

EMPLEO #20

año 8 - diciembre de 2009

EN PORTADA

Igualdad en el Empleo

ENTREVISTA

Fuensanta COVES BOTELLA
Presidenta del Parlamento de Andalucía

LA TRIBUNA

Antonio FERNÁNDEZ
Consejero de Empleo

Micaela NAVARRO GARZÓN
Consejera de Igualdad y Bienestar Social

Petronila GUERRERO
Presidenta de la Excma. Diputación Provincial
de Huelva

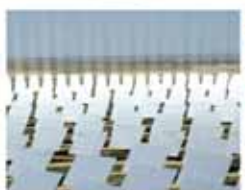


Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

La Unión Europea invierte en el futuro de Andalucía

Los Fondos Europeos contribuyen a que nuestro futuro esté orientado hacia la máxima convergencia con la Unión Europea. El FEDER, el Fondo Social Europeo y el FEADER, invierten en Andalucía en energías renovables, I+D+i, desarrollo rural, transporte sostenible, educación y formación, medio ambiente...

Andalucía
se mueve con Europa



Unión Europea



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Edita

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

Consejo de Redacción

Presidente: Consejero de Empleo

Vicepresidentes: Viceconsejero de Empleo y Director Gerente del SAE

Vocales: Secretaria General Técnica, directora general de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo, director general de Empleabilidad y Formación Profesionales, directora general de Seguridad y Salud Laboral, director general de Trabajo y Seguridad Social, presidente del CES y presidenta del CARL.

Comité de Redacción

Secretaría General Técnica, Coordinación de Empleo de la Dirección Gerencia del SAE, Coordinación de Intermediación de la Dirección Gerencia del SAE, Dirección general de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo, Dirección general de Empleabilidad y Formación Profesional, Dirección general de Formación para el Empleo, Dirección general de Seguridad y Salud Laboral, Dirección general de Trabajo y Seguridad Social, CES, CARL, Gabinete de prensa de la Consejería de Empleo.

Firmas

Micaela Navarro, Antonio Fernández, Petronila Guerrero, Antonio Toro Barba, Manuel-Carlos Alba Tello, M^a Ángeles Cózar, M^a Dolores Gavilán Sánchez, Antonia Martos Jiménez, Emilia Castellano Burguillo y Mercedes Rodríguez Piñero.

Colaboradores

Carmen Pérez Ríu, Francisco Lama, Regla M. Jiménez, Rafael Rossi, Pablo Román, Ginés Cabanes, Inmaculada Rincón, Rosa Villegas, Ana Caravaca, Cristina Suero, Clara Carmona, Carmen Ibanco, María Fera, M^a Dolores Porras, José Juan León, Elena Vida, Amparo Pernía, M^a Dolores Rosell, María José Cabanillas, Carolina Morales, Raúl Losada, Pedro Legerén, María Teresa García, Angeles Cruzado, Nuria Bolaños, María Carril, María José Calvo, María José Benítez, Antonio Báez, Vicente Gallardo, Manuel Borrero, Elisabeth Gómez Oehler, Luis Fernández Rodríguez, María Almudena Gomez Velarde, Rocío Sánchez Alonso, Matilde Pérez del Río.

Agradecimientos

Gabinete de Prensa de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, Gabinete de Prensa del Parlamento de Andalucía, Gabinete de Prensa de la Diputación de Huelva.

Realización

Cortijo y Asociados

Imprime

Tecnographic, S.L.

Depósito Legal

ISSN

1695-6540

Tirada

6.000 ejemplares

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

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

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.

02	LA TRIBUNA
02	> Antonio Fernández, Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía
05	> Micaela Navarro, Consejera para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía
08	> Petronila Guerrero, Presidenta de la Excma. Diputación Provincial de Huelva
11	EN PORTADA
	> Igualdad en el empleo
24	ENTREVISTA
	> Fuensanta Covas Botella, Presidenta del Parlamento de Andalucía
28	OBSERVATORIO
28	> Más Igualdad en el Empleo
33	> Negociación colectiva e igualdad
36	> Sensibilización: factor clave para la igualdad de oportunidades
38	> "Concilia-t"
40	> Nueva estructura y competencias de la Consejería de Empleo
44	> Presupuesto con enfoque de género
50	A DEBATE
	> Políticas Laborales Comunitarias que ayudan a la implementación de la Igualdad de Género en España
55	EXPERIENCIAS DE EMPLEO
56	> Consorcios-Escuela de Hostelería de Málaga y Benalmádena
59	> Taller de Oficio EMPLEAMETAL
61	PRIMERA LÍNEA
61	> La mujer en el mercado de trabajo andaluz
63	> Trabajadoras extranjeras y mercado laboral andaluz: un acercamiento a la realidad
66	> Con madera de igualdad
68	AL DÍA
81	RECURSOS DE EMPLEO





Antonio Fernández García es natural de Jerez de la Frontera (Cádiz), donde nació en 1956. Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla, ha sido profesor asociado en este centro universitario y en el de Cádiz. Como abogado laboralista, ejerció en las asesorías jurídicas de CCOO y UGT.

En 1995 fue nombrado viceconsejero de Trabajo y Asuntos Sociales y en junio de 1996 viceconsejero de Trabajo e Industria. También fue delegado provincial de Agricultura y Pesca en Cádiz durante 1994. Ha sido concejal en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera durante once años y diputado provincial de Cádiz durante siete. También estuvo al frente de la vicepresidencia de esta institución durante cuatro años.

En la legislatura 2000-2004 desempeñó los cargos de viceconsejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de presidente y vicepresidente del Instituto de Fomento de Andalucía. Desde abril de 2004 es consejero de Empleo de la Junta de Andalucía.

Las mujeres querían ser capitanas de barcos

Contaba la escritora Concha Méndez, campeona de natación, gimnasta y esposa del poeta Manuel Altolaguirre, que un amigo de su padre de visita en casa preguntó a cada uno de sus hermanos qué querían ser de mayores. Como quiera que aquel señor no pareciera tener ningún interés por los planes de ella, la niña dio un paso adelante y dijo "yo voy a ser capitán de barco". La respuesta del visitante fue tajante: "¡las niñas no son nada!". Por supuesto, desde entonces Concha odió a aquel hombre cuya actitud no era más que un reflejo de los valores imperantes en la sociedad de su tiempo. Los chicos de familias bien eran preparados para seguir estudios superiores, hacerse oficiales de marina o militares, mientras ellas seguían cursos de aseo o economía doméstica... que les llevaran de colegialas a esposas sumisas y madres de familia. ¿Alguien cree posible repetir hoy esa anécdota recogida en el libro "Maruja Mallo, la transgresora del 27", de José Luis Ferrí? Si algo ha cambiado en nuestro país durante el último siglo es la consideración de la mujer y su incorporación al mundo laboral en igualdad de condiciones. Ha variado la actitud hacia la mujer y también, aunque queda camino que recorrer, su presencia real en las empresas. Los datos de los últimos cuatro años indican que en Andalucía se han creado 169.600 empleos de mujeres. Si tomamos como referencia los diez últimos años, el crecimiento de la ocupación femenina es de 546.000 nuevas empleadas, el 63% de todos los puestos creados desde 1999.

Si miramos con perspectiva histórica lo ocurrido desde la época en la que se produjo la anécdota contada por Concha Méndez y los datos de la evolución del mercado laboral en las últimas décadas podemos concluir que no es un fenómeno aislado ni coyuntural. Podemos decir sin temor a exagerar que se trata de la revolución más amplia y de mayor calado social y económico de la segunda mitad del siglo XX y lo que va del XXI. Las mujeres han seguido mes a mes una tendencia constante de recorte de diferencias laborales con los hombres. Eso ha ocurrido hasta junio de este año, mes en el que por primera vez desde 1998 las paradas en Andalucía superaron a los parados. Aunque en términos interanuales el incremento del desempleo entre las mujeres como consecuencia de la crisis seguía siendo la mitad que entre los hombres, el 24% frente al 56%. Eso en cuanto a incremento del paro, pero como apuntaba antes, aún queda camino que andar porque la

tasa de desempleo es del 26% entre las mujeres y del 22% entre los hombres. El dato alentador es que hace un año la diferencia era de 7,31 puntos y hace cuatro años de 9,49.

