

Edita

Servicio Andaluz de Empleo.
Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

Consejo de Redacción

Presidente: Consejero de Empleo

Vicepresidente: Viceconsejero de Empleo

Vocales: Directora general de Fomento del Empleo, director general de Intermediación e Inserción Laboral, director general de Formación para el Empleo, directora general de Planificación, directora general de Seguridad y Salud Laboral, director general de Trabajo y Seguridad Social, presidente del CES y presidenta del CARL.

Comité de Redacción

Directora general de Fomento del Empleo, coordinadora de Fomento del Empleo, coordinador de Intermediación, jefa del Servicio de Análisis y Planificación de la Formación Profesional Ocupacional, jefe del servicio de Ordenación y Coordinación Laboral, gabinete de prensa de la Consejería de Empleo.

Firmas

María Teresa Fernández de la Vega, Margot Wallström, Anne Hidalgo, Marta Ortiz, Esperanza Perea, Adelaida de la Calle Martín, Ignacio Buqueras, Teresa Pérez del Río, Araceli Esteban, Tomás Izquierdo.

Colaboradores

Mercedes Aguilar, Enrique Ariza, Alfredo Bolaños, Ginés Cabanes, Ana Caravaca, María Carril, Juan Cruz, Francisco Fernández Gordillo, Maite García, Olga García, Valle García, María José Gómez, Macarena Jiménez, José Juan León, Juan Antonio Martínez, Manuel Menchón, Lole Méndez, José Joaquín Moreno, Susana Muñoz, Eva Navarrete, M^a José Peña, María Dolores Porras, Federico Pozo, Pablo Román, Rafael Rossi, Reyes Sosa, Antonio Vázquez, Rosa Villegas.

Agradecimientos

Raquel Muñoz Ortiz (Departamento de Comunicación del Ministerio de la Presidencia), Mikolaj Dowgiewlewicz (Portavoz de la vicepresidenta de la Comisión Europea), José Antonio López (Consortio Escuela de Joyería de Córdoba), Carmen Botía y Teresa Tomé (IAM), Ana María de Rus (Fundación Laboral de la Construcción-Andalucía), M^a José Peña (Formación e Innovación Rural), Reyes Sosa (Dopp Consultores), AESIM, CAILU, y Finca Arcadia.

Realización

Cortijo y Asociados / DEC

Imprime

Artes Gráficas Gandolfo

Depósito Legal

SE-3609-02

ISSN

1695-6540

Tirada

20.000 ejemplares

Fotografía

Raúl Caro, FAAS, Oficina del Portavoz del Gobierno (Consejería de Presidencia)

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo
revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es

Revista de Empleo no se hace responsable de las opiniones expresadas por sus colaboradores y entrevistados

02 LA TRIBUNA

02 > María Teresa Fernández de la Vega, Vicepresidenta primera del Gobierno

05 > Margot Wallström, Vicepresidenta de la Comisión Europea, responsable de Relaciones Institucionales y Estrategias de Comunicación

08 EN PORTADA

> Mujer y Empleo

18 ENTREVISTA

> Anne Hidalgo, Primera teniente de alcalde del Ayuntamiento de París

22 OBSERVATORIO

22 > Líneas de trabajo y medidas de apoyo para la inserción laboral de las mujeres del SAE

28 > Plan de Innovación y Modernización de las oficinas del SAE

31 > Lengua de signos en la FPO

34 A DEBATE

35 > La prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo

38 > Integrar competencias: un activo intangible

41 EXPERIENCIAS DE EMPLEO

42 > Programa de Unidades de Barrio

44 > Programa de Acompañamiento a la Inserción

46 > Consortio Escuela de Joyería de Córdoba

48 > Proyectos Equal de mujeres en la construcción

50 > Centros Especiales de Empleo

52 PRIMERA LÍNEA

52 > El desempleo en los trabajadores eventuales agrarios

54 AL DÍA

61 RECURSOS DE EMPLEO

Nota a la edición: los textos que forman parte de esta publicación han sido revisados con el fin de unificar las expresiones que contengan alguna referencia de género por cuestiones de estilo, adoptándose expresiones de carácter neutro donde fuese posible.



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Unión Europea

Fondo Social Europeo



María Teresa Fernández de la Vega nace en Valencia el 15 de junio de 1949. Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense, cursó estudios de especialista en Derecho Comunitario en la Facultad Internacional de Derecho Comparado de Estrasburgo (Francia).

En noviembre de 1990 es elegida vocal del Consejo General del Poder Judicial por el Senado, a propuesta del PSOE. En mayo de 1994, es nombrada Secretaria de Estado de Justicia. Durante la VI Legislatura se hace cargo de la Secretaría Adjunta y, más tarde, de la Secretaría General del Grupo Parlamentario Socialista. A lo largo de la VII Legislatura es Secretaria General del Grupo Parlamentario Socialista, miembro de la Junta de Portavoces y de las Comisiones de Justicia e Interior; Agricultura, Ganadería y Pesca; Infraestructuras y Reglamento.

Colaboradora activa del movimiento feminista, en 1984 se incorpora al primer Consejo Rector del Instituto de la Mujer participando en la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades.

Desde el 18 de abril de 2004 es Vicepresidenta primera, Ministra de la Presidencia y Portavoz del Gobierno.

La igualdad pendiente

Es indiscutible, atendiendo a la realidad social de España, que la igualdad legal que nuestra Constitución consagra está aún lejos de ser una realidad cotidiana para millones de mujeres en nuestro país. Las desigualdades por razón de sexo siguen siendo al día de hoy un obstáculo para que la mayoría de mujeres puedan vivir con autonomía y decidir libremente.

Pero de todos los problemas con los que se encuentran las mujeres hoy, las dificultades para encontrar un empleo, para ascender en su carrera profesional, para recibir salarios ajustados a los puestos que desempeñan, y los problemas de conciliar empleo con la vida personal o familiar son, quizás, los más acuciantes y los que en estos momentos más les preocupan. La escasa natalidad que tenemos desde hace unos años, una tendencia que no termina de invertirse, es un síntoma de estas dificultades. Porque lo que los indicadores nos dicen es que las jóvenes de nuestro país hace ya años que decidieron que, antes de formar una familia, querían encontrar empleo y trazarse una carrera profesional. Por eso, urge encontrar soluciones a esta situación que complica la autonomía de las mujeres y limita enormemente sus posibilidades de elegir.

Los datos, en este sentido, son contundentes: la brecha salarial entre hombres y mujeres supera el 30%. La tasa de ocupación registra una diferencia de 23 puntos. **El desempleo en España tiene rostro de mujer. Los contratos a tiempo parcial son ocupados en su inmensa mayoría por mujeres (78%). De cada 10 contratos temporales, 8 son ocupados por mujeres.** Pero es que, además, por cada hombre que abandona su puesto de trabajo por razones familiares, lo hacen 27 mujeres. El 83% de las personas que cuidan a un dependiente son mujeres, según nos revela el Libro Blanco de la Dependencia. Y el 71% de las personas encuestadas recientemente por el CIS opina que las cargas familiares son el principal obstáculo para que las mujeres desempeñen un trabajo en condiciones de igualdad.

Estos datos reflejan una realidad que no nos es ajena, y es precisamente la base que nos ha hecho reflexionar y actuar. Así lo hemos hecho en el Anteproyecto de Ley de Igualdad que recientemente aprobamos en el Consejo de Ministros. Esta Ley es un auténtico código de igualdad, y plantea medidas en todos los ámbitos pero, sobre todo, aborda un amplio paquete de actuaciones para favorecer la igualdad de las mujeres en el empleo, con medidas de acción positiva e incentivadoras en el campo de la empresa y las administraciones públicas. Sabemos dónde están los auténticos problemas y vamos a intentar solucionarlos.

Betty Friedan, en un libro que fue un hito para el movimiento feminista de los sesenta, "La mística de la feminidad", apuntaba ya que los auténticos problemas de las mujeres estaban en el empleo, el poder económico y la reestructuración de las responsabilidades familiares. Y todavía hoy sigue estando ahí el auténtico reto para que las mujeres puedan gozar de una igualdad real, sin dependencias ni subordinación. **La economía y la política social siguen siendo la base de la igualdad de las mujeres, y ampliar su participación en el mercado laboral, la clave de cualquier proyecto político de igualdad.**

Así lo entiende el gobierno al que me honro en pertenecer, y con ese objetivo venimos trabajando desde hace dos años.

La Ley de Igualdad es una ley valiente que contiene medidas destinadas a remover obstáculos y evitar toda discriminación, sea directa o indirecta. La Ley protege especialmente el embarazo y la maternidad para que deje de ser un elemento penalizador para las mujeres en el mercado laboral. Contiene medidas de acción positiva para mejorar el nivel formativo de las mujeres y favorecer una inserción profesional activa. Prevé medidas de igualdad en el ámbito de la negociación colectiva y la obligatoriedad de que las empresas de más de 250 trabajadores pongan en marcha planes de igualdad.

Las empresas deberán además promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, y hemos introducido elementos novedosos para que las empresas realmente favorezcan la igualdad con acciones decididas. Lo haremos a través de un distintivo especial, pero también premiando en las contrataciones y subvenciones públicas a aquellas empresas que ponen en marcha acciones que favorecen la igualdad entre hombres y mujeres.

La ley introduce también un amplio paquete de medidas que favorecen la conciliación de vida laboral, personal y familiar para hombres y mujeres. Lo hace flexibilizando y ampliando permisos y excedencias. Además de fomentar la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares con la creación de un permiso por paternidad que sin duda influirá en esta nueva redistribución de los cuidados familiares imprescindible para abordar una vida en igualdad.

Las leyes son importantes, incluso trascendentales para impulsar los cambios que la sociedad nos requiere, pero es fundamental la implicación de todos los sectores sociales en ese cambio, que nunca puede producirse de la noche a la mañana.

Es probable que en una o dos generaciones más se hayan igualado nuestro banco de talentos y la presencia de mujeres en el mundo laboral y el poder económico. Ese es el futuro de la igualdad, un futuro cuyo camino, en buena medida, se anda cada día en los centros de trabajo. En España estamos dando pasos decisivos en este sentido y tengo plena confianza en que todos estos instrumentos y cambios que estamos introduciendo tendrán sus frutos en los próximos años.

Margot WALLSTRÖM

Vicepresidenta de la Comisión Europea, responsable de Relaciones Institucionales y Estrategias de Comunicación

LA TRIBUNA

5



Su carrera política se inicia en Suecia en 1974, como Defensora del Pueblo para la Liga Sueca de Jóvenes Socialdemócratas. En 1979 se convierte en miembro del Parlamento Sueco, posición que mantuvo hasta el año 1985. Ha sido ministra en tres gobiernos: encargada de Asuntos Civiles (1988-91), Cultura (1994-96) y Asuntos Sociales (1996-98).

Entre 1999 y 2004 trabaja como delegada europea para el Medio Ambiente y en 2004, José Manuel Durão Barroso le ofrece un puesto en la Comisión Europea.

Actualmente, desempeña el cargo de vicepresidenta y a su vez es responsable de la estrategia de comunicación y de las relaciones institucionales. Una de sus principales líneas de trabajo consiste en acercar el trabajo de la Comisión Europea a los ciudadanos.

Margot Wallström es co-autora, junto al parlamentario europeo Göran Färm, del libro titulado "La Europa de la gente, o por qué es tan difícil querer a Europa".

La mujer y el empleo en Europa

La Unión Europea es una alianza formada por 450 millones de personas de las cuales más de la mitad son mujeres. Aún así, en general, no podemos decir que en las sociedades europeas la mujer goce de la misma situación y derechos que el hombre. Tampoco son representativas a la hora de tomar decisiones importantes a nivel nacional e internacional. Aunque la situación es mucho mejor en Europa que en otros países del mundo, tenemos la responsabilidad de seguir trabajando para obtener mejores resultados.

El proceso de crecimiento europeo se basa en valores comunes, entre ellos, los principios no discriminatorios.

Más concretamente, en el Tratado de la Unión se consagran los principios de igualdad de género y de *mainstreaming* de género, que han inspirado el desarrollo de muchas acciones y procesos a un nivel comunitario. Las instituciones de la Unión Europea y Estados Miembros tienen la obligación legal de incorporar una perspectiva de igualdad de género en todos los campos políticos y en todas las etapas de creación de políticas. Sin embargo, si miramos la realidad, es difícil no llegar a la conclusión de que el progreso hacia la igualdad de género es un camino lento y normalmente existe un abismo entre las palabras y los hechos.

Hoy en día, todo el mundo está dispuesto a aceptar los principios de la igualdad de género, aunque no siempre haya sido así. Sin embargo, esto no siempre se traduce en una acción efectiva. Convertir la teoría en práctica es el siguiente reto. Como promedio, en Europa la mujer ocupa pocos puestos de liderazgo en instituciones y en el sector corporativo. También están discriminadas en la vida profesional: se les paga menos por las mismas horas de trabajo y tienen más dificultades para conseguir puestos de responsabilidad. Aquellas que logran alcanzar estas posiciones deben enfrentarse a los proble-

Margot WALLSTRÖM

Vicepresidenta de la Comisión Europea, responsable de Relaciones Institucionales y Estrategias de Comunicación

LA TRIBUNA

7

mas de conciliar la vida privada y familiar con el trabajo. Sin embargo, **una participación equilibrada del hombre y la mujer en todos los sectores de la vida es indispensable para desarrollar la democracia y vital para conseguir la prosperidad económica.** Por ejemplo, reducir las diferencias de empleo mediante la promoción de la participación de la mujer en el mercado laboral contribuiría a asegurar el desarrollo sostenible de los sistemas de protección social europeos en el contexto de una población envejecida.

Mi compromiso hacia la igualdad de género es muy conocido y veo mis nuevas responsabilidades en el campo de la información y la comunicación como una gran oportunidad para poder expresar este compromiso. Con el fin de promover la igualdad de género, es necesario un cambio de las actitudes y formas de pensar. Veo la igualdad de género como una cuestión fundamental de la democracia que va más allá de la clase social, la religión y la cultura. **Las sociedades, instituciones, u organizaciones donde no existe una representación justa de la mujer sufren ante todo una carencia democrática.** Creo que debemos relacionar automáticamente la discriminación de género con la carencia de valores democráticos fundamentales.

Crear conciencia de la igualdad de género e informar acerca de las políticas de la Unión en este campo es un aspecto importante de nuestra política de información y comunicación. Creo que es crucial que se asuma la igualdad de género en todas las áreas de trabajo de la Comisión Europea. La Unión Europea tiene la obligación de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre el hombre y la mujer en todas sus actividades. Estamos trabajando de manera activa; la Unión Europea ha sido decisiva para las legislaciones anti-discriminatorias.

Uno de nuestros mayores objetivos en años venideros es mostrar cómo la Unión Europea afecta concretamente a la vida de la gente. Queremos demostrar a los ciudadanos europeos que la Unión Europea responde a sus expectativas. Aquí es donde se enmarca nuestra labor con respecto a la igualdad de género. Esto es necesario si queremos que los ciudadanos, entiendan que Europa es algo cercano a ellos y se sientan involucrados en el proyecto europeo.

En cuanto al empleo, la Comisión Europea ha incluido varios objetivos referentes a la igualdad de género en la Estrategia Europea de Empleo, como eliminar la diferencia salarial entre géneros, reconciliar la vida familiar y laboral tanto para hombres como para mujeres, o facilitar la reintegración de la mujer en el mercado laboral después de una ausencia.

Estos objetivos no sólo requieren de la acción de los Estados Miembros y de las Instituciones Europeas, sino también de los agentes sociales. Todos deben preocuparse por la situación. **La Comisión Europea está dando un ejemplo en este ámbito, ya que en el año 2005 propuso tres objetivos relacionados con la contratación de mujeres en cargos de responsabilidad y los está cumpliendo de forma muy efectiva.**

Las cosas cambian lentamente, pero vamos en la dirección correcta.

Mujer y Empleo

A close-up, profile view of a woman's face, looking upwards and to the right. Her eyes are closed, and her expression is serene. The background is a soft, out-of-focus yellow and white, suggesting a bright, sunny environment. The lighting is warm and natural, highlighting the texture of her skin and the curve of her nose.

Los índices de inserción de la mujer en el mercado laboral han mejorado en los últimos años pero su situación sigue siendo desfavorable respecto a la de los hombres en muchos terrenos. Desempleo, precariedad laboral, diferencias retributivas, dificultades para conciliar la vida laboral y familiar y escasa representación en los círculos de poder, son algunos problemas cuya solución nos beneficia a todos.

La tendencia favorable del empleo femenino en Europa durante los últimos años ha reducido los desequilibrios entre hombres y mujeres en términos de acceso al empleo. Los progresos en la Unión Europea hacia los objetivos recogidos en la Estrategia de Lisboa, que persigue para 2010 un índice de ocupación del 70 %, se han debido en gran medida al aumento ininterrumpido de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo durante la última década, mientras que el índice de empleo masculino se ha mantenido, en el mismo período, relativamente estable.

No obstante y según Eurostat, **la media actual de desempleo femenino en la Unión Europea, cifrada en un 10,2%, supera en más de dos puntos a la de los hombres, que se sitúa en un 8,1%.**

Un reciente estudio comparativo entre siete países de la Unión Europea realizado por Adecco, indica que la situación es claramente desfavorable para las mujeres en lo que se refiere al desempleo. El Euroíndice Laboral de Adecco, compara la situación de los mercados laborales europeos más representativos (Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España, Portugal y Polonia) ponderando los componentes de ocupación, adaptabilidad del mercado a los cambios del entorno, apertura a grupos de trabajadores vulnerables y rendimiento.

El Euroíndice Laboral 2005 de Adecco expone que en Italia la tasa de paro se ubicó en el 10,7% para las mujeres y 6,8% para los varones; en Portugal, el paro femenino se situó en el 7,9% mientras que el masculino lo hizo en el 6,3%. El país que arroja una tasa de desocupación infe-

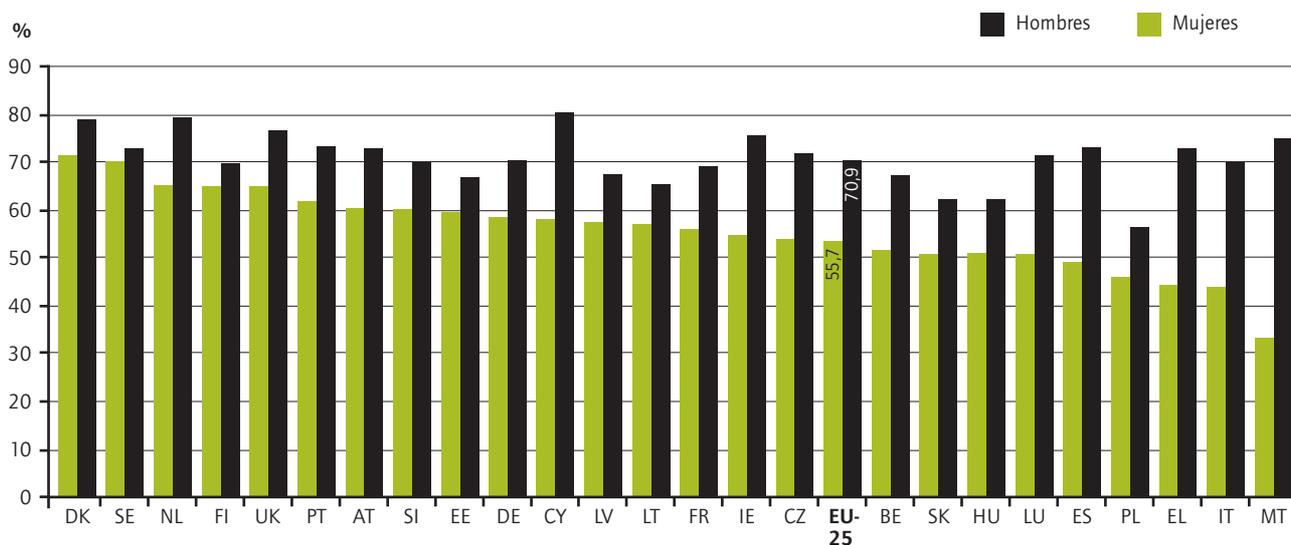
rior en el caso de las mujeres, de los siete analizados, es Reino Unido, con un 4,2% para ellas y un 5% para los varones. La tasa de paro conjunta de los siete países es del 10,3% en el caso de las mujeres y del 8,4% en el de los hombres.

Según el informe de la Comisión Europea sobre Igualdad entre hombres y mujeres, publicado en febrero de 2006, **las principales áreas de crecimiento del empleo femenino siguen concentrándose en actividades y ocupaciones donde ya predominaba la presencia de la mujer. Esto ha reforzado la segregación en el mercado de trabajo.** De hecho, la segregación, tanto sectorial como ocupacional, sigue creciendo en la UE, con índices respectivos del 25,4% y del 18,1%. De cada diez mujeres empleadas, más de cuatro trabajan en la Administración pública, la educación, la sanidad o actividades de carácter social, frente a dos de cada diez hombres.

En el sector privado, por otra parte, los servicios a las empresas siguen siendo una importante fuente de creación de empleo tanto para hombres como para mujeres, y el número de personas empleadas en este sector creció en más de un 5 % entre 2000 y 2004.

Otro aspecto preocupante es la persistencia de la disparidad entre los sexos en lo tocante al trabajo a tiempo parcial, régimen en el que trabaja alrededor del 32,6% de las mujeres ocupadas, frente a no más del 7,4% de los hombres. Aunque la opción de trabajar a tiempo parcial puede deberse a preferencias personales y ser una ayuda para incorporarse (o regresar) al mercado

Tasa de empleo (hombres y mujeres entre 15 y 64 años) en la EU (2004)



Fuente: Eurostat. Labour Force Survey (LFS).

de trabajo y mantenerse en él, la magnitud de esta disparidad es otra prueba de que hay diferencias en las pautas de utilización del tiempo, pues la mujer asume en la mayoría de los casos las tareas asistenciales y tiene dificultades para compatibilizar el trabajo con la vida privada.

El estudio de la Comisión, revela que la tendencia de las mujeres a optar por el trabajo a tiempo parcial crece con el número de hijos, lo que no sucede en el caso de los hombres. Un tercio de las mujeres con un hijo y la mitad de las que tienen tres o más trabajan a tiempo parcial, mientras que el número de hijos influye poco en la proporción de hombres que siguen este régimen de trabajo. Las tensiones para equilibrar el trabajo y la vida familiar se encuentran entre las principales causas de esta situación. Y es que, **para las mujeres, la participación en el empleo y el tiempo de trabajo están estrechamente relacionados con el número y la edad de sus hijos; esta relación es menos evidente para los hombres.** Tener un hijo, para las mujeres de entre 20 y 49 años, supone un

descenso de no menos de 14,3 puntos de porcentaje en el índice de empleo, mientras que eleva el de los hombres en unos 5,6 puntos.

