contemple las técnicas, métodos e instrumentos más óptimos y eficaces en cada caso.

Si hay algún factor que define el puesto de trabajo de un agente de empleo y desarrollo local es la inmediatez en el servicio. Este trabajo se basa en un permanente contacto con los colectivos demandantes de empleo. Motivación, formación, asesoramiento en la búsqueda de empleo son algunas de las funciones desarrolladas por los mismos.

Pero las acciones de inserción profesional requieren, cada vez más, un enfoque más personalizado que permita ajustar a las necesidades individuales de los demandantes de empleo para aumentar su efectividad. El papel que juegan los profesionales del desarrollo local a la hora de orientar, motivar y encauzar a los diferentes colectivos es fundamental para favorecer la consecución de un empleo. Es por eso la importancia de contar con profesionales que sean capaces de desarrollar una orientación imaginativa e innovadora, eficaz y cercana a la problemática real que plantea el mercado laboral, teniendo una especial atención a los colectivos desfavorecidos y con riesgos de exclusión.

Esperamos que estos cuadernos sirvan como apoyo y herramienta de consulta a las personas que buscan empleo y autoempleo y a los y las profesionales que desarrollan estas actividades en las Corporaciones Locales Andaluzas, deseando que con su esfuerzo y trabajo se consiga el desarrollo del pleno empleo de nuestra sociedad.

Francisco Toscano Sánchez
Presidente de la FAMP

I. GUÍA ÚTIL

I. GUÍA ÚTIL

I.I. INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo resulta un factor decisivo en el grado de desarrollo de un país.

Los importantes avances producidos en España y Andalucía en el reconocimiento de derechos sociales y laborales de las mujeres, el incremento de su nivel educativo conseguido tras la universalización y obligatoriedad de la enseñanza hasta los dieciséis años y el espectacular acceso de las jóvenes a la formación universitaria, ha producido un aumento muy significativo de las mujeres en el mercado laboral, poniendo de manifiesto un mayor deseo de permanencia en el mismo que la manifestada por generaciones anteriores.

El perfil de las mujeres que acceden hoy al mercado de trabajo ha evolucionado considerablemente hasta situarse en niveles equiparables a los hombres, sin embargo en dicho mercado se encuentran todavía situaciones de mayor tasa de temporalidad de las mujeres: menor retribución salarial por trabajo de igual valor y nuevas formas de segregación laboral (sector, actividad, puesto de trabajo, profesiones...).

Esto nos muestra que, si bien la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo apunta signos de mejora continuada, ésta no se produce con el ritmo y las líneas esperadas dándose signos de desigualdad y discriminación a lo largo de todo el recorrido de la vida laboral.

Al estudiar los procesos de exclusión social de la población, la desigualdad de género es un hecho que constantemente se pone de manifiesto. Dicha desigualdad de género supone una acumulación de desventajas para las mujeres, que las convierte en un grupo vulnerable ante situaciones de acceso al mercado de trabajo o creación de empresas.

Su relación con la actividad económica está caracterizada por la presencia de impedimentos fuertemente arraigados en nuestra sociedad que dificultan la incorporación plena y la igualdad de condiciones con los varones. La mujer tradicionalmente se ha centrado en la maternidad y cuidado de sus hijos, lo cual la ha asociado preferentemente con el hogar, dedicando la mayor parte de su tiempo al cuidado de la familia. Todos estos factores que configuraban el trabajo de las mujeres han limitado su vida, sus oportunidades y sus recursos.

Por todo ello, es fundamental el desarrollo y puesta en marcha de medidas orientadas a reformar las estructuras que actualmente dificultan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres dentro del mercado laboral de manera que garanticen la plena igualdad de oportunidades y su participación en la actividad empresarial.

Desde las entidades dedicadas al desarrollo local y los servicios de orientación son decisivas las estrategias combinadas de acciones dirigidas a fomentar la inserción laboral ya que pueden contribuir a la superación de algunos de los obstáculos que encuentran las mujeres en el acceso a la creación de empresas o al mercado de trabajo así como su permanencia en el mismo.

Este Cuaderno sobre el Mercado de trabajo es una herramienta para los/las profesionales del desarrollo local y la orientación ya que hace un tratamiento de la problemática actual de las mujeres a la hora de crear empresas o acceder al mercado de trabajo. Establece líneas específicas de actuación adecuadas a las principales características presentadas por las mujeres demandantes de sus servicios.

Principales objetivos del Cuaderno

- Mejorar, a través del servicio prestado por los/las profesionales del desarrollo local y orientadores/as laborales, la atención personalizada a las mujeres demandantes de empleo, con el objeto de establecer mecanismos más eficaces de intermediación entre la oferta y la demanda de empleo.

- Contribuir a la realización de diagnósticos iniciales de las condiciones de empleabilidad de las mujeres demandantes, desde los que proponer a cada una de ellas las medidas y pasos necesarios que le ayuden a mejorar sus condiciones de acceso al empleo.

- Favorecer un clima de superación de las barreras en la búsqueda activa de empleo y/o autoempleo de las mujeres, mediante las herramientas y estrategias más adecuadas, adaptadas a sus particularidades y problemáticas específicas.

- Contribuir a que los/las profesionales del desarrollo local y la orientación sean un puente entre la exclusión social y la integración sociolaboral de las mujeres.

1.2. UTILIDADES DEL CUADERNO Y RECOMENDACIONES PARA SU USO EFICAZ

Esta colección de Cuadernos sobre el Mercado de Trabajo ha sido concebida como una herramienta útil para facilitar el trabajo que desarrollan los/las técnicos/as y profesionales del desarrollo local y la orientación con aquellos/as usuarios/as que forman parte de los grupos considerados desfavorecidos. De esta forma, desde su labor de información, orientación, formación y asesoramiento, podrán ayudar a resolver las dificultades que encuentran en la actualidad los/las usuarios/as para emplearse y/o autoemplearse.

Principales utilidades del Cuaderno

- Poder identificar a aquellas personas susceptibles de ser consideradas como integrantes de los grupos más desfavorecidos en Andalucía en relación con el mercado laboral.
- Conocer el perfil, caracterización diferencial y situación asociada a cada uno de estos grupos de personas.
- Establecer las principales barreras, dificultades y carencias que dificultan su inserción laboral.
- Conocer estrategias y acciones concretas que pueden llevarse a cabo desde los servicios de orientación y desarrollo local para facilitar la inserción laboral de los grupos analizados.
- Utilizar aquellas herramientas de trabajo que facilitan la puesta en práctica de las estrategias desarrolladas.

Estructura del Cuaderno

- **Colores y tramas identificativas:** Cada uno de los Cuadernos sobre el mercado de trabajo que forman esta colección, se identifica con un colectivo desfavorecido en función del color y la trama asignada. De esta manera el/la técnico/a podrá realizar una localización rápida e inmediata del Cuaderno que necesita consultar en cada momento para complementar y adaptar la atención y servicios que presta a los/las usuarios/as.

Discapacitados/as

Ex-reclusos/as

Ex-toxicómanos/as

Inmigrantes

Minorías Étnicas

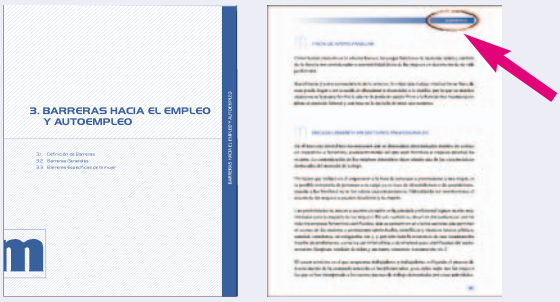
Mujeres

Parados/as de larga duración mayores de 40 años

- **Estructura modular:** El interior consta de seis grandes áreas temáticas, en función de las necesidades específicas de cada consulta, haciendo de los cuadernos una herramienta ágil y práctica. Estas seis grades áreas temáticas son:

  - Particularidades del colectivo.
  - Barreras hacia el empleo y el autoempleo.
  - Estrategias y Herramientas para superar las barreras.
  - Anexos.
  - Direcciones de Interés.
  - Bibliografía.

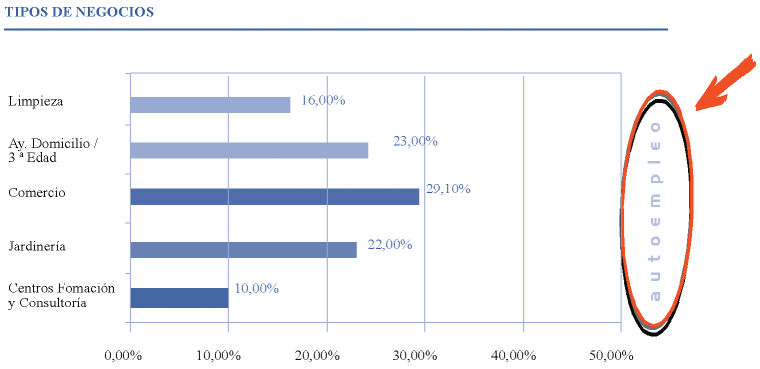
- **Localizadores** (separadores y encabezados): Estas seis grandes áreas de trabajo se identifican al comienzo de las mismas por un separador en el color identificativo del Cuaderno, que incluye el nombre del bloque temático así como un índice de los contenidos. Un encabezado en el borde superior de cada hoja facilita al/a técnico/a la situación en la que se encuentra en cada momento.



Bloques temáticos

PARTICULARIDADES DEL COLECTIVO

Se recogen los resultados estadísticos y características concretas que representan a las personas del colectivo desfavorecido en estudio y que han servido de base para establecer un perfil identificativo de las mismas. Los datos ofrecidos están divididos en dos bloques, empleo y autoempleo. En el margen derecho de cada gráfica se alude al bloque del cual se está realizando el análisis.



En las conclusiones finales se resumen los datos e información del estudio.

Los datos utilizados para la elaboración de las particularidades han sido extraídos en algunos casos de fuentes oficiales, aunque en su mayoría proceden del estudio propio desarrollado a través de entrevistas personales, trabajos en grupo y cuestionarios respondidos por organismos públicos como UTEDLTs, Centros Orienta, ayuntamientos, diputaciones, consejerías de la Junta de Andalucía, asociaciones y personas consideradas desfavorecidas de cada colectivo **(ver anexo V)**.

BARRERAS HACIA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO

A través de las barreras se han identificado aquellas carencias y problemas principales que encuentran las personas de cada grupo desfavorecido a la hora de acceder al mercado laboral o crear una empresa. Estas se han detectado a través del estudio realizado y se han seleccionado las que en mayor medida dificultan la inserción del grupo en concreto.

Para facilitar la identidad de las mismas, se han dividido en:

BARRERAS GENERALES
común a otros grupos desfavorecidos

BARRERAS ESPECÍFICAS
particulares de las mujeres

En las barreras específicas son desarrolladas tanto las que corresponden al empleo como al autoempleo.

ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS

Una vez que se conoce el perfil de las personas consideradas desfavorecidas y las dificultades que encuentran para acceder al mercado laboral, el/la técnico/a de orientación y desarrollo local está preparado para poder establecer un plan de actuación con aquellas estrategias que más se adecuen al diagnóstico establecido.

Este bloque recoge las estrategias y herramientas que contribuyen a facilitar la superación de las barreras y dificultades que han sido detectadas y han quedado recogidas en el bloque anterior. Para realizar una localización rápida y eficaz de las mismas, se han encuadrado en función de las cuatro fases básicas que engloba todo itinerario de inserción laboral:

1. Información.
2. Orientación.
3. Formación.
4. Asesoramiento.

A su vez, cada estrategia está estructurada en secciones que se identifican a través de iconos representativos, lo que permite una rápida localización de las mismas.

Las diferentes secciones son:

Nombre de la estrategia:
Identifica la estrategia o actuaciones a poner en marcha.

Destinatarios/as: Establece a quién va dirigida la estrategia en función de quien presente la barrera:

- Mujeres demandantes de empleo.
- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras: Indica los obstáculos y problemas para acceder al empleo o crear una empresa.

Finalidad: Resume el resultado final deseado.

Objetivos: Describe los propósitos que han de conseguirse para llegar a la finalidad deseada.

Desarrollo de la estrategia: Realiza un encuadre de la estrategia dentro de la barrera identificada, estableciendo las pautas necesarias para la ejecución de la misma.

Herramienta/s: Desarrolla/n soportes o instrumentos prácticos que facilitan al técnico/a la ejecución de la estrategia.

En las secciones "Desarrollo de la estrategia" y "Herramientas" aparecen referencias a contenidos que son desarrollados más ampliamente en el apartado "Anexos", que recoge el Cuaderno. A cada referencia le corresponde un número de anexo.

ANEXOS

Recoge de forma enumerada el desarrollo de contenidos correspondientes a las referencias de anexos que se incluyen a lo largo del Cuaderno.

Los contenidos son de muy diversa naturaleza abarcando desde fichas de trabajo hasta legislación desarrollada.

DIRECCIONES DE INTERÉS

El/la técnico/a contará con un banco de direcciones que facilitará el desarrollo de su trabajo y la derivación de los/las propios/as usuarios/as.

Para una localización rápida se han estructurado según el tipo de entidades, como pueden ser organismos oficiales, asociaciones, puntos de información, etc.

BIBLIOGRAFÍA

Ofrece una recopilación de la bibliografía utilizada en la redacción del Cuaderno así como otras referencias bibliográficas de interés para el desarrollo de las funciones de los/las técnicos/as con el colectivo desfavorecido en estudio.

I.3. EJEMPLO PRÁCTICO DE CÓMO UTILIZAR EL CUADERNO

1. Primer contacto entre el/la técnico/a y la usuaria

- Cumplimentación de una ficha de empleo o de autoempleo (**Anexos I y II**).
- Aproximación a la situación actual de la usuaria.
- Identificación de las principales barreras para acceder al mercado de trabajo.

2. Conocimiento en profundidad de las barreras detectadas

- Acceso al bloque 3 del Cuaderno: Barreras hacia el empleo y el autoempleo.

3. Desarrollo del Plan de Acción. Estrategias a poner en marcha

- Acceso al bloque 4 del Cuaderno: Estrategias y Herramientas.
- Identificación de las estrategias que contribuyen a superar las barreras detectadas.
- Puesta en marcha de las estrategias:
    - Seguir la metodología establecida en el desarrollo de cada estrategia.
    - Utilizar las herramientas que se incluyen dentro de las estrategias, así como en el bloque de Anexos.

2. PARTICULARIDADES

2. PARTICULARIDADES

2.1. INTRODUCCIÓN

Trabajar en el campo de la incorporación sociolaboral de mujeres requiere tener un profundo conocimiento del perfil que presentan las demandantes de empleo y autoempleo. También es necesario conocer su entorno, donde se incluyen las tendencias del mercado de trabajo.

A través de los datos incluidos en este epígrafe se ponen de manifiesto los principales rasgos que caracterizan la actual situación laboral de las mujeres en Andalucía. Los indicadores más representativos del mercado de trabajo como tasa de paro, distribución geográfica, sectores económicos o tipos de contratos nos revelan la evolución experimentada en los últimos meses.

Los datos estadísticos utilizados para establecer las características generales del mercado laboral han sido extraídos de fuentes oficiales tales como el Instituto de Estadística de Andalucía y el Servicio Andaluz de Empleo **(ver anexo V)**.

Características generales del mercado laboral
Fuente: Junta de Andalucía. SAE.

Perfil de la mujer demandante de empleo y autoempleo
Estudio propio

Con idea de planificar acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de las mujeres en cada una de las provincias andaluzas a través de los servicios de desarrollo local y orientación, se ha llevado a cabo una investigación que estudia el perfil de la mujer demandante de empleo y mujer emprendedora que acude a los distintos organismos, asociaciones y entidades de orientación y asesoramiento, detectándose así las principales dificultades y barreras con las que se encuentran a la hora de acceder al mercado de trabajo.

Dichas acciones de investigación se articulan en dos planos que corresponden por un lado al colectivo de mujeres, considerado como unidad de análisis de este Cuaderno y por otro lado los diferentes organismos, entidades, y asociaciones que asesoran a las mujeres demandantes de empleo y autoempleo.

El conocimiento que poseen los/las profesionales del desarrollo local y la orientación sobre las especiales dificultades que las mujeres tienen a la hora de acceder al mercado de trabajo o crear una empresa, ha supuesto una fuente de información esencial. Su trabajo continuo en la dinamización del empleo y apoyo del autoempleo les hace ser informantes claves para definir el perfil más general y representativo de estas personas que acuden solicitando sus servicios.

Para la determinación de las técnicas de recogida de información, además de los objetivos planteados, se contemplaron las diferentes características de las entidades, organismos y asociaciones que prestan servicios de apoyo y asesoramiento al empleo y autoempleo en las ocho provincias andaluzas siendo necesario hacer una selección de las mismas:

UTEDLTs
Ayuntamientos
Diputaciones
Centros Andalucía Orienta
Asociaciones/Federaciones
Grupos/Personas en Estudio

Las sesiones grupales llevadas a cabo con personas pertenecientes al colectivo objeto del estudio, en este caso mujeres, también han sido muy positivas aportando una valiosa información, tanto cuantitativa como cualitativa.

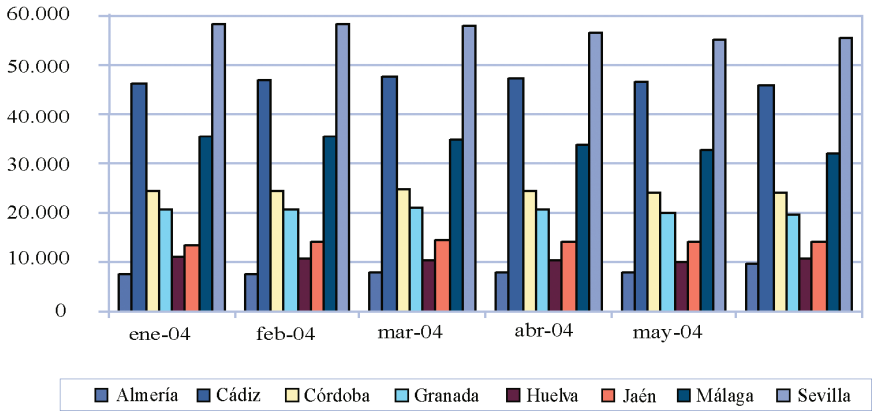
A continuación se establecen una serie de indicadores que reflejan las características generales del mercado laboral como tasa de paro, distribución geográfica de las mujeres demandantes de empleo, sectores económicos más demandados y tipos de contratos de trabajo.

2.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MERCADO LABORAL

TASA DE PARO

La tasa de paro de los seis primeros meses del año 2004 nos revela el número de mujeres paradas demandantes de empleo que hay en cada una de las provincias de la comunidad andaluza.

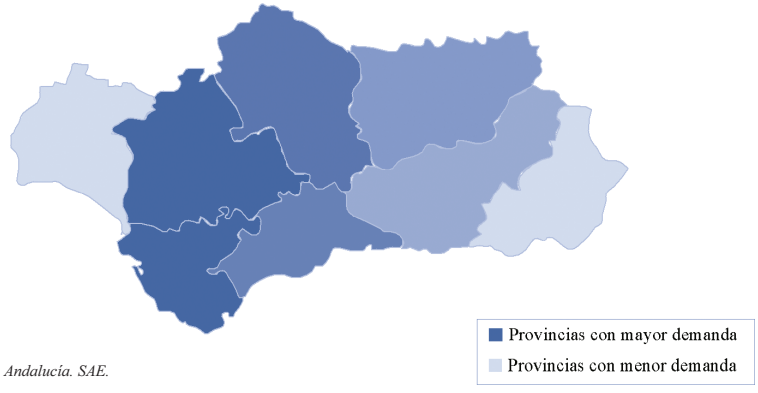
En Enero, el número total de mujeres paradas en Andalucía era de 216.885 descendiendo en Junio a 211.631. A pesar de ello se produjo un ligero aumento del 0,55% en el último mes respecto al anterior. Por provincias, la tendencia general es un aumento en junio respecto al mes anterior salvo en Cádiz, Granada y Málaga.



Fuente: Junta de Andalucía. SAE.

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LAS MUJERES DEMANDANTES DE EMPLEO

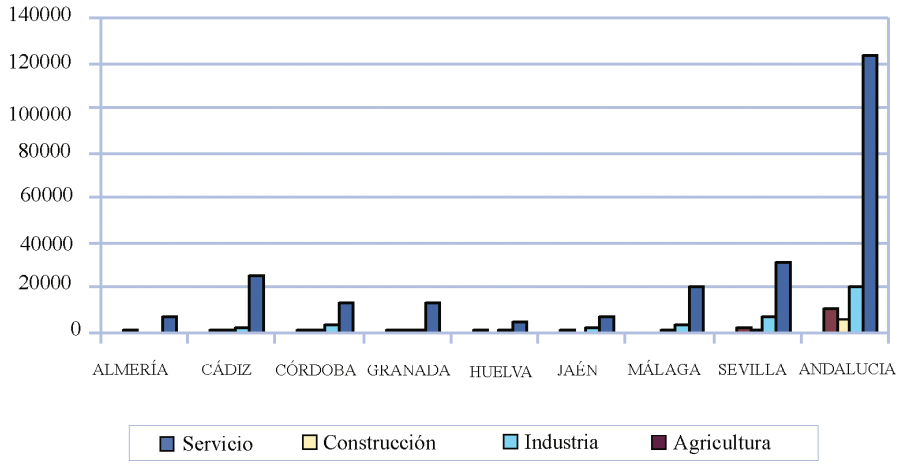
Partiendo de las cifras arrojadas por la tasa de paro en cada una de las provincias de Andalucía durante junio de 2004, el mayor número de mujeres demandantes de empleo se sitúa en Sevilla y Cádiz como se muestra en el mapa con las tonalidades más oscuras mientras que Almería y Huelva registran el menor número de dichas demandas, representadas con las tonalidades más claras.