Para entender la situación me parece revelador que en el último trimestre disponible (enero-marzo 2009) las mujeres aportaran casi todo el peso de los nuevos activos (mayores de 16 años en disposición de trabajar). Concretamente, el 86% de los 22.900 nuevos activos, lo que muestra que son la base de la nueva fuerza laboral que se incorpora al mercado de trabajo. Esto es más significativo si se tiene en cuenta que Andalucía fue en el primer trimestre la comunidad en la que más crecieron los activos, y que aportó el 62% de todos los nuevos activos de España. En términos interanuales, las mujeres aportaron el 73% de los 142.100 nuevos activos andaluces.

El gran avance es mérito de las propias mujeres, por supuesto. Y de la sociedad en su conjunto que, a través de las instituciones públicas, ha apoyado esa transformación. Desde hace años, la Consejería de Empleo ha puesto su granito de arena mediante políticas de fomento de la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo. **En los últimos cuatro años hemos destinado 910 millones de euros a formación, fomento del empleo e intermediación laboral específicos para las mujeres. Pero lo que importa ahora son el presente y el futuro, por lo que estamos a punto de aprobar un orden de incentivos a las pequeñas y medianas empresas para potenciar los planes de igualdad y establecer medidas de conciliación.** La orden, que creará el Agente para la Igualdad, impulsará el acceso igualitario a los puestos de trabajo, así como en las retribuciones y en la clasificación profesional, además de la conciliación laboral y la prevención del acoso por razón de sexo.

Vamos a poner en marcha este año nuevas ayudas para las empresas que contraten con carácter indefinido a mujeres que se incorporen por primera vez al mercado laboral o que regresen tras la maternidad. O en régimen de interinidad si sustituyen a trabajadores en situaciones de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia o reducción de jornada por el cuidado de hijos o personas dependientes o en situaciones de riesgos durante el embarazo. Otra línea de ayuda va a las empresas y las corporaciones locales que, dentro de sus centros de trabajo, pongan en marcha servicios que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores. En el caso de los ayuntamientos, la ayuda será para la contratación del personal necesario para el desarrollo de estos servicios, que se prestarán especialmente en fechas y horarios no cubiertos por el sistema educativo.

No hemos llegado al final del trayecto y hasta es posible que estemos abocados a dar un paso atrás como consecuencia de la actual coyuntura económica. Pero soy de los convencidos de que la historia de la humanidad avanza dando cuatro pasos adelante y uno atrás. Y que las virtudes que definen a los pueblos creativos y a los gobiernos responsables son aprovechar los momentos de avance para protagonizar saltos de gigante y tener visión histórica para no arredrarse ni dejarse ganar por el desánimo ante los periodos de vacas flacas. Después de liderar el periodo más fructífero de nuestra historia y de haber dado un salto adelante sin precedentes en la equiparación laboral de mujeres y hombres, nos queda ahora defender lo conseguido y, sobre todo, aprovechar el paréntesis de la crisis no para el desánimo, sino para tomar nuevo impulso que nos lleve a dar el empujón definitivo de la igualdad.

Micaela NAVARRO GARZÓN
Consejera para la Igualdad y Bienestar Social
de la Junta de Andalucía

LA TRIBUNA

5



Micaela Navarro Garzón nació en Andújar (Jaén) en 1956. Puericultora de profesión y madre de dos hijas, es consejera para la Igualdad y Bienestar Social desde 2004. Cuenta con una amplia experiencia en asuntos sociales y en la defensa de los derechos de la mujer, temas que han centrado su trabajo tanto en el ámbito municipal como en el Senado y en el Congreso de los Diputados.

Micaela Navarro inició su actividad política durante la década de los 80 en los movimientos vecinales y de mujeres de Andújar, localidad donde fue concejala de la Mujer y Asuntos Sociales entre 1991 y 1995. En las elecciones generales de 1996 y de 2000 concurre como cabeza de la lista del PSOE por Jaén al Congreso de los Diputados, donde estuvo adscrita a la Comisión de Justicia y fue portavoz socialista en la Comisión Mixta Congreso-Senado de los Derechos de la Mujer. También fue senadora en la legislatura 1996-2000, y actualmente es diputada en el Parlamento andaluz.

Dentro de la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE, Micaela Navarro ha estado al frente de la Secretaría de Participación de la Mujer (1997-2000) y de la Secretaría de Igualdad (2000-2004).

El largo camino hacia la igualdad efectiva

La incorporación de las mujeres al empleo en Andalucía ha experimentado un crecimiento importante en los últimos 20 años, lo que está directamente relacionado con el aumento de sus niveles de formación y, en general, con su participación social y política.

En esta línea, se han conseguido grandes avances en el camino hacia la igualdad de oportunidades: se han cambiado leyes, se han puesto en marcha acciones positivas que equilibran desigualdades, se ha promocionado la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Sin embargo, las mujeres siguen cobrando menos por el mismo trabajo, padecen mayor precariedad laboral, tienen menor tasa de actividad y mayor tasa de desempleo, y soportan casi exclusivamente las responsabilidades familiares y sociales. Por tanto, en el camino hacia la plena incorporación al mercado laboral de las mujeres quedan muchas asignaturas pendientes.

Y a ello también contribuye el hecho de que en ese recorrido los varones no están realizando el mismo camino a la inversa, lo que permitiría compartir en igualdad la responsabilidad en el ámbito familiar.

Como resultado, son las mujeres las que se siguen encargando de las tareas domésticas y del cuidado familiar. Según datos del Instituto Andaluz de Estadística, 65 de cada 100 hombres dicen dedicar 2 horas al hogar y a la familia, mientras que 92 de cada 100 mujeres dedican más de 5 horas. Otro dato que corrobora esta situación es que de cada 100 personas cuidadoras informales en torno a 85 son mujeres.

La igualdad a la que aspiran las mujeres es incompatible con estas realidades de hoy. La igualdad por la que luchan es una igualdad de seres autónomos, independientes, con capacidad de opinar, de decidir y de elegir y de ser elegidas. La igualdad hay que crearla, y en este empeño tiene que sentirse comprometida toda la sociedad.

Es necesario fomentar la generación de una cultura emprendedora que tenga en cuenta a las mujeres, su capacidad para emprender y los valores que a partir de su experiencia vital puedan aportar a la vida económica, creando redes de cooperación y comunicación que les hagan ser referentes unas de otras. En definitiva, necesitamos cambios en la cultura empresarial, en el mercado laboral y en las relaciones de poder en el ámbito familiar, porque el desarrollo económico y social de nuestra tierra necesita por igual a todos y a todas.

Una de las prioridades de este Gobierno es continuar con el desarrollo y aplicación de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía aprobada en 2007. Hablar de igualdad de oportunidades es hablar de empleo femenino sin olvidar todas aquellas políticas que de manera indirecta hacen posible que las mujeres nos incorporemos en igualdad de condiciones al mundo del empleo.

Por eso la ley andaluza plantea como objetivo principal aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Además, se velará por la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y prestará una especial atención a colectivos de mujeres en los que confluyen varias causas de discriminación (personas con discapacidad, víctimas de violencia o mayores de 45 años).

Asimismo, la Administración de la Junta y sus empresas públicas, elaborarán periódicamente planes de igualdad de oportunidades, y dará apoyo y asesoramiento para que desarrollen planes similares a aquellas empresas privadas que no estén obligadas a tenerlo por la Ley Orgánica estatal de esta materia. Dichos planes deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, para la conciliación de la vida laboral y familiar. Por otra parte, es necesario, la inversión en políticas de apoyo a las familias, en escuelas infantiles, comedores escolares o atención a personas dependientes entre otras.

Igualmente, la norma andaluza establece un permiso de paternidad, individual y no transferible de hasta cuatro semanas para todo el personal de la Administración autonómica en caso de nacimiento, adopción o acogimiento permanente de menores de hasta 6 años. Este permiso de paternidad se extiende también en Andalucía a los progenitores, adoptantes o acogedores del mismo sexo. Así, de la medida podrá beneficiarse la persona a la que no le correspondiera por parto, adopción o acogimiento.