Junto a la tipología contractual, **persisten otras graves disparidades, entre las que se encuentra la diferencia en los niveles salariales, donde no se aprecian signos de decrecimiento. Por término medio, las mujeres ganan en Europa un 15% menos por hora trabajada que los hombres.**

En todas las etapas de la vida, el riesgo de exclusión laboral de las mujeres es mayor que el que afecta a los hombres, en clara correspondencia con su menor participación, por término medio, en el mercado de trabajo. Afortunadamente, las encuestas revelan que desde el año 2000 las mujeres captan la mayor parte de los nuevos empleos.

La estrategia europea

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental recogido en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que fue proclamada solemnemente el año 2000 en Niza por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. Ese principio queda consagrado también en el Tratado UE, cuyo artículo 3 establece que, en todas sus actividades, "la Co-

La Unión Europea, a través de la Estrategia de Lisboa, se ha marcado como objetivo alcanzar un índice de ocupación femenino del 70% en 2010.



unidad debe fijarse como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

En numerosos textos legislativos y en gran cantidad de debates políticos, el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, denominado también “igualdad de géneros”, ocupa ya un lugar privilegiado. No obstante, en la realidad se aprecian desigualdades en las posibilidades de inserción, la remuneración, la valoración y la percepción de los géneros y esa situación, enraizada en una larga tradición, es cada vez menos aceptable.

Todos los programas europeos incluyen como principio básico la promoción de la igualdad de las oportunidades. Un gran número de proyectos destinados a fomentar la igualdad de oportunidades y a luchar contra la discriminación ha recibido financiación al amparo de estos programas.

En la Agenda Social para 2005-2010, complemento y apoyo de la estrategia de Lisboa, la UE reafirmó su pleno compromiso de defender la igualdad entre hombres y mujeres. El nuevo conjunto de directrices integradas destinadas a contribuir al logro de un crecimiento más fuerte y duradero y más y mejores empleos reconoce que la igualdad entre los sexos es esencial para afrontar los retos del mercado de trabajo. Estas directrices combinan medidas específicas sobre el empleo femenino con la integración de la igualdad en todas las actuaciones emprendidas.

El 22 de febrero de 2006 se presentaba el Informe de la Comisión sobre la igualdad entre hombres y mujeres. En

sus conclusiones, la Comisión insta a los Estados miembros a evaluar sus progresos en este ámbito y a reafirmar su compromiso de integrar la igualdad en todas las áreas políticas, en colaboración con los interlocutores sociales y la sociedad civil, a fin de afrontar los nuevos retos.

Entre las líneas de actuación prioritarias de la Comisión en materia de igualdad de géneros en el ámbito laboral, se encuentran:

- > reducir mediante un enfoque global las disparidades de empleo entre hombres y mujeres y, particularmente, para los trabajadores de más edad;
- > analizar y atacar las causas de las disparidades salariales entre hombres y mujeres;
- > promover la conciliación entre el trabajo y la vida privada desarrollando un enfoque global en el que se implique tanto a los hombres como a las mujeres;
- > aprovechar todo el potencial de los Fondos Estructurales para apoyar la igualdad entre los sexos, tanto con la financiación de medidas específicas como con la integración de una perspectiva de igualdad en todas las fases de diseño, aplicación y evaluación de los marcos estratégicos y programas operativos nacionales;
- > seguir apoyando a los interlocutores sociales en el desarrollo, la aplicación y el seguimiento de iniciativas en este ámbito, entre las que destaca en particular el marco de actuación para la igualdad entre hombres y mujeres;



> aplicar plenamente la Directiva Comunitaria sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, en particular, creando organismos de promoción de la igualdad;

> adoptar rápidamente el Reglamento por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, para que este instituto se constituya y comience a funcionar cuanto antes;

> velar por la adopción de la propuesta de Directiva 21 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación;

> respaldar el compromiso por una plena realización de la Plataforma de Acción de Pekín y por su aplicación y seguimiento efectivos.

De la influencia de la mujer en las instituciones públicas europeas nos puede dar una idea el número de mujeres que forman parte del Parlamento Europeo. De los 732 diputados que componen la cámara, sólo 221 son mujeres, lo que significa un 30,19 % del total. Por lo que se refiere a la Comisión Europea la presencia de mujeres alcanza el 48,4%, si bien sólo el 16,2% de ellas ocupa puestos de responsabilidad. En este sentido, la Comisión se ha marcado como objetivo que el 25% de las contrataciones y nombramientos en puestos de responsabilidad este 2006 recaigan en mujeres.

El 8 de marzo de 2005, la Comisión propuso la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, destinado a convertirse en una importante herramienta de difusión de información, intercambio de buenas prácticas y desarrollo de instrumentos metodológicos para promover la integración de la igualdad. El Instituto también dará más repercusión a los logros y retos de la igualdad entre los sexos. La comisión dotará de 52,7 millones de euros a este Instituto Europeo de la Igualdad de Género durante el período 2007-2013

La situación en España

Según datos de Eurostat correspondientes a 2005, España es el cuarto país con mayor índice de parados en el ranking europeo, además, el mercado de trabajo está en España claramente sesgado por la variable sexo, ya que ocupa el primer puesto en término de paro femenino, con un 15,8% frente al 10,2% de la media europea. El paro masculino, sí se mantiene, en cambio, a unos niveles mucho más cercanos a esta media.

Las mujeres españolas presentan la tercera tasa de actividad más baja del conjunto de la UE (42,58%), sólo por delante de Grecia e Italia. España también queda lejos de la tasa de empleo europea relativa a las mujeres, con un 35,90% frente al 43,90% del total de la Unión.

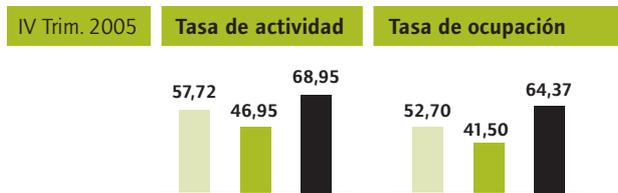
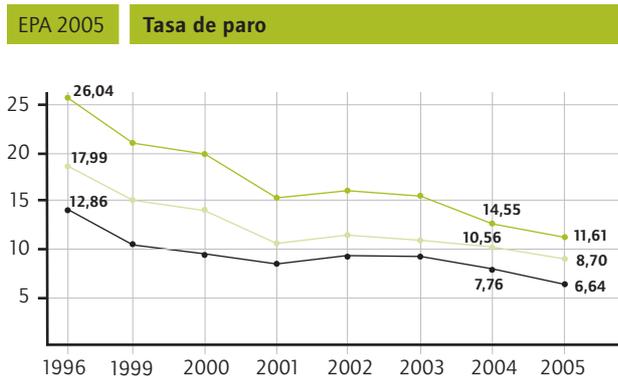
Por otro lado, según la última EPA de 2005, la mujer sigue presentando en España una peor situación laboral en comparación con el hombre, aunque en menor medida que en periodos anteriores. **En el conjunto de España, los hombres tienen mayores tasas de actividad y empleo respecto a las mujeres (68,95% y 64,37% frente a 49,95% y 41,50%, respectivamente) y menor tasa de paro (6,64% frente a 11,61%).**

No obstante, un análisis comparativo de las estadísticas de los últimos años nos muestra una evolución favorable de los índices de empleo femenino.

Además, un 55% de los nuevos empleos creados en España es ocupado por mujeres, según datos del Índice Laboral de Comunidades Autónomas, elaborado por Adecco. **La situación es desfavorable también para las mujeres en términos de calidad y estabilidad laboral. Tres de cada cuatro ocupados a tiempo parcial son mujeres.** Una desigualdad de género que también se aprecia con claridad en los sectores de ocupación. Así, de las 19 categorías profesionales analizadas por el INE, sólo hay mayo-

Tasa de actividad, ocupación y paro

Ambos sexos Hombres Mujeres



Fuente: Encuesta de Población Activa 2005.

ría de mujeres en dos: personal administrativo y comercial y personal de servicio.

Los niveles salariales por sexos presentan también este ingrediente de inequidad. **En España, los hombres ganan un 40% más que las mujeres, según datos del INE** a partir de la última encuesta de estructura salarial, de 2002 (unos 22.100 euros brutos anuales, frente a 15.700). En el caso de los trabajadores con estudios superiores, la diferencia llega al 51%.

Segregación profesional

Según el último Euroíndice Laboral IESE-Adecco sobre igualdad, la influencia cultural de asignación de roles se deja sentir incluso en los procesos de contratación, lo que provoca una asignación a las mujeres de trabajos poco estratégicos y operacionales, aunque se trate de personas muy cualificadas.

Los datos revelan una escasa representación de las mujeres en la mayoría de los sectores socioeconómicos. Por citar algunos ejemplos, y refiriéndonos en primer lugar al sector público, las mujeres sólo constituyen el 36% de los diputados, un 35% del profesorado universitario, un 31% de los altos cargos de la Administración, un 27% de concejales, un 15% de los secretarios de Estado y ocupan sólo un 10% de los puestos en el Consejo del Poder Judicial. Del mismo modo, entre las mujeres se aprecia una menor afiliación a partidos. No obstante, la evolución muestra un paulatino ascenso. Por ejemplo, en 1982 el número de diputadas representaba tan sólo el 4,5%

En el ámbito educativo, las mujeres ocupan tan sólo un 12,7% de las cátedras universitarias y constituyen un 18% de los profesores de investigación del CSIC. Las diferencias siguen siendo muy apreciables en el sector privado. Según el informe "Mujeres y hombres en España 2006" elaborado por el Instituto Nacional de Estadística las mujeres suponen un 29% del empresariado; en cambio, el 80% de los directivos de empresa son hombres.

Como ejemplos ilustrativos podemos señalar que sólo 16 de los 120 periódicos españoles están dirigidos por mujeres; sin embargo más del 80% de los cuidadores son mujeres.

De los 730.000 emprendedores españoles, 287.000 son mujeres. Las dificultades de las mujeres para emprender se explican por la escasez de servicios que faciliten compatibilizar tareas y por la pervivencia de una normativa que no se adapta a las especificidades del colectivo femenino.

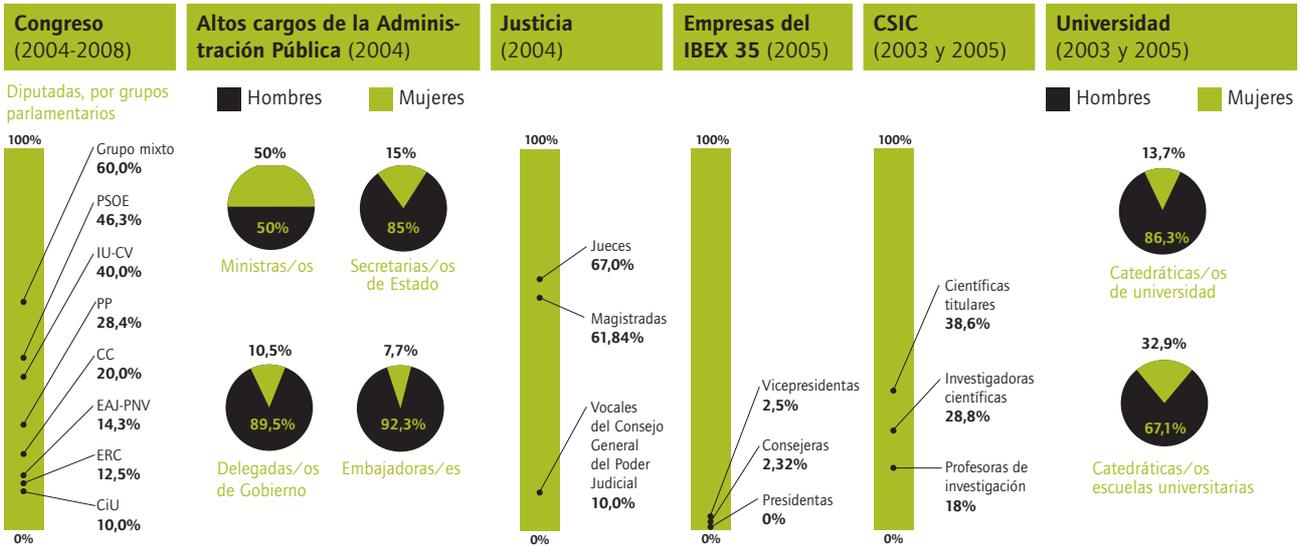
Vida Laboral y Familiar

Según el VI Informe Randstad sobre Mujer y Trabajo, elaborado por el Instituto de Estudios Laborales (IEL) de ESADE, estar casada y tener al menos un hijo es un factor decisivo de desigualdad aún existente entre hombres y mujeres.

El 43% de las españolas abandonan su trabajo después del matrimonio y sólo un 13% de las mujeres casadas se dedica en exclusiva al trabajo fuera de casa. El estudio también indica que tres de cada cuatro dependen del marido económicamente y sólo un 6,6% de las mujeres reconoce ganar más que sus parejas.

Por su parte, Eurostat señala que las mujeres españolas trabajan una hora más que los hombres al día, sin contar el tiempo dedicado a las tareas domésticas. La misma estadís-

Mujeres en las instituciones y empresas españolas



Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ministerio del Interior. Consejo Superior de Investigaciones Científicas y CNMV.

tica revela que los hombres españoles son los que menos tiempo dedican precisamente a las labores del hogar.

En un 57% de las parejas españolas con un hijo en las que el marido trabaja, la mujer ejerce la función de ama de casa, lejos del porcentaje europeo en el que la media está 20 puntos por debajo.

En general las mujeres destinan menos tiempo al trabajo y lo hacen además de un modo más discontinuo, un hecho que repercute en la acumulación de capital profesional y en consecuencia, en su nivel de ingresos. Además, según datos del sindicato UGT, el 90% de las personas que abandonan el mercado laboral son mujeres.

Cumplir un horario de trabajo y atender las responsabilidades que conlleva la familia es el principal obstáculo con el que se encuentran las mujeres. Según se desprende de un estudio "La conciliación de la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas" realizado por el Instituto de la Mujer, un 51% de las mujeres ve difícil conciliar el trabajo con la familia.

Contar con el apoyo de los responsables de las empresas no suele ser habitual. Según el mencionado estudio, un 41% opina que la aplicación de medidas de conciliación limita la competitividad empresarial.

Hacia la Igualdad

El actual Gobierno español impulsó hace un año 54 medidas para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, un conjunto de acciones que se recogen, junto a nuevas aportaciones, en el anteproyecto de la Ley de Igualdad, aprobado el pasado 3 de marzo. Entre las medidas que ya están en marcha se encuentran el Plan Concilia, la creación de escuelas infantiles o la adopción de facilidades para que las mujeres creen empresas.

La nueva normativa pretende además que las mujeres tengan una representación no inferior al 40% en todas las listas electorales. Por otro lado, las empresas con más de 250 empleados tendrán que negociar planes de igualdad y se promoverá que aumenten la presencia femenina en sus consejos de administración. El anteproyecto también contempla un aumento de dos a ocho días del permiso por paternidad y plantea la posibilidad de que los trabajadores adopten la duración y distribución de su jornada de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

El anteproyecto de Ley también reconoce un nuevo subsidio para las mujeres después del parto, de un 80% del salario mínimo, para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima para la prestación por maternidad.

Distribución de mujeres y varones de 16 y más años según actividad económica. 2005

Mujeres	Hombres
Ocupadas: 40,8%	Ocupados: 63,9%
Paradas: 5,6%	Parados: 4,8%
Inactivas: 53,6%	Inactivos: 31,2%
> Estudiantes: 7,1%	> Estudiantes: 6,1%
> Pensionistas: 19,8%	> Pensionistas: 22,1%
> Labores de hogar: 25,8%	> Labores de hogar: 1,2%
> Otros: 1%	> Otros: 1,8%

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

A nivel europeo, España y Suecia han formulado una propuesta para que la igualdad sea una parte importante de las evaluaciones periódicas sobre cómo avanza la Estrategia de Lisboa.

La situación en Andalucía

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al primer trimestre de 2006, en Andalucía hay 3.074.800 ocupados, de los que 1.929.500 son varones y 1.145.300 mujeres, por lo que la tasa de actividad masculina se sitúa en el 68,18%, 75 décimas menos que la media española (68,93%), mientras que la femenina está en el 43,17 %, un 4,3% por debajo de la media del país (47,47%).

De los 473.100 parados que recoge la EPA en los tres primeros meses del año, 211.900 son varones y 261.200 mujeres. La tasa de paro masculino se sitúa en el 9,89%, tres puntos por encima de la media nacional, que es del 6,8%, mientras que la tasa de paro femenino es del 18,57%, 6,35 puntos más que la media del país (12,22%).

Entre los datos positivos, están los que demuestran que **en los últimos 20 años la ocupación femenina en Andalucía se ha duplicado. Desde el 21% de ocupación femenina de 1983, hemos pasado al 43%. Además, en los últimos cinco años la tasa de paro en Andalucía ha descendido en un 13,12%, mientras que en España la reducción ha sido del 8,6%.**

Si se analizan los datos por provincias, Jaén es la que más paro femenino registra no sólo en Andalucía sino en toda España. Cerca del 28% de la población activa femenina de esta provincia está en el desempleo. Una situación que no es exclusiva de Jaén, puesto que otras provincias como Huelva (26,78%), Córdoba (26,03%) y Cádiz (21,28%)

también están entre las que cuentan con mayores tasas en España. Hay que destacar que la provincia gaditana es la que tiene mayor tasa de desempleo de España y de Andalucía, a la que aporta, en términos absolutos, las cifras de desempleo más altas (88.100 personas) tras Sevilla (111.500 personas).

El Anuario Andaluz de las Mujeres reveló en 2004 que las andaluzas ganan de media un 25,38% menos que los andaluces, con unos ingresos medios anuales de 14.478 euros, frente a los 19.020 euros que cobran al año los hombres.

Los últimos informes sobre la cuestión del Instituto Andaluz de la Mujer y el Consejo Económico y Social de Andalucía, indican la necesidad de compatibilizar el trabajo con el cuidado de los hijos y de las personas dependientes.

Las "responsabilidades añadidas" que, por lo general, siguen estando a cargo de las mujeres, son uno de los principales escollos para alcanzar la igualdad real entre muchos ámbitos de la vida pública y en especial en el entorno laboral.

El gobierno regional ha convertido la igualdad real en uno de los objetivos básicos de esta legislatura. La meta es alcanzar una tasa de ocupación femenina que alcance el 85% del promedio de la UE, y que la ocupación de las mujeres aumente un 20%. Esto es, que en 2008 haya como mínimo 114.000 mujeres activas más y 180.000 ocupadas más en el mercado laboral andaluz.

Entre las medidas que están en marcha, y que se incluyen en la Ley de Promoción de la Igualdad, se encuentran algunas encaminadas a controlar a las empresas que paguen más a hombres que a mujeres por el mismo trabajo.

Fuentes de información:

- > Eurostat, encuesta de población activa 2005.
- > Euroíndice Laboral 2005 de Adecco.
- > Informe de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres - 2006 (22.02.06).
- > Informe "Mujeres y Hombres en España 2006" INE. (07.03.06).
- > Informe Randstad sobre Mujer y Trabajo, elaborado por el Instituto de Estudios Laborales (IEL) de ESADE.
- > Estudio "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales" Fundación Alternativas.
- > Base de datos sobre la presencia de hombres y mujeres en los puestos de decisión, Comisión Europea.
- > "Women and Science: Excellence and Innovation", SEC(2005) 370 de 11.3.2005.
- > Encuesta de Población Activa.

Puntos de vista**Esperanza Perea**

Directora general de Fomento del Empleo (Servicio Andaluz de Empleo)

Empleo en igualdad

Que las medidas de discriminación positiva para promover la inserción laboral de las mujeres andaluzas son necesarias, es una realidad incuestionable.

Basta con echar un vistazo a las estadísticas. La persistencia de un considerable desfase en los índices de empleo de hombres y mujeres, aunque se viene acortando poco a poco en los últimos años, pone de manifiesto la necesidad de trabajar, de forma pertinaz también, para adoptar las medidas oportunas a favor del aumento del empleo en éstas.

No hay lugar a dudas sobre la necesidad de alcanzar la igualdad laboral de hombres y mujeres. El mercado de trabajo precisa de la competencia, del bagaje y la experiencia, del saber hacer, de la fuerza laboral de todas y de todos. No puede ni debe permitirse el desaprovechamiento de ningún recurso, en aras del crecimiento y mejora de la calidad de vida y del bienestar social. Todas y todos somos necesarios y la tarea ineludible es hacer de este principio una evidencia.

Debemos intensificar los esfuerzos que se han venido haciendo en materia de empleo, tanto aquellas acciones positivas específicamente dirigidas a la mujer, como aquellas otras de carácter horizontal que tienen por objeto la igualdad de oportunidades.

Nos queda mucho por hacer para construir una sociedad en la que el género no sea una condición que lastre el desarrollo de ningún profesional y desde la Consejería de Empleo, estamos poniendo todo nuestro empeño en la búsqueda de este equilibrio.

**Marta Ortiz**

Presidenta de CELEM (Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres)

Desigualdad laboral

Los recientes datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística relativos al trabajo de la mujer en España cons-

tatan la desigualdad existente entre ambos sexos. Las mujeres están más preparadas, pero cobran un 40% menos que los hombres. El estudio de 16 tipos de profesiones revela que las mujeres cobran menos, un hecho que se va acentuando a medida que aumenta su grado de formación llegando la diferencia hasta un 51%. Otro dato significativo de la encuesta, es la baja presencia de la mujer en los puestos directivos. Esta disparidad salarial se debe al incumplimiento de la legislación sobre igualdad de retribución y a desigualdades estructurales entre las que se encuentran: la segregación del mercado laboral, diferencias en los modelos de trabajo y el sexismo de los sistemas de evaluación y retribución.

La tasa de ocupación de la mujer, que actualmente se sitúa en el 57% en los países de la UE, dista de alcanzar

el objetivo del 70% de la Cumbre de Lisboa de 2002, mientras que en España solamente alcanza el 41%.

En el marco del diálogo social europeo, en marzo de 2005, se fijaron cuatro prioridades para evitar que sigan persistiendo estos desequilibrios: abordar los roles asignados a los sexos, promover la participación de la mujer en la toma de decisiones, apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y eliminar las disparidades salariales. España tiene un gran reto con la aprobación y puesta en marcha de la futura Ley de Igualdad. En el Anteproyecto ya están contemplados estos aspectos. De su aplicación y su ejecución todos seremos responsables.



Adelaida de la Calle
Rectora de la Universidad
de Málaga

La mujer y el empleo

"Tenemos que utilizar todos los recursos humanos de nuestro país. ¡No la mitad!" Con esta rotunda afirmación se presentaba en sociedad la nueva Ministra noruega para los Niños y la Igual-

dad. "Las empresas necesitan todo, y no la mitad del talento que poseen".