Fuente: Junta de Andalucía. SAE.

SECTORES ECONÓMICOS MÁS DEMANDADOS

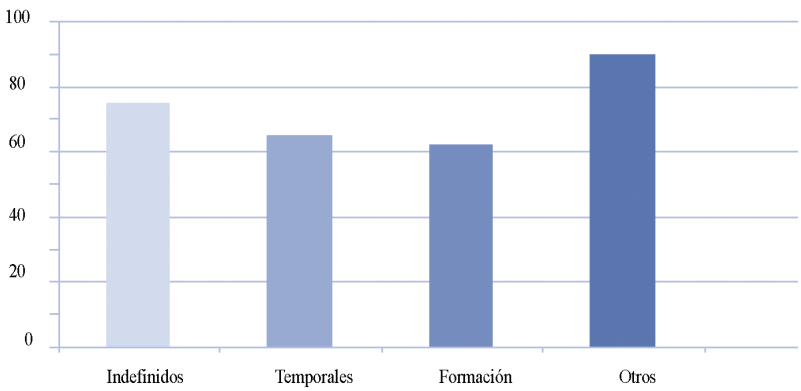
Como se puede apreciar en la siguiente tabla, en junio de 2004, y en todas las provincias andaluzas, la mayoría de las mujeres paradas demandantes de empleo habían trabajado con anterioridad en el sector servicios, convirtiéndolo por lo tanto en el más demandado con un 76,6%. Construcción con un 3,8% se convierte en el menos demandado.



Fuente: Junta de Andalucía. SAE.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

El tipo de contrato es una de las características que más influyen en la calidad del empleo.
La contratación es, en una proporción elevada, temporal aunque se ha producido un incremento de los contratos indefinidos gracias a la modalidad de indefinidos de fomento de empleo. En una mayor proporción, con un 90% se sitúan otras modalidades, encuadrables dentro de la tipología que la ley recoge (más adelante mostramos este tipo de datos respecto al colectivo de mujeres desempleadas usuarias de los servicios de orientación que han trabajado anteriormente).



Fuente: Junta de Andalucía. SAE.

2.3. PERFIL DE LAS MUJERES DEMANDANTES DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO

El estudio propio obtenido tras el trabajo de investigación llevado a cabo, nos ha permitido identificar y extraer el perfil de las mujeres que solicitan en la actualidad los servicios en las distintas instituciones, organismos y asociaciones que desarrollan su labor en el campo del desarrollo local y la orientación. Se hace una clara distinción entre:

Perfil de las mujeres demandantes de empleo

Perfil de las mujeres demandantes de autoempleo

Es necesario resaltar que los datos que arroja el estudio no representan a la totalidad de las mujeres desempleadas que buscan empleo o son emprendedoras, sino sólo a aquellas que reuniendo estas características acuden a las distintas asociaciones, organismos y entidades de desarrollo local y orientación.

PERFIL DE LAS MUJERES DEMANDANTES DE EMPLEO

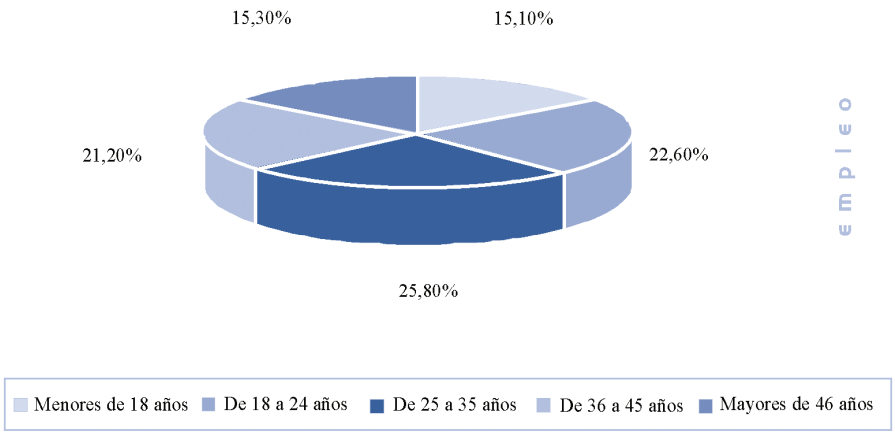
Edad

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado no es ya un hecho coyuntural sino una realidad irreversible. El perfil de las mujeres que acceden hoy al mercado de trabajo ha evolucionado considerablemente hasta situarse a niveles equiparables a los hombres, no así las condiciones que les reserva dicho mercado, el cual, más allá de las iniciativas y medidas que se ponen en marcha, continua perpetuando la desigualdad y discriminación por razón de género.

La tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina para todos los tramos de edad y la diferencia entre sexos no para de incrementarse hasta pasados los 50 años, de forma que entre los 25 y los 35 años es cuando este diferencial experimenta un salto más importante como consecuencia de la fuerte salida del mercado de trabajo que se da entre las mujeres por condicionantes familiares.

En cuanto a las mujeres demandantes de empleo que acuden a los servicios de orientación y desarrollo local, la edad más representativa se sitúa entre los 25 a 35, siendo el 25,80% del total, seguidas por aquellas menores de 25 hasta 18 años. Las más jóvenes, es decir menores de 18 años, son las que menos demandan empleo debido a que durante parte de los años que comprenden este intervalo tiene lugar la formación obligatoria.

Se ha observado que las dificultades para acceder al mercado de trabajo se incrementan para las mujeres de más edad, después de estar un tiempo alejadas de él y para las jóvenes que buscan su primer empleo. A pesar de que muchas de éstas tienen un buen nivel formativo, no tienen experiencia.



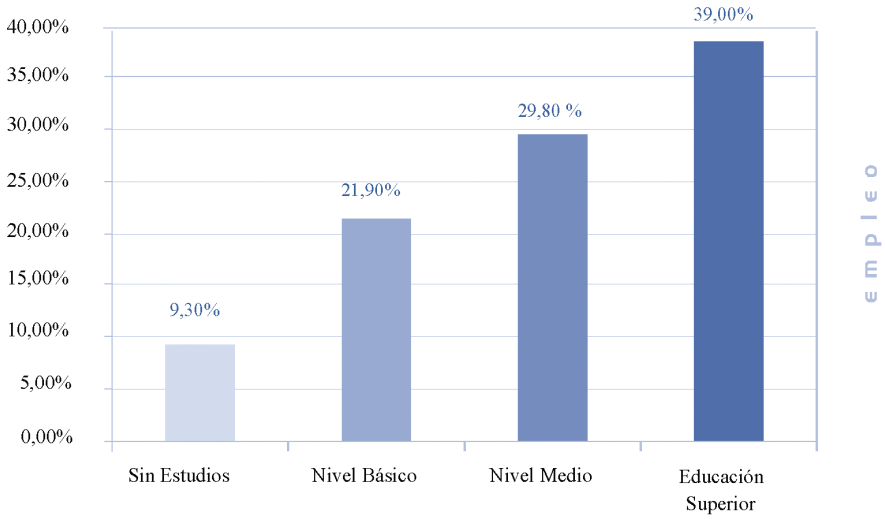
Fuente: elaboración propia.

Nivel educativo

En general, los niveles de empleo de las mujeres aumentan de forma paralela en la medida que aumenta la formación. El acceso al empleo, a determinados sectores, a determinadas ocupaciones, con determinadas modalidades de contratación y retribuciones salariales dependen en gran medida del grado de cualificación, que en el caso de las mujeres representa un requerimiento mucho mayor que en el caso de los hombres.

Se ha producido un cambio significativo en las últimas décadas con la incorporación masiva de las mujeres a la educación y esto queda reflejado en los porcentajes de mujeres que demandan empleo en los servicios de orientación, donde solo un 9,30% corresponde a muje-

res sin estudios. Las mujeres con una educación superior tienen el porcentaje más alto con un 39% y se ha apreciado que en su mayoría proceden de carreras humanísticas y sociales.

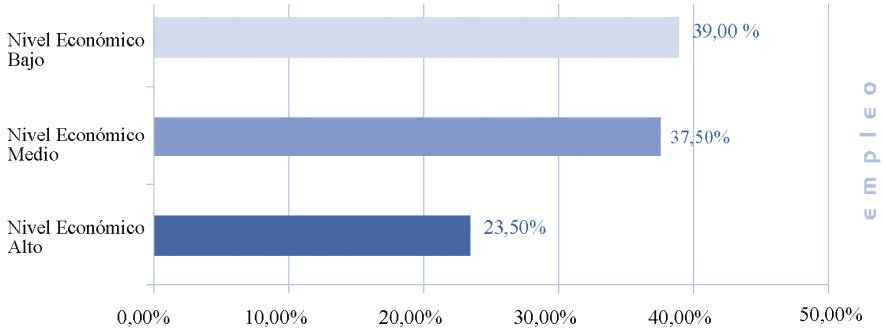


Fuente: elaboración propia..

Nivel económico

Las mujeres que acuden a los servicios de orientación y desarrollo local como demandantes de empleo por cuenta ajena presentan un nivel económico medio–bajo (76,5%).

Gran parte de las mujeres con nivel económico bajo han desarrollado con anterioridad puestos de trabajo poco gratificantes, de duración temporal, mal remunerados y con escaso nivel de protección social. Las mujeres de nivel económico medio, al poseer cualificaciones superiores han podido desarrollar trabajos en mejores condiciones de empleabilidad.



Fuente: elaboración propia.

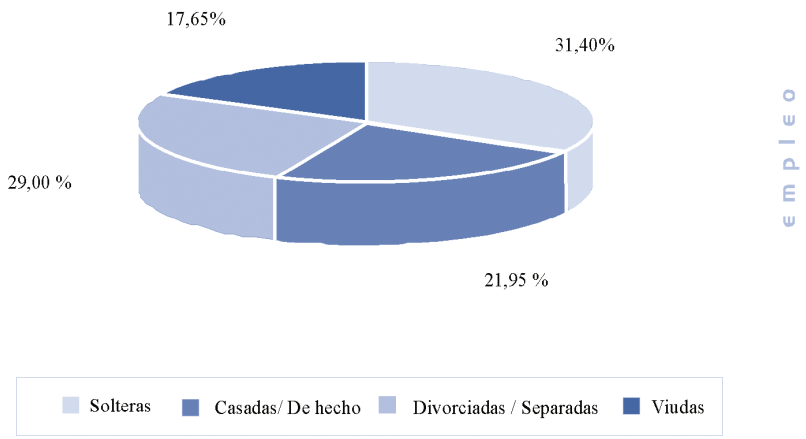
Estado civil

El análisis de las mujeres que demandan empleo por cuenta ajena a través de los servicios de orientación y desarrollo local, refleja un condicionamiento social en función del estado civil a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

El mayor porcentaje de mujeres que manifiestan su intención de trabajar es el de las mujeres solteras, con un 31,40% seguidas de las divorciadas/separadas, con un 29%, ocupando los últimos lugares las casadas y viudas. Estos datos reflejan la relación estrecha del trabajo remunerado de las mujeres y sin independencia, de tal forma que el vínculo matrimonial tiene una influencia directa en la actividad de las mujeres, no tanto así las relaciones de pareja.

El acceso al empleo de la población ocupada varía en función de la estructura familiar. Es mayor el porcentaje de hombres casados con hijos que están ocupados que el de mujeres ocupadas en la misma situación. Por el contrario son mayores los porcentajes de mujeres ocupadas cuando se trata de familias monoparentales, mujeres solas, o personas que viven juntas sin vínculo matrimonial.

Las mujeres con hijos/as pequeños/as siguen encontrando limitaciones en el mercado laboral. Encuentran problemas para acceder a un trabajo, permanecer en él o subir de nivel en el seno de las empresas por las dificultades que representa compaginar el empleo con el cuidado de los/las hijos/as.



Fuente: elaboración propia.

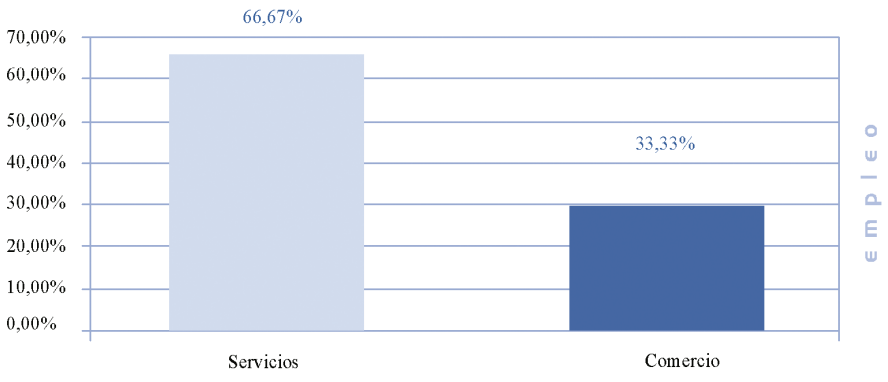
Sectores más comunes

Al determinar los sectores económicos donde más se ocupan las mujeres es inevitable hablar de segregación horizontal. Las mujeres continúan teniendo dificultades para incorporarse a determinados sectores económicos, permaneciendo en sectores feminizados, caracterizados generalmente por una mayor precariedad económica y de condiciones de trabajo.

A esto se añade una gran segregación vertical de la mujer en el mercado de trabajo, que hace que ésta no acceda a puestos de decisión, produciéndose así desigualdades en cuanto a la consideración y valoración social de trabajo y salario.

La feminización del mercado de trabajo no ha venido acompañada por una mezcla real ya que las profesiones femeninas continúan feminizándose, mientras que las profesiones de los hombres se mantienen como fortalezas masculinas.

La concentración de los empleos femeninos sigue siendo una de las características destacadas del mercado de trabajo. Así, el 66,67% de las mujeres que demandan empleo a través de los servicios de orientación y desarrollo local lo hacen en el sector servicios o han trabajado con anterioridad en él, consolidándose como el sector más feminizado.



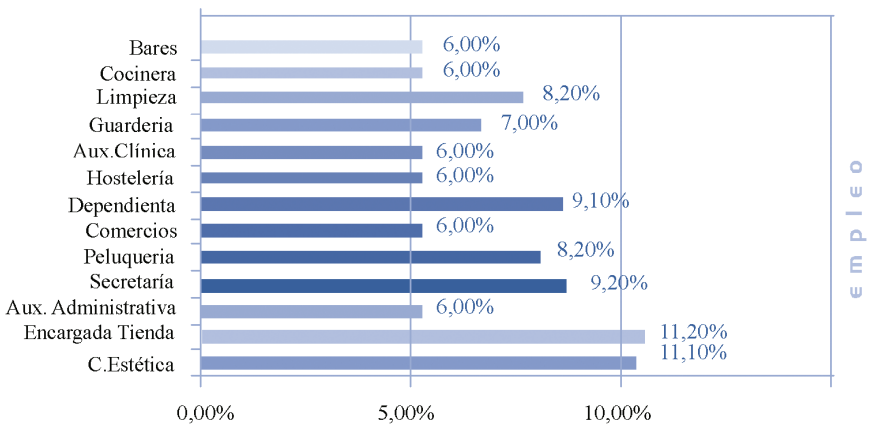
Fuente: elaboración propia.

Empleos más comunes

En relación a los empleos más comunes o tipos de ocupaciones desarrollados por las demandantes de empleo en sus épocas de ocupación, el estudio ha puesto de manifiesto el mantenimiento de la estructura tradicional. Así se comprueba en la elevada presencia de mujeres en tareas de tipo administrativo y secretarias (15,20%), limpiadoras (8,20%) y de empleos dentro de la hostelería, como camareras, cocineras...

Las posibilidades de acceso a puestos elevados en la jerarquía profesional siguen siendo muy limitadas para la mayoría de las mujeres, los puestos de alta responsabilidad están aún masculinizados.

En este sentido se observan dos tendencias: los empleos femeninos cualificados se concentran en ciertos sectores que permiten el acceso de las mujeres a profesiones intelectuales, científicas y técnicas (sector público, enseñanza, investigación, etc.) y una feminización masiva de las profesiones administrativas y de empleos poco cualificados del sector servicios.

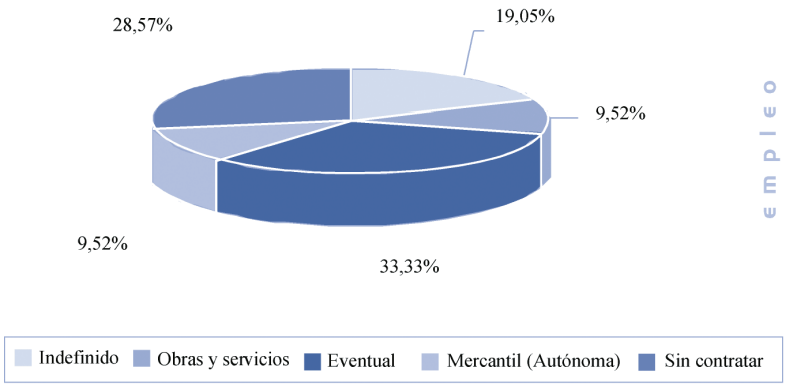


Fuente: elaboración propia.

Modelos de contratos más comunes

El tipo de contratación incide de manera directa en la calidad del empleo, ya que este factor está directamente relacionado con el desempleo. A mayor precariedad en la contratación mayor posibilidad de permanecer en el desempleo por largos períodos de tiempo y mayores dificultades para encontrar trabajo de nuevo.

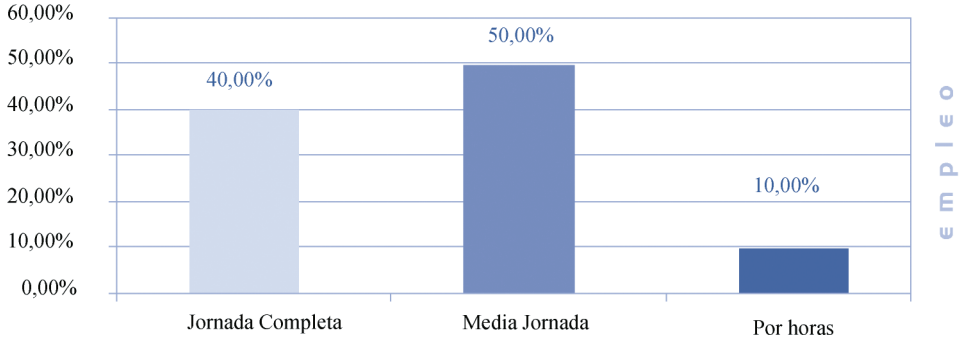
Los contratos de duración determinada, tanto eventuales como por obras y servicios, suman un 52,38% del total de contratos que las demandantes de empleo, que acuden a los servicios de orientación y desarrollo local, han tenido en sus períodos de ocupación. Un 28,57% corresponde a mujeres sin contratar, donde buena parte de este porcentaje corresponde a las mujeres que trabajan como empleadas de hogar y en menor medida a aquellas que acceden a su primer empleo. Los contratos mercantiles se dan con frecuencia en trabajos de comercial, aunque el porcentaje es bastante bajo 19,05%.



Fuente: elaboración propia.

Tipo de jornada laboral

La mitad de las mujeres demandantes de empleo que acuden a los servicios de orientación y desarrollo local y que han trabajado anteriormente lo han hecho a tiempo parcial, frente a un 40 % que lo han hecho en jornada completa. Por lo general, existe más demanda de trabajo a tiempo parcial en el caso de mujeres con cargas familiares, pudiendose decir que, del total de la jornada a tiempo parcial desempeñada por la población asalariada, el 81,57 % es realizada por mujeres, mientras que solo un 35,44 % de mujeres acceden a jornadas a tiempo completo.



Fuente: elaboración propia.

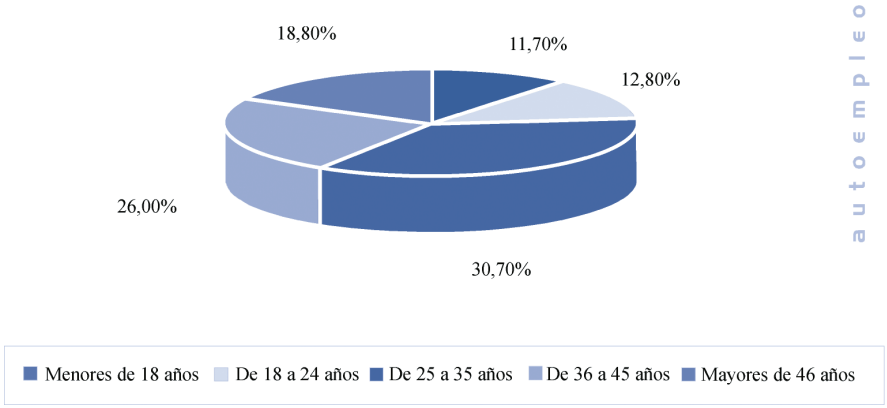
PERFIL DE LAS MUJERES DEMANDANTES DE AUTOEMPLEO

Edad

El autoempleo está siendo objeto de una renovada atención dentro del análisis laboral debido a su relevancia dentro de los procesos de creación de empleo.

En los últimos años, las mujeres han demostrado un importante dinamismo en cuanto a la creación de empresas y la edad es uno de los factores que influye en este hecho, que incrementa la probabilidad de que una mujer trabaje como autoempleada. Con la edad mejora el contexto personal de las mujeres, en el sentido que requiere el trabajo autónomo: mayor experiencia vital y profesional y mayor probabilidad de contar con recursos financieros (ahorros o acceso a financiación).

Esto queda reflejado en los resultados que arroja la gráfica donde el mayor número de mujeres interesadas en crear empresas son las que se encuentran entre 25 y 45 años, suponiendo este intervalo el 75,5% de todas las que acuden a los servicios de orientación y desarrollo local.