En el capítulo de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se establece que las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia. Asimismo, las ofertas de empleo público incluirán el impacto de género, lo que se promoverá igualmente en los convenios colectivos.

En estos momentos, se está viviendo una situación compleja que afecta a todas las economías del mundo, pero esta crisis no va a poner en peligro el compromiso del Gobierno andaluz de conseguir una sociedad más justa, más equitativa, más cohesionada social y económicamente, que son el resultado de apostar por el desarrollo de la Ley de Igualdad.

Desarrollar la Ley de Igualdad, es poner en marcha todos aquellos instrumentos que hagan posible que el 100% de la población tenga las mismas oportunidades. Una situación que generará crecimiento económico, bienestar social y desarrollo.



Petronila GUERRERO

Presidenta de la Excm. Diputación Provincial de Huelva

LA TRIBUNA

9

Petronila Guerrero nace en Conil de la Frontera (Cádiz) en 1953. Tiene cinco hijos y es militante del PSOE y de UGT desde 1976. En su trayectoria política ha ocupado diferentes cargos de responsabilidad, entre otros, concejala por Huelva en 1983; concejala y primera teniente de alcalde en el Ayuntamiento de Aljaraque entre 1987 y 1991. Durante este periodo fue también vicepresidenta de la Diputación Provincial de Huelva, en las legislaturas 1983-1987 y 1987-1991. Desde 1994 hasta 2007 ha sido Diputada andaluza por Huelva.

Paralelamente, ha venido desempeñando otras funciones en el seno de diferentes organizaciones. Ha sido presidenta de la Fundación Zenobia y Juan Ramón Jiménez; miembro de la Comisión Ejecutiva de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP); presidenta del Patronato Provincial de Turismo de Huelva, del Consorcio Provincial de Aguas de Huelva, del Aeropuerto Cristóbal Colón, del Servicio de Gestión Tributaria de Huelva, de la Sociedad Gaalsa (Gestión de Aguas de Alcolea, S.A.) y del Consorcio Provincial Contraincendios y Salvamento de Huelva.

En la actualidad es presidenta de la Diputación Provincial de Huelva, presidenta de la Agrupación Local del PSOE de Aljaraque, miembro del Comité Federal del PSOE, miembro del Comité Director del PSOE-A y presidenta de la Comisión Ejecutiva Regional del PSOE de Andalucía.

Desde la participación a la igualdad real

La igualdad entre hombres y mujeres no sólo es un derecho fundamental protegido por nuestra Constitución, sino que su consecución forma parte de la esencia de toda sociedad democrática avanzada.

En el ámbito del empleo, entendido como un pilar básico del desarrollo económico y un indicador del bienestar de los pueblos, nuestra sociedad no puede desaprovechar el talento y la capacidad de las mujeres.

Históricamente, la contribución de las mujeres al progreso de nuestro país queda fuera de toda duda. El reconocimiento de los derechos femeninos ha ido in crescendo en las últimas décadas. El logro de la emancipación familiar, social, cultural y económica -impensable en generaciones anteriores- constituye un camino sin retorno, gracias a la lucha paciente de las mujeres y la labor que vienen desarrollando los poderes públicos.

Pero hay que seguir avanzando con la mirada puesta en lo que aún falta por conseguir. Estamos en el tiempo de que esa participación se traduzca en una igualdad real en todos los campos, sin ninguna concesión a la discriminación sexista.

La sociedad de la información y el conocimiento en la que vivimos abre nuevas oportunidades para que la igualdad sea cada vez más efectiva. **La mujer está cada vez más presente en la Universidad, en la investigación, en las empre-**

sas, en la vida pública. Pero hay que conseguir una mayor representación femenina en puestos de directivos y de decisión e insistir en un objetivo claro: a igual responsabilidad, igual salario que los hombres.

Desde mi experiencia como mujer y política, tengo el orgullo de pertenecer a un partido que ha confiado en mí como presidenta de la Diputación Provincial de Huelva y presidenta del PSOE de Andalucía. El compromiso con la igualdad debe dar un paso más allá y avanzar hacia su materialización con medidas concretas.

Por primera vez en nuestra historia democrática, el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero ha promovido la Ley de Igualdad y ha creado un Ministerio específico para conseguir los objetivos que promueve la Ley, situando a España en la vanguardia de la lucha por la igualdad.

Desde la Diputación de Huelva venimos trabajando para que esos avances tengan su traslación en nuestra provincia. A principio de este año, nos convertimos en el primer Gobierno Local de España en garantizar el voto de los diputados y diputadas que se encuentren en situación de baja o permiso por maternidad o paternidad, eliminando los obstáculos para que puedan ejercer libremente la actividad política sin renunciar a la dedicación como madres y padres. Esta iniciativa, que ha recibido el Premio 'Clara Campoamor', está siendo adoptada por otras corporaciones por su contribución a la conciliación de la vida familiar y política.

El Plan General de Medidas para la Igualdad, de carácter transversal y coordinado entre las distintas áreas de la institución provincial, establece las directrices para impulsar la equidad tanto dentro como fuera de la institución.

Desde el año 2004, venimos brindando apoyo a las mujeres empresarias y emprendedoras a través del proyecto Merca-deando, en el que participan las ocho diputaciones andaluzas con el objetivo de favorecer la incorporación de las tecnologías como herramienta de trabajo y potenciar las redes de empresarias.

Para potenciar el desarrollo de estudios y análisis con una perspectiva de género y apoyar la su difusión, la Diputación de Huelva convoca anualmente el Premio de Investigación en Igualdad de Género, que ya ha alcanzado su cuarta edición. Con él promovemos el conocimiento de la realidad de la mujer de nuestra provincia, lo que permite identificar estrategias de intervención adaptadas a las necesidades.

Estas iniciativas son un ejemplo de que hay muchísimas fórmulas para seguir avanzando. En ese recorrido, sociedad y administraciones públicas debemos aunar esfuerzos para eliminar los obstáculos que aún persisten para lograr la igualdad de oportunidades. Allanando entre todos el camino, será más fácil alcanzar el punto de llegada, que no es otro que un mundo más justo e igualitario.



Igualdad en el empleo



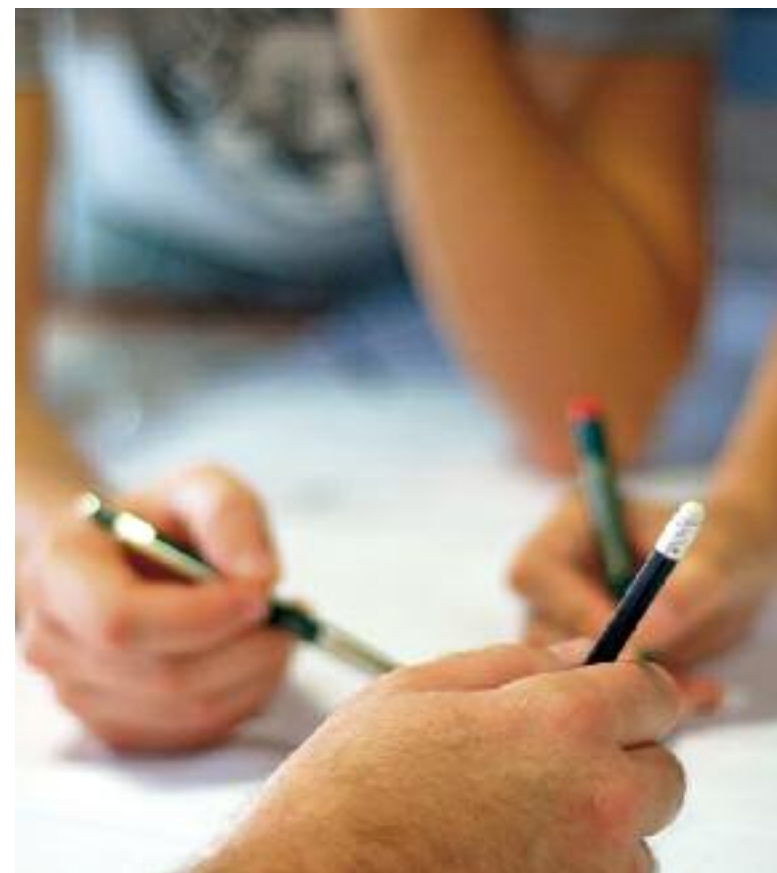
La igualdad de género en el ámbito laboral no es sólo una cuestión de derechos humanos y de justicia para los trabajadores y trabajadoras, sino que constituye una condición fundamental para el crecimiento económico de los países y la reducción de la pobreza a nivel global.