Esta es la máxima que inspira las leyes que proclaman la igualdad de género en un denodado esfuerzo por cambiar la realidad a un ritmo mucho más acelerado del que la propia sociedad es capaz de asumir.

La verdad es que, pese a los intentos de legislar para la igualdad y para establecer políticas de discriminación positiva, en busca de un equilibrio formal que garantice idénticas oportunidades, los mismos derechos e iguales responsabilidades para hombres y mujeres, los datos estadísticos y la percepción emocional de las situaciones pone de manifiesto un claro desequilibrio de estas magnitudes. En ese escenario, a la Universidad le corresponde promover la igualdad real, educar para la equidad, enseñar a defenderla como

un derecho y a garantizarla como un deber, instruir a sus alumnos en el aprendizaje y el ejercicio de la igualdad responsable.

A la sociedad le compete comprometerse con la igualdad de oportunidades, crear hábitos no discriminatorios y sensibilizar a los ciudadanos sobre las consecuencias de la iniquidad.

A los gobiernos les incumbe garantizar la igualdad en las condiciones de vida y de trabajo, estableciendo políticas de discriminación positiva, conminando a su cumplimiento, exigiendo su aplicación.

Solo una sociedad que garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación de sus ciudadanos se puede llamar sociedad libre.



Ignacio Buqueras
Presidente de la Comisión
Nacional para la Racionalización
de los horarios españoles

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe pasar ineludible-

mente por una racionalización de nuestros actuales horarios. Y junto a ella, por una concienciación por parte de los hombres de que las tareas domésticas son cosa de dos.

El creciente incremento del acceso de la mujer al mercado laboral repercute, en la práctica, en un doble trabajo para ella: fuera y dentro del hogar, este último en un porcentaje del 75%. Es necesaria la adopción de medidas de sensibilización para que la pareja comparta las tareas domésticas con el fin de que la mujer deje de ser la gran perjudicada por su incorporación al mercado laboral. Incorporación a la que tiene un indiscutible derecho.

Nuestros horarios son machistas, consecuencia de una época en la que existía un reparto de papeles: el hombre era el que trabajaba fuera de casa y la

mujer la que se ocupaba de las tareas de la misma. La mujer, hoy, afortunadamente está mucho más preparada, en lo profesional, que sus antecesoras. Sin embargo, las jornadas interminables le hacen muy difícil, por no decir casi imposible en algunos casos, conciliar su vida personal, familiar y laboral. La igualdad de oportunidades real es aún una utopía, aunque se estén dando pasos para alcanzarla, pero queda aún mucho camino por recorrer. Es una cuestión de mentalización y sensibilización. La conciliación y la igualdad pasan por unos horarios racionales.



Anne HIDALGO

Primera teniente de alcalde del Ayuntamiento de París

Anne Hidalgo (San Fernando, 1959) llegó a Francia en 1961 con sus padres, emigrantes andaluces que se instalaron en Lyon. Militante del Partido Socialista Francés desde 1994, ha desempeñado diversos cargos en esta organización, entre ellos el de secretaria nacional de Formación Profesional. Actualmente, es la responsable de Cultura y Medios de Comunicación de la dirección nacional del partido.

Su carrera política comenzó a desarrollarse en diversos gabinetes ministeriales de los gobiernos de Lionel Jospin. En 1997, se sitúa en primera línea de la actividad política de la mano de Martine Aubrey, entonces ministra de Empleo y Solidaridad.

Entre 1998 y 2000 fue Secretaria de Estado para los Derechos de la Mujer y la Formación Profesional, etapa en la que participó en la redacción de leyes sobre la paridad y la equiparación profesional de hombres y mujeres. Entre 2000 y 2001 desarrolló su trabajo en el Ministerio de Justicia.

Anne Hidalgo ocupa desde marzo de 2001 la Primera Tenencia de Alcaldía del Ayuntamiento de París, donde se ocupa de las carteras de Igualdad y Reparto del Tiempo.

Está casada, es madre de tres hijos y viaja con frecuencia a San Fernando (Cádiz) para encontrarse con su familia. El pasado 28 de febrero, fue galardonada con la Medalla de Andalucía.

Anne HIDALGO

Primera teniente de alcalde del Ayuntamiento de París

ENTREVISTA

19

“La igualdad salarial debe ser uno de los grandes retos de Europa”

¿Qué significó para usted recibir la Medalla de Andalucía 2006?

La ceremonia fue para mí un gran momento de emoción, en presencia de mis padres a quienes he dedicado esta condecoración. Andalucía es la tierra donde nací. Adoro su aroma, su pueblo y su alegría. Son verdaderos tesoros que llevo conmigo.

Su carrera política tiene una clara orientación social en la que destaca su compromiso con las mujeres. ¿Se ha sentido en alguna ocasión discriminada por ser mujer?

Sí, muy a menudo. En mi vida profesional y en la vida política. Mientras en la universidad se percibe de un modo más directo el sentimiento de igualdad, la venda cae de los ojos con rapidez en el mundo real. En la vida política, en Francia, el lugar de la mujer aún está por conquistar.

Para mí, la batalla por la igualdad es una batalla individual, una vez que se está comprometido, pero debe ser una batalla colectiva. No voy a desarrollar un discurso “diferencialista”: las mujeres no son a priori peores o mejores que los hombres, es más bien una mera cuestión de democracia y de justicia.

2007 será el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades. Según usted, ¿qué diferencias entre géneros deberían eliminarse con mayor celeridad en el ámbito laboral europeo?

Aún quedan por librar muchas batallas para conseguir una igualdad profesional real entre hombres y mujeres en Europa y me parece importante que la igualdad salarial sea uno de los grandes retos europeos. Cueste lo que cueste, debemos avanzar en este sentido que sigue siendo el núcleo duro de la discriminación entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La situación sigue siendo no igualitaria en Europa pero también, desafortunadamente, en Francia.

¿Percibe algunas diferencias entre España y Francia en cuanto a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral? ¿Cómo se observa la evolución de Andalucía y, concretamente, de las mujeres andaluzas, en el ámbito del trabajo?

En Francia, desde el fin de la Segunda Guerra Mundial, casi el 50% de las mujeres de entre 25 y 50 años trabajan. Actualmente, en España, esta cifra alcanza un 41%. Si Francia parece tener más mujeres en activo, se tendría por tanto que profundizar más en un análisis comparativo, que nos permita conocer la situación de las mujeres por categorías socio-profesionales, con el fin de poder obtener un análisis más cualitativo. Por otro lado, el 60% de las mujeres activas se concentran en 6 categorías socio-profesionales [sobre los 31 que distingue el INSEE (Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos)]. Se trata en particular de los trabajos “tradicionalmente femeninos” como el de niñera y empleada del hogar, secretaria o administrativa, enfermera, vendedora, camarera y profesora.

En Francia, si queremos progresar en la implicación de las mujeres en el mercado laboral y permitirles desarrollar una verdadera carrera profesional, debemos centrarnos en la creación de un verdadero servicio público de la primera infancia y de los servicios que permiten hacerse cargo de los niños después de la escuela. En París hemos multiplicado el número de plazas en las guarderías infantiles, mejorado los transportes públicos, facilitado la vida de algunas familias permitiendo que las asistentes maternas se desplacen hasta el domicilio de las familias, cuando los padres se van pronto a su trabajo (Sistema Dominó).

Pero quiero insistir en el hecho de que Francia no está acostumbrada a buscar ejemplo en España, sino al contrario... ¡Ahora bien, podríamos inspirarnos de manera útil en cuanto a la energía y el dinamismo democrático así como económico de su país! La ley sobre los malos tratos a mujeres, que tiene en cuenta el conjunto de las dimensiones que esconde este problema de la sociedad, es uno de los símbolos fuertes en los que Francia debe hacer hincapié.



En Francia los grandes partidos políticos prefieren pagar las multas que poner en marcha una paridad real. Quizás sea necesario encontrar otro medio más radical: la supresión total de las ayudas públicas a los partidos que no respeten las reglas de la paridad puede ser una de las soluciones.

En este momento, en España se preparan leyes de igualdad tanto a nivel nacional como regional y usted ha participado en la redacción de la Ley actual sobre la Paridad de Francia. ¿Algún consejo?

Es verdad que he participado en la elaboración de la Ley sobre la Paridad. Esta Ley ha dado lugar a numerosos debates en Francia, incluso en el seno de la izquierda. Algunos consideraban que debían fijarse etapas sucesivas, pasando por un umbral del 40% de las mujeres presentadas en las listas electorales. Al final, afortunadamente la paridad ha vencido y es el 50%. La timidez respecto al cambio importante que iba a provocar la modificación de la Constitución era real. Sin la determinación de las ministras y, por supuesto, de Lionel Jospin, no habiéramos conseguido la aprobación de esta ley. Hemos podido constatar en Francia que, desafortunadamente, los grandes partidos políticos prefieren pagar las multas que poner en marcha una paridad real. Quizás sea necesario encontrar otro

medio más radical: la supresión total de las ayudas públicas a los partidos que no respeten las reglas de la paridad puede ser una de las soluciones. Las medidas voluntaristas siguen siendo indispensables en Francia.

Como primera teniente alcalde del Ayuntamiento de París, ¿de cuál de sus logros está usted más satisfecha?

Estoy particularmente orgullosa de las medidas que nos permiten luchar contra los malos tratos a mujeres. Así, hemos decidido crear un centro de alojamiento, en París, que acoge a mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos, un lugar donde, gracias al trabajo de las asociaciones, estas mujeres pueden rehacer su vida y volver a confiar en ellas mismas. Asimismo, hemos puesto en marcha una campaña de información para prevenir los riesgos de los matrimonios obligados que, desafortunadamente, sufren algunas mujeres jóvenes. Así, hemos organizado la

Anne HIDALGO

Primera teniente de alcalde del Ayuntamiento de París

ENTREVISTA

21

constitución de redes de todos los actores susceptibles de ser movilizados: ayuntamientos de distritos, servicio provincial de la ayuda social a la niñez, asociaciones...

Por otro lado, estoy muy orgullosa de haber participado en esta gran aventura del Plan de Igualdad Profesional destinado a los agentes de la ciudad. Como empleadores de 46.000 trabajadores municipales, los 22 distritos de la ciudad están poniendo en marcha planes de acción para reducir las desigualdades profesionales y favorecer de esta manera la carrera (contratación, acceso a la formación, promoción, movilidad, articulación entre vida profesional y vida privada...) de las mujeres que trabajan en ellas.

Por otro lado, de manera más general, estoy particularmente orgullosa del trabajo que llevamos a cabo con el Alcalde de París, Bertrand Delanoë, para luchar contra las injusticias (el presupuesto de los asuntos sociales representa hoy en día la mitad del presupuesto de la ciudad de París); para construir alojamientos sociales (18.622 alojamientos sociales financiados por la ciudad en 2006); para incrementar el número de plazas en las guarderías infantiles (4.500 previstas en 2006); todos ellos temas dejados en el tintero por la derecha y sobre los cuales la ciudadanía parisina espera acciones concretas.

¿De qué manera se trabaja desde el gobierno local de París para el desarrollo del empleo de las mujeres?

En el Plan de Igualdad Profesional destinado a los funcionarios municipales, hemos promovido en particular una mayor variedad en los oficios. Para ello, vamos a iniciar un trabajo especial en cooperación con las escuelas para promover nuevos oficios; promoveremos la implementación de jurados mixtos en los concursos de reclutamiento; y practicamos una política de formación adaptada, en cada dirección de la ciudad, respaldada por los representantes de personal.

Por otro lado, dirigido a las parisinas, desarrollamos recorridos de inserción profesional para las mujeres en peor situación y que están en paro, permitiéndoles la reinserción laboral al final de este recorrido. Para otras mujeres, que tengan proyectos, a través de nuestra red asociativa las ayudamos a concretarlo y a crear su propia empresa (dispositivo París Pioneras).

En fin, hemos implementado un dispositivo de "recorrido de inserción" para las mujeres inmigrantes y las mujeres



descendientes de la inmigración, con acciones relacionadas con el aprendizaje del idioma francés, la inserción social y la ayuda en la elaboración de un proyecto profesional.

¿Cómo compagina el trabajo y la vida familiar?

Como primera teniente alcalde de París sigo por supuesto el conjunto de los asuntos municipales. En lo que concierne a mi experiencia personal, intento dentro de lo posible reservar tiempo libre para mi familia, a pesar de que mi agenda suele estar más que completa. Pienso que lo importante es estar completamente disponible durante los momentos que pasamos con los que queremos. Pero es muy difícil.

¿París viviría mejor con una alcaldesa?

La ciudad de París vive muy bien con su alcalde actual, un hombre íntegro que ama a París y a los parisinos. Más allá de la cuestión de una mujer, me parece importante, tanto a nivel local como nacional, disponer de un proyecto claro. Es el deber del Partido Socialista Francés, y el deber del equipo del cual participo en París para las próximas elecciones. La verdadera igualdad llegará el día en el que dejemos de plantearnos la cuestión del sexo del candidato.



A por todas

Líneas de trabajo y medidas de apoyo para la inserción laboral de las mujeres del Servicio Andaluz de Empleo

La incorporación de las mujeres andaluzas al mercado laboral ha seguido en los últimos años una trayectoria muy positiva. Sin embargo, existen todavía obstáculos estructurales que dificultan el acceso, mantenimiento y reincorporación laboral de la mujer. En esta línea, el Servicio Andaluz de Empleo ha puesto en marcha diferentes medidas para la promoción de la empleabilidad de las mujeres y la igualdad de oportunidades.

Las medidas de discriminación positiva para promover la inserción laboral de las mujeres son necesarias dada la persistencia de un considerable desfase en los índices de empleo de hombres y mujeres. Basta con echar un vistazo a las estadísticas de paro para comprobar que la ocupación femenina en Andalucía se sitúa por debajo de la media nacional.

Aunque el número de mujeres ocupadas se ha incrementado en un 44% en los últimos cinco años, sigue siendo imprescindible avanzar hacia la igualdad laboral. El crecimiento y la mejora de la calidad de vida y del bienestar social exigen hoy en día el aprovechamiento de todos los recursos. Para ello, el mercado de trabajo precisa de la competencia, del bagaje y la experiencia, y de la fuerza laboral del conjunto de la sociedad.

En este contexto, el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, vigente hasta el año 2008 como marco vertebrador de las políticas activas de empleo, hace referencia a la necesidad de "desarrollar acciones de carácter específico que favorezcan y mejoren la posición de la mujer en el mercado de trabajo, reforzando aquellas líneas de trabajo en las que la experiencia comparada y su evaluación demuestren que las mujeres se están viendo especialmente beneficiadas". Igualmente, el Acuerdo insta a la necesidad de establecer de forma transversal, en todas las políticas de empleo, la igualdad de género.

Desde el SAE, a través de las Direcciones Generales de Intermediación e Inserción Laboral, Formación para el Empleo y Fomento del Empleo, se desarrollan distintos programas y acciones específicamente dirigidos a corregir desequilibrios en el mercado laboral.

Medidas para la intermediación y la inserción laboral de la mujer

El Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía determina que de las personas destinatarias de estos programas se atenderá, preferentemente y entre otros, al colectivo de mujeres. Asimismo, se identifica al colectivo de mujeres víctimas de violencia doméstica como integrante del grupo de personas en riesgo de exclusión social, colectivo éste también considerado preferente en los programas de inserción. De esta consideración se derivan ventajas concretas para la participación en los programas de Experiencias Profesionales para el Empleo (que ofrece prácticas en empresas con posibilidad de becas profesionales de hasta el 75% del SMI vigente) y en el de Acciones Experimentales (que desarrolla planes integrales para la inserción laboral, combinando actuaciones de información, orientación y asesoramiento, formación, prácticas laborales

y movilidad geográfica). Ello viene a subrayar la preocupación y subsiguiente adopción de medidas que desencadena la promoción de la igualdad en materia de género.

Apoyando esta línea de trabajo, desde el SAE se ha iniciado una colaboración con la Unidad de Igualdad y Género que promueve el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), participando en diversas actuaciones enmarcadas en el mainstreaming de género. Las actuaciones iniciales han ido dirigidas a sentar las bases para la realización de un análisis de la situación sobre la integración de la perspectiva de género en las distintas áreas de gestión de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, cumplimentándose unos cuestionarios por parte de personas claves en cada una de ellas. De la información extraída de estas encuestas y su análisis se derivarán propuestas de intervención específicas que permitirán profundizar en la implementación de la perspectiva de género en las actuaciones relativas a intermediación laboral.



Personas atendidas en orientación (año 2005)

Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
71.329	141.479	212.808	66,48

Mujeres que han seguido un itinerario personalizado para la inserción (año 2005)

Mujeres atendidas	Mujeres que realizan IPI	% Mujeres en IPI
141.479	88.900	62,83

Promedio de horas por mujer de atención directa: 6 h. y 30 min.

Por otro lado en la red de UTEDLT se está trabajando, también en colaboración con la Unidad de Igualdad y Género, en el desarrollo de un programa para la realización de jornadas y talleres de sensibilización en materia de igualdad y género tanto internas como hacia las personas usuarias del servicio.

En cuanto a la red de Oficinas del SAE, como resultado de una encuesta realizada para la detección de necesidades formativas, se prevé el desarrollo de determinadas actividades en esta materia.

Asimismo, en el ámbito específico de los servicios de orientación para la búsqueda de empleo, cabe resaltar la incorporación de los Centros de Orientación y Preformación para el Empleo de Mujeres (OPEM) a la red Andalucía Orienta, mediante la firma de un Acuerdo de Colaboración entre el SAE y el IAM.

La política comunitaria de integración de la igualdad de oportunidades subraya que ésta debe hacerse de forma activa y visible. En este sentido, el programa Andalucía Orienta determina la especificidad en la atención del colectivo de mujeres incorporando, en unidades de la red, profesionales especializadas contratadas para ello (en el

100% de los casos son mujeres). Estas profesionales trabajan en unidades distribuidas por todas las provincias andaluzas, siendo Cádiz y Sevilla las que disponen de un mayor número de unidades, 11 en cada una de ellas, en las que se trabaja con esta especialización. Como requisito se exige que estas profesionales hayan realizado alguna formación relativa a tratamiento de género. La incorporación de esta perspectiva y su progresivo calado en la actividad diaria está permitiendo que la cuestión de género y su especificidad estén presentes en todos los planes de trabajo que se vienen desarrollando en el ámbito de la orientación.

Las actuaciones hasta aquí referidas contribuyen a la supresión de obstáculos para el empleo de las mujeres y el fomento de su reincorporación a la vida activa incidiendo, además, en la justa y necesaria conciliación entre la vida laboral y familiar.

Los datos adjuntos reflejan el grado de sensibilización y la trascendencia que la consideración de la cuestión de género están teniendo en el ámbito de la orientación para la búsqueda de empleo y en la disponibilidad de las mujeres para intermediar, favoreciendo así su progresiva incorporación al mercado de trabajo.

Medidas de formación para el empleo de la mujer

La Formación Profesional Ocupacional (FPO), regulada a través del Decreto 204/1997 de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de FPO de la Junta de Andalucía, desarrolla un programa específico dirigido a mujeres desempleadas, ofertando de forma periódica cursos gratuitos de distintas especialidades y de duración variada, algunos de ellos con prácticas en empresas, que se imparten en centros propios o colaboradores homologados por la Consejería de Empleo. En 2005 se desarrollaron en Andalucía, en el marco de este programa, 477 cursos que contaron con la participación de 6.357 mujeres.

No obstante, es importante destacar que el volumen total de mujeres formadas a través de acciones de FPO, independientemente del colectivo al que vayan dirigidas, ha sido 59.971, un 62% del alumnado de FPO en Andalucía.

Además de esta línea de financiación estable destinada a mujeres, la Dirección General de Formación para el

Cursos FPO 2005 dirigidos a mujeres

	AL	CA	CO	GR	HU	JA	MA	SE	Andalucía
Cursos	18	65	80	75	49	20	74	96	477
Alumnas	237	845	1107	1035	621	245	963	1277	6330

Empleo pone en marcha programas específicos para el impulso del empleo femenino. Uno de ellos es el Programa Cualifica, en el que participa también el Instituto Andaluz de la Mujer, y que viene desarrollándose desde el año 1999. Se trata de un programa de formación integral y orientación laboral que permite a las mujeres víctimas de violencia de género acceder a formación muy especializada en ocupaciones que están siendo prioritariamente demandadas por el mercado laboral. En su 6ª edición (2005-2006) el programa ha tenido una duración de 7 meses, en los que las 220 alumnas han recibido 300 horas de formación, 200 horas de orientación y acompañamiento al empleo, y otras 200 horas de prácticas en empresas. Se espera repetir los buenos resultados de inserción laboral de las ediciones pasadas (media de las 5 ediciones: 87% de las participantes). En su próxima edición está previsto mantener la estructura actual, aunque se adoptarán medidas transversales que posibiliten la plena integración en el programa de las mujeres inmigrantes.

Otro programa específico es Mujer Rural, cuyo objetivo es facilitar la inserción laboral de las desempleadas que vivan en zonas rurales a través de la FPO. El programa comenzó su andadura en el año 2000 en Córdoba, en colaboración con la empresa Formación e Innovación Rural, para posteriormente ampliar su ámbito de actuación al resto de provincias andaluzas a través de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. En la última edición del programa han sido 562 las mujeres beneficiarias. Una de las peculiaridades del programa es que parte de un estudio previo para adaptar la temática de los cursos a las necesidades formativas de las mujeres del entorno rural y a las demandas de las empresas de estos territorios, hecho que sin duda influye en los buenos resultados de inserción laboral, que se sitúan en torno a un 60%.

En el marco de este Programa, actualmente se está desarrollando un "Estudio de Necesidades Formativas en las mujeres del Medio Rural en Córdoba", que implica un análisis más profundo

y exhaustivo de esta realidad, analizando el perfil humano y laboral de las mujeres de dicha provincia y sus principales problemas en el acceso al mercado laboral, así como las necesidades reales de puestos de trabajo en las empresas cordobesas y los nuevos yacimientos de empleo en las distintas comarcas.

Por último, como otra actuación a destacar en materia de género en la FPO, debe destacarse el material didáctico "Transversalidad de igualdad de género en la FPO", que facilita al profesorado algunas pautas y herramientas para trabajar la perspectiva de género en los distintos cursos.

Medidas para el fomento del empleo de las mujeres andaluzas

Estas medidas tienen como objetivos principales incrementar la tasa de empleo de las mujeres, en consonancia con su masiva incorporación a la población activa, promocionar el empleo



estable para hacer frente a la tasa de temporalidad y consolidar el trabajo autónomo como fuente de empleo de las andaluzas.