Fuente: elaboración propia.

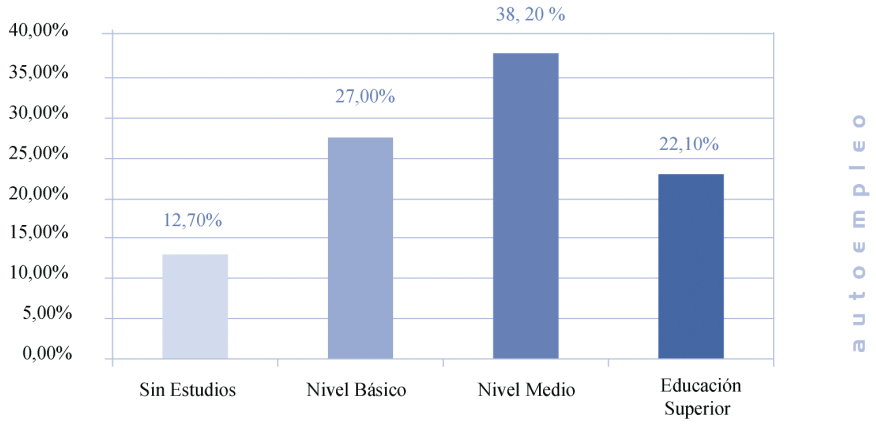
Nivel educativo

El nivel de estudios poseído por las mujeres no introduce una pauta clara sobre la probabilidad de ser autoempleada, incluso podría decirse que influye negativamente en este tipo de decisiones.

El perfil de la mujer emprendedora, que acude a los organismos o entidades tanto de desarrollo local como de orientación, es aquella que posee un nivel de estudios básico o medio, siendo las mujeres con estudios superiores las menos interesadas en crear empresas.

La dificultad que encuentran las mujeres que tienen una formación básica y una baja cualificación para acceder a un trabajo por cuenta ajena, hace que se planteen como alternativa el autoempleo o la creación de empresas.

De cualquier manera, se ha detectado que las mujeres emprendedoras requieren una formación complementaria en gestión de empresas y habilidades directivas.



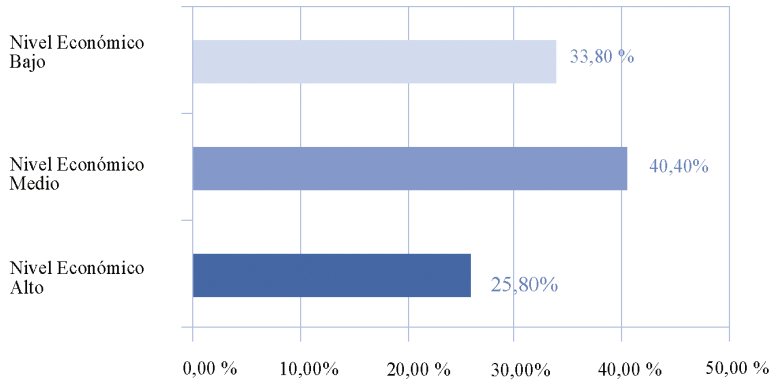
Fuente: elaboración propia.

Nivel económico

Hay que hablar de dos extremos contextuales en los que se ubica la creación de la nueva empresa: oportunidad y/o necesidad. La generación de empresas se relaciona con un conjunto complejo de razones que van desde la necesidad de autorrealización y aprovechamiento de oportunidades de negocios, hasta la situación de necesidad de sobrevivencia.

Nuestro estudio arroja como resultado que el mayor porcentaje de mujeres (40,40%) interesadas en la creación de empresas corresponde a aquellas con un nivel económico medio, donde en su mayoría optan por una idea de negocio ante la falta de empleo por cuenta ajena.

Del 33,80% de mujeres con nivel económico bajo, sólo el 5% llegan a crear una empresa y un 15% optan por trabajar como autónomas.



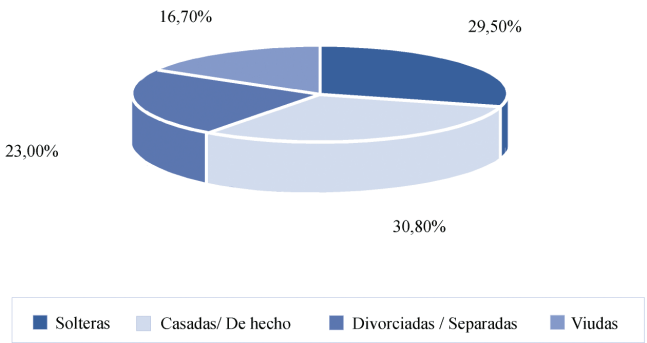
autoempleo

Fuente: elaboración propia.

Estado civil

Hoy en día, un porcentaje alto de mujeres ambicionan hacer compatible trabajo y familia. La evolución de la actividad femenina marca el paso a un nuevo modelo dominante. Ya no es el de opción (trabajar o tener hijos/as), ni el de alternancia (trabajar, dejar de trabajar, volver a trabajar), sino el de acumulación: trabajar y a la vez tener hijos/as, insertarse profesionalmente y constituir una familia.

En muchos casos el autoempleo, en comparación con el empleo asalariado, se asocia con mejores resultados como instrumento de inserción laboral en función del estado civil y las cargas familiares de la mujer. El mayor número de mujeres interesadas en el autoempleo que han sido asesoradas por los técnicos y profesionales de orientación, estaban casadas (30,80%), siendo su principal motivación para optar por el autoempleo, el hecho de poder compatibilizar vida laboral y familiar. Las mujeres solteras también presentan un alto porcentaje (29,50%), pero en este caso se trata de mujeres que optan por el autoempleo ante la dificultad de encontrar un trabajo por cuenta ajena.



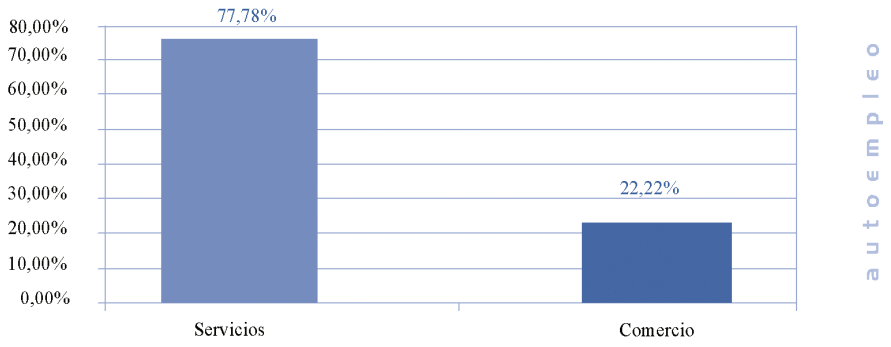
autoempleo

Fuente: elaboración propia.

Sectores más comunes

Muchas mujeres buscan solución a su situación laboral con la creación de su propio puesto de trabajo a través de la creación de una empresa. La actividad creciente de las mujeres en el mundo empresarial y la necesidad de creación de nuevas formas de empleo, se produce por la dificultad existente en encontrar trabajo por cuenta ajena.

Servicios es el sector predominante en las empresas creadas por mujeres, especialmente los servicios a empresas. Los/las técnicos/as de orientación, en un 77,78% de los casos, asesoran sobre creación de empresas o trabajo autónomo dentro de este sector. El sector comercio también está presente con un 22,22%.

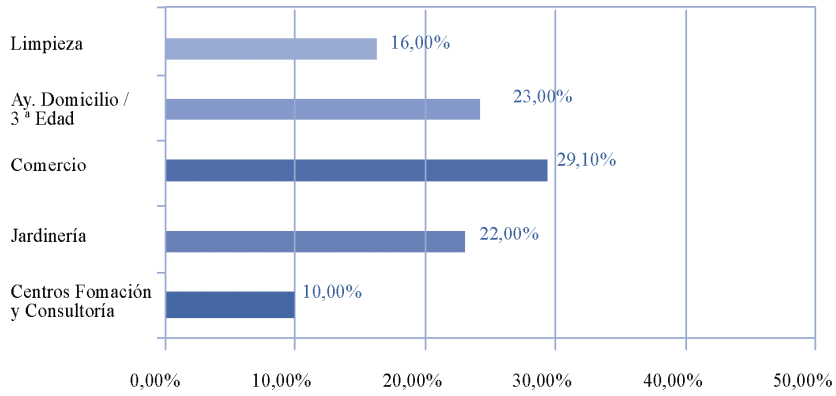


Fuente: elaboración propia.

Tipos de negocio

Como hemos visto en el anterior gráfico, el mayor número de empresas creadas por mujeres están principalmente en el sector servicios, seguido del sector comercio.

Es significativo el elevado número de mujeres que acuden a los servicio de orientación y desarrollo local para ser asesoradas en temas de autoempleo. Los/las técnicos/as y profesionales asesoran fundamentalmente en la creación de empresas de servicios de limpieza, jardinería, consultorías o de ayudas a domicilio y atención a la 3ª Edad. Dentro del sector comercio se suelen crear negocios como tiendas de ropa, zapatos, complementos o decoración. Al igual que para la búsqueda de empleo, en el autoempleo muchos de estos negocios son considerados como feminizados, mientras que otros tipos de profesiones y negocios son atribuidos a los hombres, como los relacionados con la construcción o la industria.

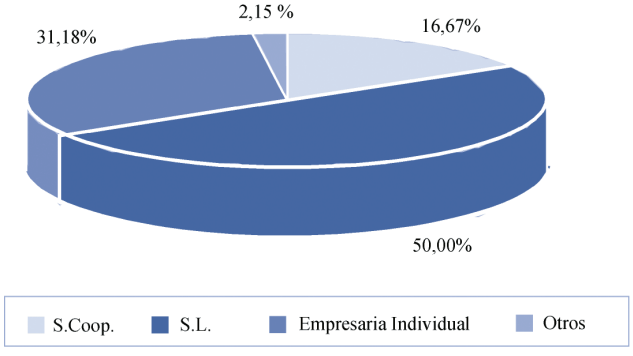


Fuente: elaboración propia.

Formas jurídicas más comunes

La sociedad limitada es la forma jurídica por la que optan la mayoría de mujeres (50%) a la hora de constituir una empresa. También es muy frecuente las empresarias individuales o autónomas (31,18%), como salida profesional ante la dificultad de incorporarse al empleo por cuenta ajena.

Es necesario destacar la progresiva evolución de las empresas de economía social. Cada vez son más las emprendedoras que eligen alguna de estas formas jurídicas, como las sociedades limitadas laborales y las cooperativas de trabajo asociado (16,6%), según muestra el estudio realizado.



Fuente: elaboración propia.

2.4 CONCLUSIONES

La Constitución Española reconoce la igualdad para toda la ciudadanía y contempla el deber y el derecho de trabajar, sin discriminación por razón de sexo, así como la necesidad de regulación legal de las condiciones de trabajo.

A pesar de ello se puede afirmar que las mujeres se encuentran en desigualdad dentro del mercado de trabajo y sufren una situación de discriminación a la hora de buscar y encontrar empleo, al percibir las remuneraciones, en el momento de elegir y optar entre la vida laboral y la familiar.

Este hecho se constata de forma clara, no sólo a través de la simple observación de nuestro entorno personal o social, sino con los datos ofrecidos por el estudio que se ha llevado a cabo con motivo de la realización de este Cuaderno, revelando también las características más importantes que presentan las mujeres demandantes de empleo y autoempleo que acuden a las asociaciones, entidades y servicios de orientación y desarrollo local.

Mujeres demandantes de empleo por cuenta ajena

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es una realidad, pero la tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina, correspondiendo a las mujeres dos tercios de la población inactiva.

Al segmentar por edades a la población demandante de empleo que acude a los servicios de orientación y desarrollo local se observa que, a pesar de ser las mujeres mayoría en casi todos los tramos de edad, siguen teniendo más complicada su incorporación al mercado de trabajo y esta diferencia entre sexos no para de incrementarse hasta pasados los 50 años.

Las que más acuden demandando empleo son aquellas mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 35 años y las que lo hacen en menor medida son las mujeres con edad inferior a 25 años.

Las que tienen más dificultades a la hora de encontrar trabajo son, sin duda, las mujeres de más edad, sobre todo después de estar un tiempo alejadas del mercado de trabajo.

En relación al nivel educativo, se han detectado cambios desencadenados por la incorporación masiva de las mujeres a estudios superiores y universitarios, ya que la formación amplía las posibilidades de una mejor inserción en el mercado Laboral. La situación de las demandantes de empleo objeto de nuestro estudio, en relación a la formación académica, presenta una curva ascendente en la medida que aumenta el nivel de formación, influyendo también el nivel económico, ya que por lo general las que presentan niveles educativos más bajos son también las que tienen menor nivel económico.

Un aspecto importante a tener en cuenta es el estado civil de las mujeres que demanda empleo ya que supone un condicionamiento a la hora de acceder a un puesto de trabajo. El mayor porcentaje de mujeres que manifiestan su intención de trabajar es el de las mujeres separadas, seguido de las solteras, presentando las menores dificultades para acceder al mercado de trabajo. Por el contrario las mujeres casadas y sobre todo aquellas que tienen hijos/as pequeños/as, siguen encontrando limitaciones para acceder a un empleo, permanecer en él o subir de nivel en las empresas por las dificultades de compaginar vida laboral y familiar. La segregación y concentración del empleo por la masculinización o feminización de sectores y categorías profesionales es otra realidad que se percibe desde los servicios de orientación y desarrollo local. El sector servicios es donde la presencia femenina es mayor, y en especial en los empleos de tipo administrativo y en servicios de restauración y personales. También existe una tendencia a relegar a las mujeres a las peores condiciones laborales siendo frecuentes las modalidades contractuales de empleos parciales y temporales.

Resulta evidente que una parte sustancial de los obstáculos para el logro de la igualdad de oportunidades derivan de la concepción tradicional de división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Pero la mujer tiene que aprovechar la flexibilidad que ofrece hoy el mercado de trabajo, dado que han surgido nuevas formas de empleo.

Las principales habilidades que presentan las mujeres usuarias y que han sido detectadas por los/las técnicos/as y profesionales son:

- Elevada cualificación profesional.
- Gran capacidad de adaptación.
- Versatilidad.
- Habilidades negociadoras y de administración.
- Mayor adaptación a los nuevos mercados de trabajo.

Mujeres demandantes de autoempleo

El fomento del autoempleo está siendo utilizado por muchas mujeres como instrumento para mejorar su inserción laboral, en la medida, que permite evitar las situaciones de desigualdad laboral que tradicionalmente sufren dentro del empleo asalariado.

El incremento de edad mejora la probabilidad de que una mujer trabaje como autoempleada. Mejora también el contexto personal de las mujeres, en el sentido que requiere el trabajo autónomo y así nos lo confirma el hecho de que el mayor porcentaje de demandantes de autoempleo corresponde a aquellas con edades comprendidas entre 25 y 45 años.

El bajo nivel formativo de las mujeres y la dificultad que tienen a la hora de acceder a un empleo por cuenta ajena hace que muchas de ellas vean en el trabajo autónomo o creación de una empresa una alternativa. Sin embargo, en este último caso no tienen la formación adecuada en gestión de empresas ni habilidades directivas. En cuanto a la forma jurídica de la empresas, la modalidad por las que más interés muestran las demandantes de autoempleo son las sociedades limitadas. Aunque existe un alto porcentaje de mujeres que se asesoran sobre empresaria individual al tratarse de una forma jurídica de mayor flexibilidad y que requiere menos trámites administrativos y burocráticos. El sector servicios es el más demandado por las mujeres que quieren crear una empresa con gran diversidad de negocios dentro del mismo aunque también el comercio adquiere gran importancia. Es relevante el hecho de que a pesar de asociar inicialmente el autoempleo con mayores niveles de segregación, su evolución ha conducido a que esta situación laboral presente pautas de concentración del empleo más igualitarias por género. Se ha comprobado cómo uno de los grandes impedimentos para acceder a la creación de empresas es la falta de recursos económicos de las mujeres demandantes y su menor capacidad crediticia ante las entidades bancarias a la hora de obtener financiación. Por ello, los/las técnicos/as y profesionales de la orientación asesoran con frecuencia sobre ayudas y subvenciones. Las principales capacidades para el autoempleo que se han detectado son:

- Resistencia.
- Perseverancia.
- Valoración elevada de su propio trabajo.
- Mayor adaptación a los nuevos mercados de trabajo.
- Negociadora.
- Responsable.

3. BARRERAS HACIA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO

3. BARRERAS HACIA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO

3.1. DEFINICIÓN DE BARRERAS

Podemos definir **Barreras** como aquellos obstáculos, dificultades o impedimentos que encuentra la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo o crear una empresa.

Es patente el déficit de igualdad de oportunidades que mantiene a una parte significativa de la población femenina en situación de fuerte dependencia económica, que limita el libre desarrollo de su vida personal y/o profesional. Sin embargo, a pesar del gran avance de las mujeres andaluzas en el ámbito de la actividad remunerada, los niveles alcanzados están aún 28 puntos por debajo de la tasa de actividad de los hombres, y aproximadamente 14 por debajo de la tasa de actividad media de las mujeres en la Unión Europea.

Existen barreras generales, comunes en todos los grupos desfavorecidos objeto de estudio en estos Cuadernos, y barreras concretas, propias o específicas del grupo de mujeres que acceden al mercado de trabajo. Analicemos estas barreras para poder conocer su realidad, hacerles frente y solucionarlas.

BARRERAS AL EMPLEO Y AUTOEMPLEO

- **Barreras Generales** *comunes a todos los grupos*
- **Barreras Específicas** *propias de las mujeres*

3.2. BARRERAS GENERALES

Las mujeres, al igual que cualquier otro grupo de personas desfavorecidas, se encuentran con una serie de barreras u obstáculos que les impiden su incorporación plena al mundo laboral. Estas barreras son generales o comunes en todos los colectivos a la hora de buscar empleo por cuenta ajena o por cuenta propia.

Las barreras generales que se han detectado entre las mujeres que acuden a los distintos servicios de orientación y desarrollo local son las siguientes:

Barreras Generales al Empleo

- Falta de formación.
- Falta de experiencia.
- Desconocimiento de los canales de búsqueda.
- Falta de habilidades sociales.

Barreras Generales al Autoempleo

- Falta de recursos económicos.
- Falta de formación en gestión de empresas y habilidades directivas
- Falta de formación profesional.
- Falta de iniciativa.

3.3. BARRERAS ESPECÍFICAS

Es necesario partir de la existencia de ciertos elementos o circunstancias que caracterizan y determinan la situación específica de las mujeres en el mercado de trabajo, para comprender las dificultades de inserción laboral de este grupo.

Analizamos a continuación las barreras específicas que se han detectado entre las mujeres que acuden a los distintos servicios de orientación y desarrollo local.

Barreras Específicas al Empleo y al Autoempleo

- Falta de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Falta de apoyo familiar.
- Encasillamiento en sectores profesionales.
- Discriminación laboral.
- Falta de autoestima y de toma de decisiones propias.
- Falta de ideas empresariales.

FALTA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Actualmente sigue siendo la mujer la que soporta en mayor medida la responsabilidad de estar al cargo de los hijos e hijas, personas de edad o en ocasiones familiares impedidos/as. La franja de disponibilidad para trabajar en una mujer, teniendo en cuenta este problema, es excesivamente pequeña ya que no tiene limitado el número de horas sino que también está sujeta, entre otros, a los horarios escolares o de guardería.

Esta es una de las barreras más importantes con las que cuentan las mujeres para incorporarse al mercado laboral ya que les resta disponibilidad, algo muy preciado por cualquier empresa y en la mayoría de trabajos.

Hoy por hoy, en Andalucía, la conciliación de lo familiar y lo laboral es, básicamente, un handicap de la mujer que obstaculiza, dificulta e incluso impide en ocasiones materializar la igualdad constitucional del artículo 14 de la Constitución *("los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social")*.

¿Por qué hablamos de conciliación en términos de igualdad? El concepto "conciliación de la vida familiar-laboral" aparece desde que la mujer española se incorpora al mercado de trabajo de forma más generalizada en los setenta y fundamentalmente en los ochenta.

Las escasas medidas de apoyo a la conciliación, el hecho de que ésta no preocupe a los hombres y de que el mundo empresarial parezca no querer formar parte de la solución a este problema, se solventarían de algún modo con la puesta en marcha de medidas regionales y locales innovadoras que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral.

FALTA DE APOYO FAMILIAR

Como hemos expuesto en la anterior barrera, las cargas familiares de atención, ayuda y cuidado de la familia son consideradas responsabilidad única de las mujeres en detrimento de su vida profesional.

Socialmente y como consecuencia de lo anterior, la mujer que trabaja muchas horas fuera de casa puede llegar a ser acusada de abandonar o desatender a la familia, por lo que en muchas ocasiones es la propia familia la que no le presta un apoyo firme a la hora de incorporarse plenamente al mercado laboral y aún menos en la decisión de crear una empresa.

ENCASILLAMIENTO EN SECTORES PROFESIONALES

En el mercado laboral nos encontramos que se denominan determinados puestos de trabajo en masculino o femenino, predeterminando así que sean hombres o mujeres quienes les ocupen. La concentración de los empleos femeninos sigue siendo una de las características destacadas del mercado de trabajo.

Un factor que influye en el empresario a la hora de contratar o promocionar a una mujer es la posible existencia de personas a su cargo, ya se trate de descendientes o de ascendientes, cuando a los hombres no se les valora esta circunstancia. Más negativamente aun se valora la condición de embarazada a la hora de contratar. Se dificulta así enormemente el acceso de las mujeres a puestos directivos y de mando.