Los avances en materia de igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres en un contexto de crisis económica como el actual pueden actuar como indicadores para evaluar el compromiso de los gobiernos y la coherencia de sus políticas económicas y sociales.

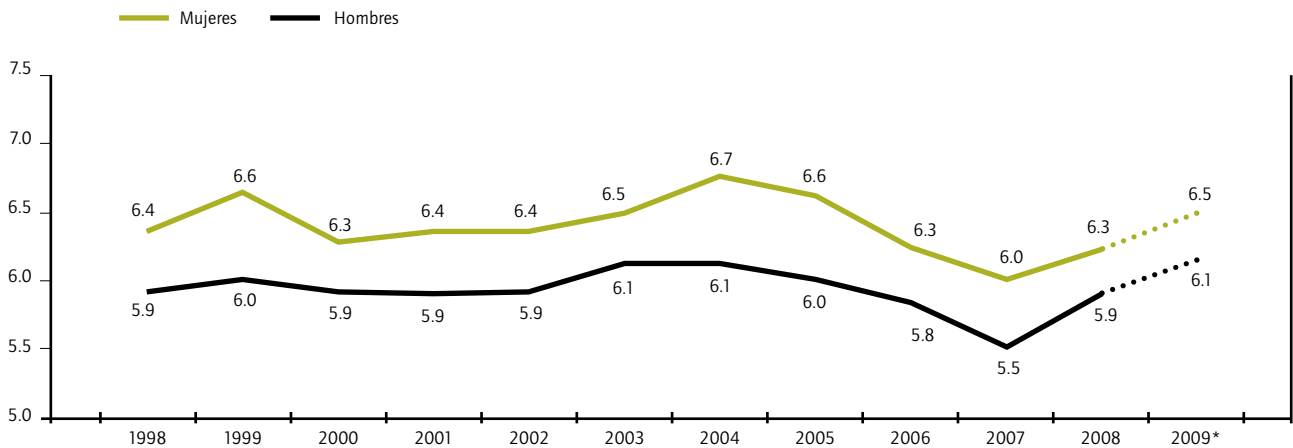
La igualdad entre los géneros es un derecho humano y es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo del Milenio establecidos por la ONU. Se trata de un requisito indispensable para superar el hambre, la pobreza y las enfermedades. Igualdad entre los géneros implica igualdad en todos los niveles de la educación y en todos los ámbitos de trabajo, el control equitativo de los recursos y una representación igual en la vida pública y política.

Según el informe 2009 sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU el número de mujeres en empleos remunerados continúa incrementándose lentamente pero sigue siendo escaso en muchas regiones. La Crisis financiera mundial está creando nuevos obstáculos para el empleo de la mujer.

La crisis financiera del 2008 y los elevados precios de los artículos de primera necesidad han debilitado a los mercados de trabajo en todo el mundo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) proyecta que en el 2009 la tasa de desempleo mundial podría llegar a un nivel entre 6,3 y 7,1%, mientras que la tasa correspondiente a las mujeres desempleadas estaría entre 6,5 y 7,4% (frente a 6,1 a 7,0% en el caso de los hombres). Esto significa que adicionalmente entre 24 y 52 millones de personas en todo el mundo podrían quedarse desempleadas, de las cuales entre 10 y 22 millones serían mujeres.



Tasa de desempleo mundial. 1998-2009 (Porcentaje)

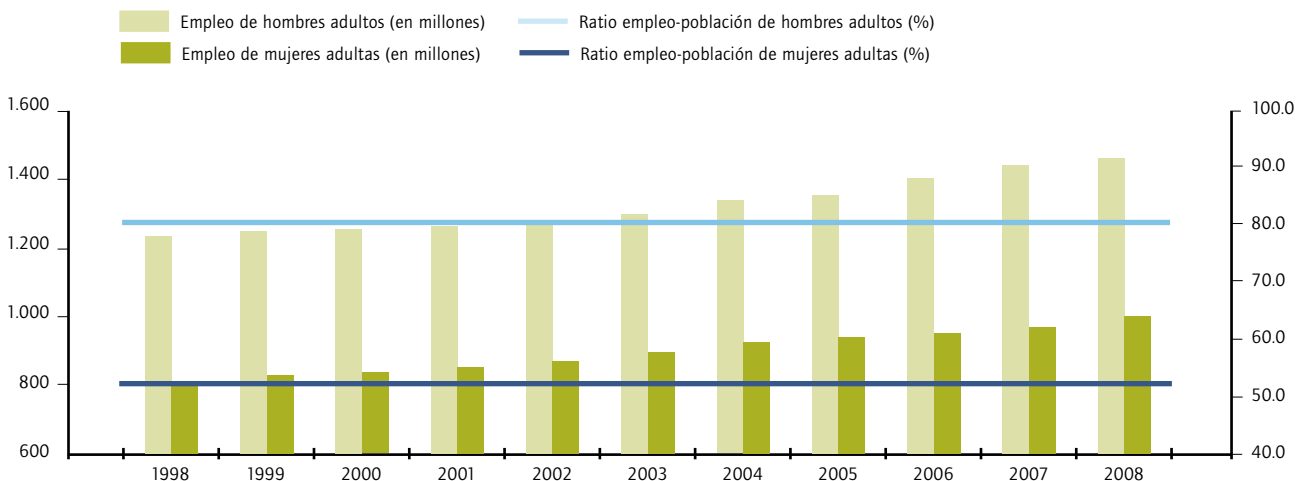


*Proyecciones de la OIT según el "escenario I". Según las proyecciones del escenario II, el desempleo sería 7.0 y 6.8 para las mujeres y los hombres respectivamente, y según el escenario III sería 7.4 y 7.0 respectivamente.

A nivel mundial, la OIT estima que en diciembre del 2008 había un 12.8% más de hombres desempleados y un 6,7% más de mujeres desempleadas que en diciembre del 2007. El número de hombres desempleados aumentó más rápidamente que el de mujeres, sobre todo durante la segunda mitad del 2008. Sin embargo, datos más recientes muestran que el desempleo femenino muy posiblemente seguirá aumentando a un ritmo rápido, mientras que la tasa de incremento del desempleo masculino está disminuyendo. Esto indica que, tras el impacto inicial en industrias donde la fuerza de trabajo masculina es predominante, la crisis financiera está afectando ahora a

empresas y servicios con fuerza de trabajo mayormente femenina y, a largo plazo, podría afectar mucho más a las mujeres.

Las mujeres también se enfrentan a restricciones en relación a los sectores de actividad económica en los que les gustaría trabajar y las condiciones de trabajo a las que aspiran. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector agrícola y, si excluimos a las regiones más industrializadas, casi la mitad del empleo femenino se concentra exclusivamente en ese sector.