Mujeres autónomas

El trabajo por cuenta propia es una de las principales fuentes de riqueza de la economía andaluza y está contribuyendo en gran medida a la generación de empleo. Las estadísticas demuestran que, actualmente, son más las mujeres que se constituyen como autónomas que los hombres, confirmando de ese modo la capacidad emprendedora de la mujer, que está irrumpiendo con fuerza en el sector del trabajo por cuenta propia. Por este motivo, y a través de la Dirección General de Fomento del Empleo, se han dispuesto ayudas dirigidas a aquellas personas desempleadas que creen su propio puesto de trabajo, es decir, que se constituyan como autónomas. La Orden de 6 de mayo de 2005 contempla la concesión de ayudas para el inicio de actividad y para las primeras contrataciones indefinidas que realicen los autónomos. Es importante resaltar que las mujeres constituyen un grupo prioritario entre las personas destinatarias de las ayudas, y que para ellas se han establecido las ayudas más elevadas. El pasado ejercicio 2005 del total de ayudas concedidas para el inicio de actividad autónoma, el 68% lo fueron a mujeres.

El impulso y apoyo al colectivo de autónomos constituye una prioridad para el SAE. Por ello, se trabaja en medidas de fortalecimiento del autoempleo, agilizando los dispositivos de ayuda y apoyo, tanto técnico como económico y estableciendo nuevas vías de financiación, formación específica, asistencia y asesoramiento. Todo ello se inscribe en el desarrollo de un marco legal de apoyo al trabajo autónomo

en Andalucía, proceso que se viene desarrollando en el marco del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. La futura norma de apoyo al trabajo autónomo dedicará además especial atención a promover el autoempleo femenino, con medidas específicas tales como ayudas que permitirán a las trabajadoras autónomas el disfrute de la baja maternal de dieciséis semanas incentivando la contratación de sustitutos.

Incentivos a la contratación indefinida de mujeres

Con el fin de lograr un empleo de calidad para las mujeres, se incentiva con carácter prioritario su contratación indefinida en aquellos sectores en los que se encuentra subrepresentada, o en los que presentan mayor índice de temporalidad. Se concede además particular relevancia al hecho de que las empresas reciban cumplida informa-



ción de los incentivos que comporta la contratación de mujeres. Asimismo, la reducción de la temporalidad, o la no discriminación por razón de sexo o de cualquier otro tipo, son fundamentales a la hora del acceso de las empresas a las líneas de ayuda a la contratación

El Decreto 149/2005 y la Orden de 21 de julio de 2005 regulan el conjunto de incentivos a la contratación con carácter indefinido. En todas las líneas de ayuda establecidas por esta regulación se considera prioritaria la contratación de mujeres. Además, en el caso de entidades empleadoras de hasta 250 trabajadores se incentiva la contratación de mujeres en sectores como el industrial, construcción y transportes privados, así como en casos de incorporación o reincorporación tras la maternidad y supuestos asimilados (adopción, acogimiento), y tras la atención a personas dependientes. En este ámbito, durante el pasado ejercicio 2005, del total de ayudas concedidas, el 53% lo fueron a la contratación indefinida de mujeres.

Programas para el empleo y la igualdad de oportunidades

El Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo en Andalucía recoge medidas de trato preferente hacia las mujeres y contempla, con carácter pionero en España, la introducción de módulos obligatorios de, entre otros, igualdad de género y fomento de la actividad emprendedora. Son más de 13.200 las personas desempleadas que actualmente se encuentran participando en 518 proyectos en toda Andalucía; de éstas, el 56,1% son mujeres.

A través del Programa de promoción de la mujer trabajadora se conceden ayudas para la promoción del papel de la mujer dentro de la empresa; para la di-

fusión entre las mujeres de la cultura emprendedora y para el fomento de redes de empresarias y emprendedoras.

En la Iniciativa Comunitaria Equal, el principio de igualdad de oportunidades constituye el elemento clave de programación. Durante el periodo 2001-2004, los 21 proyectos acogidos a Equal que estuvieron participados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo y el SAE posibilitaron la creación de 512 empresas, que generaron 2.027 nuevos empleos, el 70% de ellos lo fueron de mujeres. Además, 47.200 mujeres se beneficiaron de las actuaciones puestas en marcha por los proyectos, lo que supuso el 59% del total de la población destinataria: 12.143 mujeres participaron en acciones de orientación (cerca del 80% del total); 11.067 participaron en acciones formativas (71% del total); 1.225 mujeres se beneficiaron de acciones de formación continua (59% del total).

Actualmente, y en el marco de la segunda convocatoria Equal (2005-2007), se desarrollan en Andalucía 41 proyectos. Un total de 43 entidades representantes de mujeres se encuentran implicadas en el desarrollo de las actuaciones. Del total de 41 proyectos en marcha, 36 cuentan con las mujeres entre su población de atención prioritaria; otros 36 cuentan con la implicación directa de organizaciones especializadas en Igualdad de Oportunidades; y 27 realizan medidas de acompañamiento (puesta en marcha de servicios de cuidado de personas dependientes, ampliación de horarios de los servicios, entrega de cheques servicios...). Además, 15 de estos proyectos trabajan específicamente en el ámbito de la igualdad de oportunidades y dirigen sus actuaciones tanto a la consecución de fórmulas de organización del trabajo más flexibles y efectivas que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional, como a dis-



minuir las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, combatiendo la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral.

Debe destacarse por último la creación y mantenimiento de empleo de mujeres con discapacidad que vienen realizando, con el apoyo del SAE, los Centros Especiales de Empleo, así como la atención que se prestará a la igualdad de género en el marco del Plan de Empleabilidad de personas con discapacidad en Andalucía, actualmente en elaboración bajo la coordinación de la Consejería de Empleo.



Más rápido, más fácil, más participativo

Plan de Innovación y Modernización de las oficinas
del Servicio Andaluz de Empleo

Renovar la demanda de empleo desde casa, consultar y modificar los datos de la misma, conocer en tiempo real las necesidades de los empresarios a través de Internet son, entre otros, avances que el Servicio Andaluz de Empleo está desarrollando y poniendo en marcha, de forma progresiva, para mejorar la intermediación laboral. Unos servicios que tienen como principal protagonista a las nuevas tecnologías, cuyas ventajas, además de favorecer la integración de todos, permitirán un mayor ajuste entre los perfiles de las personas demandantes de empleo y las ofertas del mercado laboral andaluz.

La Administración andaluza está respondiendo eficazmente a las exigencias de la sociedad de la información y a las demandas de los ciudadanos. Las nuevas tecnologías se han convertido en el principal motor del cambio y la innovación y su incorporación a todos los ámbitos y organismos de la Administración pública ha generado avances significativos en términos de agilidad, transparencia y accesibilidad.

El Servicio Andaluz de Empleo, en su papel de intermediador en el mercado laboral ha emprendido, a través de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral, ha emprendido numerosas acciones y programas para acercar y facilitar de forma igualitaria la búsqueda de trabajo a todos los andaluces y andaluzas. Estas acciones, forman parte del Plan de Modernización e Innovación de las oficinas del SAE, que tiene entre sus objetivos:

- > mejorar la atención ciudadana,
- > favorecer la accesibilidad,
- > personalizar los servicios,
- > aumentar la calidad,
- > aprovechar las potencialidades de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación,
- > y desarrollar los compromisos del Diálogo Social.

Este Plan de Innovación y Modernización de las Oficinas del SAE supone acciones de mejora y acondicionamiento de instalaciones, introducción de nuevas herramientas informáticas de gestión y comunicación y un mejor equipamiento en mobiliario y señalización.

Las obras de mejora y acondicionamiento de las instalaciones permiten la adaptación de las oficinas al modelo del SAE, que busca crear espacios abiertos y fluidos que aporten versatilidad, orden y transparencia, que faciliten la comunicación, eliminando además barreras arquitectónicas para una integración total.

El Plan también ha conllevado la mejora en los equipamientos de mobiliario y señalización, para aportar funcionalidad y conseguir una distribución óptima de los espacios que ayude a mejorar la atención personalizada. En este ámbito, a finales del mes de diciembre pasado se habían realizado obras de adecuación y mejora en 91 oficinas; en 99 se había instalado mobiliario nuevo y 189, casi el total de ellas, tenían la señalética exterior actualizada. La inversión realizada en estas actuaciones durante el 2005 ascendió a 5,7 millones de euros, que junto a la realizada en ejercicios anteriores supone un importe total de 22,7 millones de euros.

En el apartado de nuevas herramientas informáticas de comunicación se ha mejorado la infraestructura de red de las oficinas, potenciando sus comunicaciones a través de la integración en la Red Corporativa de la Junta de Andalucía. En este ámbito se han realizado actuaciones en 193 Oficinas. Esta línea de trabajo ha contribuido a la puesta en marcha de la Oficina Virtual, con más de 600.000 accesos desde su creación.

Participación y agilidad en la gestión

La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación está permitiendo incorporar, de forma progresiva, nuevos instrumentos para mejorar la intermediación laboral, proporcionando agilidad y eficacia en los servicios a demandantes de empleo y a empleadores, todo ello en consonancia con los planteamientos de la Segunda Modernización de Andalucía que contempla, entre sus medidas, el desarrollo de la Administración electrónica (para la prestación de servicios 24 h. al día, 7 días por semana y 365 días al año), la firma electrónica, así

como contrataciones públicas y transacciones económicas seguras en red.

En esta línea de avance y mejora continua de los instrumentos para la intermediación laboral son diferentes las vías y los medios desarrollados y puestos en marcha para acercar aún más, en el espacio y en el tiempo, las gestiones de empleo a las personas usuarias, haciéndolas partícipes de las mismas.

Durante el año 2005 ya se puso en marcha el servicio **@utogestión... participa de tu empleo** para que los demandantes de empleo de 25 Oficinas del SAE, accediesen a Internet y a otros recursos de ayuda en su estrategia de búsqueda de un puesto de trabajo. Este servicio proporciona al ciudadano, que no disponga de los medios necesarios, el equipamiento, los recursos informáticos y las técnicas para poder realizar una estrategia de búsqueda de empleo y adquirir información sobre los trámites que ha de realizar en relación a su demanda de empleo.

Los servicios disponibles son:

- > información para la inscripción y actualización de la demanda.
- > ofertas de empleo disponibles.
- > servicios de Orientación Profesional.
- > guía para la realización de currículum para la búsqueda de empleo.
- > oferta de FPO, Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

Además, estas áreas, adaptadas también a personas con discapacidad física, posibilitan el envío de documentos, y permiten navegar por Internet, acceder a enlaces de interés, etc.

En el presente año está previsto llegar a completar una red de 290 puestos de @utogestión en Andalucía.

Renueva tu demand@ es otro servicio puesto en marcha por el Servicio Andaluz de Empleo. Su funcionalidad pri-



mordial es la de facilitar a los demandantes de empleo la renovación de la demanda mediante un sistema de lectura de la huella dactilar.

A través de cajeros ubicados en las Oficinas del SAE y en otros lugares públicos, este sistema permite renovar la demanda y emitir el documento acreditativo. El Servicio Andaluz de Empleo pretende optimizar al máximo el tiempo que cada persona usuaria invierte en gestiones relacionadas con el empleo y por ello se quiere evitar desplazamientos y esperas innecesarias.

Para hacer uso de este servicio bastará con que la persona se dirija a su oficina correspondiente y registre su huella dactilar. A partir de ese momento, en las siguientes fechas en las que deba renovar su demanda, podrá acercarse al lugar en el que esté instalado el cajero y en cuestión de segundos renovar la demanda. Las funcionalidades de las que, por el momento, dispone este servicio serán ampliadas con el objetivo permanente de mejorarlo.

Para facilitar el acceso al mismo, una vez cerrada la fase de pilotaje de instalación de los primeros 12 cajeros, que supuso una inversión de casi 134.000 euros, durante el 2006 y 2007, se con-

tinuará con la implantación de hasta 1.000 cajeros. El objetivo es alcanzar una cobertura tanto geográfica como demográfica que proporcione servicio al más amplio espectro de la población andaluza.

El fomento de la autogestión por parte de las personas demandantes, impulsado por la Consejería de Empleo, también puede observarse en el desarrollo del proyecto Área Personal para Demandantes (APD).

El Área Personal para Demandantes, a la que se puede acceder a través de la Oficina Virtual del SAE, constituye un punto integrado y personalizado de servicios para la gestión de la demanda de empleo a través de Internet. Permite la consulta y actualización de la demanda, así como la renovación de la misma. Para hacer uso de este servicio bastará con acceder a un PC con conexión a Internet y disponer del Certificado Digital (firma digital) válido de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

Para facilitar su obtención a las personas demandantes de empleo, las oficinas del SAE se han acreditado como entidades de certificación con el objetivo de favorecer el acceso a este ser-

vicio. Ello significa que bastará con que la persona interesada se dirija a su oficina, o aproveche una visita a la misma, y solicite su emisión.

El Área Personal para Demandantes aumenta la interactividad de la Administración con la ciudadanía, permitiendo un acceso seguro al sistema.

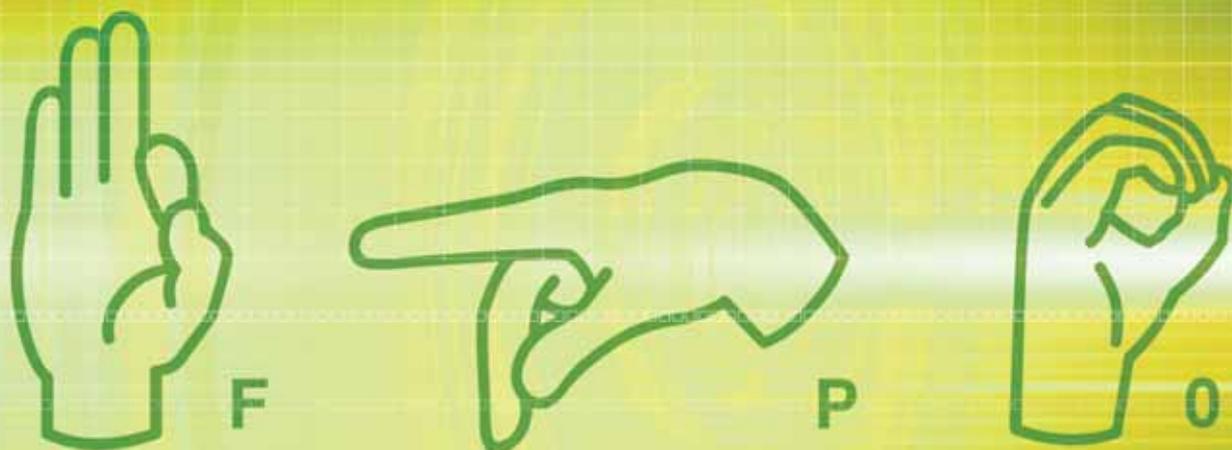
Para la puesta en marcha de este servicio, pionero a nivel nacional, se ha contado con el apoyo de la Consejería de Justicia y Administración Pública que ha puesto a disposición de la Consejería de Empleo las plataformas pilares de la Administración Electrónica en la Junta de Andalucía. La inversión realizada en este proyecto ha alcanzado los 140.618 euros.

Todos estos servicios suponen la mejora integral de la labor de intermediación haciéndola más rápida, ágil y eficaz.

El Servicio Andaluz de Empleo quiere potenciar la corresponsabilidad de las personas demandantes de empleo en su estrategia de búsqueda de un puesto de trabajo. El objetivo es hacer que se sientan más partícipes de todo el proceso y más protagonistas, disponiendo de mayor autonomía para realizar gestiones, lo que les va a proporcionar confianza y seguridad, porque lo harán mediante procedimientos seguros.

Al desarrollo de estas actuaciones y al funcionamiento de estos novedosos servicios se suma la disponibilidad del personal del SAE, concretamente el de las oficinas de empleo, para continuar prestando una atención más personalizada en relación con la búsqueda de empleo, la intermediación y la inserción laboral.

Más información:
www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual



FPO más accesible

Mejorar la accesibilidad de las personas sordas a los cursos de Formación Profesional Ocupacional es el principal objetivo del Programa de Apoyo a Intérpretes de Lengua de Signos Española para cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO). Con esta medida, fruto del acuerdo entre la Consejería de Empleo y la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas, se trata de garantizar la igualdad de oportunidades de este colectivo a la hora de participar en este tipo de acciones formativas.

Las personas con discapacidad y entre ellas, las personas sordas, ven reducidas sus posibilidades de acceder en igualdad de condiciones al uso y disfrute de ciertos derechos, bienes y servicios que ofrece la sociedad.

Vivimos en una sociedad mayoritariamente oyente, donde las personas sordas no solamente tienen que hacer frente a las dificultades de su propia discapacidad, sino que han de superar otros obstáculos en relación a la educación, el trabajo y en el desenvolvimiento de su vida cotidiana. Se trata, en la mayoría de los casos, de barreras de comunicación.

Andalucía es la comunidad autónoma que cuenta con un mayor número de personas con discapacidad respecto al resto de comunidades. El número de personas sordas, según datos del Instituto Nacional de Estadística en 2004, se sitúa en torno a las 157.000 en Andalucía, lo que representa un 2,04% de la población andaluza. La mayoría de las personas sordas se comunican a través de la Lengua de Signos Espa-

ñola (LSE). Andalucía cuenta con unos 80.000 usuarios de esta lengua.

La Consejería de Empleo, en cumplimiento de las medidas de VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, considera a este colectivo como uno de los prioritarios en todas las acciones que comprenden las políticas de empleo. El objetivo prioritario es facilitar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad auditiva en el mercado de trabajo de Andalucía, mejorando su empleabilidad para que se reduzcan los desequilibrios que existen. En el punto III.1.7, titulado "Actuaciones a favor de la inserción de las personas más vulnerables", de dicho Acuerdo de Concertación, se hace referencia a "la implantación de medidas tendentes a la eliminación de barreras de todo tipo, para el acceso de la población que padece algún tipo de discapacidad a los cursos de FPO. En este sentido, destacar la intención de garantizar la asistencia de un intérprete de lengua de signos en los cursos en que fuera necesario, así como fomentar la formación en lengua de signos."

Formación profesional sin barreras

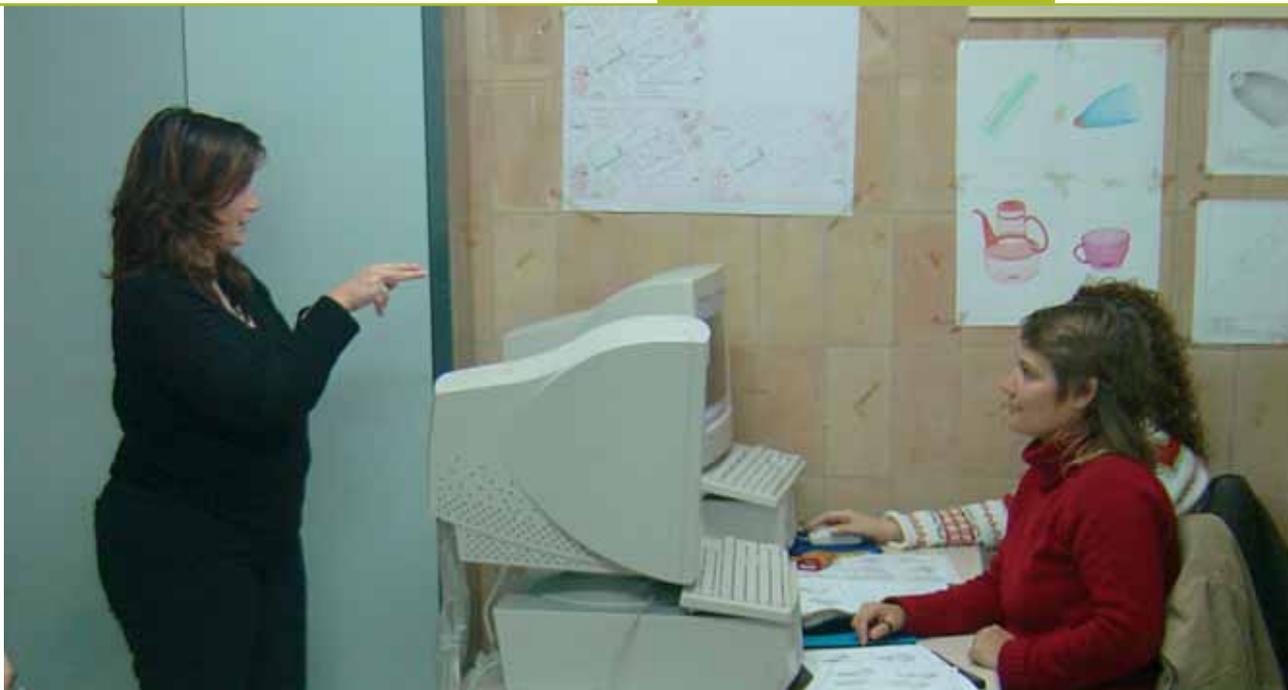
La Formación Profesional Ocupacional se configura actualmente como un recurso fundamental, dentro de las políticas activas de empleo, potenciando la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo mediante la cualificación, especialización, reconversión y perfeccionamiento técnico.

Actualmente, el colectivo de personas sordas tiene un alto porcentaje de desempleo y un bajo nivel formativo, llegando a participar en un número muy inferior de cursos de FPO respecto al resto de la población.

Esta situación de desventaja ha llevado a la definición de una serie de acciones que mejoren la accesibilidad de las personas sordas en Andalucía a los cursos de FPO. Los estudios realizados, demuestran que sólo un pequeño número de las acciones formativas están adaptadas y dan respuesta a las necesidades de las personas sordas. Hasta ahora, prácticamente sólo las actividades organizadas por la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas habían contado con Intérpretes de Lengua de Signos Española para hacer accesible la formación impartida en los cursos.

El 19 de noviembre de 2004 la Consejería de Empleo, a través de la Dirección General de Formación para el Empleo, y la Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas, la FAAS, firmaron un convenio de colaboración por el que las personas sordas pueden acceder a todos los cursos de formación ocupacional que se ponen en marcha en Andalucía. En virtud de este acuerdo, cualquiera de estos cursos al que asista un alumno o alumna sorda deberá contar con un intérprete de Lengua de Signos Española.





El objetivo básico de este convenio es eliminar las barreras de comunicación en los cursos de FPO para los discapacitados auditivos, desarrollando un programa con las siguientes actuaciones:

- > Asesoramiento e información a entidades y discapacitados
- > Asistencia de un intérprete de lengua de signos para las gestiones previas y la impartición del curso
- > Campaña de divulgación del programa

En la actualidad, la Junta de Andalucía ofrece más de cien cursos de FPO accesibles para las personas sordas que cubren el amplio abanico de la demanda de las empresas en toda la comunidad autónoma en materias tan diversas como las aplicaciones informáticas para la gestión o agentes para dinamizar el medio rural.