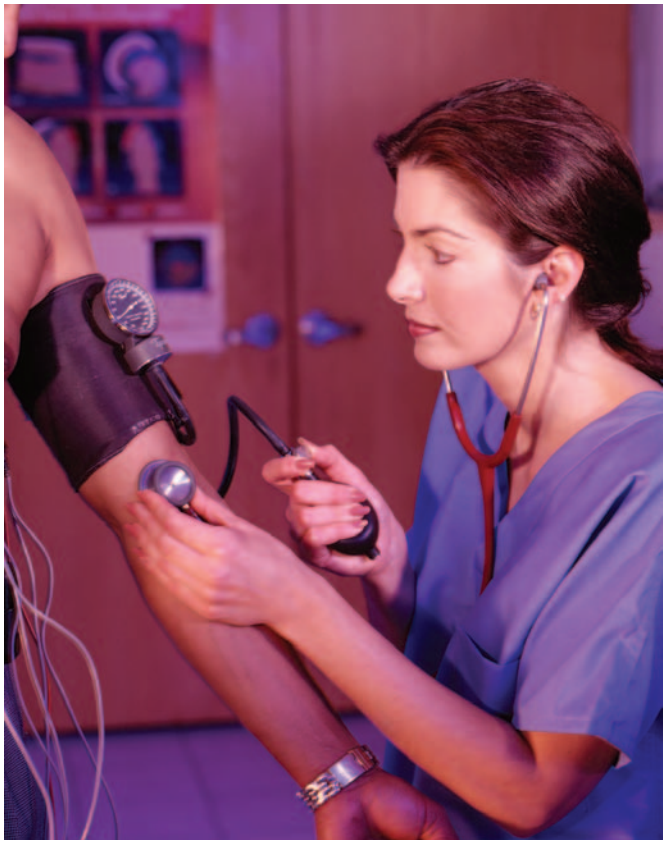
Las posibilidades de acceso a puestos elevados en la jerarquía profesional siguen siendo muy limitadas para la mayoría de las mujeres. En este sentido se observan dos tendencias: por un lado los empleos femeninos cualificados, que se concentran en ciertos sectores que permiten el acceso de las mujeres a profesiones intelectuales, científicas y técnicas (sector público, sanidad, enseñanza, investigación, etc.), y por otro lado la existencia de una feminización masiva de profesiones, como las administrativas o de empleos poco cualificados del sector servicios (limpieza, cuidado de niños y ancianos, comercio, restauración, etc.).

El sector servicios es el que ocupa más trabajadores y trabajadoras, reflejando el proceso de terciarización de la economía acaecido en los últimos años, pero, sobre todo, son las mujeres las que se han incorporado a los nuevos puestos de trabajo demandados por estas actividades. Por ello el sector servicios se considera como el sector más feminizado de la actividad productiva, concentrando casi un 80% del total de mujeres asalariadas.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

El estereotipo de considerar el empleo de las mujeres de peor calidad que el de los hombres es aún, en muchos casos, una realidad. Del mismo modo, la discriminación a nivel de valía o responsabilidades es significativa, siendo los varones los que ocupan mayoritariamente los puestos directivos.

Esta discriminación laboral está igualmente reflejada en una discriminación salarial. Según los datos facilitados por el Instituto de la Mujer, las mujeres españolas cobraron un 30% menos que los hombres y tienen menos expectativas que estos de acceder a mejores retribuciones en función de un cambio en el puesto de trabajo. La discriminación salarial por razón de sexo está plenamente integrada en nuestro mercado de trabajo. Las mujeres perciben menos salario que sus compañeros masculinos, incluso ocupando el mismo cargo y nivel de responsabilidad. Es significativo que los complementos para mujeres en puestos de decisión asciendan a un 13,5% frente al 23% que perciben los hombres y que en la Unión Europea las mujeres cualificadas perciban un 19% menos de salario que los hombres.



En los sectores feminizados, como el de servicios, los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres, e incluso éstas tienen menos expectativas que los hombres de acceder a mejores retribuciones en función de un cambio en el puesto de trabajo.

FALTA DE AUTOESTIMA Y DE TOMA DE DECISIONES PROPIAS

En la actualidad la mujer está sometida a exigencias u obligaciones que se le imponen, o ella misma se impone, en ámbitos como el social, el laboral o el familiar, contribuyendo a ocasionar estrés, agotamiento, baja autoestima o inseguridad.

Es necesario facilitar a las mujeres estrategias para afrontar la vida cotidiana y herramientas con el fin de crear hábitos adecuados para mejorar sus habilidades, reforzar la confianza en

sí mismas y generar un ambiente oportuno que mejore su integración social y laboral. La mujer, en ocasiones, presenta resistencia a los cambios producidos por el miedo, la inseguridad o incomodidad al replantearse los propios valores culturales, nuevas y distintas maneras de hacer las cosas o incorporar nuevos conocimientos, roles y maneras de relacionarse. También puede llegar a tener dificultad para entender la necesidad actual de evolucionar constantemente.

En ocasiones la mujer tiene miedo a abandonar las rutinas en las que vive y que la dotan de una seguridad cuya pérdida puede crearle conflictos.

FALTA DE IDEAS EMPRESARIALES

Uno de los principales problemas que surge a la hora de poner en marcha una empresa es la falta de ideas empresariales o cómo generarlas. ¿Dónde está el origen de las ideas o proyectos que se convierten en empresas de éxito? Se trata de mantener una actitud emprendedora ante el mundo que nos rodea, identificar oportunidades y analizar con la perspectiva de una actividad empresarial gran parte de las situaciones cotidianas.

En muchos casos, la idea empresarial surge como consecuencia lógica de la vida personal o profesional de sus promotoras. Todos/as tenemos relación con gran número de actividades económicas y empresariales, como consecuencia de nuestro trabajo, nuestros propios hábitos de consumo o nuestros hobbies y aficiones, que pueden generar ideas explotables económicamente. Se trata de buscar un hueco en el mercado más que de intentar revolucionarlo.

Se suele pensar que la única opción para poner en marcha una empresa con éxito es descubrir algún producto o servicio absolutamente novedoso o hacer algo que nadie más haga.

Evidentemente, ser la única empresa es una de las posibilidades, pero si observamos a nuestro alrededor, lo habitual es que muchas empresas compitan ofreciendo los mismos productos y servicios. Lo que cada una de estas empresas está haciendo es diferenciar su producto o servicio del de las demás, intentando así captar la atención de sus clientes, por ejemplo, siendo la más barata, la más rápida, la que ofrece mayores garantías, mejor trato al cliente o cualquier otro atributo que haga su oferta más atractiva.

4. ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS PARA SUPERAR LAS BARRERAS

4. ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS PARA SUPERAR LAS BARRERAS

Dentro de este bloque se establecen dos partes claramente diferenciadas:

- Recomendaciones de trato a la mujer.
- Estrategias y Herramientas.

4.I. RECOMENDACIONES DE TRATO A LA MUJER

Para conseguir su inserción laboral y superar así la tradicional exclusión del mundo del trabajo formal, las mujeres necesitan su compromiso personal y voluntad en superar los obstáculos que les impiden formar parte del mercado laboral en plenas condiciones de igualdad.

El/la orientador/a laboral debe dar respuesta a las necesidades de las mujeres que buscan empleo o autoempleo y que necesitan información y asesoramiento. La metodología a seguir con este colectivo es de atención personalizada y acompañamiento en la realización del proyecto de participación laboral.

Aunque el colectivo presenta muchas características comunes, las necesidades y dificultades de las distintas mujeres pueden ser diferentes y por lo tanto necesitan respuestas también diferenciadas.

En base a esta idea, el trato y la atención que prestan los/las técnicos/as y profesionales deberán ajustarse a las distintas situaciones presentadas por ellas. A continuación, establecemos cuatro grandes escenarios en los que se engloban situaciones y demandas comunes que presentan las mujeres usuarias de los servicios de orientación así como el trato más adecuado a adoptar por los/las profesionales y técnicos/as de orientación en cada uno de ellos.

1. CONOCIMIENTO DE SÍ MISMA

Situación.

Mujeres que desean hacer algo diferente de lo que han venido haciendo hasta el momento, disponen de tiempo y no tienen muy claro como proyectarse en el futuro.

Trato.

Centrado en:

- Lo personal y lo sociocultural.
- Estimulación de una actitud positiva hacia la búsqueda de empleo.
- Refuerzo de la autoestima.
- Desarrollo de nuevas capacidades y habilidades sociales.
- Detección de necesidades formativas y de participación.

2. TOMA DE DECISIONES

Situación.

Mujeres que desean incorporarse al mercado de trabajo pero desconocen cual es el espacio profesional que pueden ocupar con su perfil.

Trato.

Centrado en:

- Indagar en su bagaje personal y laboral.
- Intereses y capacidades.
- Posibilidades de inserción.
- Tendencias y exigencias actuales del mercado de trabajo.
- Aclarar su perfil profesional. Realizar una elección profesional para elaborar y enfocar su proyecto profesional.

*(Este módulo viene más desarrollado en la estrategia: El Mercado de Trabajo, **en página 77**).*

3. TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Situación.

Mujeres que tienen una idea clara de lo que quieren hacer en el terreno laboral y disponen de formación y/o experiencia. Disponen de tiempo y encontrar un empleo remunerado, por cuenta ajena, es prioritario para ellas. Algunas ya han realizado algún intento y se encuentran algo desanimadas por no haber conseguido lo que buscan.

Trato.

Centrado en:

- Los conocimientos que deben tener (cómo presentarse y hacer una entrevista de selección, currículum) y los pasos que han de dar (dónde está el empleo, cómo se acceder, las vías de búsqueda).
- Los instrumentos necesarios para diseñar un Plan de Búsqueda de Empleo, por cuenta ajena, ajustado a su perfil y a las necesidades del mercado en el que van a incidir.
- Organizar un Plan de Búsqueda de Empleo.

*(Las herramientas de búsqueda vienen desarrolladas en la estrategia: Herramientas de Búsqueda de Empleo, **en página 79**)*

4. AUTOEMPLEO

Situación.

Mujeres que desean valorar la posibilidad de autoemplearse, es decir, emprender una actividad profesional, por cuenta propia, montar su empresa o negocio.

Trato.

Centrado en:

- Proporcionar un espacio de reflexión en el que podrán analizar su capacidad emprendedora, algunas ideas de negocio y valorar el grado de motivación que tienen para poner en marcha una empresa.
- Ayudar a la mujer a decidir si elige la opción del autoempleo y a ponerlo en marcha con la elaboración de un proyecto.

4.2. ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS

Las estrategias y herramientas que hemos diseñado para superar las barreras expuestas en el capítulo anterior, han sido agrupadas en 4 bloques o fases que estimamos debe seguir el/la técnico/a u orientador/a en todo proceso de búsqueda de empleo o autoempleo.

1. INFORMACIÓN.

Es la fase donde se produce la primera toma de contacto efectiva de la usuaria con el programa o servicio.

2. ORIENTACIÓN.

Etapa en la que se desarrolla un plan de búsqueda de empleo para conseguir la inserción laboral: tutorización y/o acompañamiento de la mujer.

3. FORMACIÓN.

Dar a conocer a las usuarias la formación a la que pueden tener acceso.

4. ASESORAMIENTO.

Fase que aparece implícita en la mayoría de las estrategias. Asesorar, informar y orientar, especialmente en la creación de empresa.

4.2.1 INFORMACIÓN

La fase de información en la orientación laboral de las mujeres juega un papel básico, pues en ella se les informará de cursos de formación, servicios específicos de la zona, etc., y todo ello repercutirá en su proceso de inserción laboral.

Los objetivos que se persiguen en esta fase son:

- Informar de los servicios que ofrece el departamento de orientación laboral y del objetivo principal del mismo: la inserción laboral de la mujer. Sólo de esta manera conseguiremos dejar claro lo que podemos hacer por ella sin crear falsas expectativas.

- Recoger la información básica de la usuaria a nivel personal, laboral, formativo, etc., para así poder establecer un perfil y ver en qué fase del proceso de inserción laboral se encuentra. De esta forma podremos orientarla de una forma eficaz. Para ello se recogerán todos estos datos en una ficha técnica de empleo o autoempleo (**ver ejemplos de fichas en los Anexos I y II**).

- Explicar las funciones del/la técnico/a de orientación laboral así como el rol que esperamos que adopte la usuaria.

- Crear un clima relajado y de colaboración.

ESTRATEGIA

Información de las opciones formativas que existen a nivel de administraciones públicas y privadas, dirigidas al colectivo específico de mujeres así como las que existen para todos/as los/las ciudadanos/as en general.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.
- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Falta de formación académica y/o profesional.

Finalidad

- Conocimiento de la enseñanza reglada y no reglada en España.

Objetivos

- Informar de los diferentes tipos de formación que existen en el sistema educativo español.
- Perfilar el tipo de enseñanza más adecuada o de mayor interés para la demandante.

Desarrollo de la estrategia

- El/la orientador/a informará a la usuaria de los distintos sistemas de formación y cursos vigentes en la actualidad: subsistemas de formación reglada, formación continua y formación ocupacional general y específica para mujeres.

Proponemos la potenciación del trabajo en red con los diferentes organismos públicos de la zona, así como academias privadas para la puesta en marcha de diferentes cursos de F.P.O. o cursos homologados por el ayuntamiento de la zona, con el objetivo común de la formación profesional y compensatoria de las mujeres. Se trataría de ofrecer cursos de formación específicos para mujeres, teniendo en cuenta las características de este colectivo: sus horarios, las tareas domésticas, el cuidado de los/las hijos/as, etc. (Ver direcciones de interés de organismos públicos sobre cursos específicos de formación en **página 119**).

La teleformación, o formación a distancia, es una opción que cada día cobra mas vigencia en el colectivo de mujeres, ya que con ella se facilita la conciliación de la vida personal y la laboral. Es una forma óptima de organizar y economizar el tiempo, ya que la usuaria no tiene que desplazarse. Un aspecto muy importante a resaltar en la formación de las mujeres es la potenciación de la formación en las nuevas tecnologías. Para ello el/la técnico/a de orientación laboral pondrá en marcha talleres de nuevas tecnologías dirigidos a mujeres con diferentes niveles.

Por último, debemos mencionar el autoempleo: se realizarán talleres de sensibilización hacia el autoempleo. Éstos tendrán como objetivo fundamental promover la cultura emprendedora a nivel local y contribuir a propiciar una mentalidad favorable de las mujeres hacia la creación de empresas.

La Formación Profesional en España se puede llevar a cabo desde:

- El sistema educativo, gestionado por las administraciones educativas.
- Los servicios y programas de empleo de las administraciones autónomas.

A continuación, incluimos dos herramientas que permiten al técnico conocer las ventajas y utilidades de cada subsistema.

HERRAMIENTA: Formación profesional desde el sistema educativo

■ Ámbito

La formación profesional comprende el conjunto de enseñanzas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. En la actualidad está compuesta por 142 títulos oficiales.

■ Finalidad

La preparación de los/las alumnos/as para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, adquiriendo una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones.

■ Modalidades

1. La Formación Profesional de Base

Es la formación básica de carácter profesional que los/las alumnos/as reciben en la Educación Secundaria Obligatoria y en el Bachillerato. Esta formación puede servir de base para continuar con estudios profesionales o bien para la incorporación directa al mercado de trabajo.

2. La Formación Profesional Específica

Comprende un conjunto de Ciclos Formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de diversos campos profesionales. Esta formación facilitará la incorporación de los/las alumnos/as a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los/las ciudadanos/as y atenderá las demandas de cualificación del sistema productivo.

2.1. Ciclos de Grado Medio

Pueden cursar estos estudios las personas que posean alguna de las siguientes titulaciones:

- Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Técnico/a Auxiliar (antiguo FPI).
- Técnico/a.
- Haber superado el 2º curso de Bachillerato Unificado y Polivalente.
- Haber superado el 2º curso del primer ciclo experimental de la Reforma de las Enseñanzas Medias.
- Haber superado, de las enseñanzas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, el tercer curso del Plan de 1963 o 2º de comunes experimental.
- Haber superado otros estudios declarados equivalentes a efectos académicos con alguno de los anteriores.

2.2. Ciclo de Grado Superior

Pueden cursar estos estudios las personas que posean alguna de las siguientes titulaciones:

- Bachiller.
- Técnico/a Especialista, Técnico/a Superior o equivalente a efectos académicos.
- Haber superado el Curso de Orientación Universitaria.
- Universitario/a.

■ **Otras modalidades de acceso**

Se puede acceder a cualquiera de los dos ciclos a través de una prueba regulada por las administraciones educativas, para lo que se requerirá tener 20 años de edad.

Para quienes acrediten estar en posesión del título de Técnico/a y deseen acceder a un ciclo formativo de grado superior de la misma familia profesional o de una familia afín reglamentariamente establecida. En requisito de edad para la realización de la prueba será de 18 años.

■ **Titulaciones obtenidas**

Las titulaciones que los/las alumnos/as obtienen al superar las enseñanzas de Formación Profesional Específica de grado medio y de grado superior son: el título de **Técnico/a** y de **Técnico/a Superio**r.

Con el título de Técnico/a se puede acceder al Bachillerato. Así mismo, con el título de Técnico Superior puede accederse directamente, sin prueba de acceso, a determinadas enseñanzas universitarias relacionadas con los estudios de Formación Profesional cursados, que se determinen en la normativa correspondiente.

HERRAMIENTA: Programas de F.P.O. de interés para las mujeres

Dentro de la Formación Profesional Ocupacional existen diferentes programas que pueden ser de especial interés para las mujeres.

Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a mujeres.

■ **Objetivo:**
Facilitar la incorporación al mercado de trabajo de mujeres desempleadas.

■ **Destinatarias:**
Mujeres con escasa cualificación profesional. Mujeres que hayan interrumpido su actividad laboral y necesiten una nueva cualificación para poder integrarse en el mercado laboral.

■ **Impartición:**
Centros colaboradores de Formación Profesional Ocupacional homologados por la Consejería de Empleo.

La oferta formativa se puede consultar en la web del Servicio Andaluz de Empleo (SAE):

www.juntadeandalucia.s/servicioandaluzdeempleo

Programa de Formación Profesional Ocupacional vinculado a compromisos de contratación.

■ **Objetivo**
Promover la inserción laboral de las personas desempleadas, facilitando su adecuación a las necesidades concretas del mercado de trabajo.

■ **Destinatarias**
Desempleadas en general.

Las entidades que impartan los cursos de Formación Profesional Ocupacional se comprometen a la contratación laboral posterior de un porcentaje del alumnado.

Otros programas de Formación Ocupacional e Inserción Laboral

Proyecto REDES

Desarrollado por el Servicio de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Sevilla y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, supone una nueva iniciativa de orientación, formación y práctica profesional para personas desempleadas y motivadas en la mejora de su proyecto profesional. El proyecto REDES ofrece servicios de orientación personalizada al empleo, actividades formativas y prácticas profesionales con el objetivo de contribuir a la mejora de la cualificación y la ocupabilidad de las personas desempleadas, con especial incidencia en los Nuevos Yacimientos de Empleo en el sector de atención a personas.

Estos servicios se prestan a través de tres Oficinas ubicadas, para mayor accesibilidad, en distintas zonas de la ciudad de Sevilla.

Escuelas Taller/ Talleres de Empleo

Distribuidos por todas las provincias andaluzas a lo largo de doscientos municipios, especialmente en las localidades que sufren mayores índices de desempleo. En la última edición se han incorporado nuevos módulos formativos de alfabetización digital, seguridad y salud laboral, medioambiente, fomento de la cultura emprendedora o igualdad de género.

ESTRATEGIA

Informar sobre los aspectos legislativos básicos específicos para mujeres trabajadoras.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.
- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Desinformación de la legislación laboral específica para mujeres.
- Situaciones de discriminación en el acceso, mantenimiento o promoción al empleo que se dan en el colectivo de mujeres.

Finalidad

- Que la mujer conozca todos aquellos aspectos de la legislación a nivel laboral que le afectan como trabajadora: la baja maternal, la ayuda por niños/as menores de 3 años, reducción de jornada laboral, los programas de acción positiva, etc.

Objetivos

- Conocer la legislación laboral para las mujeres trabajadoras.
- Potenciar el que la mujer trabajadora o la que va a acceder a un puesto de trabajo ejerza sus derechos recogidos en la legislación laboral española.

Desarrollo de la estrategia

- La mujer que decide trabajar se encuentra con una serie de problemas derivados de la consideración histórica de su papel en la sociedad que le afectan especialmente en la conciliación de su vida personal y la laboral, es por ello que se han establecido leyes y aspectos legislativos que intentan conciliar estos dos ámbitos.

A continuación establecemos una herramienta que incluye los permisos de maternidad y paternidad. (Para ampliar información sobre otra legislación ver **Anexo III**).

HERRAMIENTA: Permisos de maternidad/paternidad

Aunque el reto de conciliar la vida familiar y profesional afecte tanto a hombres como mujeres, los estudios realizados al respecto indican que es un problema que toca resolver principalmente a las mujeres. Tal y como se recoge en uno de los boletines del Gabinete de Estudios del Consejo Económico y Social del pasado año, "la tasa de empleo femenino disminuye cuando las mujeres tienen hijos/as pequeños/as, mientras que entre los hombres se produce el fenómeno contrario. En el caso de España, la tasa de empleo de las mujeres entre 20 y 44 años, disminuye en 27 puntos porcentuales con la presencia de un hijo/a menor de seis años", lo que supone un agravamiento del problema de las ya bajas tasas de empleo femenino en España.

Nos podemos remitir a los datos del tercer trimestre de 2000 sobre el ejercicio del permiso de maternidad/paternidad, en los que se indica que el 98,12% de los casos, fueron las mujeres las que ejercitaron el permiso de maternidad.