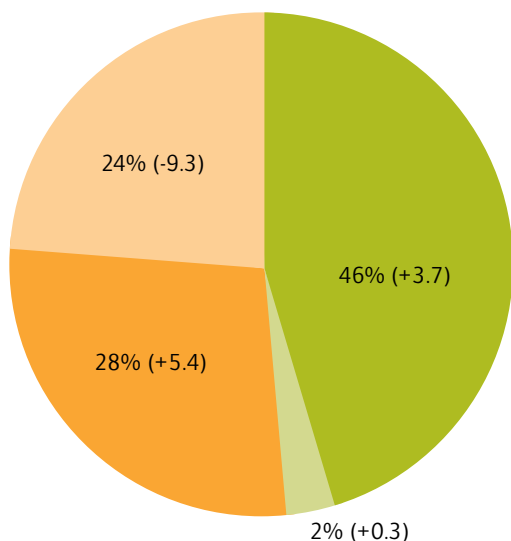




Con frecuencia, las mujeres también se hallan en una posición de desventaja en cuanto a la proporción de empleo vulnerable (por ejemplo, trabajadoras familiares no remuneradas y trabajadoras por cuenta propia) con respecto al empleo total. Existen grandes probabilidades de que estas trabajadoras se caractericen por tener un empleo inseguro, bajos ingresos y baja productividad. En muchas ocasiones, las mujeres que logran un nivel de ingresos relativamente holgado y un empleo asalariado no perciben la misma remuneración que sus homólogos hombres. La brecha salarial por razón de sexo puede obedecer a múltiples factores, incluida la concentración de las mujeres en los sectores peor remunerados y las diferencias en materia de competencias y experiencia laboral, pero también puede ser fruto de la discriminación.

Distribución por categoría de las mujeres en el empleo, 2007 (entre paréntesis, la variación en puntos porcentuales desde 1997)

- Trabajadores remunerados auxiliares
- Empleadores
- Trabajadores por cuenta propia
- Trabajadores familiares auxiliares



Fuente: OIT, Modelos Económicos de Tendencias, enero de 2009.

Marco Normativo Internacional

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ha sido ratificada por 185 países. Este instrumento se describe con frecuencia como una declaración de derechos internacionales para las mujeres, habida cuenta de que define lo que constituye la discriminación contra la mujer y establece un programa de acción nacional para acabar con esa discriminación. Hay otras legislaciones en vigor en este ámbito, como los actos legislativos de la Unión Europea sobre igualdad de género para garantizar un trato igual en el acceso al trabajo, la formación, los ascensos y las condiciones de trabajo, incluida la igualdad de remuneración y de prestaciones de la seguridad social, así como la protección de los derechos relativos a la licencia parental.

Según el Informe de la Organización Internacional del Trabajo de junio de 2009 sobre Igualdad de Género, en los últimos años se han producido importantes mejoras en el marco normativo y legislativo para la igualdad de género en el mundo del trabajo y en la aplicación de las leyes a escala internacional. Ya se trate de códigos del trabajo, de leyes sobre la igualdad o los derechos humanos o de leyes independientes relativas a la igualdad de remuneración, los legisladores han previsto no sólo prohibiciones claras sobre la discriminación por motivos de sexo, sino también disposiciones proactivas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo.

Según el Informe de la Organización Internacional del Trabajo de junio de 2009 sobre Igualdad de Género, en los últimos años se han producido importantes mejoras en el marco normativo y legislativo para la igualdad de género en el mundo del trabajo y en la aplicación de las leyes a escala internacional. No obstante, existen deficiencias en la aplicación de estas directrices en las políticas nacionales.

No obstante, existen deficiencias en la aplicación de estas directrices en las políticas nacionales. Dichos obstáculos se presentan en distintos niveles: a pesar de que se

acepta cada vez más la idea de que la obtención y utilización de datos desglosados por sexo es la única base sólida para realizar un análisis preciso de la situación y para planificar teniendo en cuenta la dimensión de género, y llevar a cabo actividades de seguimiento y evaluación, la capacidad nacional sigue siendo insuficiente. Se debería recurrir a medidas proactivas, como medidas de discriminación positiva, actividades de sensibilización sobre los derechos de los trabajadores, un desarrollo permanente de las competencias profesionales, y el empoderamiento económico de la mujer.

La Organización Mundial del Trabajo considera que un diálogo social que integre la igualdad de género puede influir en los dirigentes políticos a escala global. En primer lugar, **es necesario aumentar la participación de la mujer y mejorar su situación en los procesos de diálogo. En segundo lugar, se plantea el reto de introducir la perspectiva de género en las cuestiones que se examinan en la agenda de diálogo social a fin de reflejar la naturaleza cambiante de los mercados de trabajo y de los modelos vigentes en el mundo del trabajo.**

Fomento Igualdad Laboral en el contexto Europeo

El fomento de la Igualdad en el Empleo es uno de los objetivos básicos de la Unión Europea. En 2006, la Comisión presentaba el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010), estableciendo seis áreas prioritarias de actuación:

- > la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
- > la conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
- > la misma representación en la toma de decisiones.
- > la erradicación de todas las formas de violencia de género.
- > la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

El año 2008 se realizó un balance intermedio del desarrollo de este Plan que confirma el compromiso de la Comisión con el fomento de la igualdad entre sexos. Según este informe, los esfuerzos compartidos han dado resultados positivos, sobre todo por lo que se refiere al empleo femenino, pero los avances generales aún son demasiado lentos en la

mayoría de los sectores y la igualdad entre mujeres y hombres está lejos de ser una realidad. **Se han incorporado más mujeres al mercado laboral, aproximándose a los objetivos de Lisboa, pero el objetivo de cantidad («más puestos de trabajo») no se ha visto correspondido por el de calidad («mejores puestos de trabajo»).** Las mujeres aún trabajan más a tiempo parcial que los hombres; abundan más en los trabajos y sectores menos valorados; por término medio están peor pagadas que los hombres, y ocupan un número menor de puestos de responsabilidad.

Este informe se adopta en el contexto de una desaceleración económica global relacionada con la crisis financiera, con repercusiones negativas para el crecimiento y el empleo en la UE y según sus conclusiones, **para hacer frente a la recesión económica será más necesario que nunca invertir en capital humano y en infraestructura social, permitiendo que tanto las mujeres como los hombres puedan desplegar plenamente su potencial.**

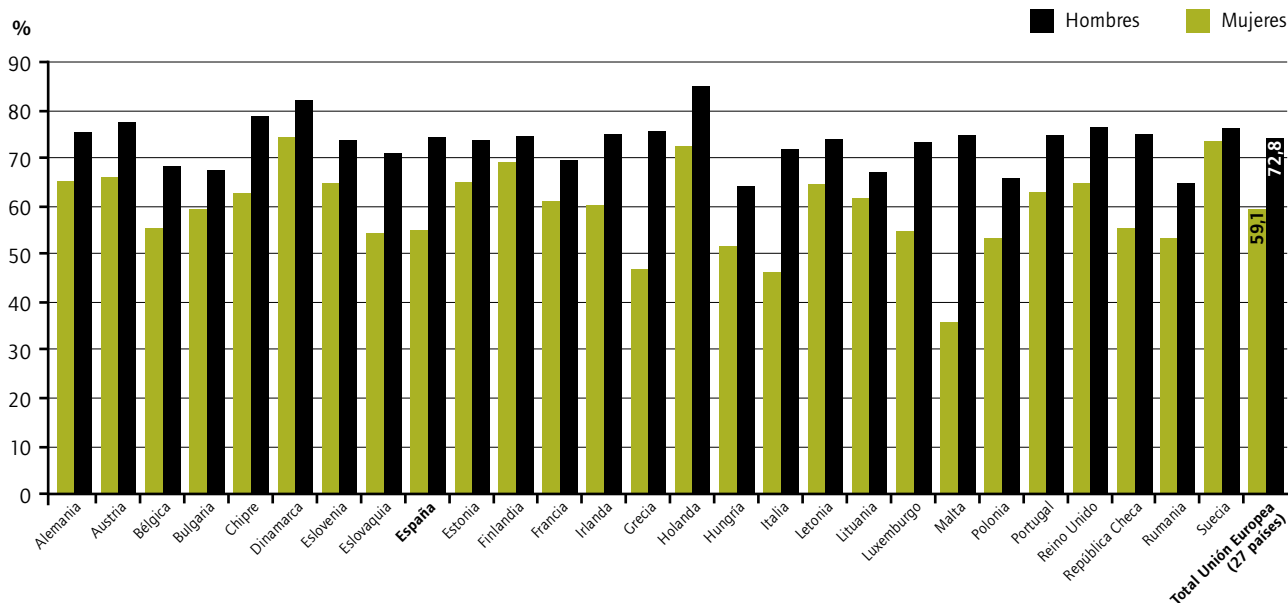
En su Agenda Social Renovada, la Comisión reforzó su compromiso de crear más y mejores puestos de trabajo en el marco de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo. La igualdad entre mujeres y hombres es un factor clave para el éxito de esta estrategia y una contribución necesaria para enfrentarse a la falta de mano de obra y a las nuevas necesidades de formación. **Actualmente, las mujeres representan cerca del 60 % de todos los licenciados universitarios en la UE, pero su proporción en los sectores científico y tecnológico sigue siendo baja. Sin embargo, subsisten obstáculos que impiden a las mujeres desarrollar al máximo su capacidad y acceder a los empleos y puestos para los que están cualificadas. La dificultad para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar es uno de los principales obstáculos al empleo de las mujeres y al desarrollo de su carrera.**

La persistencia de estereotipos sexistas restringe las opciones de estudios y carreras de las mujeres y de los hombres, lo que conduce a un mercado laboral segregado por motivos de género. Asimismo, es probable que la desaceleración económica afecte más a las mujeres que a los hombres, porque ellas ocupan con mayor frecuencia trabajos precarios.