La captación de beneficiarios se lleva a cabo a través de diferentes servicios de acompañamiento y orientación y a través de los servicios de Andalucía Orienta que la FAAS pone a disposición de las personas sordas.

Durante el primer año de vigencia del convenio se realizaron 59 cursos, con un total de 96 alumnos y 68 intérpretes de Lengua de Signos Española.

En 2006, el número de cursos ha sido de 48 hasta mediados de abril. El número de beneficiarios a lo largo de este año ha sido de 116 y en total se han producido 55 contrataciones de intérpretes de lengua de signos.

Guía de accesibilidad para personas sordas

En el marco del convenio de colaboración entre la Consejería de Empleo y la FAAS, se ha desarrollado el proyecto "Estudio y guía de accesibilidad de las personas sordas a los cursos de FPO". Su objetivo ha sido analizar la accesibilidad a los cursos de FPO y elaborar una guía que oriente a las entidades organizadoras de cursos y a las personas sordas.

La guía de accesibilidad es una herramienta multimedia que tiene como principal objetivo ofrecer información y formación que favorezca la accesibilidad y la integración de las personas sordas en la FPO, ofreciendo recursos

y metodologías adaptadas a la comunidad sorda, que servirán de apoyo y ayuda a los centros colaboradores.

La guía de accesibilidad para cursos de FPO atiende a la condición de "accesibilidad universal" y a la actividad de "diseño para todos", por lo que esta medida supone un beneficio no sólo para las personas con discapacidad, sino para la ciudadanía en su conjunto. En esta Guía, las entidades que quieran organizar e impartir cursos de FPO en Andalucía, encuentran las orientaciones necesarias para que las barreras de comunicación no afecten a los alumnos sordos.

Esta útil herramienta presenta una estructura de contenidos en la que destacan dos bloques fundamentales, el primero dedicado a la comunidad sorda, y el segundo centrado en la situación actual de la FPO. En relación a este último aspecto, resulta de especial interés el apartado dedicado a los "usuarios", en el que las personas interesadas en este tipo de formación encontrarán datos sobre los subsistemas y aspectos generales de la FPO, programas de formación, certificación de los cursos, ayudas al alumnado, programas comunitarios y otros recursos de interés.

A DEBATE



La prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo



Teresa Pérez del Río
Universidad de Cádiz

Integrar competencias: un activo intangibile

Araceli Estebaranz García
Universidad de Sevilla

Teresa Pérez del Río

Universidad de Cádiz

Doctora en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad de Salamanca. Ha sido profesora ayudante de Derecho del Trabajo en la Universidad de Cáceres y, desde 1985, profesora titular de la misma materia en la Universidad gaditana.

En marzo de 2006 fue nombrada miembro titular del Grupo Tercero del Consejo Económico y Social de Andalucía, que reúne a expertos del ámbito socioeconómico. Actualmente, combina este cargo con su labor docente.

Es autora de varias obras sobre Derecho del Trabajo e igualdad laboral y de numerosos artículos para revistas especializadas.



La prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo

En una sociedad capitalista de mercado, la posición social de los ciudadanos viene determinada por su posición en el mercado de trabajo que a su vez incide directamente en el nivel de libertad y autosuficiencia de que se disfruta y, en definitiva, condiciona la posibilidad real de disfrutar el resto de derechos constitucionalmente reconocidos. Sin duda, **la peor situación en la que una persona se puede encontrar es la de excluida o discriminada en el mercado de trabajo porque ello puede determinar su situación de exclusión o discriminación social.** Garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, constituye la única forma de garantizar el efectivo disfrute de los derechos constitucionalmente reconocidos y se convierte en una garantía de tutela contra la exclusión social.

Aunque resulta innegable la existencia de una evolución favorable en los últimos años, España sigue constituyendo uno de los países europeos con menor tasa de actividad femenina: los datos estadísticos muestran que la tasa de

actividad femenina española es del 46'3% lo que, sensu contrario significa que casi el 55% de las mujeres españolas están excluidas del mercado de trabajo¹. La tasa de actividad femenina en Andalucía está por debajo de la media nacional, no alcanzando el 40%, y la mano de obra femenina integrada en el mercado de trabajo presenta además una altas tasas de desempleo y precariedad². En definitiva, **la situación estadísticamente constatada dista mucho de ser compatible con la exigencia constitucional de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de género.** Las causas de esta situación son de carácter sociocultural pero también de tipo normativo. Aun reconociendo que la norma laboral no es la panacea que por sí misma pueda eliminar la situación discriminatoria, está demostrado que puede constituir un instrumento de primer orden para conseguirlo. Pero tampoco es suficiente que la norma jurídica sea técnicamente buena; es necesario además que los interlocutores sociales y los operadores jurídicos, la conozcan en todo su alcance y significación y

adquieran la voluntad y el compromiso de aplicarla y controlar su respeto y aplicación.

En el ámbito normativo, el punto de referencia para determinar la suficiencia y adecuación de nuestra normativa interna, por imperativo constitucional, es la amplia y compleja normativa comunitaria y su interpretación jurisprudencial realizada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE). Lamentablemente tanto una como otra parecen poco conocidas por nuestros operadores jurídicos a lo que debe unirse el hecho de que el ordenamiento español se ha encontrado en situación de incumplimiento total o parcial de estas normas, de manera consciente, en reiteradas ocasiones y durante largo tiempo.

La norma comunitaria relevante en esta materia es la Directiva D/76/207/CEE, modificada por la D/2002/73/CE sobre prohibición de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo respecto de la que el Tribunal comunitario ha tenido ocasión de pronunciarse en reiteradas ocasiones. Por ejemplo, sobre el ámbito de aplicación de la Directiva, en definitiva sobre el alcance del concepto de condiciones de trabajo el TJCE ha señalado que debe ser interpretado en sentido amplio, de tal manera que se entiende incluido en él todo tipo de condiciones de acceso, formación, promoción y desde luego, extinción de la relación laboral. En lo que respecta al acceso al empleo, el Tribunal entiende que la prohibición de discriminación afecta también a las ofertas de empleo y en el de despido, entiende incluido todo tipo de cese o terminación del contrato, cualquiera que sea su denominación, incluida la extinción por mutuo acuerdo³.

Es necesario señalar que sobre el principio de que **ningún derecho existe en la realidad si no existen procedimientos suficientemente adecuados de tutela que garanticen su aplicación y sancionen su violación**, la Directiva impone a los Estados miembros la obligación de introducir en sus legislaciones las disposiciones necesarias para que toda persona que se estime discriminada por razón de sexo, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y recoge una serie de medidas para la mejora de la efectividad de los procedimientos de tutela antidiscriminatoria que han venido siendo reclamadas desde hace tiempo por la doctrina y exigidas por la jurisprudencia del TJCE. Exige además la protección frente a la adopción de represalias por la utilización de procedimientos de tutela antidiscriminatoria.

La Directiva obliga a los Estados miembros a establecer un régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales en materia antidiscriminatoria, sanciones que deberán ser suficientemente efectivas, proporcionales y disuasorias y que adopten todas las medidas necesarias para garantizar su efectiva aplicación. El TJCE en interpretación de esta norma ha señalado que de la Directiva no deriva necesariamente la imposición al empresario de la obligación de contratar, promocionar o readmitir a la candidata discriminada, ahora bien, si un Estado decide sancionar mediante la fijación de una indemnización, ésta, en todo caso, para asegurar su efecto disuasorio, debe ser adecuada en relación a los perjuicios sufridos y en ninguna manera meramente simbólica⁴.

La normativa española actualmente vigente en la materia resulta a todas luces insuficiente para entender completamente traspuesta esta Directiva.

Se reduce al genérico Art.17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo y la escueta referencia que aparece en los Arts. 22.4 y 24.2 ET, del primero de los cuales se deriva la exigencia de eliminar la alarmantemente frecuente práctica de sexualizar las definiciones convencionales de las categorías profesionales tradicionalmente desempeñadas por mujeres (del tipo limpiadora, secretaria, cosedora, planchadora, enfermera, camarera de pisos), indudablemente causantes de actuaciones discriminatorias en el acceso al empleo ya que si una determinada categoría se define en femenino y las restantes en masculino, se puede concluir que solo se contratarán mujeres para desempeñar ese tipo de puestos y, viceversa, que ningún hombre puede pretender ser contratado para esas categorías (por ejemplo secretaria). Es necesario además tener en cuenta que estas definiciones vienen normalmente unidas a discriminaciones retributivas tanto directas como indirectas por razón de sexo.

El segundo precepto prohíbe la exigencia de requisitos diferentes para el ascenso en función del sexo (discriminación directa) o de criterios que aún siendo exigidos por igual a candidatos de ambos sexos, perjudiquen de manera significativa a un colectivo integrado mayoritariamente por personas de un sexo determinado y carezcan de justificación razonable (por ejemplo titulaciones innecesarias para el desempeño del puesto, que posean con mayor frecuencia las personas pertenecientes a un sexo determinado como se pone de manifiesto en el Asunto FASA Renault recogido en la Sentencia del Tribunal Supremo 4-5-2000).

La prohibición de discriminación por razón de sexo en el empleo

A DEBATE

37



Por lo que se refiere a tutela antidiscriminatoria y sanción de la discriminación en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo es de señalar que el Art.8.12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) califica de infracción muy grave del ordenamiento social en materia de relaciones laborales las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas, favorables o adversas en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por razón de sexo y el Art.16.2 del mismo cuerpo legal califica de infracción muy grave del ordenamiento jurídico social las ofertas de empleo discriminatorias. Sin embargo las sanciones establecidas frente a estas infracciones no resultan suficientemente adecuadas, proporcionales ni disuasorias ya que una mera lectura de los diarios pone de manifiesto que siguen proliferando las ofertas de empleo de carácter discriminatorio.

El procedimiento adecuado para solicitar tutela judicial frente a la violación del derecho a la igualdad es, según establece el Art.181 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), el de tutela de derechos fundamentales. Este procedimiento, que no está pensado para la tutela antidiscriminatoria sino de la libertad sindical, cuenta sin embargo con algunos de los instrumentos que se consideran adecuados como la inversión de la carga de la prueba recogida en el Art.96 LPL y con la posibilidad de utilización de la prueba de asesores expertos establecida en el Art.95.3 LPL pero carece de otros de importancia crucial como la legitimación activa ampliada a la que hace referencia la D/2002/73.

La interpretación realizada por nuestro Tribunal Constitucional (TC) en esta materia, ha sido la encargada de concretar, de un lado, el alcance y significado de la prohibición de discriminación y, de otro, el concepto de condiciones de traba-

jo a que tal prohibición debe ser aplicada. Siguiendo la pauta marcada por el TJCE, el TC, entre otras ocasiones en la Sentencia n.229/1992, afirma que el principio de no discriminación afecta al acceso al empleo y a la contratación. Ya en la sentencia de 16 de octubre de 1984 había señalado que también el periodo de prueba entraba en el ámbito de aplicación del mismo. Por lo que respecta al mantenimiento del empleo, es decir, al principio de estabilidad y a las condiciones de extinción del contrato, el Tribunal Constitucional en la sentencia de 7 de junio de 1994, señala que "...la negativa a renovar o prorrogar un contrato o a contratar, es jurídicamente relevante desde el momento en que ha quedado probado que ha sido un motivo discriminatorio y, por tanto, prohibido, el que ha impedido la reanudación de la relación laboral..." declarando el derecho de la demandante a la prórroga del contrato por un nuevo periodo igual al de la duración del contrato inicial, o a recibir una indemnización igual a la cuantía de los salarios que debió percibir durante ese tiempo.

En definitiva y **a pesar de la general adecuación de la jurisprudencia de nuestro TC al conjunto normativo y jurisprudencial comunitario, se hacía necesaria una más completa trasposición normativa del mismo y este objetivo, entre otros, es el asumido por el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros el pasado día 3 de marzo de 2006.** Aunque habrá que esperar a la terminación de su trámite parlamentario para llegar a conclusiones definitivas, la lectura del texto propuesto por el Gobierno resulta prometedora. Parece detectarse en él la voluntad política de convertir al Derecho del Trabajo en un instrumento adecuado de tutela antidiscriminatoria, capaz de colaborar eficazmente en la eliminación de la situación de discriminación de las mujeres en el empleo atacando a fondo sus causas y mejorando los sistemas de tutela. **Esperemos que el trámite parlamentario sea capaz de mejorar y no de empeorar estas expectativas.**

¹ "Panorama Sociolaboral de la mujer en España" nº42 Cuarto Trimestre de 2005. Consejo Económico y Social.

² Datos obtenidos de http://www.juntadeandalucia.es/instituto-delamujer/datos_estadisticos/

³ A. Burton 19/81 S.16-febrero-1981; A. Comisión v. República Federal de Alemania 248/83 S. 21-mayo-1985, A. Draehmpfel 180/95 S. 22-abril-1997 entre otras muchas.

⁴ A. Colson-Kamann 14/83 S.10-abril-1984; A. Harz 79/83 S. 10-abril-1984; A.Dekker 117/88 S.8-noviembre-1990.

Araceli Estebaranz García

Universidad de Sevilla



Es Doctora en Ciencias de la Educación y Catedrática de Didáctica y Organización Educativa de la Universidad de Sevilla. Su experiencia docente e investigadora se relaciona con la problemática y la innovación en la enseñanza y en los distintos niveles del sistema educativo.

Ha participado en numerosos proyectos sobre educación. Entre 2000 y 2001 dirige la investigación "La teleformación como sistema para la igualdad de oportunidades de las mujeres". Es coordinadora del "Observatorio sobre Andalucía en e-igualdad" y del "Barómetro de la diversidad de género en la sociedad red" que se enmarcan en la Iniciativa Comunitaria Equal.

Es autora de numerosas obras relacionadas con el mundo docente y ha colaborado en el libro *Mujeres y Desarrollo en el Siglo XXI: Voces para la igualdad* (2004) con el capítulo "Formación de las mujeres para el empleo: Creando futuro".

Integrar competencias: un activo intangible

Las sociedades basadas en el conocimiento se están moviendo hacia una utilización de todos los recursos y formas de conocer para organizarse y funcionar de manera más eficiente. **Ser hombre o mujer significa ver el mundo con una diferente mirada. Decidir y ejecutar decisiones desde las dos miradas hace posible actuar de manera más compleja y quizá más acertada por tener en cuenta distintas perspectivas, distintas capacidades y las competencias valiosas que ostentan diferentes personas, hombres y mujeres, logrando una mayor capacidad de resolución de problemas en equipo y refuerzo de la creatividad.**

Asimismo, los cambios en el mundo del trabajo ligados a la sociedad de la información, suponen un cuestionamiento sobre la formación de las personas para el mundo del trabajo, sobre los roles de trabajadores y directivos, sobre la contribución de las empresas a la sociedad que se quiere construir, y sobre el papel que corresponde a cada parte en ello, de donde deben emanar políticas y estrategias que den cauce a

la solución de estas preocupaciones. Soluciones que deben contar con la diversidad de recursos humanos relacionados con la identidad del ser hombre o mujer, y con la igualdad de oportunidades de las personas ante el trabajo y el desarrollo profesional. Soluciones que pasan por la búsqueda de la innovación y la calidad de las empresas, y en definitiva por la mejora de la sociedad. **Una nueva visión que descubre la necesidad de integración en el mundo del trabajo, de la diversidad de competencias de hombres y mujeres como un activo intangible de las empresas.**

Investigación y formación son dos herramientas para construir el cambio de ideas y de prácticas sociales que hagan posible la configuración de un mundo más justo, y de unas empresas más ricas, porque utilizan los recursos humanos de que dispone la sociedad, lo cual implica un cambio en las imágenes y en los modelos de organización. Y un cambio de enfoque en la formación inicial y continua de hombres y mujeres, agentes del cambio cultural empresarial ne-

Integrar competencias: un activo intangible

cesario para que avance la igualdad de oportunidades y con ella la integración de capacidades y personas en el mundo del trabajo.

Los avances de la mujer en el Siglo XXI. Un sí, pero aún...

Hay desigualdad en el empleo. En la tasa de ocupación, en el tipo de contratos, y en el nivel de formación exigido.

¿En qué empresas trabajan las mujeres? El 52,5% de las mujeres trabajadoras lo hacen en la pequeña empresa, que predomina en la economía andaluza, y que supone el 58,44% del empleo (del que corresponde un 63,7% al empleo masculino y un 36,3% al femenino). Sin embargo la mediana y gran empresa tienen un gran protagonismo económico; son sólo 3.362, que suponen menos del 1% de las empresas andaluzas, pero en cambio aportan el 41,56% del empleo, que se distribuye de manera más equitativa entre hombres (56,1%) y mujeres (42,9%) según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) 2005, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística; suponen además el 96,9% de la facturación de la comunidad, lo cual se debe al mayor nivel de formación conseguido por las mujeres y al cambio que se está operando en las empresas.

Hay segregación ocupacional horizontal. Ello implica la menor tasa de ocupación de las mujeres en ciertos sectores, como la industria, y dentro de ella las actividades técnicas, con la consecuencia de la obtención de un menor salario. Es el resultado de prácticas históricas de discriminación que se han asentado sobre las estructuras institucionales, y que se reproducen en las nuevas empresas, las TIC, donde siguen existiendo diferencias en el tipo de tareas que se encomiendan a hombres y mujeres, por ejemplo, entre trabajos de creación de software y de aplicación o apoyo técnico.

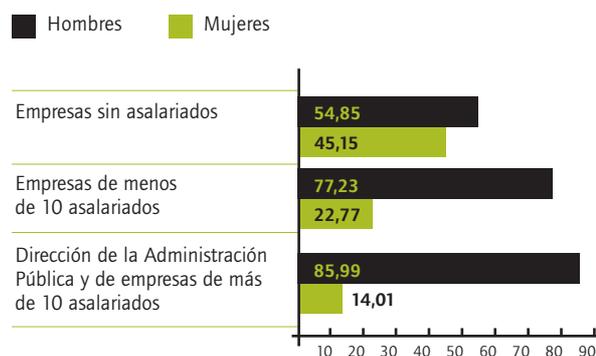
Hay segregación vertical. Las mujeres directivas de empresas privadas y de la Administración pública son el 32,7% frente al 67,3% de los hombres (IEA, 2005), sin mucho cambio desde 1995. Y hay más mujeres en la Administración porque las oposiciones son un instrumento de igualdad. Cuando se analiza el dato de mujeres empresarias o miembros de cooperativa, encontramos que el 25,3% de las empresas andaluzas son de mujeres, si bien las empresas creadas y dirigidas por mujeres son sobre todo microempresas, trabajo autónomo y pequeñas empresas. Y aún así, sólo el 11% de los puestos de alta dirección de microempresas y pequeñas empresas son ocupados por mujeres¹.

Población ocupada según profesión en Andalucía % (2005)



Fuente: IEA. Mujeres Andaluzas. Datos Básicos (2005)

Puestos directivos % (2004)



Fuente: IEA. Anuario Estadístico de Andalucía Ballesteros M.A., Peceño, C.M., Gallego, B. Ramírez, L. Rodríguez, C. (2004) "Andalucía de Hoy". "Barómetro e-igualdad". Córdoba: Diputación de Córdoba



Otro dato de interés: en los Consejos de Administración de las seis Cajas de Ahorros de Andalucía, que nacen con un objetivo claramente social, sólo hay 21 mujeres (el 17%) frente a los 119 hombres (82%).

Hay diferencia y discriminación salarial. Existen diferencias salariales, "entre lo que globalmente perciben de media hombres y mujeres, sin atender de forma específica a los factores que motivan tales diferencias"². Tomando los datos salariales según rama de actividad por sexo del IEA (2005), podemos ver que el salario medio anual de las mujeres es un 34% menor que el de los hombres. Pero la discriminación salarial se refiere a la diferencia salarial que se produce "por razones estrictamente discriminatorias", la diferencia de salario percibida por una mujer por el mismo trabajo que desempeña un hombre que cobra un salario mayor, bien sea como salario base (lo cual es poco probable), o por los complementos salariales.

Hacer esta distinción supone entender que puede haber diferencia salarial por razón del tipo de ocupación, la cualificación profesional, el grado de experiencia, el tipo de contrato, el tamaño de la empresa o el tipo de jornada, lo cual no supone discriminación salarial. Pero debemos añadir, directa, porque en todas esas diferencias influyen factores que potencian la desigualdad, que al final es discriminación, aunque se apellide indirecta.

Formación para romper barreras

Indudablemente **la formación es el primer requisito de igualdad, que afecta al acceso al trabajo y a la promoción profesional de las mujeres**, sobre todo. El 82,5% de las mujeres empresarias y directivas del estudio "Andaluzas que abren camino" tenían estudios universitarios, lo que hizo posible romper el "techo de cristal". En la empresa privada, sobre todo familiar, encontramos técnicos y directivos sin titulación, pero las mujeres deben tener más alto nivel de formación, aunque después desempeñen un trabajo de más baja categoría profesional. Por ello, hace falta formación que incida sobre los factores que influyen en la segregación:

Integrar competencias: un activo intangible

a) El tipo de estudios elegidos. **Hace falta integrar y potenciar la orientación necesaria para que las chicas elijan en libertad perdiendo el lastre de los estereotipos de género.**

b) Hay factores personales importantes: el nivel de aspiraciones, la autovaloración, la confianza en sí mismas, la capacidad de liderazgo y el compromiso con el cambio social. Otros factores se relacionan con la conciliación, como las interrupciones en el empleo, la reducción de jornada, o la falta de disponibilidad de tiempo para dedicarle a la empresa más allá de la jornada contratada. Y esto hace relación también a la cultura de las empresas.

Todo ello exige la formación con visión de género que potencie la consciencia de hombres y mujeres sobre la desigualdad, que irá penetrando a la vez en la cultura de las empresas, dando oportunidades a las mujeres de demostrar sus competencias y de valorar las capacidades de otras mujeres para desempeñar puestos directivos. La incorporación de las mujeres a los ámbitos de poder o tareas de responsabilidad profesional más altas son beneficiosas para las mujeres, para el cambio social y para las propias empresas e instituciones porque incorporan valores positivos para el desarrollo económico y social. **Es particularmente importante la formación de equipos directivos mixtos que aprovechan los recursos personales de ambos sexos y pueden aportar nuevos estilos de liderazgo** acordes con las exigencias del trabajo en la Sociedad de la Información.

c) Sin olvidar que las medidas legislativas tienen una enorme influencia sobre el cambio de las prácticas y las creencias, y que pueden apoyarlo.

Las acciones de Responsabilidad Social que algunas empresas vienen desarrollando en los últimos años con efectos positivos en las distintas vertientes, y particularmente en la gestión de la diversidad, y la propuesta de Ley de Responsabilidad Social Corporativa en estudio y negociación, son ejemplos de un futuro que se va construyendo con ideas, prácticas y medidas políticas.

¹ Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (2005). Eficiencia en la Igualdad de Personas e igualdad de género. Junta de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo.

² Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005). Convocatoria de un estudio sobre discriminación y diferencia salarial por razón de sexo: dos conceptos diferentes. BOE 151 de 25 de junio.

**EXPERIENCIAS
DE EMPLEO**

41

Programa de Unidades de Barrio



**Programa de Acompañamiento
a la Inserción**



**Consortio Escuela de Joyería
de Córdoba**



**Proyectos Equal de mujeres
en la construcción**



Centros Especiales de Empleo



Trabajo a pie de calle

Programa de Unidades de Barrio

Las Unidades de Barrio surgen para difundir a pie de calle los recursos y programas que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). La iniciativa supone la gestión integral de las políticas de empleo desde un punto de vista cercano a la ciudadanía y, sobre todo, a los colectivos con dificultades de inserción. Elisa y Jonathan ponen nombre propio a los más de 50.000 andaluces que ya se han beneficiado de este programa.



Elisa tenía 40 años y un hijo a su cargo cuando decidió buscar un empleo. Aunque había tenido experiencia laboral con anterioridad, los años que había pasado en paro le habían provocado un gran desconocimiento de la situación actual del mercado de trabajo andaluz y de las posibilidades y recursos que le ofrecía el SAE. Gracias a su cargo como presidenta de la Asociación de Madres y Padres de Alumnos del IES San Jerónimo de Sevilla, conoció el programa de Unidades de Barrio, ya que desde éste se establecen contactos con los agentes asociativos de zonas desfavorecidas. Los técnicos del programa le asesoraron y le informaron sobre dónde podía dirigirse para ampliar sus posibilidades de encontrar un trabajo. La dirigieron a la oficina del SAE correspondiente para obtener la tarjeta de demanda de empleo y actualizar sus datos, y a

una unidad de la red Andalucía Orienta para que pudiera realizar un itinerario personalizado de inserción.

Gracias a ello, hoy está trabajando como coordinadora de talleres en dos centros cívicos de Sevilla. "Las Unidades de Barrio me han ayudado mucho: primero a superar mi desmotivación y, segundo, a mostrarme las herramientas con las que cuento para encontrar un trabajo", afirma Elisa.

Como ella, más de 50.000 andaluces han sido atendidos por las Unidades de Barrio. **Este programa del SAE, único en Andalucía, se pone en marcha en febrero de 2004, a través de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, con una inversión de más de 6 millones de euros.**

Mujeres, jóvenes, inmigrantes, minorías étnicas, discapacitados, parados de larga duración, ex drogodependientes, y usuarios con dificultades para la inserción laboral, centran la atención de estas unidades que, calle a calle, asociación tras asociación, dan a conocer los recursos para el empleo de la Administración andaluza.

Las Unidades de Barrio se distribuyen por las ocho capitales de provincia de la comunidad autónoma y por otras ciudades andaluzas de más de 100.000 habitantes, como Jerez y Algeciras.

Francisco Fernández, técnico responsable del programa de Unidades de Barrio en Sevilla, explica cómo actúan y las dificultades ante las que se encuentran: "Primero se realiza un estudio sociolaboral de la zona, para conocer y hacer un diagnóstico de las

necesidades de empleo de sus habitantes, y luego establecemos contacto con los principales agentes sociales de la zona y con las entidades cívicas del barrio. A través de ellas nos vamos introduciendo en el tejido social y, con regularidad, realizamos actividades informativas para difundir los recursos existentes y vigentes en materia de empleo. De esta forma, nos vamos dando a conocer a los ciudadanos que, con el tiempo, ya no sólo se limitan a esperar y recibir información, sino que también la van demandando. Se establece así una relación bidireccional y un doble flujo de información que dinamiza el desarrollo de las actividades para la inserción laboral".

"Asimismo -prosigue Francisco -, una de las mayores dificultades ante las que nos encontramos es el trabajo con el colectivo de jóvenes. Éstos, aunque sin generalizar, presentan cierta apatía ante la búsqueda de empleo, no ofrecen disponibilidad horaria ni movilidad geográfica y carecen de los estudios mínimos exigidos para ocupar un puesto de trabajo. Todas estas son trabas muy importantes para su inserción laboral, pero repito, no todos los casos son así".

La información sobre los cursos de formación que la Junta de Andalucía oferta, es otro de los servicios que realiza el equipo. Jonathan Ruiz, un joven de 17 años, desempleado y con escasa cualificación profesional, decidió participar en un programa de formación para jóvenes. En él realizó dos cursos: uno de Mantenimiento y otro de Soldadura. Antes de terminar el segundo, Jonathan encontró un puesto de trabajo en una empresa de fabricación de maquinaria de hostelería. "Si no hubiera acudido a las Unidades de Barrio, nunca habría encontrado un empleo, porque no sabía dónde tenía que dirigirme, estaba muy desorientado. Hoy por fin, tengo un trabajo", explica este joven.

Los usuarios de las Unidades de Barrio, como Jonathan o Elisa, han aumentado más del doble en tan sólo un año. Si en 2004 fueron 15.313 las personas en riesgo de exclusión laboral atendidas en este programa, en 2005, han sido más de 36.180 los usuarios del mismo. Para este año 2006, se prevé que sigan aumentando gracias a la buena acogida de las Unidades de Barrio en las zonas de actuación. Una acogida que se debe en gran parte a la labor que realizan los representantes de las entidades sociales de las barriadas.

José Pérez Félix es el presidente de una de las asociaciones de vecinos colaboradoras del programa. La Asociación "Amigos de la Papachina" cede su local a los técnicos de las Unidades de Barrio para organizar reuniones, foros de debate, etc., recoge toda la información que los técnicos le ofrecen

y ejerce de plataforma pública para que los ciudadanos de la barriada, situada en la zona de San Jerónimo de Sevilla, conozcan estos recursos de empleo. "Me reúno con ellos una vez cada dos semanas y me traen una lista con los cursos y los puestos de trabajo disponibles. Los vecinos que quieran, saben que siempre tendrán disponible esta información en la asociación", afirma José.

Gracias a todo este dispositivo, se consigue uno de los objetivos clave para la sociedad andaluza del futuro: una relación más estrecha y un mayor acercamiento entre el servicio público de empleo y la ciudadanía.

Para más información:
[www.juntadeandalucia.es/
servicioandaluzdeempleo/
oficinavirtual/UnidadesBarrio](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/oficinavirtual/UnidadesBarrio)



No estás sola

Programa de Acompañamiento a la Inserción

Enseñar a hacer un currículum o preparar una entrevista de trabajo a personas que, tras años de inactividad, quieren integrarse de nuevo en el mercado laboral, son algunas de las actividades tutorizadas del Programa de Acompañamiento a la Inserción del Servicio Andaluz de Empleo (SAE). De la mano de Encarnación, Felisa y Josefa, algunas de las beneficiarias de este programa, conoceremos el trabajo de AESIM, una entidad centrada en el colectivo de mujeres.



Integrarse en el mercado de trabajo después de muchos años de inactividad o sin contar con experiencia alguna, no es una tarea fácil. Si a esto se suman problemas económicos y la discriminación laboral que la mujer viene padeciendo tradicionalmente por cuestión de género, esta búsqueda se vuelve aún más complicada.

Para tratar de resolver esta problemática y con el objetivo de facilitar a colectivos con dificultades de inserción la entrada o reincorporación en el mundo laboral, el SAE puso en marcha el Programa de Acompañamiento a la Inserción, que pretende que agentes cualificados acompañen, asesoren e informen de sus posibilidades laborales a las personas desempleadas que intentan integrarse en el mercado laboral.

El Programa de Acompañamiento a la Inserción es especialmente útil por la dedicación y el número de horas que los profesionales invierten en la atención de cada persona beneficiaria, ya que permite un trato más directo y cercano.

El acceso al programa se produce por derivación, a partir de un itinerario personalizado de inserción.

Esta iniciativa, con la que ya se han puesto en marcha 33 proyectos en toda Andalucía y con la que, en 2005, se insertaron más de 550 personas, se engloba dentro de los programas de inserción laboral de la Junta de Andalucía.

La Asociación de Estudios Sociales por la Igualdad de la Mujer (AESIM) colabora con el SAE, por segundo año con-

secutivo, en el desarrollo del Programa de Acompañamiento a la Inserción.

Esta asociación, que se instaló en 1998 en el barrio sevillano del Polígono Norte, una zona de especiales necesidades sociales por las continuas transformaciones que ha sufrido, tiene a su espalda una intensa trayectoria de labor social. Centrada en fomentar la igualdad de género en las zonas más desfavorecidas de la ciudad a través de cursos, talleres y otras actividades, se suma en el año 2005 al Programa de Acompañamiento a la Inserción, como "un canal más para reforzar su labor", explica Patrocinio Garrido, coordinadora de la entidad.

Más del 97% de las personas que participaron en este programa en AESIM durante el año 2005 fueron mujeres. El perfil de éstas suele ser siempre el

mismo: con una media de edad de 40 años (muchas veces el primer handicap para encontrar un empleo), con experiencia laboral anterior (muchas de ellas en la llamada "economía sumergida"), con un nivel educativo y económico medio-bajo y con una imagen de sí mismas muy marcada por los estereotipos y roles profesionales tradicionales.

"Lo que hacemos es orientar y, sobre todo, animar y acompañar a la persona a realizar la búsqueda de empleo", explica Felicidad López Díaz, la técnico responsable del programa en AESIM.

Encarnación Rubio, de 36 años, es una de las participantes en este programa. Tras años trabajando en el cuidado de la casa y la familia, decidió buscar empleo remunerado. El primer paso que dio fue inscribirse como demandante en una Oficina del SAE.

A las sesiones informativas con personal técnico del SAE siguieron entrevistas con orientadores del servicio Andalucía Orienta, que le informaron de la existencia del Programa de Acompañamiento a la Inserción. Finalmente, Encarnación fue derivada a AESIM.

En sucesivas reuniones, el personal técnico de la entidad colaboradora se va acercando a la problemática de cada una de las participantes. Se determinan cuáles son las debilidades y carencias de cada una de ellas y se marcan unos objetivos laborales. "Proporcionamos técnicas para la búsqueda de empleo, ayuda para elaborar su propio currículum y, en ocasiones, las acompañamos a las entrevistas de trabajo", explica Felicidad. Todos los agentes implicados indican que lo que más ayuda a las mujeres a moverse en el competitivo mercado laboral es la confianza que poco a poco van ganando en sí mismas.



"El programa me ha ayudado mucho, incluso psicológicamente", afirma Encarnación, quien después de haber recibido orientación, encontró trabajo en una empresa de mantenimiento. Aunque ahora vuelve a estar parada, esta mujer sigue vinculada al proyecto, está recibiendo formación a través de un curso y espera poder volver a encontrar un empleo.

"A mí me animaron mucho. Yo vine sin esperanzas y ahora vuelvo a tener ganas de intentar encontrar un empleo". Estas son las palabras de Felisa Virués, una mujer que, después de 13 años trabajando al frente de un negocio propio, se quedó sin empleo. Ahora, tras haber participado en el programa, Felisa se encuentra de nuevo preparada para iniciar la búsqueda. Gracias a las sesiones de trabajo en AESIM puede moverse con más seguridad y confianza. Al igual que Felisa y Encarnación, Josefa (otra mujer que después de 15 años dedicada a la familia quería volver a encontrar trabajo) también participó en el programa. Su contacto con AESIM también llegó a través de una comunicación del Servicio Andaluz de Empleo. Además de sumarse al Programa

de Acompañamiento a la Inserción, Josefa ha participado en varios cursos que ofrece la entidad y que, como ella explica "están ayudándome a desarrollar mis capacidades y a buscar objetivos laborales cada vez más altos".

En todo este proceso, el trabajo con la familia de las mujeres participantes también es muy importante. "Muchas veces, hay que cambiar las formas de pensar de los maridos y de los hijos, acostumbrados a tener a su madre y esposa en casa", explica la coordinadora de AESIM, quien afirma que **este programa, a diferencia de otros itinerarios personalizados, al contar con menos participantes, es más intenso, más cercano y se hace un mayor seguimiento a la trayectoria laboral de los usuarios.** En el caso de personas con discapacidad, que junto con los desempleados de larga duración son también beneficiarios del programa, cuando se produce una contratación, se permite que el acompañamiento se prolongue durante los seis primeros meses.

Durante el año 2005, AESIM atendió casi a medio centenar de mujeres en el marco del Programa, de las que el 25% pudo encontrar un empleo. Estos éxitos y la creciente necesidad de un programa de estas características, han hecho que desde enero a abril de este año ya sean unas 40 las mujeres participantes en el programa, que se prolongará hasta el mes de julio. Los únicos requisitos para poder participar en él son estar inscrita como desempleada en el Servicio Andaluz de Empleo al menos durante un año y tener ganas de encontrar un empleo. Como afirman sus protagonistas "este programa es un punto de apoyo y orientación", "es otro punto de vista necesario para mejorar tu situación", "es la mejor manera de ganar confianza en ti misma y tener fuerzas para volver a intentarlo".

Una oportunidad de oro

Consortio Escuela de Joyería de Córdoba

El **Consortio Escuela de Joyería de Córdoba** atesora entre sus méritos el de haber formado a un gran número de profesionales que hoy marcan tendencias en la industria joyera. Tecnología orientada al diseño, un grupo docente altamente cualificado y unas modernas instalaciones, han convertido a esta escuela en uno de los centros formativos más prometedores de España.



Crear moda, diseñar y fabricar colecciones o engarzar piedras preciosas son algunas de las habilidades que los alumnos del **Consortio Escuela de Joyería de Córdoba** adquieren durante su formación. En tan sólo unos meses, una nueva promoción de joyeros terminará su estancia en el centro y podrá incorporarse al mercado de trabajo con una preparación única en la que la tradición orfebre y el diseño más innovador se dan la mano.

Recién ubicado en el **Parque Joyero de Córdoba**, con unas instalaciones que ocupan 2.050 metros cuadrados y en las que la **Consejería de Empleo** ha invertido más de 2,5 millones de euros, este centro de formación se ha convertido en un referente para la industria joyera a nivel nacional. Su plan de estudios apuesta firmemente por el diseño y los procesos industriales, algo novedoso hasta ahora en el sector.

"Aprovechando el nuevo espacio y la estrecha relación que tenemos con empresas del sector, daremos a la escuela un toque rompedor: la esencia de la joyería se encuentra en lo que se percibe de ella, en intangibles y no sólo en su coste. Por ello, el centro ha apostado por tres elementos clave: la última tecnología, el diseño y la excelencia", explica **José Antonio López**, director del centro.

Para **Pablo Fernández**, estudiante de la especialidad de **Modelado y Diseño**, la experiencia está siendo muy positiva. "Este es mi último año y cuando salga quiero montar mi propia empresa", explica este joven que define como "apasionante" el trabajo de joyero y que considera que en otra escuela no podría haber aprendido todo lo que sabe sobre diseño y creación. "Los medios con los que aquí contamos y los profesores que nos dan cla-

ses, no los podríamos haber encontrado en otro centro".

Los alumnos del centro proceden de distintas provincias andaluzas. Es el caso de **Lucio**, sevillano de 22 años y estudiante de la especialidad de **Fabricación artesanal de joyas**. "Me encanta la joyería religiosa, y aquí puedo trabajarla. Además, ver el resultado de tu trabajo es algo que te da mucha ilusión", explica.

Creado en 1994 por la Consejería de Empleo, con la colaboración del Ayuntamiento y la Diputación Provincial de Córdoba, el centro inauguró su nueva sede en marzo de 2006. Actualmente, los índices de inserción laboral del alumnado se sitúan en torno al 90%.

Para la elaboración de los trabajos, los alumnos cuentan con todas las mate-

rias primas y la tecnología necesaria. Entre las últimas incorporaciones, se encuentra un horno que permite fundir acero, platino y titanio, innovadores materiales que empiezan a introducirse en el mercado de la joyería.

Este carácter práctico de la formación se complementa con prácticas en empresas que la escuela ofrece a sus alumnos y un proyecto final de curso que les permite mostrar sus creaciones en una pasarela conjunta con los alumnos de la diplomatura de moda de la Universidad Politécnica de Madrid. Del mismo modo, la escuela ofrece a los alumnos la posibilidad de realizar prácticas en empresas de la Unión Europea a través del Programa Leonardo.

El centro ofrece además formación continua para trabajadores de la industria joyera y participa en el proyecto Equal Mujeres Emprendedoras para la Industria, que tiene, entre otros objetivos, el de fomentar la igualdad laboral en el sector de la joyería, algo que se está consiguiendo, al menos con las nuevas generaciones, pues el

número de alumnos y alumnas del consorcio es paritario.

Junto a las materias de estudio y las prácticas, los jóvenes se enfrentan a otros interesantes retos durante su etapa formativa. El centro participa en competiciones internacionales que valoran la originalidad y calidad de las joyas realizadas por los alumnos. Tan sólo en 2005 la escuela recibió diez premios, entre ellos el concedido por la multinacional Warner Bros. a unas joyas inspiradas en los personajes de las Super Nenas. Especial mención merecen también el primer premio y los cinco segundos premios que recibieron las creaciones de alumnos del centro en una competición organizada por los cultivadores de perlas de Tahití, una actividad que permitió a los alumnos trabajar con una materia prima muy valiosa.

María Dolores fue una de las alumnas participantes en la confección de una de estas joyas premiadas. "Yo estudié la diplomatura de Turismo - explica - pero me di cuenta de que lo que me



gustaba era la joyería. Gracias a eso, estoy aprendiendo mucho de los profesionales de esta escuela, y en un futuro me podré dedicar a esto y montar mi propia empresa de joyería".

Y es que, como María Dolores, muchos de los alumnos del centro tienen en mente crear su propio negocio. La fórmula del autoempleo es seguida por el 14% de los alumnos que finalizan sus estudios en la escuela.



Especialidades

Fabricación artesanal de joyas

Producción industrial de joyería

Diseño y desarrollo de productos

Gestión de procesos industriales

Matricería para la joyería

Más información:
www.cejcordoba.com

Construyendo futuro

Proyectos Equal de mujeres en la construcción

El mundo de la construcción es, sin lugar a dudas, uno de los sectores laborales más masculinizado. Con la intención de romper estereotipos de género para abrir caminos a la igualdad, el proyecto Equal "Construyendo Futuro: Una oportunidad de empleo para las mujeres", sirvió para establecer un marco de colaboración entre diversas entidades con el objetivo de fomentar la diversificación profesional en la construcción. Una iniciativa que hoy sigue dando excelentes resultados.



A pesar de que desde hace varias décadas la igualdad en el ámbito laboral está experimentando un gran avance, aún quedan sectores en los que las mujeres tienen la entrada casi vedada. Uno de ellos es el sector de la construcción. Pocas son las mujeres que se han adentrado en este ámbito laboral y, las que lo han hecho, no han desempeñado los mismos oficios que los hombres, como resultado de los estereotipos sexuales vigentes en la sociedad.

Con el objetivo de acabar con esta situación, de abrir puertas, de hacer más amplio el panorama de oportunidades laborales para las mujeres y de avanzar en la igualdad, se puso en marcha el proyecto "Construyendo Futuro: una Oportunidad de Empleo para las Mujeres", correspondiente a la 1ª convocatoria Equal (2001-2004). Su finalidad fue, no sólo aumentar la tasa de inser-

ción profesional de las mujeres jóvenes en las ocupaciones de la construcción, sino también introducir el enfoque de género en los entornos y sistemas de formación y empleo. Como objetivo, se planteó el reto de anticiparse a la elección de opciones profesionales evitando la segregación antes de que ésta se produzca.

En la actualidad, esta línea de trabajo tiene continuidad con un nuevo proyecto Equal, correspondiente a la 2ª convocatoria (2005-2007), "SIOCA: Sostenibilidad e Igualdad de Oportunidades en la Construcción y Afines". Con este proyecto se trata de completar itinerarios de inserción para que las mujeres puedan desarrollar su labor profesional en la construcción en condiciones de seguridad, partiendo de experiencias piloto en las ocupaciones y especialidades que cuentan

con mayor empleabilidad en Andalucía. SIOCA trabaja además en la eliminación de los estereotipos de género que mantienen la masculinización en el sector de la construcción. El proyecto constituye una iniciativa pionera en nuestro país, está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y se desarrolla bajo la responsabilidad del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y la coordinación del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). En la ejecución de SIOCA participan además la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA), CCOO, UGT y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP).

En el marco de SIOCA se desarrolla también un programa de actividades transnacionales, denominado EOLA, que tiene el objetivo de extraer buenas prácticas transferibles a las políticas

de empleo europeas, analizando las desigualdades por razón de género en Eslovaquia, Italia y España.

En Andalucía, la iniciativa cuenta entre sus actuaciones clave con el desarrollo de itinerarios de inserción. En este contexto, la Fundación Laboral de Construcción de Andalucía (FLC-A) desarrolla en Granada un **curso de operadora de grúa torre en el que participan 25 mujeres**.

El curso está dirigido a mujeres desempleadas que quieren encontrar un hueco en el mercado laboral de la construcción. Dio comienzo el pasado 20 de marzo y se prolongará hasta el mes de junio. La experiencia formativa posee además un certificado de calidad y permite la obtención del carné oficial de conductora de grúa torre.

"Es un puesto de trabajo muy demandado en el sector de la construcción, pero hay muy pocos trabajadores que puedan realizarlo", explica la coordinadora provincial de la FLC-A, Ana M^a de Rus, quien señala que con esta iniciativa las mujeres participantes se están abriendo nuevos caminos. "Las mujeres que se han atrevido a trabajar en la construcción han luchado mucho: han tenido que vencer los estereotipos sociales, han tenido que demostrar que trabajan igual que los hombres y han tenido que "enfrentarse" a sus compañeros".

Por este motivo, la personalidad de las 25 alumnas del curso es fuerte. Sus circunstancias personales y sus ambiciones profesionales han hecho que estas mujeres tengan una gran determinación a la hora de entrar en el mundo de la construcción.

Durante más de 200 horas (en las que las prácticas ocupan la mayor parte), las alumnas reciben una formación integral. Además de aprender a manejar

una grúa, se les forma en prevención de riesgos laborales y medio ambiente, y se les apoya en orientación laboral, empoderamiento desde la perspectiva de género e inserción laboral. Es esta última materia una de las más importantes del curso, ya que proporciona un conocimiento general del mundo laboral y marca las pautas para poder moverse por él. "Además de la materia de inserción laboral, una orientadora ofrece tutorías personalizadas a cada una de las alumnas para fijar sus objetivos laborales", explica la coordinadora.