Permisos de maternidad/paternidad			
Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujer
37,300	36,600	700	98,12

Modificaciones de cuotas para los/las trabajadores/as en períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento

■ Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de cotización a la Seguridad Social (por recaudación conjunta y por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) correspondiente a los/las trabajadores/as o socios/as sustituidos/as durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, mediante los contratos de interinidad bonificados al amparo del real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre.

■ Bonificación del 100% en el pago de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en aquellos casos en que contraten a mujeres desempleadas inscritas durante un período de 12 meses o más en el INEM, en los 24 meses siguientes a la fecha de alumbramiento. La bonificación se mantiene sólo durante los 12 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

Supuestos de parto

Duración
la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a.

Distribución
El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatas posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

Disfrute del permiso
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo suponga un riesgo para su salud.

Supuestos de adopción y acogimiento

Duración
- *Preadoptivo y permanente, de menores de hasta 6 años.*

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a, contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- *Adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años.*

La suspensión será de dieciséis semanas cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Distribución
En caso que el padre y la madre trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponda en caso de parto múltiple.

Los períodos anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Adopción internacional.
Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4.2.2 ORIENTACIÓN

La fase de orientación es la que abarca el mayor número de estrategias para superar las barreras a las que tienen que enfrentarse las mujeres. La orientación laboral tiene como principio básico la inserción laboral, por lo que podríamos definirla como el proceso que siguen las mujeres para insertarse laboralmente.

En esta fase se adquieren los conocimientos básicos para iniciar la búsqueda de empleo de forma efectiva y precisa. En un proceso de orientación eficaz, debemos tener en cuenta unos pasos clave a seguir con las usuarias:

- Informar de la situación actual del mercado laboral, las nuevas profesiones, así como de los recursos de empleo: cursos de formación, listados de bolsas de empleo, etc.

- Recoger los objetivos establecidos por las usuarias a nivel personal y laboral, para de este modo orientarlas en aquellos aspectos en los que carecen de formación o conocimientos.

- Establecer talleres de herramientas de búsqueda de empleo en función de la demanda de las usuarias.

ESTRATEGIA

Potenciar la realización de prácticas profesionales.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.
- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Falta de experiencia profesional.

Finalidad

- Que las mujeres adquieran experiencia laboral mediante la realización de prácticas profesionales y sean contratadas al finalizar las mismas teniendo en cuenta su formación y cualificación y no el sexo.

- Que las empresas de la zona contraten a mujeres, teniendo en cuenta la formación y la cualificación de las mismas, al margen de las consideraciones de género, y que éstas adquieran experiencia a partir de la práctica.

Objetivos

- Potenciar cursos de formación para mujeres y la puesta en marcha de prácticas profesionales.
- Sensibilizar al empresariado respecto a la contratación de mujeres.
- Establecer un sistema de intermediación laboral para facilitar la incorporación de las mujeres a las prácticas profesionales y su posterior contratación.

Desarrollo de la estrategia

- Para fomentar la realización de prácticas profesionales entres las mujeres y así superar la falta de experiencia profesional que acusan muchas de ellas, el/la técnico/a puede llevar a cabo una serie de actuaciones que contribuyan a desarrollar esta estrategia:

Extracción de conocimentos, habilidades y capacidades. Es muy importante extraer los conocimientos, habilidades y capacidades que las mujeres han adquirido a través de actividades que se desarrollan de forma cotidiana, a pesar de no tener el carácter de empleo remunerado.

Así, las mujeres llevan a cabo tareas en el ámbito privado (en el hogar) y en el ámbito público (en el barrio, etc.), realizando trabajos en negocios familiares, en asociaciones de vecinos/as, como voluntarias, etc. Al realizar estas tareas adquieren habilidades que se pueden aprovechar y convertir en cualidades relacionadas con las competencias de determinados puestos de trabajo.

Intermediación laboral. Una vez realizado un análisis detallado de los perfiles profesionales de las mujeres que demandan empleo se puede iniciar la puesta en marcha de un servicio de intermediación laboral específico para este colectivo desde donde se interconecten a las usuarias con aquellas ofertas que más se adecuen al perfil de cada una, por lo que se puede decir que un servicio de estas características va a tener dos clientes/as, las demandantes de empleo por una parte y los/las empleadores/as por otra. Para la puesta en marcha del servicio de intermediación laboral:

- Partiremos de los perfiles profesionales de nuestras usuarias demandantes de empleo, para ello crearemos una base de datos.

- A continuación:
  - Se realizará una prospección de empresas que puedan demandar los perfiles profesionales de las mujeres que tenemos incluidas en la base de datos creada.
  - Se generará una campaña de difusión del servicio, para que de esta forma, empresas con puestos vacantes contacten con nosotros/as y así les podamos enviar candidatos/as para realizar entrevistas de selección.
  - Se realizará un seguimiento tanto de la usuaria insertada en las prácticas de empresa o contratada como de la empresa empleadora, para ver si se han cumplido las condiciones establecidas por ambas partes antes de la contratación.

Para que el servicio de intermediación sea efectivo es también importante la sensibilización a empresas de la zona. Se deberá contactar con empresarios y establecer reuniónes periódicas cuyo objetivo será la implicación de las empresas de la comarca en el fomento de contratos de prácticas dirigidos a mujeres con posibilidad de contratación.

La realización de cursos de formación relacionados con las actividades principales de las empresas de la zona contribuye a adaptar el perfil profesional de las mujeres con los empleos que se generen. Los cursos subvencionados por organismos públicos constituyen una de las principales alternativas pudiéndose incluir prácticas profesionales. Dichas prácticas pueden motivar hacia al autoempleo si se llevan a cabo en empresas que hayan sido creadas por mujeres.

HERRAMIENTA: Prácticas profesionales dentro de los cursos de Formación Profesional Ocupacional

Desarrollo de las prácticas

Las prácticas profesionales establecidas dentro de los cursos de F.P.O. se desarrollan en empresas, organismos públicos y otras entidades durante la impartición del curso o a continuación del mismo.
Duración:
Entre 40 jornadas para cursos de duración igual o inferior a 600 horas y 60 jornadas para los cursos de mayor duración. Las jornadas serán de un mínimo de 4 horas diarias.

Convenios de colaboración

Son necesarios convenios de colaboración entre las entidades participantes y la Consejería de Empleo donde se incluyan:

- Número de alumnos/as.
- Especialidades a practicar.
- Lugar.
- Horarios.
- Contenido.

Asignación de tutor/a

Cada entidad asignará de entre sus empleados/as un/a tutor/a que asesorará a los/las alumnos/as y supervisará su actividad. Mientras transcurran las prácticas, los/las alumnos/as estarán cubiertos ante cualquier riesgo laboral con un seguro de accidentes.

Acreditaciones y Certificados

Cuando finalice el período de prácticas, se le entregarán a las usuarias las acreditaciones correspondientes. Las empresas en las que se realicen las prácticas profesionales podrán recibir en concepto de compensación las ayudas que determine la Consejería de Empleo.

Al finalizar el curso y las prácticas, la Consejería de Empleo expedirá el Certificado de Participación correspondiente. En este Certificado irán incluidos el título del curso, la duración del mismo, la entidad impartidora, así como el programa de contenidos desarrollado.

ESTRATEGIA

Talleres o tutorías individuales sobre los métodos de búsqueda de empleo.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Desconocimiento de los canales de búsqueda de empleo.

Finalidad

- Conocimiento del mercado laboral y su estructura.

Objetivos

- Informar de los canales de búsqueda de empleo existentes.
- Llevar a cabo talleres de formación en función de las demandas de las usuarias.

Desarrollo de la estrategia

- El mercado laboral presenta unos canales de búsqueda de empleo. Esos canales o vías se clasifican en dos bloques, uno que sirve para acceder a los puestos de trabajo del mercado oculto y otro que sirve para acceder a los puestos que ofrece el mercado manifiesto.

  En función de la demanda que tengamos, realizaremos un taller grupal o tutorías individuales. A continuación desarrollaremos los aspectos básicos del mercado manifiesto y del mercado oculto.

Mercado oculto:

Engloba todos aquellos puestos de trabajo que no se convocan públicamente (un 60 %).

- **Relaciones personales.** Las relaciones personales son todos aquellos contactos que tengamos a nivel personal. Un aspecto importante a resaltar para las usuarias es que deben ampliar sus contactos hacia los sectores laborales en los que se recoja su objetivo profesional. Deben difundir que están buscando empleo.

- **Autocandidatura.** Se trata de que las usuarias presenten su candidatura a diferentes empresas sin que estas hayan ofertado puestos vacantes previamente. Para ello, las usuarias enviarán su currículum y una carta de presentación.

- **Visitas a empresas.** Es parecida a la anterior, la diferencia estriba en conseguir una cita con la persona responsable de los recursos humanos de la empresa y que las usuarias, en dichas entrevistas resalten todas sus cualidades y conocimientos .

- **Autoanuncios.** En esta modalidad la usuaria redactará un anuncio resaltando todas sus habilidades y conocimientos a nivel formativo.

- **Bolsas de trabajo.** Esta opción está a camino entre los dos tipos de mercado, en ella están incluidas las bolsas de los ayuntamientos, de las consejerías, de empresas privadas, etc.

Mercado manifiesto:

Son todos los puestos de trabajo que se convocan públicamente, de esta forma todo el mundo puede conocerlos.

- **Anuncios en prensa y otras publicaciones.** Las usuarias se informarán diariamente a través de los medios de comunicación, especialmente prensa escrita, de los trabajos relacionados con sus objetivos profesionales. Estas publicaciones pueden consultarse gratuitamente en bibliotecas públicas y/o municipales, en los Centros Cívicos de los distritos o Casas de la Cultura locales, en algunos centros u oficinas de orientación laboral, etc.

- **Servicios públicos de empleo.** Se apuntarán en el Servicio Andaluz de Empleo como demandantes de empleo, de esta forma las podrán llamar para determinadas ofertas.

- **Servicios privados de empleo.** ETT (empresas de trabajo temporal), agencias de colocación, consultoras de selección, etc.

- **Oposiciones.** Son todas aquellas pruebas que se realizan para acceder a puestos de trabajo de las administraciones públicas.

- **Otros métodos.** Actualmente asistimos a una gran proliferación de portales y sitios Web que gestionan ofertas de empleo, en los cuáles la demandante puede insertar su currículum y consultar. Algunas de estas direcciones son:

  - www.infojobs.net
  - www. infoempleo.es
  - www.oficinaempleo.com
  - www.jobline.es
  - etc.

ESTRATEGIA

Talleres o tutorías individuales sobre el mercado actual de trabajo.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Desconocimiento del mercado de trabajo.

Finalidad

- Conocer las nuevas tendencias del mercado de trabajo.

Objetivos

- Informar sobre las diferentes ocupaciones y los sectores de trabajo.
- Llevar a cabo talleres sobre aspectos demandados por las usuarias.

Desarrollo de la estrategia

- El perfil profesional de las mujeres a lo largo de la historia se ha basado en la polivalencia de tareas a desarrollar. Su bagaje en la gestión, administración e intermediación en conflictos les proporcionan habilidades muy demandadas por el sector servicios (cuidado de personas dependientes, atención a la ciudadanía, servicios a la comunidad, etc.)

Estas profesiones son muy demandadas y actualmente las mujeres presentan una buena cualificación para desarrollarlas. Debemos potenciar las nuevas tendencias del mercado laboral, en las que la mujer juega un papel muy importante. También debemos informarlas de los sectores laborales que existen y de las diferentes ocupaciones.

Una premisa importante es que las demandantes de empleo conozcan todos los sectores laborales que existen. Y si no disponen de otra cualificación, tener en cuenta que existen puestos para los que están preparadas por el continuo ejercicio de las tareas domésticas tradicionales, por ejemplo, el sector servicios de la vida cotidiana. En éste, las mujeres pueden optar a diferentes empleos: ayuda a domicilio, atención a la infancia, etc.

Respecto a las tendencias generales del mercado de trabajo, incidir en aquellas profesiones técnicas relacionadas con las nuevas tecnologías, de gran expansión en la actualidad, para las cuáles las mujeres deben formarse específicamente. Para ello informaremos de los cursos de formación profesional que existen.

También debemos mencionar las "ocupaciones masculinizadas" para las que las mujeres pueden formarse y acceder con los mismos derechos que el hombre. (Dichas ocupaciones aparecen desarrolladas más adelante en la estrategia: potenciación de las aptitudes y actitudes de las mujeres, etc., ver página 95.)

ESTRATEGIA

Talleres o tutorías individuales sobre las herramientas de búsqueda de empleo.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Desconocimiento de las herramientas de búsqueda de empleo.

Finalidad

- Que las mujeres se inserten profesionalmente utilizando las herramientas de búsqueda de empleo.

Objetivos

- Formar a las usuarias para la utilización de las herramientas de búsqueda de empleo.
- Llevar a cabo talleres usando las herramientas de búsqueda de empleo en función de las demandas de las usuarias.

Desarrollo de la estrategia

- Las herramientas de búsqueda de empleo son básicas a la hora del proceso de inserción laboral.

  Lo primero que deben realizar las demandantes de empleo es una planificación de su búsqueda: una agenda de búsqueda de empleo.
  A su vez es muy importante realizar un buen currículum, acompañándolo siempre de la carta de presentación correspondiente.

Algunas mujeres demandantes de empleo habrán pasado períodos más o menos largos dedicadas en exclusiva al trabajo en el ámbito familiar. De ser así, es conveniente explicar esta circunstancia en la carta de presentación, para justificar de esta forma los huecos en cuanto a ocupación que el/la empleador/a pueda detectar en su currículum.

Respecto a las entrevistas de selección, se llevarán a cabo talleres con simulaciones de entrevistas así como la realización de test psicotécnicos.

HERRAMIENTA: Instrumentos para la búsqueda de empleo

Agenda de búsqueda de empleo

Se trata de realizar una agenda con todos los datos de las empresas a las que se pueden dirigir para enviar el currículum así como la carta de presentación.

Apuntar el nombre de la empresa, el teléfono de contacto, la persona de contacto, el correo electrónico y anotar también si la hemos visitado alguna vez o cuantas, en el caso de que hayan sido más de una.

La carta de presentación

En la carta de presentación se deben resaltar todos los puntos fuertes así como la formación que se tiene relacionada con el puesto al que optamos. La carta de presentación sirve de refuerzo para el currículum. En muchas ocasiones una buena carta de presentación puede ayudarnos a diferenciarnos de otras personas que opten al mismo puesto. También deben quedar reflejados los diferentes cursos de Formación realizados en los períodos en los que no se ha trabajado.

currículum vitae

Respecto al currículum, existen diferentes formas de presentarlo, aquí planteamos una forma organizada y fácil de leer para el/la empresario/a que vaya a contratar a la persona.

- Datos personales
- Formación académica
- Formación complementaria
- Experiencia profesional/laboral
- Informática
- Idiomas

En lo que se refiere a las fechas, podemos escribirlas desde la más reciente a la más antigua o al revés, en función de lo que queramos resaltar.

4.2.3 FORMACIÓN

La formación es una de las fases para las que más demanda tienen los/las orientadores/as laborales que trabajan con mujeres. Muchas de las que acuden a este tipo de servicios se encuentran desorientadas sobre sus recursos personales para buscar empleo o sobre qué tipo de formación específica les conviene: habilidades sociales, enfoque de género, etc.

Es por ello que se tienen que poner en marcha diferentes talleres en función de las necesidades que presenten las usuarias.

Podemos hablar de dos tipos de formación a la que pueden tener acceso todas las mujeres:

- **Formación prelaboral.**
  Talleres de preformación que tratarán conocimientos básicos para que la mujer lleve a cabo la búsqueda de empleo de forma efectiva.

- **Formación profesional y formación-empleo.**

ESTRATEGIA

Taller de orientación para la igualdad de oportunidades: toma de decisiones desde una perspectiva no sexista.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.
- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Falta de conciliación de la vida personal/ familiar/ laboral.
- Situaciones de discriminación en el mercado de trabajo por razón de sexo.

Finalidad

- La inserción de las mujeres en el mercado laboral sin que ello suponga un desgaste por el aumento de su carga de trabajo (nuevas tareas sumadas a sus responsabilidades en el ámbito familiar).

Objetivos

- Informar sobre los cambios culturales respecto a hombres y mujeres.
- Formar en aspectos como: la planificación para la inserción laboral, la organización de los tiempos y el reparto de tareas en el hogar, el estrés, etc.

Desarrollo de la estrategia

- Para trabajar este apartado podemos utilizar dos metodologías: la tutoría individual y las sesiones grupales. Para las sesiones grupales sería muy interesante que asistieran además de las mujeres sus parejas sentimentales, pues el objetivo del enfoque de género es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y si ellos no están concienciados, será más costoso para las mujeres.

HERRAMIENTA: Contenidos básicos del taller o de los talleres sobre igualdad de oportunidades

La división del trabajo en función del sexo a lo largo de las diferentes culturas

Partiría de una visión general sobre la división tradicional de los espacios público y privado y las tareas –con remuneración y sin ella- desarrolladas en cada uno por hombres y mujeres respectivamente. Después pasaría a describir la participación de la mujer en las estructuras del trabajo remunerado como fenómeno mundial, tanto del pasado como especialmente, de la actualidad: inflación, situaciones de guerra, estados civiles de divorcio o viudedad, movimientos feministas y papel de la mujer en el desarrollo económico, etc.

La distribución ocupacional

Toda una serie de factores afectan a la participación de la mujer en el mundo del empleo y en la composición de la mano de obra. El trabajo femenino está modulado por aspectos como: el trabajo a tiempo parcial, el acortamiento de la semana laboral, el horario flexible, los puestos de trabajo compartidos y en turnos, las guarderías en las propias empresas, y otras ventajas por maternidad y paternidad. Hoy día ya se pueden realizar movimientos en horizontal, además de en vertical. Por otra parte, se ha iniciado la promulgación de nuevas leyes y de normativas tendentes a la igualdad de oportunidades que están beneficiando a la mujer y a las poblaciones minoritarias. Otros factores de relevante importancia que afectan a la participación femenina en el trabajo son: el número y edad de las hijas y los hijos y el aumento de las experiencias laborales relacionado con la cantidad y la calidad de la educación y la formación.

El cambio en las pautas del trabajo y de la familia

La interacción entre trabajo y familia afecta a los roles de género, a la división del trabajo y a la interrelación de ambos campos entre sí. Mientras que muchas mujeres se han incorporado al sector laboral formal, los hombres se están resistiendo a incorporarse a las tareas familiares y al mantenimiento de la casa, especialmente si están sesgados por una concepción sexista de la realidad, por que creen que existen papeles que deben ser desempeñados por los hombres o por las mujeres, separadamente. Aquí se debería tratar el tema del tiempo, la organización de su tiempo. La mujer tiene que aprender a delegar tareas en el hombre, del mismo modo que éstos deben ir asumiéndolas. Una forma buena de organizarse el tiempo es el **teletrabajo y la teleformación**.

Trabajar desde casa con un ordenador es una opción que muchas mujeres están eligiendo. De esta forma pasan más tiempo en casa y pueden organizar y planificarse mejor. Algunas de las características personales que reúne la mujer teletrabajadora son las siguientes:

- Tener capacidad para aprender o saber utilizar las nuevas tecnologías: Internet, base de datos, etc.
- Saber resolver problemas informáticos o recurrir a profesionales adecuados.
- Saber idiomas.
- Ser exigente, autocrítica. Reciclarse técnicamente.
- Ser creativa, innovadora.
- Saber trabajar sola.
- Gestionar el espacio de trabajo con relación al espacio personal y familiar.
- Saber gestionar el tiempo.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de trabajar en equipo a distancia.
- Autoestima, autoconfianza.
- Conexión con la empresa.

Intervenciones orientadoras en función de los futuros cambios

En todas las sociedades existe una idea más o menos estereotipada de cómo son las mujeres y como son los hombres, es decir de sus respectivos conjuntos de virtudes y defectos. Estos conjuntos o paradigmas se denominan estereotipos de género. La psicóloga feminista Victoria Sau describió en su libro "Ser mujer: el fin de una imagen tradicional" los elementos que definen los estereotipos de género masculino y femenino.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	
Masculino	Femenino
Estabilidad emocional	Inestabilidad emocional
Mecanismos de autocontrol	Falta de control
Dinamismo	Pasividad
Agresividad	Ternura
Tendencia al dominio	Sumisión
Afirmación de YO	Dependencia
Aspecto afectivo poco definido	Aspecto afectivo muy marcado
Racionalidad	Intuición
Franqueza	Frivolidad
Valentía	Miedo

De acuerdo con estos estereotipos se atribuyen unas determinadas características a la mujer trabajadora como forma de justificar su situación de desventaja. Muchos son los estereotipos que se asocian a las mujeres en el mundo del trabajo:

- Tienen menos dedicación a la empresa.
- Son sumisas, tienen capacidad de obedecer.
- Participan menos en las actividades sindicales.
- No están disponibles a viajar o a cambiar de residencia.
- No tienen capacidad de liderazgo.
- Son excesivamente emotivas.
- No pelean por salario.
- Utiliza poco las palabras dinero y poder.
- La mujer despedida aguanta y el hombre reacciona.
- Las mujeres en puestos de dirección son "hombres con falda", son agresivas.

En el taller deberíamos revisar estos estereotipos y analizarlos para promover entre las participantes actitudes de ruptura con respecto a los mismos. También es necesario trabajar en el sentido contrario de revalorizar socialmente aquellos valores considerados tradicionalmente femeninos –la sensibilidad y la preocupación por los demás, por ejemplo- y que cada día con mayor fuerza, se muestran útiles para el trabajo en equipo y para crear un ambiente de colaboración en las empresas.