En su **Informe 2009 sobre "Igualdad entre hombres y mujeres"**, la Comisión Europea expone cada año los avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres y presenta los desafíos y las prioridades para el futuro. Según este Informe, el empleo femenino en la UE se acerca ahora al objetivo de Lisboa del 60 % antes de 2010, pues ha aumentado del 51,1 % en 1997 al 58,3 % en 2007. No obstante,



Tasa de empleo (hombres y mujeres entre 15 y 64 años) en la EU (2008)



Fuente: Eurostat. Labour Force Survey (LFS).

subsisten diferencias importantes entre los Estados miembros, con cifras que varían del 36,9 % al 73,2 %.

La diferencia media en la tasa de empleo de mujeres y hombres en Europa se reduce, y cayó de 17,1 puntos porcentuales en 2000 a 14,2 en 2007. Pero si se compara la tasa de empleo de mujeres y hombres que tienen a su cargo niños menores de 12 años, esta diferencia casi se duplica. La tasa de empleo femenino cae 12,4 puntos cuando hay niños a cargo, mientras que la masculina se incrementa en 7,3 puntos, lo que refleja la distribución desigual de las responsabilidades, así como la falta de instalaciones para el cuidado de la infancia y de políticas de equilibrio entre la vida laboral y familiar.

En 2007, el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial fue del 31,2 %: cuatro veces mayor que el de trabajadores. El reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares hace que más mujeres que hombres deban optar por el trabajo a tiempo parcial y demás acuerdos de trabajo flexible, aunque estos también puedan reflejar preferencias personales. **En la UE, más de 6 millones de mujeres de entre 25 y 49 años están obligadas a no trabajar o a hacerlo sólo a tiempo parcial debido a las responsabilidades familiares.**

Es fundamental que haya una mayor reconciliación de la vida laboral y familiar tanto de las mujeres como de los

hombres, no sólo para lograr la igualdad entre sexos, sino también para alcanzar los objetivos de Lisboa. Desarrollar instalaciones asequibles y de calidad para el cuidado de la infancia es vital para que los dos padres puedan combinar la vida laboral con la familiar. Aún queda mucho por hacer para cumplir los objetivos propuestos por los Estados miembros para desarrollar instalaciones de cuidado de la infancia (los llamados objetivos de Barcelona) y lograr niveles satisfactorios de dicho cuidado, sobre todo para los menores de 3 años. Las políticas de reconciliación de la vida laboral y familiar también son importantes para responder al desafío demográfico.

Los Estados miembros con mayores índices de natalidad también son los que más han hecho para aumentar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los padres y los que tienen una tasa elevada de empleo femenino.

Las mujeres también han hecho progresos en educación: consiguieron el 58,9 % de los títulos universitarios de la UE en 2006 (el 56,7 % en 2004). Sin embargo, subsisten diferencias entre sexos por lo que se refiere a la rama de estudio, sobre todo en ingeniería (18 % de licenciadas) e informática (20 %), mientras que las mujeres predominan en empresariales, administración y Derecho (60 %). Las mujeres aún quedan por detrás de los hombres en la utilización de las nuevas tecnologías, y tienen dificultades para acceder a los trabajos más especializados relacionados con las TIC.

El alto nivel de educación de las mujeres no se refleja directamente en los puestos que consiguen en el mercado laboral. Las mujeres trabajan sobre todo en sectores y profesiones «femeninas» y permanecen en categorías laborales más bajas con menos acceso a los mejores puestos. En la mayor parte de los Estados miembros se ha mantenido casi inalterada la segregación profesional y sectorial durante los últimos años, lo que indica que el aumento del empleo femenino ha tenido lugar en sectores dominados ya por las mujeres. Un mejor equilibrio entre mujeres y hombres en la educación y en el mundo del trabajo podría contribuir a cubrir futuras cualificaciones y necesidades del mercado laboral.

Otra consecuencia de la segregación de género en el mercado laboral es la persistencia de la diferencia de retribución entre sexos (una media del 17,4 % en la UE, según datos de Eurostat 2007), debida en parte a que las mujeres se concentran en trabajos y empleos menos considerados que los de los hombres.

Al ser más probable que las mujeres trabajen por horas e interrumpen su carrera por motivos familiares, se enfrentan a consecuencias negativas en cuanto a su salario, el desarrollo de su carrera y los derechos de pensión acumulados. Esto también tiene consecuencias en el riesgo de pobreza, sobre todo para las familias monoparentales, en su mayoría a cargo de mujeres (tasa de riesgo de pobreza del 32 %), y las mujeres mayores de 65 años (tasa de riesgo de pobreza del 21 %, es decir, 5 puntos más que para los hombres).

Las mujeres también corren más riesgo de desempleo, pues están expuestas con más frecuencia que los hombres a contratos temporales (el 15 % contra el 13,9 %). A pesar de que cada vez hay más mujeres altamente cualificadas y de que su participación en el mercado laboral va en aumento, aún son muchos más los hombres en puestos de responsabilidad en la política y la empresa, sobre todo al más alto.

En marzo de 2002, el Consejo Europeo reunido en Barcelona pidió a los Estados miembros «suprimir los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina y, teniendo en cuenta la demanda de servicios de cuidado de niños y en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, esforzarse en prestar para 2010 servicios de cuidado de niños al menos al 90 % de los niños de edad comprendida entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños de menos de 3 años». Son los conocidos como **“Objetivos de Barcelona”**

El número de ejecutivas en la UE se ha mantenido estable en los últimos años, con un promedio del 30 %, y la cifra es aún más baja en una mayoría de Estados miembros. La proporción de directoras de las principales empresas que cotizan en bolsa es del 3 % en toda la UE, y sólo uno de cada diez miembros de su consejo de administración es mujer. No hay ninguna gobernadora en los bancos centrales nacionales de la UE, y las mujeres sólo son un 16 % en los principales órganos rectores de esos organismos. Es una paradoja cuando las estudiantes superan en número a los estudiantes en ciencias empresariales, administración y Derecho.

Los retos de la UE

En su **informe 2009 sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres**, la Comisión apunta sus retos y orientaciones estratégicas de cara a los próximos años. El desafío global es hallar respuestas eficientes y sostenibles a la desaceleración económica y reducir sus múltiples consecuencias a corto y largo plazo, incluido en el mercado laboral. El empleo femenino ha sido una importante fuerza impulsora del mercado laboral de la UE desde que se lanzó la Estrategia de Lisboa. Por tanto, la igualdad entre sexos debe integrarse en las respuestas dadas a estos retos, porque pueden afectar de forma diferente a las mujeres y los hombres

La UE identifica las áreas prioritarias en las que la acción es más necesaria:

Fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades privadas y familiares entre las mujeres y los hombres

Las políticas de reconciliación entre la vida laboral y familiar son respuestas clave a retos económicos y demográficos a largo plazo, por lo que deben reforzarse para estimular el crecimiento. Un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar tanto para las mujeres como para los hombres exige un reparto más equitativo del tiempo dedicado al trabajo remunerado y sin remunerar. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las responsabilidades domésticas y familiares. Las medidas de reconciliación laboral y familiar deben dirigirse también a los hombres, pues la promoción de la igualdad entre sexos significa cambios y nuevas oportunidades para ambos.