A pesar de toda esta variedad, las alumnas son unánimes a la hora de elegir su actividad favorita. "Lo que más me gusta del mundo de la construcción y lo que más futuro creo que tiene es el manejo de la grúa", afirma Elianne. Esta mujer de nacionalidad brasileña, de 23 años, decidió que quería dedicarse a esto después de haber tenido otras experiencias laborales. Como ella, hay otras 6 mujeres inmigrantes en el curso. Y es que, la diversidad cultural y social es otro de los rasgos de esta iniciativa. Aunque muchas de las alumnas son mujeres desempleadas, con nivel de estudios primarios y pertenecientes a familias desestructuradas, hay otras que han elegido realizar el curso para mejorar su formación en el ámbito de la construcción. Es el caso de Carmen, Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales. "Con el curso de operadora puedo ampliar mi formación y abrirme más puertas en el mercado laboral", comenta.

Todas están de acuerdo en que poco a poco se están rompiendo barreras y confían en que la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral se dé pronto. "Hay mucha desigualdad en este mundo, pero, igual que ha ocurrido en otros campos, las mujeres encontrarán su hueco. Las necesidades sociales obligan a ello", afirma



María Trinidad, otra de las alumnas del curso.

Las últimas tecnologías le otorgan a esta iniciativa un carácter innovador. El simulador que usan en clase permite a las alumnas manejar una grúa en situaciones de especial dificultad: con viento, con lluvia, con edificios cerca, con mucho peso, etc. Listas para vencer cualquier obstáculo. El objetivo: prepararlas lo mejor posible para dar respuesta a la demanda de las empresas del sector.

Más información:
www.juntadeandalucia.es/empleo/equal
www.equalsioca.org

Empleo sin barreras

Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo son empresas acreditadas por la Consejería de Empleo cuya plantilla está formada por, al menos, un 70% de discapacitados. Actualmente, existen 317 entidades con esta calificación en la comunidad autónoma andaluza y 23 de ellas tienen carácter multiprovincial. Los Centros Especiales de Empleo dan trabajo a más de 8.000 personas con discapacidad en Andalucía.



Los Centros Especiales de Empleo se han convertido en una plataforma excepcional para que colectivos con dificultades de inserción puedan acceder al mercado laboral. La Junta de Andalucía invirtió el pasado año 26 millones de euros en estos centros, tanto para la creación de nuevos empleos (791 puestos) como para el mantenimiento de puestos ya existentes (8.108) o la eliminación de barreras arquitectónicas.

Este reportaje se centra en la experiencia de los trabajadores y trabajadoras de empresas como CAILU, en Alcalá de Guadaíra, y Finca Arcadia, en Jerez de la Frontera.

La empresa CAILU (Centro Andaluz de Integración Laboral Unificada S.L.) fue creada en el año 2002 con el objetivo de integrar en el mundo laboral a mujeres discapacitadas y víctimas de la violencia de género. Esta empresa de

serigrafía ha demostrado que rentabilidad y solidaridad no están reñidas.

Enriqueta es una de las 30 mujeres que forman parte de la plantilla del centro. Después de varios años buscando trabajo sin éxito y con una minusvalía en su mano derecha del 35% provocada por la agresión de su marido, esta mujer de 36 años y con dos hijos a su cargo, comenzó a trabajar en esta empresa. Tres años después, Enriqueta es una mujer independiente económicamente a la que su minusvalía ya no le impide vivir con normalidad. "Esta empresa me ha dado la oportunidad de salir adelante. Me ha dado formación y me ha enseñado un oficio", explica.

CAILU constituye una salida para mujeres que, como Enriqueta, tienen dificultades para conseguir un trabajo debido a su discapacidad y por haber

sido víctimas de la violencia de género. El objetivo es que logren integrarse en el mercado laboral; "queremos ser un paso intermedio entre estas mujeres y la empresa", explica Cristina Pavón, promotora de CAILU, quien señala que "el paso por esta entidad es esencial para la realización personal y profesional de este colectivo que ha de superar tres barreras: la del género, la de la discapacidad y la del maltrato".

Para ello, CAILU trata de adaptar los puestos de trabajo al perfil de las trabajadoras y ofrecer una continua formación. El centro se esfuerza en conseguir que las mujeres se valgan por sí mismas y en aumentar su autoconfianza. La asistencia, la orientación, el seguimiento y la evaluación de las empleadas completan la configuración de esta entidad como agente empresarial y social activo en Andalucía.



María, de 51 años, es otra de las trabajadoras de esta empresa de serigrafía. Ella tiene una minusvalía del 48% por problemas de espalda. Víctima de malos tratos psíquicos y tras más de diez años sin trabajar, encontró CAILU. Aunque está muy condicionada por sus dolores de espalda y ha de descansar varias veces mientras trabaja, esta experiencia la ha convertido en una mujer independiente. "Busqué durante mucho tiempo un empleo. Cuando lo encontré, no pude ejercerlo por mis dolores de espalda. Aquí he encontrado la oportunidad que no hallé en otras empresas", comenta María.

Con una jornada laboral de 8 horas, un contrato y un salario digno, las empleadas de este centro no se diferencian de otras trabajadoras en el desempeño de su labor. Sus discapacidades físicas o psíquicas (no superiores al 65%) y sus dificultades personales no han sido un impedimento para poder ejercer una profesión y para encontrar, tras su paso por CAILU, un puesto de trabajo en otras empresas.

M^a del Mar Martínez, gerente de la empresa, tenía un objetivo claro cuando decidió embarcarse en CAILU. "Quería formar un empresa que, como el resto de Centros Especiales de Empleo de Andalucía, ofreciera la oportunidad de trabajar a personas discapacitadas pero, además, que generara un beneficio alto, que fuera sostenible. Quería ser industria". La serigrafía de camisetas, mecheros, bolsas, tazas

y numerosos objetos más, ha sido la mejor manera de conseguirlo. Distribuyen sus productos por todo el territorio español, trabajan con grandes marcas internacionales y son competitivos en el mercado. La clave: adelantarse a las necesidades de la empresa y adaptar el puesto de trabajo a la problemática concreta de cada mujer.

"Preparamos a las mujeres para que se integren en las empresas como profesionales, al mismo tiempo que somos fuente de trabajadoras para esas entidades que deben cumplir la Ley de Integración Social del Minusválido" explica la gerente, quien señala que aunque no todas las mujeres consigan un empleo fuera de CAILU, lo que sí se logra es que todas las integrantes de la plantilla aprendan y logren ser mujeres autosuficientes.

Finca Arcadia S.L. se crea en 1999 y desde sus orígenes nace como Centro Especial de Empleo. La afición de su promotor a la avicultura casera impulsa este proyecto centrado en la producción de huevos ecológicos, es decir, producidos a partir de gallinas criadas al aire libre, alimentadas sin ningún tipo de sustancia de síntesis, alimentados a base de cereales ecológicos y controlados y certificados por el Comité Andaluz de Agricultura Ecológica.

En la actualidad Finca Arcadia cuenta en su plantilla con 14 trabajadores de los cuales 12 son discapacitados. Los

puestos de trabajo se asignan, como en cualquier otra empresa, según las habilidades de cada persona.

José Antonio García, de 41 años, entra en contacto con este proyecto tras haber trabajado en AFANAS, otro Centro Especial de Empleo localizado en Jerez. Su balance de la experiencia es "en general positivo", aunque, como cualquier otro negocio, la actividad de Finca Arcadia está sujeta a la realidad del mercado. "Me gustaría que la empresa tuviera más estabilidad porque hay épocas del año en las que la falta de ventas nos hace pasar bastantes apuros".

Laura Moreno Piñero tiene 28 años y es otra de las trabajadoras de Finca Arcadia. Su valoración apunta en el mismo sentido que la de su compañero. "Hasta ahora la experiencia está resultando muy buena. Trabajar en una empresa como esta nos da la posibilidad de desarrollar un trabajo que de otra manera sería muy difícil de conseguir", comenta.



PRIMERA LÍNEA

El desempleo en los trabajadores eventuales agrarios

Tomás Izquierdo

Técnico de Prestaciones del Servicio Público
de Empleo Estatal (SPEE-INEM)
y Doctor en Psicología Social

El fenómeno del desempleo es uno de los problemas comunes que más preocupa a los países desarrollados, tanto a nivel político como a nivel de sus ciudadanos, convirtiéndose, de esta forma, en una característica propia de las sociedades industrializadas.

La respuesta europea para hacer frente a esta situación se hace efectiva en la Estrategia Europea del Empleo, la cual insta a los países miembros a coordinar sus políticas laborales en base a cuatro pilares de actuación conjunta:

- > Mejorar la capacidad de inserción profesional.
- > Desarrollar el espíritu de empresa.
- > Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas.
- > Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En esta línea, las directrices de la Unión Europea sobre empleo insisten en la necesidad de que las políticas sobre protección por desempleo se organicen de modo que, junto con las prestaciones de carácter económico, los poderes públicos ofrezcan oportunidades de formación y empleo. Se trata, por tanto, de sustituir medidas pasivas de protección económica por medidas activas, abarcando to-

das aquellas actuaciones que favorezcan la inserción laboral de los desempleados.

En los últimos años se han producido en España cambios muy profundos en dimensiones como los procesos de inserción laboral, la atención a colectivos específicos... Uno de estos colectivos es el formado por los trabajadores agrarios, con graves problemas económicos y sociales, al depender de actividades agrícolas eventuales.

Para atender las necesidades de este colectivo se creó, mediante R.D. 3237/1983, de 28 de diciembre, un sistema integrado de protección que combinaba el subsidio por desempleo con medidas de fomento del empleo y de formación ocupacional rural. Posteriormente el R.D. 2298/84, de 26 de diciembre, adaptó el subsidio para trabajadores eventuales agrarios a la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

El R.D. 3237/1983 entró en vigor el 1 de enero de 1984 únicamente en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, lo que dio pie a problemas con otras comunidades con numerosos trabajadores eventuales agrarios como Castilla La Mancha, Murcia o Valencia. En mayo de 1989 una sentencia del Tribunal Constitucional esta-



bleció el carácter no discriminatorio de la aplicación del subsidio a las CC.AA. de Andalucía y Extremadura debido a sus especiales circunstancias de mayor volumen de trabajadores eventuales agrarios y desempleo agrario.

Tras varias modificaciones introducidas en el subsidio para trabajadores eventuales agrarios, el R.D. 5/1997, de 10 de enero, trató de integrar en un texto único todo lo referente al subsidio por desempleo de los trabajadores agrarios facilitando, entre otras medidas, la participación de los subsidiados en acciones de formación ocupacional, manteniendo el cobro del subsidio para aquellos jóvenes que participaran en acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional o en la etapa formativa de los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Con la publicación del R.D. 426/2003, de 3 de abril, por el que se regula la renta agraria, se introduce una nueva prestación específica dentro de la acción protectora por desempleo destinada a los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

La renta agraria está dirigida a los trabajadores eventuales que se encuentran en situación de desempleo y no pueden ser beneficiarios del subsidio por desempleo establecido por el R.D. 5/1997, de 10 de enero, al no haberlo sido en alguno de los tres años anteriores a la fecha de solicitud, tal y como se exige en el artículo tercero de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

El acceso a la renta agraria exige a los desempleados acreditar la condición de trabajador por cuenta ajena de carácter eventual, que desarrolle la actividad agraria de forma habitual (35 jornadas reales trabajadas y cotizadas

en el año anterior, inscripción en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y estar al corriente en el pago de la cotización a ese régimen); antigüedad en la residencia dentro del ámbito geográfico protegido, carencia de rentas dentro de unos límites y la disponibilidad para acceder al empleo. Esto último supone, asimismo, la inscripción como demandantes de empleo, suscripción del compromiso de actividad y participación en las acciones de inserción laboral que determinen los servicios públicos de empleo.

La protección de la renta agraria comprende, además de una prestación económica (cuya cuantía y duración dependerá del número de jornadas reales cotizadas, de la edad y la existencia o no de responsabilidades familiares), la participación de los trabajadores en acciones de inserción laboral que se contemplan dentro de las políticas activas de empleo.

Los beneficiarios de la renta agraria dispondrán de una atención individualizada, que incluye asesoramiento, diseño de un itinerario personalizado de inserción, acciones de información y orientación profesional, gestión de ofertas de colocación y acceso preferente a planes públicos de empleo y formación profesional, escuelas taller y casas de oficios, talleres de empleo y al Programa de fomento de empleo agrario..., todas ellas acciones que tienen por finalidad incentivar la incorporación y permanencia en el mercado de trabajo.

A pesar de la existencia de problemas en elementos de tipo estructural y jurídico derivados de su conceptualización como una prestación asistencial dentro del sistema de protección por desempleo, es incuestionable que la renta agraria cumple la finalidad para la que fue creada, que no es otra que facilitar la inserción laboral e incentivar el empleo de quienes, teniendo graves necesidades económicas, presentan dificultades para acceder al mercado de trabajo.

AL DÍA

La tasa de paro andaluza registra otro mínimo histórico al situarse en el 13,34

Andalucía finalizó el primer trimestre de 2006 con un descenso de 12.200 parados (-2,52%), según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), que sitúan a la comunidad a la cabeza de las comunidades en las que descendió el desempleo en términos absolutos. A finales de marzo de 2006, la cifra de parados ha quedado situada en las 473.100 personas. Estos datos se produjeron en un contexto de subida nacional de 94.500 desempleados, un 5,13%.

En los datos interanuales, la EPA también refleja un descenso del número de parados andaluces del 1,62% y de 7.800 personas. Tras este descenso, la tasa de paro andaluza ha quedado situada en el 13,34%, la más baja de la actual serie histórica disponible de la Encuesta de Población Activa tras los últimos cambios metodológicos, que alcanza hasta el año 1996.

Con respecto a las cifras de ocupación, Andalucía generó en el último trimestre 49.600 nuevos empleos, con un incremento del 1,64% que deja el número de ocupados en los 3.074.800 personas. Este crecimiento de la ocupación fue el segundo mayor de entre los registrados en este periodo por una comunidad autónoma en términos absolutos. Además, estos 49.600 nuevos

Datos de empleo en Andalucía

Población de 16 años y más	6.399.000
Población activa	3.547.900
Población ocupada	3.074.800
Tasa de actividad	55,44%
Tasa de paro	13,33%
Tasa de empleo	48,05%

Fuente: INE (Datos oficiales EPA referidos al 1º trimestre de 2006).

Paro registrado	471.085
Contratos registrados	306.807
Contratos registrados (acumulado del año)	3.383.002
Tasa de paro (registrado sobre población activa)*	13,28%

Fuente: SPEE/SAE (Datos oficiales referidos a abril de 2006).

empleos suponen más de la mitad de los 85.900 que se han generado a nivel nacional.

En un año, Andalucía también experimenta un fuerte incremento de la ocupación, con 179.200 nuevos empleos (un 6,19% más), la mayor cifra en términos absolutos registrada por una comunidad autónoma en los últimos doce meses.

Por sexos, especialmente significativo ha sido el crecimiento de la ocupación en las mujeres en el primer trimestre, con 43.900 nuevos empleos (un

3,99% más) en este colectivo, prácticamente el 88% de toda la ocupación que se ha generado en los tres primeros meses del año. En los hombres, la ocupación creció en 5.800 nuevos empleos (un 0,3%).

Con respecto a los datos del paro registrado, Andalucía encabezó en el mes de abril el descenso nacional del paro en términos absolutos. A 30 de abril, la comunidad tenía 471.085 desempleados, 17.800 menos que en el mes anterior. Este descenso supuso una bajada del -3,64%.

Prevexpo y ORP 2006 fomentan el debate en torno a la seguridad y la salud laboral

El Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla acogió del 10 al 12 de mayo el IV Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales (ORP 2006) y el VIII Congreso Andaluz de Seguridad y Salud Laboral (Prevexpo 2006), bajo el lema "Hacia un nuevo paradigma en la prevención de riesgos laborales". La confluencia de estas dos citas congresuales de amplia trayectoria y reconocido prestigio, permitió reunir en la capital andaluza a un nutrido grupo de instituciones, empresas y profesionales en el ámbito de la Prevención de Riesgos y la Salud Laboral.

Tal y como explicó el presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, en la inauguración del acto, "este evento ofrece la oportunidad de reflexionar sobre la salud y la seguridad laboral en la actualidad, de cómo ésta ha evolucionado y de cómo va a avanzar en un futuro".

A través de los numerosos stands informativos de las empresas y entidades participantes, de los talleres que se celebraron y de las sesiones de trabajo con especialistas, los participantes pudieron conocer aspectos prácticos en relación a los ámbitos temáticos y sectoriales planteados.

Paralelamente a estas actividades, se ofreció un amplio programa de conferencias ofrecidas por expertos nacionales e internacionales en las diferentes áreas de trabajo del Congreso. Estas conferencias permitieron a los asistentes ahondar en la realidad de la siniestralidad laboral y en las posibles medidas para paliar esta problemática.

Una problemática que, según coincidieron en afirmar el presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía, Santiago Herrero, y los secretarios generales de CCOO-A y UGT-A,

Francisco Carbonero y Manuel Pastana, concierne a numerosos agentes sociales: administración, sindicatos, empresas y trabajadores. Según explicaron, estos agentes han de seguir trabajando conjuntamente para acabar con el problema y para progresar en la cultura preventiva, un aspecto que se quiere fomentar con este encuentro.

Por su parte el consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández, destacó que este Congreso "es un encuentro excepcional y único en el mundo por el número de participantes (alrededor de 1.900 inscritos y 150 ponentes) y la calidad de los conferenciantes de todo el mundo que participan en él".

Asimismo el consejero, que fue el encargado de clausurar el evento, explicó que "aunque Andalucía tenga todavía una tasa alta de siniestralidad laboral, las reformas, las medidas y las actuaciones que se están emprendiendo conjuntamente entre administraciones y

el resto de agentes implicados están repercutiendo de manera positiva en una mayor seguridad en el trabajo".

Tanto el presidente de la Junta como el consejero incidieron en la importancia de la Reforma Laboral aprobada recientemente, pues consideran que repercutirá en la mejora de la calidad de los empleos y, por lo tanto, en la salud y seguridad laboral.

La Junta de Andalucía y la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de Barcelona (ETSEIB) de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC), con la colaboración de la Universidad Politécnica de Tampere (Finlandia), la Universidad Politécnica de Delft (Holanda), el Centro de Ergonomía Industrial de la Universidad de Louisville (EEUU) y Mutual Cyclops fueron los organizadores de este Congreso Internacional en el que han colaborado y participado otras muchas entidades del sector.



Prevexpo ofreció una amplia oferta de contenidos y actividades paralelas.

"EMPLÉATE 06" recibe a más de 40.000 visitantes

La V Muestra de las Profesiones y el Empleo "Empléate 06", organizada por las Consejerías de Empleo y Educación de la Junta de Andalucía y el Consejo Andaluz de Formación Profesional, que se desarrolló en la localidad granadina de Armilla del 11 al 13 de mayo, ha recibido la visita de más de 40.000 visitantes.

En una superficie de 9.000 metros cuadrados y organizados en dos pabellones (uno para las entidades educativas y otros para las entidades relacionadas con el empleo), el centenar de expositores presentes en la muestra ofreció a los visitantes todo su catálogo de actividades, acciones y ofertas formativas para fomentar el empleo y el autoempleo.

Este encuentro, que fue inaugurado por el Consejero de Empleo, Antonio Fernández y que recibió la visita de la consejera de Educación, Cándida Martínez, estaba dirigido principalmente a los demandantes de empleo con necesidades de cualificación profesional o de readaptación de sus habilidades a las nuevas necesidades del mercado de trabajo. Asimismo, también estaba orientado a jóvenes que han finalizado el ciclo educativo reglado, a entidades formativas (públicas y privadas), a profesionales del sector y a empresas interesadas en la inserción de nuevos trabajadores mediante contratos de aprendizaje.

A través de material promocional, actividades lúdicas, muestras prácticas, y las nuevas tecnologías, que en esta edición han tenido un protagonismo sin precedentes en la muestra, los asistentes pudieron conocer todo el panorama de formación y los canales para acceder al mercado laboral que tanto la Administración como otras entida-



El consejero de Empleo, junto a otras autoridades, durante la visita a la Muestra.

des ofrecen a todos los andaluces. El objetivo fundamental de esta muestra, de la que ya se han celebrado cinco ediciones, es precisamente que la sociedad conozca y tenga acceso a los instrumentos que facilitan la creación y el mantenimiento del empleo. Tal y como explicó el consejero de Empleo, "esta cita, en la que se ha actualizado la oferta y se ha hecho un mayor uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, hace más accesible a los andaluces la búsqueda de empleo, un objetivo prioritario para nosotros".

En este sentido, la Formación Profesional fue una de las grandes protagonistas por ser uno de los medios más efectivos para favorecer la inserción laboral. Todas las entidades con programas de formación profesional y, en especial, las Consejerías de Empleo y Educación, expusieron en la muestra los cursos que ofrecen y, algunos de ellos, mostraron prácticas reales en el recinto ferial para dar una visión a los asistentes más cercana a la realidad. Los Consorcios Escuelas y otras entida-

des formativas fueron en este aspecto las que, con una gran oferta, desplegaron un mayor número de muestras prácticas, exponiendo los productos realizados por sus alumnos a la vista de los asistentes.

Asimismo, la Consejería de Empleo, con el mayor expositor del evento, mostró los nuevos servicios de intermediación, inserción y orientación laboral que ofrece el SAE: cabinas para grabar el currículum o cajeros electrónicos para renovar los datos del demandante, que pudieron ser utilizados por los asistentes.

Además de todo ello, la feria contó con una plataforma de Internet a través de la que se podía acceder a toda la información y a enlaces relacionados con la formación y el empleo.

Con esta edición, la muestra, de carácter bianual, se consolida como la principal cita a nivel autonómico en el sector del empleo y como una de los más relevantes a nivel nacional.

El director general de Trabajo y Seguridad Social recibe la Medalla de Oro del Consejo Andaluz de Graduados Sociales

Javier Guerrero Benítez, director general de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, recibió el pasado 21 de abril la Medalla de Oro del Consejo Andaluz de Graduados Sociales en un acto celebrado en la Diputación de Sevilla. Guerrero recibió la medalla de manos del presidente del Consejo Andaluz de Graduados Sociales, Francisco Rodríguez Nómez.

El director general de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo estuvo arropado por el Consejero de

Empleo, Antonio Fernández García y una nutrida representación de cargos públicos, entre los que se encontraban todos los directores generales de la Consejería de Empleo, los directores provinciales de Empleo, representantes de la Inspección de Trabajo, del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, así como el equipo administrativo de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social. Del mismo modo, el acto contó con la asistencia de miembros del Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, y los Colegios Oficiales de Sevilla y Córdoba.

Durante su intervención, el titular de Trabajo y Seguridad Social, agradeció al Consejo la concesión de la medalla, distinción que dedicó "a tres personas que hoy no pueden estar con nosotros: al presidente del colegio Oficial de Gra-

duados Sociales de Málaga, Joaquín Salvador Ruiz Meléndez; el presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Sevilla José Ruiz Rodríguez, y a mi padre".