Conciliación de la vida familiar y laboral

La distribución de las responsabilidades del hogar y los hijos en la pareja, se ha convertido en uno de los retos de la sociedad actual. Compatibilizar las obligaciones familiares con el desarrollo de una carrera profesional sin que ninguna de estas importantes facetas se vea mermada en beneficio de la otra, es un desafío común a numerosos países de nuestro entorno.

La Ley 3/1999 de 5 de Noviembre "para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras" introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los/las trabajadores/as puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. (Para ampliar información sobre esta Ley ver **Anexo IV**).

ESTRATEGIA

Elaboración y puesta en marcha de charlas/coloquios con los/las empresarios/as de la zona para concienciarlos/as sobre la importancia de la inserción social y laboral de las mujeres.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.
- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Discriminación en el acceso, mantenimiento o promoción en el empleo por razón de sexo.

Finalidad

- Concienciación y contratación de mujeres por parte del empresariado.

Objetivos

- Informar del enfoque de género en las empresas: sensibilizarlas.
- Concienciar a las administraciones públicas sobre la necesidad de conciliar la vida laboral y del hogar de mujeres y hombres.
- Potenciar políticas activas de inserción laboral de mujeres.

Desarrollo de la estrategia

- Para el desarrollo de esta estrategia se pueden organizar charlas y/o coloquios con la colaboración de las administraciones públicas sobre la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres destinadas a los/las empresarios/as.

Se hablará con ellos/as sobre las barreras que las mujeres tienen para insertarse al mercado de trabajo y para crear empresas: requisitos de acceso y criterios de selección que priorizan involuntariamente a los hombres, los horarios, las cargas familiares, etc. y proponer soluciones conjuntas que beneficien tanto a los/las empresarios/as como a las demandantes de empleo. A su vez, a las administraciones públicas de la zona (ayuntamiento, etc.) se les puede exponer claves básicas que ayuden a la mujer para la inserción laboral: guarderías públicas con horarios flexibles, ludotecas, etc.

También se puede informar al empresariado de la normativa vigente establecida por la ley para el empelo de las mujeres, así como de los incentivos y subvenciones que ofrecen las administraciones públicas por la contratación de este colectivo, para suplir, por ejemplo las bajas de maternidad. Para ello desarrollamos la herramienta: ayudas e incentivos a la contratación de mujeres.

HERRAMIENTA: Ayudas e incentivos a la contratación

1. Incentivos dirigidos a la formación de empleo y autoempleo

Los incentivos dirigidos al fomento de empleo y autoempleo se consideran parte de las políticas activas de empleo y dependen de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Las ayudas que se describen a continuación, serán compatibles con cualquier otra ayuda no prevista en el Decreto 141/2002, dentro de los límites legalmente previstos y que el total de la cuantía no supere el coste de la actividad prevista por el/la beneficiario/a.

En el caso de que la contratación fuera susceptible de ser incentivada por más de una de las acciones aquí previstas, la entidad empleadora deberá optar por aquella que considere mas conveniente. El mantenimiento mínimo de los puestos de trabajo de carácter indefinido de nueva creación que aquí se describen será de 3 años.

Los programas de actuación recogidos en el Decreto 141/2002 son los siguientes :

- Incentivos al empleo estable en empresas y entidades sin ánimo de lucro.
- Incentivos al autoempleo.

Incentivo al empleo estable:

Incentivos **al empleo estable en empresas o entidades sin ánimo de lucro de hasta 250 trabajadores**. Se fomentará la estabilidad en el empleo de jóvenes menores de 30 años desempleados/as, mujeres desempleadas y colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, mediante incentivos a las nuevas contrataciones de carácter indefinido.

Incentivos **para contratos indefinidos a tiempo completo**. Consistirán en cuantías a tanto alzado para el/la empleador/a que realice nuevas contrataciones, estableciéndose distintas cuantías a tanto alzado a el/la empleador/a en función de los colectivos y el tamaño de la empresa.

Jóvenes y mujeres

Se distingue entre:
- Empresas de hasta 10 trabajadores/as: 4.208 €.
- Empresas de entre 11 y 50 trabajadores/as: 3.607 €.
- Empresas de mas de 50 trabajadores/as: 3.006 €.

Incentivos **para contratos fijos discontinuos**. Las ayudas consistirán en cuantías a tanto alzado al empleador/ra calculadas en proporción al puesto de trabajo y equivalentes al puesto de trabajo a tiempo completo, tomando como base para su cálculo:

Jóvenes y mujeres: 3.607 €.

Las nuevas contrataciones deben suponer un incremento en la plantilla respecto al momento anterior a la formalización de las mismas. Al menos el 50% de la plantilla deberá ser fija, a partir de las nuevas contrataciones para las que solicite la ayuda.

Programas de ayuda al autoempleo:

Se facilitará el empleo autónomo, preferentemente a jóvenes menores de 30 años, mujeres y colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo a través de las siguientes acciones:

Incentivos al inicio de actividad:

Ayuda a tanto alzado que oscilará entre los 3.006 euros y los 6.011 euros, en función del colectivo al que vaya destinada, dando prioridad a las iniciativas promovidas por mujeres.

Ayudas para la bonificación en los intereses de las operaciones de préstamos que se realicen para el inicio de actividad, hasta un máximo de 3.006 euros.

Incentivos a la primera contratación laboral de carácter indefinido a jornada completa, con una ayuda a tanto alzado por importe de 4.208 euros.

2. Creación de empleo mediante la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y/o reorganización del tiempo de trabajo

El Decreto 11/1999 regula el conjunto de programas de medidas incentivadoras a la creación de empleo, que mediante la reducción o reorganización del tiempo de trabajo, cobertura de vacantes y a través de contratos de trabajo indefinidos a tiempo parcial, se desarrollan desde la Junta de Andalucía. Serán beneficiarios/as de estas medidas las empresas privadas cualquiera que sea su forma jurídica y las entidades sin ánimo de lucro que creen nuevos empleos, siendo prioritarios los colectivos de jóvenes desempleados/as menores de 30 años y mujeres desempleadas.

Programas que recoge el Decreto:

- **Incentivos a la creación de empleo estable** como consecuencia de la implantación de una jornada laboral de 35 horas semanales.
- **Incentivos a la creación de empleo por eliminación o reducción de horas extraordinarias**.
- **Incentivos a la contratación a tiempo parcial indefinida.**
- **Creación de empleo por sustitución** de vacantes o ausencias legales, o reducción voluntaria de jornada.

Programa de incentivos a la contratación a tiempo parcial indefinido

Se incentivarán los contratos indefinidos de jornada parcial, no inferior a 20 horas, ya sean de nueva creación o transformación de los mismos. La ayuda consistirá en una ayuda a tanto alzado a el/la empleador/a por cada uno de los contratos que realice, el importe de los incentivos se calculará proporcionalmente a las jornadas suscritas en función de la jornada a tiempo parcial máxima pactada. Tomando como referencia las siguientes cuantías: hasta 3.600 euros cuando se contrate a jóvenes desempleados/as menores de 30 años o **mujeres desempleadas.**

Programa de incentivos a la contratación a tiempo parcial indefinido

Se beneficiarán de estas ayudas las empresas que se hayan constituido contemplando una jornada laboral de 35 horas semanales máximo. Los incentivos consistirán en una ayuda del **100% del coste estimado** como cotización empresarial a la seguridad social durante el primer año de contrato hasta los siguientes costos máximos: 4.200 € cuando se contrate a jóvenes desempleados/as menores de 30 o **mujeres desempleadas.** Estos importes se aumentarán en un 10% cuando el número de personas contratadas suponga un aumento de la plantilla del centro de trabajo en al menos un 6%, siempre que sea en el primer año siguiente a su constitución. Los contratos indefinidos a tiempo parcial recibirán la parte proporcional de la ayuda en función de la jornada de trabajo, siempre que la jornada sea al menos de 20 horas semanales.

Programa de incentivos a la creación de empleo por sustitución de vacantes, ausencias legales o reducción voluntaria de la jornada

Los incentivos por sustitución de vacantes o ausencias legales cubre los supuestos de cobertura de vacantes o ausencias generadas por vacaciones, licencias por examen, excedencias, disminución de jornada, cualquier otra normativa establecida o pactada. Las contrataciones se realizaran por la totalidad del tiempo que las motive, con las siguientes cuantías:

- Hasta el 40% de la cuota patronal por todos los conceptos si el período de contratación es igual o inferior a 1 año, hasta un máximo de 1.200 €.
- Hasta el 50% de la cuota patronal por todos los conceptos si se realiza por un período superior a un año, hasta un máximo de 2.400 €.

Estas ayudas se podrán ver incrementadas en un 10% si la persona contratada pertenece a alguno de los colectivos descritos con anterioridad. En los supuestos de sustitución por maternidad, acogimiento o adopción, la entidad recibirá un 50% del Salario Mínimo Interprofesional, si la sustitución es hecha por una mujer y con una duración máxima de un año.

ESTRATEGIA

Talleres o tutorías individuales sobre habilidades sociales e información sobre asociacionismo entre mujeres.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.
- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Falta de habilidades sociales.
- Baja participación social (asociacionismo).

Finalidad

- Que las mujeres potencien las habilidades sociales que puedan facilitar su desarrollo personal y autonomía y que conozcan el fenómeno del asociacionismo entre las mujeres.

Objetivos

- Formar a las usuarias en habilidades sociales: fortalecimiento de la autoestima, autonomía personal, resolución de conflictos, asertividad.
- Informar del asociacionismo entre mujeres.

Desarrollo de la estrategia

- El/la orientador/a laboral puede trabajar las habilidades sociales a través de tutorías individuales según las características de cada usuaria o bien mediante la realización de talleres grupales. Con el entrenamiento en habilidades sociales, las usuarias podrán desarrollar un proyecto personal/laboral específico. Se tratarán aspectos como la comunicación, la autoestima, la toma de decisiones, la resolución de conflictos así como la iniciativa.

HERRAMIENTA: Taller de habilidades sociales

Las habilidades sociales son las vías, las estrategias que las personas utilizan para interrelacionarse. La socialización y la identidad de género han facilitado la adquisición de algunas habilidades sociales y han obstaculizado la adquisición de otras. Es por ello, que se deben reforzar algunas de ellas en las mujeres: la iniciativa, la autoestima, etc. Se trata de ayudar a las usuarias a desarrollar habilidades para afrontar las situaciones de la vida diaria con mayor eficacia y autonomía, aprendiendo de esta forma a confiar en sus capacidades y aumentando su autoestima.

La comunicación

Al trabajar la comunicación lo que se pretende es hacer ver a la usuaria la influencia que tiene en las relaciones sociales las barreras que frenan la comunicación. Mantener actitudes de escucha activa y conocer los factores que intervienen en la comunicación permitirá mejorar las habilidades relacionadas con este acto.

Caso Práctico: una participante se inventa un mensaje y se va pasando de una a una , al final se comenta en qué ha quedado el mensaje inicial.

La toma de decisiones

Decidir es algo que se hace habitualmente, lo que ocurre es que nunca nos paramos a pensar cómo lo hacemos y el proceso que seguimos para llegar a la elección más correcta. La toma de decisiones implica cierta tensión y ansiedad.

Es importante que la usuaria conozca su propio estilo de decidir y considere la posibilidad de modificarlo si es necesario.

Caso Práctico: realización de un juego de roles en el que las participantes escenifiquen varias formas de tomar decisiones ante un mismo problema. Finalmente todo el grupo analizará la situación sacando conclusiones.

La resolución de conflictos

Las situaciones conflictivas las vivimos en el día a día. Para resolver estas situaciones debemos aprender a buscar soluciones basadas en la negociación.

Caso Práctico: un juego de roles con situaciones conflictivas y su posterior análisis.

La iniciativa

Con el trabajo de la iniciativa lo que se pretende es que las usuarias comprendan las importancia que tiene el desarrollar la propia iniciativa para alcanzar de esta forma la autonomía personal. La iniciativa puede estar motivada por una reacción a algo (agentes externos) o por un deseo o interés (agentes internos).

Caso Práctico: una tormenta de ideas sobre iniciativas recientes que hayan tomado las usuarias y el análisis de las mismas.

La autoestima

A través del trabajo de la autoestima la usuaria conseguirá sacar sus puntos fuertes y los aspectos positivos de las cosas.

Caso Práctico: la exposición de varios casos de personas con diferentes estados de autoestima, las usuarias tendrán que ver de qué forma podrían mejorar la imagen que esas personas tiene de sí mismas. También debemos trabajar la reformulación positiva, es decir sacar los aspectos fuertes de cada usuaria a nivel formación, comunicación, etc.

La asertividad

Una de las razones por las que las mujeres son poco asertivas, es debido a que piensan que no tienen derecho a sus creencias, derechos u opiniones. En este sentido, el entrenamiento asertivo no consiste en convertir mujeres sumisas en quejicas y acusadoras, sino a enseñar que la mujer tiene derecho a defender sus derechos ante situaciones que a todas luces son injustas.

Ser asertivo/a es expresar nuestros puntos de vista respetando el de los demás, no significa querer llevar siempre la razón, sino expresar nuestras opiniones y puntos de vista, sean estos correctos o no. Todos/as tenemos también derecho a equivocarnos.

Hay muchas técnicas para ser asertivos/as. Una de las técnicas que mejor funcionan es desarmar antes al otro/a con un cumplido o un reconocimiento de su labor, de su persona o de su tarea, para después pasar a expresar lo que necesitamos.

Caso Práctico: simulaciones con las usuarias en las que se representarán situaciones diversas en las que tendrán que poner en marcha su asertividad: describir situaciones problemáticas, desarrollar un lenguaje corporal adecuado, aprender a identificar y a evitar las manipulaciones de los demás, etc.

El asociacionismo

El asociacionismo es una opción para desarrollar habilidades sociales. A través de las asociaciones de mujeres éstas pueden llevar a cabo diferentes actividades y aunar experiencias, conocimientos, etc., y lo más importante, sentirse apoyadas por otras mujeres que están pasando una situación parecida. En dichas asociaciones se promueve la realización de diferentes talleres para mujeres, según las necesidades que se presenten.

La Orden de 5 de Abril de 1999, de la Consejería de la Presidencia (BOJA nº 47,de 22/4/99), modificada por Orden 20 de diciembre de 1999 (BOJA nº 6 de 18/1/00) regula la convocatoria anual de subvención a Asociaciones de Mujeres para fortalecer y consolidar el movimiento asociativo de mujeres y establecer una línea de apoyo para el desarrollo de actividades que promuevan la igualdad de oportunidades en Andalucía.

CONVOCATORIA VIGENTE:

Resolución de 9 de enero de 2001, (B.O.J.A. nº 12 de 30/1/2001).
Con el objetivo de promover la participación entre las Asociaciones de mujeres y de proporcionar recursos para el establecimiento de redes organizadas, desde el IAM se han propiciado diversas actividades formativas. Para ello ver la página Web del Instituto Andaluz de la Mujer:
www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

Otra página interesante a destacar es la **www.asociaciones.org**, donde se indican los pasos a seguir para poner en marcha una asociación, a nivel jurídico, fiscal, etc.

ESTRATEGIA

Potenciación de las actitudes y las aptitudes de las mujeres para que accedan a profesiones fuera de los sectores profesionales tradicionalmente femeninos.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de empleo.
- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Encasillamiento de las mujeres en sectores profesionales.

Finalidad

- Que las mujeres accedan a todo tipo de profesiones.

Objetivos

- Formar a las usuarias en ocupaciones masculinizadas, a través de cursos específicos.
- Concienciar a los/las empresarios/as de la zona sobre la igualdad de oportunidades y la capacitación de las mujeres para cualquier puesto de trabajo.

Desarrollo de la estrategia

- La experiencia y habilidades de las mujeres, así como los deseos o aspiraciones que tienen, son la base para buscar trabajo. Tradicionalmente las mujeres han trabajado en ocupaciones aprendidas en las tareas y responsabilidades del hogar. La mayoría de las mujeres han ejercido como maestras, secretarias, enfermeras, peluqueras, administrativas, etc. Actualmente las mujeres se están incorporando al mercado de trabajo a través de empleos que antes estaban reservados para los hombres (conductoras de autobús, fontaneras, taxistas, arquitectas, etc.)

En el mercado de trabajo, la mayoría de las ocupaciones consideradas femeninas están menos remuneradas que las masculinas.

La diferenciación entre ocupaciones femeninas y masculinas tiende a desaparecer, ya que actualmente se están desarrollando cursos para mujeres en especialidades como: fontanería, electricidad, carpintería, jardinería, construcción, etc.

Los/las técnicos/as de orientación debemos potenciar junto con la administración pública y los/las empresarios/as de la zona, la puesta en marcha de cursos para mujeres especializados en ocupaciones masculinizadas. De esta forma, las mujeres estarán igualmente formadas y preparadas para desarrollar cualquier puesto de trabajo. Lo importante es la cualificación y capacidad para poder ejercerlo, no el sexo. Para elegir el campo profesional hay que tener en cuenta otros criterios como la formación, la experiencia, las posibilidades, las limitaciones, etc.

HERRAMIENTA: Ocupaciones tradicionalmente femeninas y nuevas ocupaciones para las mujeres

Ocupaciones tradicionalmente femeninas

Técnicas
Auxiliar de enfermería, visitadora médica, técnica de laboratorio, etc.

Administración
Secretaria, administrativa, etc.

Comercial
Vendedora, contabilidad, etc.

Relaciones públicas
Atención al público, telefonista, recepcionista, azafata, etc.

Alimentación
Manipuladora de alimentos, producción y venta de comidas caseras, etc.

Confección y artesanías
Costurera, peletera, bordadora, etc.

Nuevas ocupaciones para las mujeres

Técnicas
Carpintería, fontanería, electricista, etc.

Administración
Encargada de personal, supervisora, ingeniera en telecomunicaciones, etc.

Comercial
Técnica de ventas, etc.

Industrial
Joyera, orfebre, etc.

Hostelería y turismo
Guía turística, técnica en hostelería, etc.

4.2.4 ASESORAMIENTO

El asesoramiento tiene dos vertientes de trabajo: el asesoramiento individualizado para mujeres que quieran trabajar por cuenta ajena (derivadas de los talleres de preformación, de orientación o de formación propuestos en las otras etapas) y el asesoramiento para las mujeres que quieran trabajar por cuenta propia: autoempleo.

El primer tipo de asesoramiento que proponemos, aparece en todas las etapas anteriores, ya que también se asesora a través de la información, orientación y formación.

El segundo tipo de asesoramiento es el que se desarrollará a continuación. A partir de él se intenta promover la incorporación de las mujeres al tejido empresarial, propiciando la generación de ideas de negocios, el desarrollo y mejora de las empresas de mujeres y la cooperación y el apoyo mutuo entre empresarias y emprendedoras.

Se ofrecerá asesoramiento y acompañamiento para la creación de empresas y la mejora de la actividad empresarial de las mujeres.

Las acciones se dirigirán a mujeres que se plantean la posibilidad del autoempleo o la creación de empresa, pero no tienen una idea o un proyecto empresarial y quieren crear su propio puesto de trabajo y empresarias y trabajadoras autónomas que quieran mejorar su actividad empresarial.

Las distintas actividades que se pueden desarrollar son:

- Cursos de generación de ideas y animación para emprender.
- Talleres de orientación al autoempleo.
- Cursos de formación empresarial.
- Asesoramiento y tutorización.

ESTRATEGIA

Generar y evaluar ideas empresariales entre las mujeres emprendedoras.

Destinatarios / as

- Mujeres demandantes de autoempleo.

Barreras a superar con la estrategia

- Falta de ideas empresariales.
- No saber cómo desarrollar ideas de negocio.

Finalidad

- Que se generen ideas o proyectos que puedan convertirse en empresas de éxito.

Objetivos

- Ayudar a las emprendedoras a conocer las fuentes de obtención de ideas empresariales.
- Establecer el proceso de maduración de la misma hasta que alcance la categoría de punto de partida de una empresa.

Desarrollo de la estrategia

- La idea de negocio es la base fundamental de todo proyecto de empresa. Si se tiene una buena idea y se está capacitada para llevarla a la práctica, es muy probable que las emprendedoras tengan éxito. El proceso de generación de ideas no es automático ni surge de forma instantánea, sino que es necesario un trabajo previo de observación e investigación mediante el que obtener la información necesaria para proponer ideas empresariales. Mediante la puesta en marcha de talleres sobre generación y evaluación de ideas, el/la orientador/a puede poner en práctica distintas dinámicas que permitan a las mujeres emprendedoras identificar y generar ideas de negocio.

HERRAMIENTA: Técnicas de generación de ideas

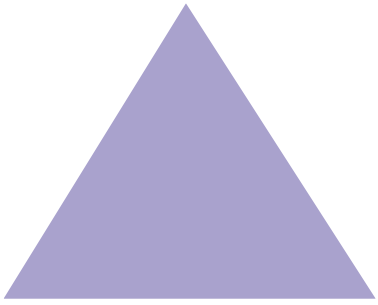
Se proponen dos técnicas acerca de la generación de ideas:

- Triángulo de creación de empresas
- Brainstorming (tormenta de ideas)

TRIÁNGULO DE CREACIÓN DE EMPRESAS

A PARTIR DE:

- La experiencia laboral previa
- Los cambios del entorno
- Las informaciones personales



MEDIANTE:

- La copia o importación
- La creación de un sistema
- Las aplicación de habilidades

PARA:

- Hacer las cosas mejor que otros
- Satisfacer una necesidad no satisfecha
- Ocupar un nicho pequeño
- Idear una nueva forma de hacer

A PARTIR DE UNA SITUACIÓN

A los/las emprendedores/as se les suelen ocurrir ideas a partir de tres situaciones:

1. **Experiencia profesional de sus promotores.** El haber trabajado un tiempo en un sector de actividad proporciona mucha información sobre lo que quieren los clientes, sobre mejoras en las formas de trabajo, etc.