> Desarrollar servicios para cuidar a niños y personas dependientes que sean asequibles, accesibles y de calidad



permitirá que más mujeres puedan entrar y permanecer en el mercado laboral y facilitará el equilibrio laboral y familiar tanto de las mujeres como de los hombres. Deberá utilizarse todo el potencial de los Fondos Estructurales y del FEADER (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural) para financiar la calidad de estos servicios.

> Las políticas de reconciliación laboral y familiar deben permitir las opciones individuales de las mujeres y los hombres por lo que se refiere a los acuerdos sobre trabajo flexible y las excedencias. Medidas tales como los permisos de paternidad deberían estimular a los hombres a compartir de forma equitativa con las mujeres sus responsabilidades parentales y de cuidados.

> Deben aplicarse políticas de reconciliación laboral y familiar a todos niveles en el lugar de trabajo, de modo que el reparto más equitativo del tiempo de las mujeres y los hombres se convierta en la norma, y que mejore la actitud ante la necesidad de las mujeres y de los hombres de equilibrar la vida laboral y la familiar.

> Los legisladores deben adoptar prontamente las propuestas que modifican las Directivas sobre la protección de la maternidad y los derechos de las mujeres autónomas, pues representan una contribución concreta a la mejora del equilibrio entre la vida laboral y familiar en la UE.

Enfrentarse a los estereotipos sexistas para permitir que las mujeres y los hombres puedan aprovechar al máximo sus capacidades

Los estereotipos sexistas son actitudes culturales y sociales que consideran que tradicionalmente existen roles y funciones «masculinos» o «femeninos», lo que puede influir en las opciones de estudio y trabajo de las mujeres y los hombres y generar un mercado laboral segregado en función del sexo. Estos estereotipos influyen en la distribución desigual del tiempo de trabajo, los ingresos y las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres; también representan obstáculos al desarrollo profesional y al acceso de las mujeres a los puestos decisorios. Así, luchar contra los estereotipos sexistas significa ir a las causas profundas de los desequilibrios persistentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral. La infancia y la juventud necesitan modelos no sexistas sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad. Las prácticas y actitudes discriminatorias deben retirarse del material y los métodos educativos, de la enseñanza y de la orientación profesional.

> La formación y la concienciación en el lugar de trabajo pueden eliminar los prejuicios sexistas y cambiar así una

estructura laboral basada en un estereotipo tradicional de los roles y las capacidades de las mujeres y los hombres, incluyendo las actitudes hacia las mujeres en puestos de liderazgo.

> Los medios de difusión, incluida la industria publicitaria, deben decidirse a transmitir imágenes y contenidos no sexistas, en particular sobre las mujeres que ocupan puestos decisorios.

Fomentar un acceso equitativo de las mujeres y los hombres a los puestos decisorios

Una participación equitativa de las mujeres y los hombres en los procesos decisorios es una necesidad democrática y económica. En la situación económica actual, aún es más importante movilizar a todos los talentos. Estos no son tiempos para perder cualificaciones y potencial de producción a causa de ideas obsoletas sobre el rol de las mujeres y los hombres y su capacidad de liderazgo. Varios estudios muestran una relación directa entre la participación de las mujeres en la gestión, por un lado, y el rendimiento financiero y organizativo, por otro. Invertir en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y la gestión puede mejorar la gobernanza y la rentabilidad.

> Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones requiere un compromiso y una participación más firme a todos los niveles: gobiernos, administraciones regionales y locales, partidos políticos, interlocutores sociales, administradores de empresas, equipos de recursos humanos, ONG, centros docentes, medios de difusión, mujeres y hombres.

> Una participación equilibrada en la toma de decisiones exige políticas específicas y medidas eficaces, que pueden incluir la acción positiva, planes de igualdad, tutoría y formación específica. Todos los nombramientos, contratos de personal, evaluaciones del trabajo y las competencias, sueldos y ascensos deberían ser transparentes y no sexistas. Es importante trabajar sistemáticamente para luchar contra la discriminación, el acoso psicológico y el acoso sexual.

> Debe mejorarse la recogida, el análisis y la difusión de los datos existentes comparables en toda la UE, desglosados por sexos, a fin de aumentar el control de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la toma de decisiones. Son necesarios estudios cuantitativos y cualitativos sobre el resultado de las estrategias introducidas en los Estados miembros, incluyendo las medidas positivas, como cuotas. Debe fomentarse el intercambio y la difusión de

las buenas prácticas, incluido el desarrollo de redes de mujeres que desempeñan funciones de liderazgo.

> Los sistemas electorales tienen un impacto en el compromiso y la representación de las mujeres. Hay que animar a los partidos políticos y los parlamentos europeos y nacionales para que, de conformidad con sus responsabilidades respectivas, tomen medidas específicas para implicar a más mujeres y a mejorar la representación equilibrada de ambos sexos en las listas de voto y en los nombramientos de los cargos electos.

Crear una mayor conciencia y comprensión de la igualdad entre sexos

En los últimos años ha aumentado el compromiso político con la igualdad entre sexos, tanto a escala de la UE como en los Estados miembros. Sin embargo, hay que transformar este compromiso en acción y progreso hacia la igualdad entre las mujeres y los hombres en todos los Estados miembros. Esto requiere que todas las partes conozcan y comprendan los factores que provocan las desigualdades de género, y los mecanismos y las herramientas para reducirlos.

Es básico disponer de recursos y estructuras adecuados, y hay que aumentar la capacidad de integrar el factor de la igualdad en el conjunto de las políticas. Una mayor y mejor comunicación contribuiría a sensibilizar a la sociedad y haría que las cuestiones relativas a la igualdad entre las mujeres y los hombres fueran más visibles y comprensibles en todos niveles de la sociedad.

> Introducir el factor de la igualdad en el conjunto de las políticas exige una formación reforzada de los responsables políticos y un mayor desarrollo de sus capacidades para lograr un uso más eficaz de esta herramienta para integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.

> Desarrollar estadísticas de género, e indicadores basados en los datos existentes, así como integrar la perspectiva de género en el análisis y el control político, será un apoyo a ese desarrollo de capacidades.

> Un mejor conocimiento y comprensión de los aspectos relativos a la igualdad entre sexos a todos los niveles de la sociedad, incluso mediante actividades de comunicación, aumentará la conciencia de los interesados y del público en general.

La situación en España

En los últimos años, España ha adoptado importantes medidas legales para abordar las desigualdades en campos como el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la discriminación salarial, el acceso a puestos de responsabilidad o la violencia de género, por citar sólo algunos ejemplos.

La Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se unieron a otras iniciativas, como la puesta en marcha del Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2008-2011, o la creación de nuevos órganos administrativos que, como la Secretaría General de Políticas de Igualdad, primero, o el propio Ministerio de Igualdad, más recientemente, han sentado las bases y han dotado de mayor impulso a las políticas que, desde los poderes públicos, se vienen desarrollando en pro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Paralelamente, el mercado de trabajo ha reflejado una evolución positiva del empleo femenino. A la vista de los datos de la EPA, analizando el periodo 2002-2007, la tasa de actividad (activos / población total) de los varones de 16 años y más se elevó en 2,0 puntos porcentuales y la de las mujeres en 6,7 puntos.

En este mismo periodo, tanto si se considera la población de 16 a 64 años como si se considera la de 16 años y más, la tasa de paro (parados / activos) de los varones disminuyó en 1,7 puntos porcentuales y la de las mujeres en 5,2 puntos

La tasa de empleo (ocupados / población total) de los varones de 16 años y más se elevó 3,1 puntos porcentuales y la de las mujeres 8,1 puntos en el periodo 2002-2007. Si se considera la población de 16 a 64 años, esta tasa se elevó 3,2 puntos en los varones y 10,2 puntos en las mujeres.