Javier Guerrero junto al consejero de Empleo y una completa representación de los Graduados Sociales andaluces.

El consejero conoce en Tetuán los proyectos de la Fundación Forja XXI, que gestionará una Escuela Taller en la ciudad marroquí

El pasado 23 de abril tuvo lugar la visita de Antonio Fernández, consejero de Empleo, a Tetuán (Marruecos), para conocer los proyectos que, en el ámbito del empleo, desarrolla la Funda-



El consejero, durante su visita a una pastelería creada por un participante en el proyecto con la ayuda de Forja XXI.

ción Forja XXI. En la actualidad la Fundación lleva a cabo cuatro cursos de formación profesional ocupacional subvencionados por la Junta de Andalucía -albañilería, mantenimiento de edificios, cocina y camarero de restaurante-bar- con 15 alumnos en cada uno de ellos.

En este sentido, el consejero de Empleo, Antonio Fernández, manifestó que se trata de iniciativas que contribuyen a ampliar la empleabilidad de los jóvenes. El consejero destacó la calidad de la formación profesional que reciben los jóvenes, que ha propiciado que ya existan ofertas de trabajo antes de que finalicen los cursos, que cuentan además con la homologación marroquí.

El consejero subrayó que la financiación que destina Empleo a este proyecto, de 155.000 euros, es "mínima comparada con el objetivo final que perseguimos, que es luchar cada vez más contra la tragedia humana que su-

pone la inmigración ilegal", y añadió que "Forja XXI y el Servicio Andaluz de Empleo garantizan que los contratos en origen cuentan con todas las garantías legales y laborales necesarias". Antonio Fernández mostró su satisfacción por esta iniciativa "única y pionera" que tiene como principal objetivo que "los marroquíes transformen su propio país desde la formación y no generar mano de obra barata".

Durante la visita tuvo lugar la firma de un convenio de colaboración con las autoridades del país, que permitirá crear una Escuela Taller en Tetuán destinada a la formación profesional de jóvenes marroquíes en los oficios de albañilería, instalaciones, carpintería de madera y carpintería metálica y facilitar la inserción laboral de sus participantes. Los alumnos de esta Escuela Taller llevarán a cabo trabajos de rehabilitación de un pabellón del antiguo Hospital Español. Una vez finalizadas las obras, ese espacio acogerá la futura sede de la Fundación Forja XXI.

Congreso sobre empleo y desarrollo local: empleo y territorio

Durante los días 15 y 16 de mayo se celebró en Sevilla el Congreso sobre empleo y desarrollo local: EMPLEO Y TERRITORIO, organizado por el Servicio Andaluz de Empleo. Sus objetivos fueron poner en común el trabajo que se realiza en las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico y la exposición de los cambios en el actual escenario del mercado laboral, así como las alternativas para afrontarlos.

El Congreso tuvo una participación de más de 450 personas, procedentes de los diferentes dispositivos del Servicio Andaluz de Empleo, así como de otras instituciones y organizaciones.

En los dos días en los que se desarrolló se fomentaron espacios para que diferentes perspectivas que trabajan en el ámbito del empleo se encuentren: la investigación básica y aplicada (Universidad y UTEDLT), responsables políticos y expertos en desarrollo local y social.

La experiencia y calidad de las personas que participaron en las distintas intervenciones dió lugar a la generación de interesantes reflexiones, abordándose temas como la relación centro - periferia, los nuevos modelos de las políticas activas de empleo, las perspectivas y oportunidades de las iniciativas empleadoras, el marco institucional en el que se desenvuelven las actuales políticas de empleo y sus líneas de desarrollo futuras.



Imagen del Congreso.

De este encuentro salieron nuevas ideas que van a permitir seguir avanzando en la construcción de un modelo de desarrollo que tiene en la generación de iniciativas empleadoras y empleo de calidad el eje central del crecimiento económico del territorio andaluz.

Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad

La Junta de Andalucía acordó la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía, mediante el Decreto 30/2006, de 7 de febrero. El Plan tiene por objetivo establecer actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y

posibilitar su integración laboral, teniendo presente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los trabajos para la elaboración del referido Plan dieron comienzo con la constitución, el pasado 21 de marzo, de su Comisión Ejecutiva, presidida por el Consejero de Empleo, y, el 7 de abril, de su Comisión Técnica, que desarrollará los trabajos y estudios necesarios para la elaboración de una propuesta para el Plan.

En el transcurso de esta actividad, el viceconsejero de Empleo, Agustín Barberá anunció que la Consejería de Empleo destinó el pasado año un total de 43,05 millones de euros en el fomento del empleo de las personas con discapacidad a través de la puesta en marcha de distintos programas de los que se han beneficiado más de 26.000 andaluces que sufren algún tipo de discapacidad física o psíquica.

La Consejería colabora intensamente con entidades que trabajan para mejorar las condiciones de vida y la empleabilidad de este colectivo. En este ámbito, destacan los programas de Acciones Experimentales para la inserción laboral que combinan actuaciones como información, orientación, asesoramiento, formación y práctica laboral, o las unidades de orientación laboral Andalucía Orienta, que durante el pasado año prestaron asistencia personalizada en sus procesos de búsqueda de empleo a 12.745 personas con discapacidad.



El viceconsejero de Empleo, Agustín Barberá, durante su intervención en el Congreso Empresarial "Dis=Capacidad".

Congreso Empresarial "Dis=Capacidad"

En esta línea de trabajo, el Consorcio de Unidades Territoriales de Empleo del Aljarafe celebró a finales de marzo el Primer Congreso Empresarial "Dis=Capacidad", que reunió a 200 participantes, entre empresarios, trabajadores discapacitados activos y miembros de la administración laboral.

La Consejería de Empleo pone en marcha un plan de control directo sobre las 5.000 empresas con mayor siniestralidad

La Consejería de Empleo controlará este año de manera directa a las 5.000 empresas andaluzas con mayores índices de siniestralidad para que mejoren sus medidas de prevención de riesgos laborales, a través del Plan de Actuación sobre las Empresas de Mayor Siniestralidad en Andalucía (PAEMSA). Este programa, así como el Plan de Actuación sobre los Servicios de Prevención Ajenos (PASPA), ambos desarrollados por 110 técnicos de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de la

Consejería de Empleo, tienen como objetivo reducir la siniestralidad y mejorar la actividad preventiva incidiendo de manera directa sobre los segmentos más implicados.

Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo llevarán a cabo, a través del PAEMSA, acciones de asesoramiento directo e individualizado a las 5.000 empresas andaluzas con mayor siniestralidad, con el fin de fomentar un cambio en la actividad preventiva, previo a la posterior intervención de la Inspección de Trabajo. El plan contempla una primera fase de asesoramiento directo para corregir deficiencias y una posterior visita a los tres meses para comprobar los cambios, cuyo incumplimiento supon-

dría la necesaria visita y actuación de la Inspección de Trabajo.

Por su parte, el PASPA contempla reuniones de trabajo de los técnicos de los Centros de Prevención con los 300 Servicios de Prevención Ajenos que funcionan en Andalucía (y que asesoran al 70% de las empresas andaluzas) para la evaluación de su actividad (ya sea en investigación de accidentes, formación de trabajadores, vigilancia de la salud o control de riesgos) y para fomentar el asesoramiento y la promoción de tareas preventivas que deben transmitir a las empresas. Con el fin de introducir mejoras en ellos, los resultados de ambos programas serán verificados cada seis meses.

El CARL presenta su balance de actuaciones en 2005

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) presentó el balance de sus actuaciones durante 2005, en materia de negociación colectiva, solución de conflictos laborales y formación, en el transcurso de las jornadas institucionales de la entidad celebradas el 5 de abril en Sevilla bajo el título "Empleo, calidad y productividad".

La inauguración de las jornadas estuvo a cargo del presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, quien estuvo acompañado por el Consejero de Empleo, Antonio Fernández, el Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía, Santiago Herrero y los Secretarios Generales de los sindicatos UGT Andalucía y Comisiones Obreras Andalucía, Manuel Pastana y Francisco Carbonero.

La jornada contó además con la presencia del Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Tomás Sala Franco, quien ofre-

ció una conferencia sobre "Autonomía colectiva, empleo y competitividad".

La Presidenta del Consejo, Mercedes Rodríguez-Piñero, fue la responsable de presentar en la mesa "Negociación Colectiva, SERCLA y actuaciones del CARL en el Marco del VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía" los datos más destacados acerca del comportamiento de la negociación colectiva en Andalucía, tanto en los aspectos cuantitativos (795 convenios vigentes, 1.476.397 trabajadores y 239.028 empresas) como en los cualitativos, fundamentalmente en lo que se refiere al enriquecimiento paulatino de los contenidos de los convenios.

En este mismo apartado, y en el ámbito de la actuación del Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos Laborales de Andalucía, se ofrecieron los resultados ofrecidos por este Sistema durante 2005, que tramitó un total de 624 expedientes, de los cuales más del 50% concluyeron con avenencia. Gracias a los resultados obtenidos en los conflictos previos a la convocatoria

de huelga (70% de avenencia), se lograron recuperar más de dos millones de horas de trabajo. En total y en los siete años de funcionamiento del Sistema se han recuperado para Andalucía cerca de quince millones de horas de trabajo.



Imagen de la conferencia inaugural de las jornadas institucionales del CARL.

La Consejería de Empleo organiza una muestra con obras de escultoras del S. XX

La Consejería de Empleo, en colaboración con la Caja San Fernando, organizó la muestra "ReExistencias", que reunió en Sevilla 46 obras de 36 escultoras de toda España, entre ellas Carmen Laffon, Cristina Iglesias, Pepa Rubio, María Luisa Campoy y Paloma Navares.

La exposición fue inaugurada por el Consejero de Empleo, Antonio Fernández, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer Trabajadora y pudo disfrutarse desde el 8 de marzo al 22 de abril en el convento de Santa Inés.

"ReExistencias" se propuso recuperar la memoria de algunas de las más significativas escultoras nacionales de las últimas décadas y revelar sus diferentes perspectivas escultóricas.

El 50% de los contratos registrados en el Servicio Andaluz de Empleo se realizan a través de la oficina virtual

El Servicio Andaluz de Empleo (SAE) registró el pasado año un total de 1.990.576 contratos vía Internet, a través de su Oficina Virtual, lo que supone más de un 50% del total de contratos registrados en el SAE en 2005, que ascendió a 3.975.234. Asimismo, la cifra representa un 64,4% más que la contratación grabada por Internet en 2004, lo que refleja un crecimiento de la confianza de los andaluces en esta herramienta tecnológica.

La Oficina Virtual es un instrumento que permite realizar por Internet diferentes trámites y gestiones, acercando así a la ciudadanía, a través de las nuevas tecnologías.

Aprobado el nuevo convenio colectivo de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo

El pasado 2 de febrero quedó aprobado el nuevo Convenio Colectivo de la Fundación, tras la celebración de tres sesiones de trabajo de la mesa negociadora del convenio colectivo para el año 2006, el 12 de enero en Málaga y el 19 y 26 de enero en Sevilla.



La firma del nuevo convenio, contó con la presencia de Fernando Villén Rueda, director general técnico de la Fundación, Antonio Tirado Blanco, secretario general de FSP-UGT, y Manuel Jiménez Gallardo, secretario general de MCA-UGT.

Tecnimap 2006: tecnología para el empleo

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía presentó su oferta de servicios de intermediación laboral basados en las nuevas tecnologías en el transcurso de las IX Jornadas sobre Tecnologías de la Información para la Modernización de las Administraciones Públicas (TECNIMAP 2006), celebradas en Sevilla del 30 de mayo al 2 de junio de 2006.

TECNIMAP permitió el encuentro de las Administraciones españolas para compartir ideas y experiencias sobre modernización y aplicación de las tecnologías de la información en la función pública. Las Jornadas celebradas en Sevilla reunieron en torno a 10.000 congresistas y 200 empresas que expusieron sus productos y soluciones para la Administración pública.

Aprobado el Proyecto de Ley para la creación del Instituto de Prevención de Riesgos Laborales

El pasado mes de abril el Consejo de Gobierno aprobó el proyecto de la Ley para la creación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, una iniciativa promovida por la Consejería de Empleo y apoyada por numerosas entidades sindicales y empresariales, que contará con un presupuesto anual de 4,8 millones de euros.

Este Instituto, que estará integrado por la Junta y los principales agentes del ámbito laboral, será el encargado de fomentar la seguridad en el trabajo en Andalucía. Entre las funciones que desarrollará destacan la realización de estudios y análisis relativos a seguridad, salud y siniestralidad.

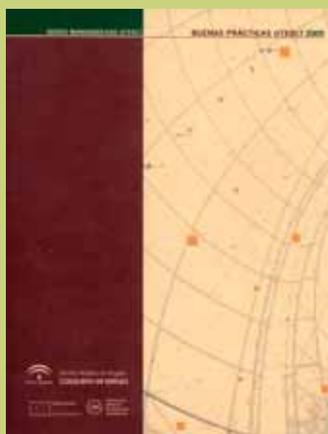
Estudio sobre las necesidades formativas en el sector de la hostelería

La Consejería de Empleo ha presentado en fechas recientes un estudio sobre el nivel competencial de los profesionales exigido por las PYME andaluzas del sector de la hostelería, principalmente del área de la restauración.

Este estudio ha tenido como principal objetivo poner de manifiesto las competencias más demandadas a los profesionales del sector, en términos de habilidades y actitudes, al objeto de poder adecuar las acciones formativas a las mismas. El resultado final se ha materializado en un mapa de competencias relacionadas con el éxito en el desempeño de la actividad, entre las que destacamos "tolerancia a la presión" o la "orientación al cliente", entre otras. Finalmente se han elaborado propuestas de cursos para desarrollar contenidos relacionados con dichas competencias.

RECURSOS DE EMPLEO

Publicaciones



Buenas prácticas UTEDLT 2005

Año: 2006
Páginas: 246
Edita: Servicio Andaluz de Empleo

Este documento de buenas prácticas recoge actuaciones exitosas desarrolladas por las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico durante 2005. Su difusión responde al principio de colaboración y cooperación entre estas entidades y pretende que estas acciones se puedan implementar en otras zonas.

La publicación pretende transferir a la ciudadanía, a los agentes implicados en los programas y a los profesionales del desa-

rollo local, las actividades y experiencias de calidad que han llevado a cabo las UTEDLT, prestando especial atención a sus elementos innovadores.

Con un capítulo dedicado a cada una de las provincias, la publicación expone los puntos fundamentales de cerca de 80 iniciativas emprendidas en Andalucía. A la hora de presentar cada proyecto, se proporcionan datos sobre la situación previa a la puesta en marcha, los agentes implicados en su realización, las vías de financiación y los objetivos planteados, realizando además una descripción pormenorizada del proceso de ejecución y sus resultados.



Análisis de Recursos Humanos 2005 de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico

Año: 2006
Páginas: 179
Edita: Servicio Andaluz de Empleo

El presente documento, publicado por el Servicio Andaluz de Empleo, proporciona una información útil y accesible sobre el personal contratado en las 114 UTEDLT de Andalucía. El análisis que en él se presenta es una continuación del trabajo elaborado en años anteriores, y en él se anali-

zan factores como la edad, el sexo, el nivel educativo, la procedencia o la experiencia profesional de los directores, responsables de las UTEDLT, técnicos, agentes locales y el personal administrativo empleado en estas Unidades Territoriales.

A través de este análisis, la publicación consigue dar una visión de la estructura de una parte de la Administración, los recursos humanos que a ella se dedican y las características de la misma. El completo material gráfico que incluye, sirve para ilustrar los datos facilitados y proporciona a la publicación un carácter divulgativo y dinámico.

Agentes de Intermediación Laboral. Informe de Resultados 2004/ 2005**Año:** 2006**Páginas:** 39**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo

El programa de Agentes de Intermediación Laboral que el Servicio Andaluz de Empleo pone en marcha en 2004 como un nuevo modelo de prestación de servicios a las empresas, se ha convertido en un eficaz instrumento que favorece la mejora del panorama laboral andaluz mediante el contacto entre las dos vertientes del mercado de tra-

bajo: las personas que buscan empleo y las empresas que lo ofertan.

La presente publicación muestra los resultados del programa obtenidos a través de un análisis de todos sus aspectos. Los contenidos están estructurados en tres grandes bloques: objetivos del programa y áreas de trabajo (cuya finalidad es enmarcar teóricamente el trabajo de los técnicos), datos de ejecución (en el que se aborda la difusión del trabajo, la intermediación realizada y los ratios de actividad) y conclusiones, (que sintetizan los datos más relevantes del documento).

**Unidades de Barrio. Informe de Resultados 2005****Año:** 2006**Páginas:** 52**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo

El Servicio Andaluz de Empleo ha publicado un informe con los resultados del año 2005 correspondientes al programa Unidades de Barrio. En él se exponen las principales líneas de actuación de este proyecto, se da una visión general de sus objetivos y se muestran datos sobre el número de participantes, los colectivos beneficiarios y las distintas áreas en las que operan estas Unidades.

Las numerosas gráficas y tablas que ilustran el contenido permiten al lector tener una visión clara del alcance y proyección de esta iniciativa. Asimismo, también se incluyen unas conclusiones que constituyen la síntesis de todos los datos recogidos en el informe, que sirve para evaluar de forma íntegra el desarrollo del programa durante el periodo analizado.

Este Informe es por lo tanto una herramienta de consulta que muestra el trabajo realizado por el personal técnico del programa en pro de la mejora de la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión social.

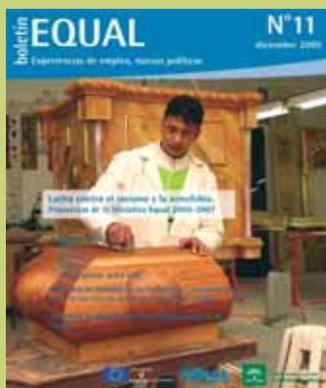
**Mapa directorio de proyectos de empleo. Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía 2005-2007****Año:** 2006**Páginas:** 215**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo**Descarga / solicitud:**www.juntadeandalucia.es/empleo/equal

Este Mapa directorio constituye un mecanismo de difusión y divulgación de los proyectos Equal correspondientes a la se-

gunda convocatoria (2005-2007), al tiempo que permite visualizar el valor añadido que la Iniciativa en su conjunto aporta al territorio andaluz.

Se trata de una herramienta de consulta acerca de la organización y tipología de las acciones, ámbitos de intervención y metodologías de trabajo, así como un instrumento de evaluación de los procesos de gestión y ejecución de los proyectos.





Boletín Equal 11

Año: 2005
Páginas: 28
Edita: Servicio Andaluz de Empleo
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/

El número 11 del Boletín Equal, editado por el Servicio Andaluz de Empleo, está dedicado a los proyectos e iniciativas que luchan contra el racismo y la xenofobia en relación al mercado de trabajo. Se abordarán así, además del reportaje principal, los programas "Afisai", "Arena II" "Bem-

bea" y "Piensa global, actúa local". Para completar esta información, el Boletín también mostrará una serie de "Materiales y productos para facilitar la lucha contra el racismo y la xenofobia".

Además del tema monográfico, esta publicación dedica un destacado espacio a seminarios que se engloban dentro de iniciativas Equal como es el "Seminario de igualdad de oportunidades e incorporación de la perspectiva de género a proyectos de empleo" o el "Seminario de planificación y gestión de proyectos de empleo".



Recursos para el desarrollo de habilidades comerciales

Edita: Servicio Andaluz de Empleo
Descarga/solicitud:
http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/sae/fpo/materialdidactico_habilidades_comerciales/index.htm

El Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición de los alumnos y formadores de Formación Profesional Ocupacional, a través de su página web, un material práctico e interactivo para las especialidades de Comercio que permite obtener conocimientos básicos sobre el proceso de venta y promoción de productos empresariales.

El contenido del material, que es eminentemente práctico, está agrupado en módulos que abarcan desde el conocimiento del entorno comercial, hasta la psicología de ventas, pasando por los elementos y técnicas de comunicación más adecuadas, así como la venta y la negociación propiamente dichas. Partiendo de situaciones reales, se plantean soluciones óptimas a través de pautas de actuación correctas. Este material interactivo contribuye a la formación de los alumnos de FPO, comerciales y todo aquel agente relacionado con el comercio y con el trato al cliente.



Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas

Año: 2005
Páginas: 318
Edita: Fundación Primero de Mayo y Editorial Cinca

Jorge Aragón Medina, Ana Cánovas Montero y Fernando Rocha Sánchez son los autores de esta obra que aborda el problema de la conciliación entre la vida familiar y laboral. Un tema actual y polémico que todos los gobiernos y entidades implicadas intentan solucionar.

Partiendo de la situación europea y analizando a su vez la española, los autores se centran, sobre todo, en las políticas de conciliación a nivel autonómico. De este modo, ofrecen una visión general de la problemática, las medidas existentes en la actualidad en las distintas Comunidades Autónomas y posibles caminos para el futuro. La publicación también recoge una tipología de los planes autonómicos existentes actualmente dándole a la obra un carácter práctico y convirtiéndola en un instrumento de utilidad para conocer esta controvertida realidad.

Puntos de información

Web de la Comisión Europea sobre la Estrategia de Igualdad de Géneros 2006- 2010

http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality

La Comisión Europea pone a disposición de los usuarios una Web especializada en temas de Igualdad de Género a la que se accede desde la página principal de la Unión Europea. En ella, se puede obtener información a cerca de la igualdad entre hombres y mujeres, sobre todo en el ám-

bito laboral. En este sentido, la página contiene publicaciones relacionadas con este tema e información sobre las medidas emprendidas por la Unión Europea en esta materia. Asimismo, puede conocerse a través de sus opciones, la legislación vigente y los programas de Igualdad de Género que se desarrollarán desde este año hasta el 2010 en los distintos países europeos. Este portal, disponible en inglés, ofrece la oportunidad de acercarse a la realidad actual y de conocer, al menos en parte, el futuro cercano entorno a la igualdad de género en la UE.



Portal web "Calidad en el Empleo"

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/Calidad/>

Este portal que pone en marcha la Consejería de Empleo nace con el proyecto de contribuir al objetivo común del Pleno Empleo en los términos en que avanza el modelo social europeo.

En el portal "Calidad para el Empleo" se ofrecen distintos servicios y materiales para promocionar la calidad en el mercado de trabajo y en el sistema produc-

tivo andaluz, así como para facilitar el acceso al empleo de calidad en las empresas andaluzas. Posee numerosos apartados especializados entre los que destacan el "canal para la empresa", en el que las empresas podrán informarse sobre el marco jurídico existente para contratar con calidad, los pasos que se deben dar, etc.; y el "canal para el trabajador", en el que el usuario podrá conocer sus derechos, informarse sobre cómo encontrar un empleo de calidad y las ayudas que el servicio Andaluz de Empleo facilita para ello así como acceder a otros portales de empleo.