2. **Observación de los cambios que se producen en la sociedad.** No hace falta ser un experto en algunos sectores para observar cambios tan evidentes como el envejecimiento de la población, la preocupación por el medio ambiente, la expansión de Internet, etc.

3. **Circunstancia personal.** Las circunstancias personales son actividades que se realizan fuera del trabajo tales como aficiones, viajes, cursillos, actividades con amistades, etc. o tienen que ver con el origen familiar, la educación recibida, etc.

MEDIANTE UNA FORMA

Los/las emprendedores/as suelen llevar a cabo sus ideas mediante tres formas:

1. **La copia o la importación.** Es una forma muy habitual de poner en marcha las ideas. Cualquiera de nosotros/as ha visto a menudo ideas empresariales en unos sitios que podrían funcionar en otros.

2. **Idear cosas**. Hay personas con una gran capacidad para idear cosas nuevas. A veces se trata de inventos y, otras veces, de hacer un trabajo de otra forma.

3. **Aprovechar las habilidades.** En muchas ocasiones no hace falta copiar ni inventar. Sino que la forma de llevar a cabo la empresa es aprovechar las habilidades propias.

CONSEGUIR UN PROPÓSITO

1. **Hacer el trabajo mejor.** Algunos/as emprendedores/as pretenden, simplemente, hacer el trabajo mejor que los otros/as.

2. **Introducir cambios en la manera como habitualmente se fabrica, se vende, etc.** El propósito es hacer las cosas de forma distinta, nueva, original.

3. **Cubrir una necesidad no satisfecha.** En ocasiones se trata de ofrecer algo que no se puede encontrar en su zona.

4. **Ocupar nichos de mercado.** Muchas veces sucede que hay clientes que requieren una atención específica o un producto más adaptado a sus necesidades. Entonces se crean empresas especializadas para servir a esos/as clientes/as. Son empresas que ocupan los nichos de mercado, que otras del sector han dejado desatendidos.

● *BRAINSTORMING (TORMENTA DE IDEAS)*

Esta técnicas está basada en tres principios:

1. Todos/as pensamos de forma diferente y vemos los problemas y sus soluciones de forma diferente, en consecuencia es bueno saber las opiniones y las ideas de los demás.
2. La gente genera más ideas cuando está en grupo. Una idea de una persona a menudo provoca una línea de pensamiento diferente en otra. alternativamente, alguien oye una idea y se le ocurre algo más sobre esa misma idea.
3. La gente tiene menos miedo a expresar sus ideas cuando forma parte de un grupo, en el que el énfasis se pone en la cantidad y no en la calidad.

Pasos básicos:

- Definir el problema o el asunto, la necesidad o el recurso. Es importante definir claramente el problema, que todos/as lo entiendan.
- Reunir a un grupo de personas. El objetivo es generar la mayor cantidad de ideas posibles con la participación de todos. Es conveniente que alguien vaya anotando las ideas a medida que vayan surgiendo.
- Aceptar todas las ideas, sin hacer evaluaciones ni comentarios.
- Escuchar las ideas de todos y desarrollarlas.

5. ANEXOS

ANEXO I

Ficha técnica de orientación laboral

Nº EXPEDIENTE: **FECHA 1ª VISITA:**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos: _____ Nombre: _____

Edad: _____

Fecha y lugar de nacimiento: _____

Dirección: _____ Localidad/ Provincia: _____

Telèfono: _____ E-mail: _____

Estado civil: _____ Nº de hijos/as: _____

Personas a su cargo:
- ☐ hijos/as. Nº:.....
- ☐ abuelos/as. Nº:.....
- ☐ otras personas. Nº:.....

Situación laboral:
- ☐ Busca primer empleo
- ☐ Más de 6 meses en desempleo
- ☐ Menos de 6 meses en desempleo
- ☐ Otros.....

Fecha de demanda de empleo/oficina: _____

2. FORMACIÓN

Formación reglada: _____ Formación no reglada: _____

Ampliación de formación en un futuro:
- ☐ Si
- ☐ No

Nivel de informática: _____ Nivel idiomas: _____

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Experiencia laboral remunerada: _____

Años de experiencia: _____

Últimos empleos: _____

Situación actual: _____

4. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Medios utilizados para la búsqueda: _____

Herramientas que conoce: _____

Motivación hacia la búsqueda: _____

Resultados obtenidos en la búsqueda: _____

5.DETECCIÓN DE BARRERAS

- ☐ Falta de formación escolar
- ☐ Falta de formación para el puesto de trabajo
- ☐ Falta de experiencia
- ☐ Desconocimiento de los canales de búsqueda
- ☐ Desconocimiento del mercado de trabajo
- ☐ Falta de autoestima y de toma de decisiones propias
- ☐ Falta de conciliación vida personal y familiar / laboral
- ☐ Falta de habilidades sociales
- ☐ Discriminación por sexo
- ☐ Falta de apoyo familiar
- ☐ Falta de iniciativa
- ☐ Otros.....

6. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

7. PLAN DE ACCIÓN: ESTRATEGIAS A PONER EN MARCHA

Información:

Orientación:

Formación:

Asesoramiento:

ANEXO II

Ficha técnica del grado de maduración de la idea empresarial

Nº EXPEDIENTE: **FECHA 1ª VISITA:**

1.- DATOS DE LOS PROMOTORES

Nombre/Apellidos: _____

_____

_____

Edades: _____ / _____ / _____ / _____

Persona de contacto: _____

Teléfono: _____

Domicilio: _____

Municipio: _____

E-mail: _____

2.- DATOS DEL PROYECTO/IDEA

Denominación: _____

Actividad: _____

Modalidad: ☐ Industrial ☐ Comercial ☐ Servicios ☐ Otros

Localización prevista: _____

Empleo que se pretende generar:

Fijos: _____ Eventuales: _____ Totales: _____

Volumen Inversión Total Previsto: _____ Euros _____

Activo fijo: _____ Euros _____

Activo circulante: _____ Euros _____

Total Inversión: _____ Euros _____

Descripción de la de Inversión:

- Construcción y mejora de bienes inmuebles: _____
- Adquisición de maquinaria: _____
- Adquisición de bienes de equipo: _____
- Instalaciones: _____
- Costes generales: _____
- Utillaje: _____
- Mobiliario: _____

- Equipos hardware/software: _____
- Elementos de transporte interno: _____
- Ingresos mensuales previstos: _____
- Forma de financiación del proyecto: _____
- Forma jurídica prevista: _____
- Fecha de inicio prevista: / / 2.00_

3. DETECCIÓN DE BARRERAS

- ☐ Falta de formación escolar
- ☐ Falta de formación profesional
- ☐ Falta de formación en gestión de empresas
- ☐ Desconocimiento de las nuevas tendencias empresariales
- ☐ Desconocimiento y complejidad de los trámites de constitución
- ☐ Falta de experiencia
- ☐ Falta de habilidades sociales
- ☐ Falta de apoyo familiar
- ☐ Falta de recursos económicos propios
- ☐ Falta de autoestima y de toma de decisiones propias
- ☐ Falta de conciliación vida personal y familiar / laboral
- ☐ Otros....

4. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

_____

5. PLAN DE ACCIÓN: ESTRATEGIAS A PONER EN MARCHA

Información: _____

Orientación: _____

Formación. _____

Asesoramiento: _____

ANEXO III

Protección de la maternidad. Legislación

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

- **El Art. 26 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** recoge la protección de la maternidad en los casos de riesgo durante el embarazo, o durante la lactancia.

- **Art. 26.1.** Establece que "la evaluación de riesgos a la que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado, y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos."

- **Art. 26.2.** Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no

correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- **Art. 26.3.** Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- **Art. 26.4.** Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia; si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Exámenes prenatales:

- **Art. 37.3.f) Estatuto de los Trabajadores y Art. 26.5. LPRL.** Recogen el derecho de la trabajadora, previo aviso y justificación al empresario, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto cuando éstos deban realizarse durante la jornada de trabajo.

Deducción por maternidad:

- **Art. 67 bis de la Ley del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas.** Introduce una deducción para las mujeres que trabajen fuera del hogar con hijos/as menores de 3 años, aplicable a partir del 1 de enero de 2003, de hasta 1.200 euros anuales por cada uno/a de ellos/as.

- **Beneficiarios/as:**

1.- Las mujeres con hijos/as menores de 3 años que trabajen por cuenta propia o ajena, dadas de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o Mutualidad y que convivan con los/las hijos/as, siempre que cada hijo/a no obtenga rentas anuales superiores a 8.000

euros (sin contar a estos efectos las rentas exentas), ni presente declaración ni la solicitud de devolución rápida. En el caso de hijos/as adoptados/as o acogidos/as, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la inscripción de la adopción o del acogimiento en el Registro Civil.

2.- El padre o tutor, en caso de fallecimiento de la madre, o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, tendrá derecho a la deducción pendiente. En este caso, también deben cumplirse los requisitos anteriores.

- **Importe**:

La deducción será de hasta 1.200 euros/año por hijo/a menor de 3 años; se calcula proporcionalmente al número de meses en que concurren los requisitos anteriores, incluído el mes del nacimiento y no computando el del cumplimiento de 3 años.

Tiene como límite para cada hijo/a, las cotizaciones y cuotas totales de Seguridad Social y Mutualidades de carácter alternativo devengadas en el ejercicio con posterioridad al nacimiento y hasta que cumpla tres años. Este importe incluye las cuotas tanto del empleador como del empleado y no se descuentan las bonificaciones practicadas.

- **Dos formas de beneficiarse:**

1.- Incluir la deducción en la declaración anual del I.R.P.F. o, para las madres no obligadas a declarar, en la correspondiente solicitud de devolución rápida.

2.- De forma anticipada. Este sistema permite el cobro, cada mes en el que se cumplan los requisitos, de 100 euros por hijo/a, a través de transferencia bancaria.

Para más información ver la página web: **www.agenciatributaria.es**

ANEXO IV

Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

La Constitución Española

- **Art. 9.2 CE (Constitución Española).** Encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

- **Art. 14 CE.** Establece que los/las españoles/as son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Art. 35.1 CE.** Establece que todos/as los/las españoles/as tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Excedencias para el cuidado de familiares:

- **El Apartado 3 del Art. 46 queda redactado de la manera siguiente:** "los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa".

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuída.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Permisos por circunstancias familiares:

- **Art. 37.3.a) ET.** Establece que el/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, quince días naturales en caso de matrimonio.

- **La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:** **“**el/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a

remuneración, dos días por nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días."

Permiso por hospitalización de recién nacidos:

- **Art. 37.4 bis ET**. Establece que en los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

- **Art. 48.4 párrafo 3º ET**. Establece que en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre".

Permiso por lactancia:

- **El apartado 4 del artículo 37 del ET queda redactado de la siguiente forma:** "las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen."

Reducción de jornada por cuidado de familiares:

- **El apartado 5 del artículo 37 del ET queda redactado de la siguiente forma:** "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre,

al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- **Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del ET: 6.** La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138.

Nulidad del despido:

- **El apartado 5 del artículo 55 del ET queda redactado de la siguiente manera:** "será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador."

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los/las trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados".

- **Art. 55.6 ET.** El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, quien tendrá derecho a los salarios dejados de percibir en los términos previstos en el artículo 57 de esta ley.

Ley de Procedimiento Laboral

Procedimiento para la concreción horaria y determinación del período de disfrute en los permisos de lactancia, y por reducción de jornada por motivos familiares:

- **Art. 138 bis LPL (Ley de Procedimiento Laboral).** Establece que el procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El/la trabajador/a dispondrá de un plazo de 20 días, a partir de que el/la empresario/a le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

Procedimiento de tutela frente a la vulneración del derecho a la igualdad y discriminación por razón de sexo:

- **Art. 175 y siguientes LPL.** Recoge el procedimiento de "Tutela de los Derechos de Libertad Sindical" que es aplicable a la demanda de derechos fundamentales y libertades públicas , en las que se incluye las relativas a la discriminación por razón de sexo, salvo supuestos de despido, extinción de contrato, vacaciones e impugnación de convenios colectivos, en cuyo caso, aunque se produzcan discriminaciones por razón de sexo se ha de acudir a los correspondientes procesos especiales previstos en la legislación laboral.

Respecto al procedimiento de tutela de los derechos fundamentales debemos señalar que en este procedimiento existe legitimación activa de los sindicatos, a través del mismo se puede solicitar el cese del comportamiento discriminatorio, la reposición de la situación al momento anterior a producirse el acto discriminatorio, así como la reparación de las consecuencias derivadas del mismo, incluída la indemnización que procediese en su caso.

Dictámenes en los procesos en que suscite una cuestión de discriminación por razón de sexo:

- **Art. 95.3 LPL.** Establece que cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los Organismos públicos competentes.

Inversión de la carga de la prueba en los procedimientos laborales en los supuestos de discriminación por razón de sexo:

- **Art. 96 LPL.** Establece que en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Para ampliar información podemos obtenerla en diferentes páginas web como:

www.ugt.org (mujer trabajadora, proyecto ARTEMISA)
www.ccoo.org (legislación)
www.weblaboral.com

ANEXO V

Metodología del Estudio realizado para la elaboración de los Cuadernos sobre el Mercado de Trabajo

Fuentes de información

Las principales fuentes de información que se han utilizado para la realización de los siete Cuadernos sobre el Mercado de Trabajo son:

- Junta de Andalucía:
  - UTEDLTs de Andalucía.
  - Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.
  - Instituto Andaluz de la Mujer.
  - Centros Orienta.
- Ayuntamientos y Diputaciones de Andalucía.
- Asociaciones.
- Personas de los grupos desfavorecidos objetos del estudio.

Metodología empleada

- Junta de Andalucía:
  - UTEDLTs de Andalucía

De los 96 Consorcios existentes, se visitaron tres de cada provincia. En ellos se entrevistó personalmente a los/las responsables de los mismos, para profundizar en la situación de los grupos desfavorecidos dentro del territorio y tratar la información recogida en los cuestionarios. Éstos se confeccionaron específicamente para las UTEDLTs.

La selección se ha realizado en base a un estudio sobre Indicadores Básicos del Territorio, que se trata de un trabajo de recogida homogénea y sistematizada de información, sobre los recursos socioeconómicos de los territorios andaluces (municipios y zonas UTEDLTs).

En este estudio de Indicadores, cada municipio aportó los datos que posee sobre la Exclusión Social en su territorio. El resto de las UTEDLTs recibieron, vía e-mail, el cuestionario con preguntas sobre la situación actual de estos grupos dentro de su ámbito, con el objetivo de completar la información.

- **Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social**

  Se han realizado entrevistas personales y telefónicas con responsables y técnicos/as de algunas Direcciones Generales y del Instituto Andaluz de la Mujer, con el objeto de conocer en profundidad la realidad de estos grupos desfavorecidos, desde la óptica de los organismos oficiales. También se les ha enviado un cuestionario vía e-mail donde se recogen las opiniones de los/las orientadores/as y técnicos/as.

- **Centros Orienta**

  Se ha entrevistado personalmente a la coordinadora del Centro de Referencia de Sevilla y a algunos/as técnicos/as. Al resto de los Centros de Referencia ubicados en las distintas provincias se les envió vía e-mail, un cuestionario para que los/las responsables y técnicos/as lo cumplimentaran.

Ayuntamientos y Diputaciones

Se han seleccionado los Ayuntamientos de las capitales de provincia y las Diputaciones Provinciales para enviar un cuestionario a los/las responsables de las distintas áreas que atienden a los grupos con especiales dificultades para accceder al mercado de trabajo.

Hemos incluido tres ayuntamientos de localidades menores, por su experiencia reconocida y la labor que desarrollan en proyectos e iniciativas relacionadas con la inserción laboral de grupos desfavorecidos.

Asociaciones

Hemos seleccionado al conjunto de asociaciones, ONG, fundaciones, empresas de inserción sociolaboral y otras agrupaciones, más importantes y representativas de los grupos objetos de estudio. Para detectar más cercanamente la realidad de estos grupos desfavorecidos, se han realizado visitas a las sedes y entrevistas personales con sus responsables. Éstos/as también cumplimentaron un cuestionario confeccionado específicamente para este tipo de organizaciones.

Grupos de Trabajo

Se han organizado grupos de trabajo con personas integrantes de los siete colectivos objetos de estudio, donde se trataron sus particularidades y barreras hacia el empleo y autoempleo. La recopilación de datos se hizo mediante la cumplimentación de cuestionarios.

Herramientas de Trabajo

Cuestionarios

Los cuestionarios se elaboraron con el fin de obtener datos reales de las distintas fuentes de información detectadas y seleccionadas en toda Andalucía. En el planteamiento de los cuestionarios, seguimos los siguientes pasos:

1. Determinación precisa del tipo de información que necesitamos para el desarrollo de los contenidos de los siete Cuadernos de Trabajo.
2. Selección de los aspectos más relevantes.
3. Clasificación de los/las destinatarios/as finales de los cuestionarios.
4. Decisión sobre la modalidad de cuestionario más adecuada a cada tipo de destinatarios/as.
5. Primera redacción de los mismos.
6. Sometimiento a la crítica de expertos/as.
7. Puesta a prueba con un grupo experimental.
8. Reelaboración y establecimiento de los procedimientos para su aplicación.

Hemos redactado las preguntas de forma clara, comprensible, precisa e inequívoca. Esto suponía utilizar un lenguaje sencillo, con frases de estructura elemental y expresión clara. En la mayoría de los casos se ha optado por preguntas cerradas, donde el/la encuestado/a puede señalar o bien valorar según la categoría de las mismas. Algunas preguntas son abiertas, para que el/la encuestado/a nos de su opinión. De esta manera, obtuvimos de la fuentes seleccionadas los datos o informaciones que más nos interesaban.

Se diseñaron tres tipos de cuestionarios:

- ***Cuestionario para las UTEDLTs y Organismos Públicos:*** se tarata de un cuestionario general donde los/las técnicos/as y orientadores/as de las UTEDLTs y otros organismos públicos, como ayuntamientos, diputaciones, etc., pueden cumplimentar los datos sobre exclusión social de los grupos desfavorecidos con los que trabajan.
- ***Cuestionarios para las Asociaciones:*** se han desarrollado 7 modelos de cuestionarios diferentes, adaptados al grupo desfavorecido con el que trabaja cada asociación.
- ***Cuestionarios específicos para cada grupo desfavorecido:*** se han creado siete modelos de cuestionarios, adaptados específicamente al perfil de las personas pertenecientes a los grupos desfavorecidos objetos de estudio.

6. DIRECCIONES DE INTERÉS

6. DIRECCIONES DE INTERÉS

6.I. ORGANISMOS OFICIALES

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER JUNTA DE ANDALUCÍA

Direcciones de los Centros Provinciales

CENTRO DE LA MUJER DE ALMERÍA

C/ Doctor Ferranz nº 7. 4071 Almería.
Teléfono: 950006650 Fax: 950006667
cmujer.almeria.iam@juntadeandalucia.es

CENTRO DE LA MUJER DE CÁDIZ

Plaza Escritor Ramón Solís 16-17, 1ª. 11071 Cádiz.
Teléfono: 956007300 Fax: 956007317
cmujer.cadiz.iam@juntadeandalucia.es

CENTRO DE LA MUJER DE CÓRDOBA

Avda de las Ollerías n. 46. 14071 Córdoba.
Teléfono: 957003400 Fax: 957003412
cmujer.cordoba.iam@juntadeandalucia.es

CENTRO DE LA MUJER DE GRANADA

Avda. de la Constitución nº 20,
2ª planta, oficina 212. 8005 Granada.
Teléfono: 958025800 Fax: 958025818/19
cmujer.granada.iam@juntadeandalucia.es

CENTRO DE LA MUJER DE HUELVA

Plaza de San Pedro, 10. 21004 Huelva.
Teléfono: 959005650 Fax: 959005667
cmujer.huelva.iam@juntadeandalucia.es

CENTRO DE LA MUJER DE JAÉN

C/ Federico Mendizábal 8-4º. 23001 Jaén.
Teléfono: 953003300 Fax: 953003317
cmujer.jaen.iam@juntadeandalucia.es

CENTRO DE LA MUJER DE MÁLAGA

C/ San Jacinto, 7. 29007 Málaga.
Teléfono: 951040847 Fax: 95104048
cmujer.malaga.iam@juntadeandalucia.es

CENTRO DE LA MUJER DE SEVILLA

C/ Alfonso XII, 56. 41002 Sevilla.
Teléfono: 955035950 Fax: 955035966
cmujer.sevilla.iam@juntadeandalucia.es

CENTROS OPEM (SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y PREFORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS MUJERES)

Centros OPEM Almería

ADRA

C/ Rambla de las Cruces, 93. 04770 Adra. Almería.
Teléfono: 950403000 Fax: 650403000

ALBOX

Pza. nueva s/n. 04800 Albox. Almería.
Teléfono: 950120404 Fax: 650431619

CUEVAS DE ALMANZORA

Cuesta del Castillo, 2.
04610 Cuevas del Almanzora. Almería.
Teléfono: 950456488 Fax: 950456912

HUÉRCAL OVERA

Barrio Calvario C/ Segura s/n.
04600 Huércal Overa. Almería.
Teléfono: 950134953 Fax: 950471211

MACAEL

Pza. de la Constitución, 1.
04867 Máchale. Almería
Teléfono: 950128316 Fax: 950128527

VÉLEZ RUBIO

C/ Carrera del Mercado, 2.
04820 Vélez Rubio. Almería.
Teléfono: 950410445 Fax: 950410001

VERA

Pza. Mayor, Edif. Servicios Múltiples 2ª Planta.
04620 Vera. Almería.
Teléfono: 950390600 Fax: 950393144

VÍCAR

C/ Menorca 57, Las Cabañuelas.
04738 Vícar. Almería.
Teléfono: 950554404 Fax: 950554404

Centros OPEM Cádiz

BARBATE

C/ Juan Morillo s/n. 11130 Barbate. Cádiz.
Teléfono: 956434640 Fax: 956433536

CHICLANA DE LA FRONTERA

C/ Jesús Nazareno, 11 2ª Planta.
11130 Chiclana de la Frontera. Cádiz.
Teléfono: 956404353 Fax: 956404353

CHIPIONA

C/ Larga 64, Edif. Las Palmeras.
11550 Chipiona. Cádiz.
Teléfono: 956372205 Fax: 956372256

JEREZ DE LA FRONTERA

C/ Descalzos 2, 1ª A.
11401 Jerez de la Frontera. Cádiz.
Teléfono: 956323602 Fax: 956333760

LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

Avda. Virgen de la Palma s/n.
11300 La Línea de la Concepción. Cádiz.
Teléfono: 956178258 Fax: 956178265

LOS BARRIOS

Paseo de la Constitución s/n.
11370 Los Barrios. Cádiz.
Teléfono: 956582515 Fax: 956623162

MANC. MUNIC. DE LA JANDA

C/ San Juan, 12. Medina Sidonia.
11170 Cádiz.
Teléfono: 956412450 Fax: 956410003

MANC. MUNIC. DE LA SIERRA DE CÁDIZ

C/ Alameda Diputación, 2. Villamrtín.
11650 Cádiz.
Teléfono: 956731185 Fax: 956730256

ROTA

Pza. Camilo José Cela s/n.
11520 Rota. Cádiz.
Teléfono: 956840139 Fax: 956840040

SAN FERNANDO

Pza. de Medinaceli s/n. Local 4.
11100 San Fernando. Cádiz.
Teléfono: 956944264 Fax: 956944265

SANLÚCAR DE BARRAMEDA

C/ Cuesta Belén s/n.
11540 Sanlúcar de Barrameda. Cádiz.
Teléfono: 956388000 Fax: 956388007

TREBUJENA

Pza. de Antonio Cañada, 9.
11560 Trebujena. Cádiz.
Teléfono: 956395732 Fax: 956165450

Centros OPEM Córdoba

ALMODÓVAR DEL RÍO

Pza. de Cuatro Caminos s/n.
14720 Almodóvar de Río. Córdoba.
Teléfono: 957713012 Fax: 957713012

BAENA

Pza. de la Constitución, 1.
14850 Baena. Córdoba.
Teléfono: 957692003 Fax: 957692003

CABRA

Avda. Andalucía, 27. 14940 Cabra. Córdoba.
Teléfono: 957520575 Fax: 957520575

FUENTE PALMERA

Carretera Palma del Río, 2.
14120 Fuente Palmera. Córdoba.
Teléfono: 957712195 Fax: 957712195

LUCENA

C/ El Agua, 18, Bajo.
14900 Lucena Córdoba.
Teléfono: 957590225 Fax: 957591119

MANC. MUN. ALTO GUADALQUIVIR

C/ Montoro, 11.
14640 Córdoba.
Teléfono: 957178040 Fax: 957178040

MANC. MUN. CAMPIÑA SUR CÓRDOBA

C/ Villargallegos, 27.
14546 Santaella. Córdoba.
Teléfono: 957313963 Fax: 957313967

MANC. MUN. DE LA SUBBÉTICA

Cra. Provincial, 30. Km. 5,750.
14810 Carcabuey. Córdoba.
Teléfono: 957704106 Fax: 957553701

MANC. MUN. VALLE DEL GUADIATO

Polígono La Papelera.
Ctra. de la Estación s/n.
14200 Peñarroya Pueblo Nuevo. Córdoba.
Teléfono: 957567022 Fax: 957562834

MONTILLA

C/ Padre Miguel Molina, 1.
14550 Montilla. Córdoba.
Teléfono: 957653210 Fax: 957664038

POSADAS

C/ Pintor Pablo Picasso s/n..
14730 Posadas. Córdoba.
Teléfono: 957630302 Fax: 957632033

POZOBLANCO

C/ León Herrero, 23. 1ª Planta.
14400 Pozoblanco. Córdoba.
Teléfono: 957771624 Fax: 957772961

PUENTE GENIL

Parque de los Pinos s/n.
14500 Puente Genil. Córdoba.
Teléfono: 957609161 Fax: 957609207

VILLANUEVA DE CÓRDOBA

Pza. de España, 10.
14440 Villanueva de Córdoba. Córdoba.
Teléfono: 957120000 Fax: 957123354

Centros OPEM Granada

ALBOLOTE

C/ Dr. Burgos Canales, s/n.
18220 Albolote. Granada
Teléfono: 958467583 Fax: 958467583

ALMUÑECAR

Camino Real de Motril, 5.
18690 Almuñecar. Granada.
Teléfono: 958838642 Fax: 958838646/7

ATARFE

C/ Alfonsín Bailón, 2. 18230 Atarfe. Granada.
Teléfono: 958436861 Fax: 958438122

BAZA

Arco de la Magdalena s/n. 18800 Baza. Granada.
Teléfono: 958860689 Fax: 958860092

CONSORCIO DESARROLLO MTES. ORIENTALES

Pza. del Ayuntamiento Viejo, 3.
18550 Iznalloz. Granada.
Teléfono: 958384519 Fax: 958396160

GUADIX

Plaza de la Constitución,22. 1º Izq.
18500 Guadix. Granada.
Teléfono: 958669300 Fax: 958669319

HUÉSCAR

Virgen de las Angustias, 3. Edif. Cervantes.
18830 Huéscar. Granada.
Teléfono: 958740300 Fax: 958740061

ILLORA

Plaza del Arco s/n. 18260. Illora. Granada.
Teléfono: 958433926 Fax: 958433006

LOJA

C/ Duque de Valencia, 1. 18300 Loja. Granada.
Teléfono: 958321156 Fax: 958322540

MAN. MUN. ALHMA-TEMPLE

Pza.de los Presos, 11. 18120 Alhama de Granada.
Teléfono: 958360271 Fax: 958360271

MARACENA

Pza. de la Constitución, s/n.
18200 Maracena. Granada.
Teléfono: 958410424 Fax: 958410062

MOTRIL

C/ del Río Ebro, 8.1ºA.
18600 Motril. Granada.
Teléfono: 958825859 Fax: 958825957

PELIGROS

C/ Brasil, 5.
18210 Peligros. Granada.
Teléfono: 958405089 Fax: 958405018/61

PINOS PUENTE

C/ Briones, 1.
18240 Pinos Puente. Granada.
Teléfono: 958459017 Fax: 958459016

SALOBREÑA

Plaza de Juan Carlos I, s/n.
18680 Salobreña. Granada.
Teléfono: 958610036 Fax: 958828446

SANTA FE

Plaza de España, 5.
18320 Santa Fe. Granada.
Teléfono: 958442487 Fax: 958510328

Centros OPEM de Huelva

ALMONTE

Ctra. del Rocío, 137.
21730 Almonte. Granada.
Teléfono: 959451847-32 Fax: 959451864

AYAMONTE

Pza. de la Laguna s/n.
21400 Ayamonte. Granada.
Teléfono: 959471067 Fax: 959471320

BOLLULLOS DEL CONDADO

Avda. 28 de Febrero s/n.
21710 Bollullos del Condado. Granada.
Teléfono: 959408270 Fax: 959408261

MANCOMUNIDAD ANDEVALO

C/ Poetisa Isabel Tejero, 34
21300 Calañas. Granada.
Teléfono: 959566095 Fax: 959566095

CARTAYA

Bda. Blas Infante, 6.
21450 Cartaya. Granada.
Teléfono: 959392478/7 Fax: 959392536

GIBRALEÓN

C/ Federico García Lorca, 36
21500 Gibraleón. Granada.
Teléfono: 959300433 Fax: 959300212

ISLA CRISTINA

Avda. de España, 190.
21410 Isla Cristina. Granada.
Teléfono: 959343322 Fax: 959343322

LEPE

Oria Castañeda Psj. Casa Grande.
Área Desarrollo Local. 21440. Lepe. Granada.
Teléfono: 959625002 Fax: 959625019

MANCOMUNIDAD CUENCA MINERA

Edificio Dirección, s/n.
21660. Minas de Riotinto. Granada.
Teléfono: 959591431 Fax: 959591512

MOGUER

C/ Daniel Vázquez Díaz, 4.
21800. Moguer. Granada.
Teléfono: 959371837 Fax: 959371856

PUNTA UMBRIA

Avda. de la Ría, 8.
21100. Punta Umbría. Granada.
Teléfono: 959495145 Fax: 959495156

VALVERDE DEL CAMINO

C/ Real de Abajo, 15.
21600. Valverde del Camino. Granada.
Teléfono: 959553783 Fax: 959553341

VILLANUEVA CASTILLEJOS

C/ Lepe. 821540. Villanueva Castillejos. Granada.
Teléfono: 959387293 Fax: 959387293

Centros OPEM Jaén

ALCALÁ LA REAL

C/ Pradillo, 3-1º C. 23680 Alcalá la Real. Jaén.
Teléfono: 953582958 Fax: 953582958

ALCAUDETE

C/ Carnicería, 64. 23660 Alcaudete. Jaén.
Teléfono: 953560951 Fax: 953708790

ANDÚJAR

Avda. de América s/n. 23740 Andujar. Jaén.
Teléfono: 953506502 Fax: 953507487

BAEZA

Avda. de Sevilla s/n, 23440 Baeza. Jaén.
Teléfono: 953742017 Fax: 953742017

BAILEN

C/ Conde de Torreanas, 1.23710 Bailen. Jaén.
Teléfono: 953678016 Fax: 953671205

CAMBIL

C/ Posadas s/n. 23120 Cambil. Jaén.
Teléfono: 953300400 Fax: 953300177

Centros OPEM Málaga

ALHAURÍN EL GRANDE

C/ San Sebastián, s/n.
29120 Alahurín el Grande. Málaga.
Teléfono: 952595599 Fax: 952594819

ARCHIDONA

C/ Paseo de la Victoria. 29300 Archidona. Málaga.
Teléfono: 952715275/261 Fax: 952716261

BENALMÁDENA

Paseo del Generalife s/n.
29631 Arroyo de la Miel (Benalmádena). Málaga.
Teléfono: 952576128/292 Fax: 952440770

CONSORCIO GUADALTEBA

Parque Guadalteba.Paseo de Peñarrubia s/n. Ctra.
29320 Campillos. Málaga.
Teléfono: 952713004 Fax: 952713450

ESTEPONA

C/ Caravaca, 22.
29680 Estepona. Málaga.
Teléfono: 952804704/790600 Fax: 952805223

FUENGIROLA

C/ Blanca Paloma, 4.
(Hogar Social de Puebla Lucia).
29640 Fuengirola. Málaga.
Teléfono: 952582544/449 Fax: 952466449

MARBELLA

Ayuntamiento de Marbella.
Pza. de los Naranjos S/N.
29600 Marbella. Málaga.
Teléfono: 952761127 Fax: 952761127

MIJAS

Tenencia de Alcaldia de las Lagunas. C/ San Braul.
29649 Mijas. Málaga.
Teléfono: 952473125 Fax: 952486365

RONDA

Patronato Sociocultural y de Turismo.
29400 Ronda. Málaga.
Teléfono: 952874442 Fax: 952876790

TORREMOLINOS

Ayto. de Torremolinos. Pza. de Blas Infante
29620 Torremolinos. Málaga.
Teléfono: 952379529/30 Fax: 952379408

VÉLEZ-MÁLAGA

C/ Pescadería Vieja.
Edificio de San Cayetano, Bajos.
29700 Vélez-Málaga. Málaga
Teléfono: 952558305 Fax: 952507557

Centros OPEM Sevilla

ALCALÁ DE GUADAIRA

C/ Telmo Maqueda s/n.
41500 Alcalá de Guadaira. Sevilla.
Teléfono: 955612640 Fax: 955611681

ARAHAL

Plza. de la Corredera, 1. 41600. Arahal. Sevilla.
Teléfono: 955841080 Fax: 954840594

CARMONA

C/ Fuente Viñas s/n. 41410 Carmona. Sevilla.
Teléfono: 954191628 Fax: 954144118

CASTILLEJA DE LA CUESTA(CENTRO CÍVICO)

Avda. Juan Carlos I.
41950 Castilleja de la Cuesta. Sevilla.
Teléfono: 954160911 Fax: 954163710

CORIA DEL RÍO

C/ Cervantes, 67. 41100 Coria del Río. Sevilla.
Teléfono: 954779000 Fax: 954779000

DOS HERMANAS

Plza. Huerta Palacio, s/n.
41700 Dos Hermanas. Sevilla.
Teléfono: 954919569 Fax: 954919528

ÉCIJA

Avda. Portugal (Plza. de Europa), 9.
41400 Écija. Sevilla.
Teléfono: 955900664 Fax: 955902672

6.2. ASOCIACIONES, FEDERACIONES Y FUNDACIONES

ASEIM (ASOCIACIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES POR LA IGUALDAD DE LA MUJER)

C/Manuel Villalobos nº35 2ºC. 41009 Sevilla.
Teléfono: 954434100 / 954434358
Fax: 954434245
aesim@aesim-andalucia.org

BANCO MUNDIAL DE LA MUJER

Villanueva, 31-1º Dcha. 28001 Madrid.
Teléfono 91435.47.03 Fax. 91576.80.26

FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (FAMP)

Avda. San Francisco Javier, 22.
Edificio Hermes/3ª-14. 41018 Sevilla
Teléfono: 954659756 Fax: 954657842
info@famp.es

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES EMPRESARIAS, NEGOCIOS Y PROFESIONES (FEDEPE)

C/ Fortuny, 3-1º izda. 28010. Madrid.
Teléfono: 9131966 69 Fax: 913196543

INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER

Edificio de Documentación Científica.
C/. Rector López Argüeta, s/n. 18071. Granada
Teléfono: 958 248 366 Fax: 958 242 828
insmujer@azahar.ugr.es

LOBBY-MUJERES - Plataforma andaluza de apoyo al lobby europeo de mujeres

C/ Cruz Conde, 24, 3º izq. 14001. Córdoba
Teléfono: 957473237 Fax : 957473237
aomujereslobby@telefonica.net

ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y GERENCIA ACTIVA

Pº San Francisco de Sales, 26-2º A. 28003. Madrid.
Teléfono: 913995138 Fax: 913995138

6.3. WEBS DE INTERÉS

AREA DE SALUD DE LA MUJER

www.juntadeandalucia.es/salud/principal/documentos.asp?pagina=ciudadano_areamujer

ASOCIACIÓN AQUÍ ESTAMOS NOSOTRAS

www.iespana.es/aquinosotras/

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE INVESTIGACIÓN DE HISTORIA DE LAS MUJERES

www.aeihm.org

AUDEM. Relación Centros Universitarios Andalucía de estudios de las mujeres

www.audem.com/audem_frame5.htm

BANCO MUNDIAL DE LA MUJER

www.autoempleomujer.com

BIWE. El primer buscador en castellano con uno de sus grandes apartados sobre "la mujer en la red"

www.biwe.es

CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA MUJERES EMPRENDEDORAS

www.mujeresdeempresa.com

CENTROS VIVEM (SERVICIOS PROVINCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO A LA CREACIÓN Y MEJORA DE EMPRESAS)

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/recursos_empleo/Viveros_Empresas.htm

CIUDADANAS
Asociación de mujeres por la plena ciudadanía

www.ciudadanas.org

COLECTIVO DE MUJERES ALJARAFE

www.mairenasolidaria.webcindario.com/mujeres0.htm

COLECTIVO MUJERES DE NEGRO DE SEVILLA

www.lacasadelapaz.org/mujeres/mujeres.htm

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA
Día Internacional de la Mujer

www.juntadeandalucia.es/averroes/actual_0308_mujer/index.php3

EMPLEO-MUJERES EN RED

www.nodo50.org/mujeresred/trabajo.htm

EMPRESARIAS: SERVICIO ENCUADRADO DENTRO DEL PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A LAS MUJERES

www.e-empresarias.net

FAMP
Federación Andaluza de Municipios y Provincias

www.famp.es

FORMACIÓN DE MUJERES RURALES

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/recursos_empleo/Formación_MujeresRurales.htm

www.cap.juntadeandalucia.es/index2.shtml

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA (IEA) Mujeres Andaluzas. Perspectivas de Género

www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica.htm

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Instituto de la Mujer

www.mtas.es/mujer

MUJERES EN RED

www.nodo50.org/mujeresred/home.htm

MUJERES PROGRESISTAS DE ANDALUCÍA

www.mujeresprogresistas-a.org/

MUJERES UNIVERSIA

www.mujeres.universia.es/

ÒPTIMA (Servicios de asesoramiento en igualdad a las empresas)

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/recursos_empleo/Servicio_Asesoramiento.htm

PLATAFORMA ANDALUZA DE APOYO AL LOBBY EUROPEO DE MUJERES

www.mujereslobby.org

PROGRAMA CUALIFICA (Acciones para la inserción laboral de mujeres víctimas de la violencia de género)

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/recursos_empleo/Programa_Cualifica.htm

PROGRAMA OPEM (Orientación y preformación para el empleo de mujeres)

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/recursos_empleo/servicios_orientación.htm

PROGRAMA UNIVERTECNA (Unidad de Orientación para Mujeres Universitarias)

www.mujeresuniversitarias.org

RED EUROEMPRENDER EN FEMENINO

www.euronow.org

RED GEA (Red de iniciativas empresariales de mujeres en el medio rural)

www.mtas.es/mujer/gea.html

REVISTA ELECTRÓNICA PARA EMPRENDEDORAS

www.emprendedoras.com

SECRETARIA DE MUJER. USTEA

www.ustea.org/MUJER/mujer.htm

SERVICIO ANDALUZ DE DEFENSA LEGAL PARA LAS MUJERES EN CASO DE DISCRIMACIÓN LABORAL

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/recursos_empleo/Servicio_Defensalegal.htm

SERVICIO PROVINCIAL DE MUJERES DE LA DIPUTACIÓN DE ALMERÌA

www.almeriamujer.org

WIDE
Boletín internacional sobre mujer y desarrollo

www.eurosur.org/wide/portesp.htm

7. BIBLIOGRAFÍA

- ANDALUCÍA ORIENTA (2003): **material de orientación laboral de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.** Sevilla.

- ARRABAL: RED ARAÑA: **Material del curso de F.P.O. de la Junta de Andalucía. "Orientación Laboral y Promoción de Empleo".**

- AYUNTAMIENTO DE MADRID (2004): **Jornada "mujer y empleo". Un paso + hacia la igualdad.** Concejalía de Gobierno de Empleo y Servcios al Ciudadano. Gerencia de Igualdad de Oportunidades.

- CARLOS MARTÍN URRIZA , LUIS ZARAPUZ PUERTAS (2000): **Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género.** Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

- CARLOS PRIETO (1999): **Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer.** Publicado en Política y Sociedad, n. 32.

- CC.OO.: ANDALUCÍA (2004): **Situación laboral de las mujeres en Andalucía.**

- CC.OO.: (2002): **La formación como instrumento para la igualdad.** Secretaría Confederal de la Mujer.

- CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL. JUNTA DE ANDALUCÍA (2004): **Mujer e inclusión social en Andalucía, estrategias para la igualdad de oportunidades en zonas de transformación social.**

- CRUZ ROJA ESPAÑOLA-OFICINA CENTRAL (2002): **Guía de Buenas Prácticas por el Empleo para Colectivos Vulnerables.** Departmento Actividades y Servicios, Plan de Empleo.

- EDICIONES GPS-MADRID. COLECCIÓN ESTUDIOS. (2001): **"Nuevos Yacimientos del Empleo: condiciones y viabilidad".**

- ESTUDIO 16 (2001): **La situación social de las mujeres en Andalucía 1990-2000.**
Y **"Guía: claves para orientar a las mujeres ante las nuevas formas de trabajo y organización".**

- FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS (2000): **"Guía para trabajar con las empresas y otros actores socioeconómicos".**

- FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO MIGUEL ESCALERA.(2000): **Empleo y Discriminación Salarial. Un Análisis desde la Perspectiva de Género.** Dirige: Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO.

- FUNDACIÓN 1º DE MAYO - CEISI (2001): **Guía De Buenas Prácticas En La Valoración Del Trabajo (2ª Edición. Junio 2001). Proyecto Prisma.** Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Fundación Formación y Empleo. Miguel Escalera.

- INEM (2003): **Situación general de las mujeres en el mercado laboral durante el 2003.**

- INEM (2002): **El mercado laboral para las mujeres.**

- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2001): **Claves para orientar a las mujeres ante las nuevas formas de trabajo y organización.** Sevilla.

- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1998): **Mujeres hacia el Empleo.** Guìa Europea. Málaga.

- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1997): **Programa OPEM (orientación y preformación para el empleo de las mujeres).** Sevilla.

- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1997): **Programa VIVEM: Viveros de empresas de mujeres.**

- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1995): **II Plan andaluz para la igualdad de las mujeres: estrategias para avanzar**. Sevilla.

- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA (2004): **Mujeres Andaluzas. Datos Básicos 2004. Estadísticas de Género. Junta de Andalucía.** Director Gaspar J. Llanes Díaz-Salazar.

- ITACA (2002): **Empleo e igualdad en clave local. Formación en igualdad de género.** FAMP.

- JUNTA DE ANDALUCÍA (2000): **La mujer en el mercado de trabajo. Orientación e Inserción Laboral.** Instituto de Desarrollo Regional, Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES E INSTITUTO DE LA MUJER (1997-2000): **III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Madrid

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2003): **Diagnóstico sobre la Situación de la Exclusión Social en España (II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social - Anexo I)**

- SAN, VICTORIA. **"Ser mujer: el fin de una imagen tradicional".**

FEDERACION
ANDALUZA
DE MUNICIPIOS
Y PROVINCIAS