La actual situación económica está produciendo cambios que, empezando por el propio mercado de trabajo, se suceden a gran velocidad y que, con frecuencia, tienen un importante impacto diferencial sobre mujeres y hombres. Por poner un ejemplo, los componentes estructurales de la actual crisis económica que, en nuestro país, han afectado de manera muy importante a sectores tradicionalmente poco feminizados, como la construcción, ha llevado a que, en el IV trimestre de 2008, según datos de la Encuesta de Población Activa, el diferencial entre la tasa de paro femenino y masculino se redujera a poco más de



Evolución de la población en relación con la actividad económica según género

	2002*		2007		2008	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población de 16 a 64 años	14.062,7	13.912,6	15.546,5	15.091,2	15.636,2	15.265,2
Población de 16 años y más	16.983,3	17.862,7	18.598,4	19.298,5	18.825,3	19.531,2
Activos (16 y más)*	11.405,8	7.631,4	12.876,3	9.528,1	13.029,5	10.035,2
Ocupados	10.431,9	6.393,5	11.997,1	8.479,8	11.340,6	8.516,2
Parados	973,9	1.237,9	879,2	1.048,3	1.688,8	1.519,0
Inactivos (16 y más)	5.577,6	10.231,3	5.722,0	9.770,4	5.795,8	9.496,0
Tasa de actividad (16 y más)	67,2	42,7	69,2	49,4	69,2	51,4
Tasa de paro (16 y más)	8,5	16,2	6,8	11,0	12,9	15,1
Tasa de empleo (16 y más)	61,4	35,8	64,5	43,9	60,2	43,6
Tasa de actividad (16 a 64)	80,6	54,6	82,6	62,8	82,7	65,3
Tasa de paro (16 a 64)	8,6	16,3	6,9	11,1	13,0	15,2
Tasa de empleo (16 a 64)	73,7	45,7	76,9	55,9	71,9	55,4

Notas: los valores absolutos son miles de personas y las tasas son porcentajes. Datos referidos al 4º trimestre.
* en el año 2002 se introduce una nueva definición operativa de paro.

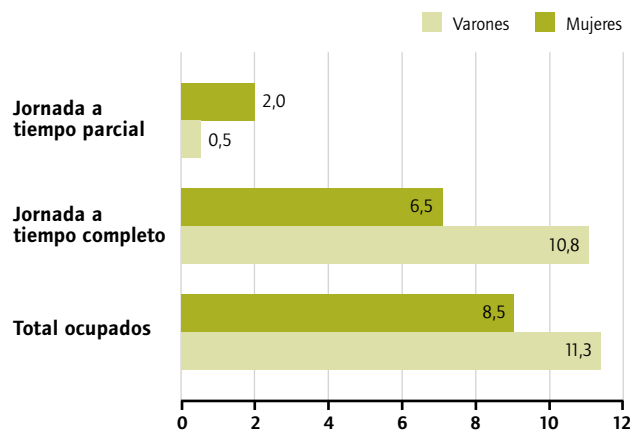
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

2 puntos porcentuales, lo que supone el valor más bajo conocido (recordemos que, hace tan sólo 5 años, este diferencial superaba los 8,5 puntos).

La situación laboral de las mujeres no ha sufrido una evolución tan negativa como la de los varones durante el año 2008. Sólo descendió el número total de mujeres ocupadas a tiempo completo en un 0,5% y el número de asalariadas con contrato temporal en un 7%. En las restantes categorías se produjeron incrementos de pequeña magnitud en el número de mujeres ocupadas.

En el cuarto trimestre de 2008, un 12,5% del total de ocupados corresponde a personas ocupadas a tiempo parcial, de este total un 80% son mujeres. Considerando el total de mujeres ocupadas, un 23,3% tiene jornada parcial, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje es del 4,4%.

Población ocupada por jornada laboral y género 2008 (Millones de personas)



Nota: datos referidos al 4º trimestre

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Fuentes documentales

- > Informe 2009 – Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU)
- > Informe “Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres” Organización Internacional del Trabajo (OIT) Marzo de 2009
- > Agenda Social Renovada UE
- > Informe 2009 de la Comisión Europea sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres
- > Balance Intermedio del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres de la UE (2006-2010)
- > Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades en España (2008-2011)
- > LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- > Informe “Mujeres y Hombres en España 2009” INE

Puntos de vista



Antonio Toro Barba
Director Gerente del Servicio Andaluz de Empleo

Igualdad en el empleo

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada en diciembre de 2000, precisa que “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos”. Así de claro y de contundente se expresa-

ba este documento, aunque desde la Junta de Andalucía y desde esta Consejería se venía trabajando mucho antes para conseguir esta equidad entre hombres y mujeres.

Mi convencimiento de que no existen límites para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de su vida, pero especialmente en el profesional, siempre me llevó, desde hace muchos años, a contar con ellas en cada uno de los proyectos que se han ido desarrollando desde la Consejería de Empleo, tanto es así que han ido asumiendo responsabilidades al objeto de desarrollar un trabajo al que pueden acceder hombres y mujeres por igual.

Crear en la igualdad por imposición sirve de poco. La verdadera creencia de que todos somos iguales, independien-

temente de sexos, razas o clases sociales, debe ser una realidad cada vez más cotidiana que vaya transformándose de imposición en costumbre y posteriormente en un convencimiento de los propios ciudadanos y ciudadanas.

Aún queda mucho por hacer y somos conscientes de ello. Precisamente desde el Servicio Andaluz de Empleo se están articulando medidas que verán la luz próximamente, cuyo objetivo es facilitar la incorporación de la mujer a su carrera profesional, fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar, en particular, en el cuidado y educación de los hijos e hijas, y facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, medidas todas ellas que, sin duda, supondrán un avance en una sociedad moderna que apuesta por alcanzar la igualdad en todos los órdenes de la vida.



Manuel-Carlos Alba Tello
Director Departamento de
Relaciones Laborales de CEA

La igualdad en el empleo

La problemática que deriva de la cuestión de la igualdad, ya sea de género o de otro carácter social, tiene raíces de naturaleza educacional, cultural y de

carencias sociales; no es una cuestión de carácter exclusivamente laboral.

Las empresas actúan en un contexto social dado en el que siguen produciéndose discriminaciones y desigualdades motivadas por multitud de factores culturales, históricos o educacionales; sin embargo, es evidente que desde el seno de las empresas, se pueden desplegar y se despliegan iniciativas eficaces para superar esas dificultades.

Para avanzar en este terreno, las actuaciones que se promuevan no pueden estar ajenas a las necesidades reales que demandan las empresas en función de los ciclos económicos y de la complejidad y diversidad de los procesos productivos. Poco ayudan a resolver estos problemas las medidas impositivas que constriñen la capacidad de decisión.

En el contexto de las relaciones laborales, la negociación colectiva es el espacio natural en el que desde el ejercicio de la autonomía colectiva, se puede facilitar la total integración de los principios esenciales de la igualdad entre todas las personas que integran el mercado de trabajo.

Para alcanzar esos objetivos es imprescindible un mercado de trabajo dotado de mayor flexibilidad que facilite una mejor capacidad de adaptación y adecuación de las necesidades laborales a las circunstancias económicas. Un marco jurídico que propicie la adopción de medidas internas en el ámbito de las relaciones laborales por parte de las empresas, sin duda alguna facilitará el desarrollo de un mercado de trabajo en igualdad de condiciones para todos.



Mª Ángeles Cózar
Presidenta del CERMI-Andalucía

La igualdad en el empleo de las personas con discapacidad

Hoy día ser una persona desempleada actúa como un auténtico estigma,

como un factor de exclusión. Es un hecho reiteradamente contrastado que la ausencia no deseada de trabajo, el paro, se manifiesta como una de las preocupaciones básicas de la sociedad actual. Las mujeres y hombres con discapacidad no son una excepción.

Según los últimos datos oficiales del reciente Avance de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008) las personas con discapacidad representan un 8,5% de la población general. Más de 3,8 millones de ciudadanos -más de 716.000 andalucés- tienen algún tipo de discapacidad. El 60% son mujeres.

Las cifras de desempleo en esta población superan a las de la población general, ya que presentan una tasa

de empleo del 24% (las mujeres sólo 16% y los hombres un 32%) según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Lo más sorprendente es que el 71,3% de las personas con discapacidad en Andalucía se encuentran inactivas, llegando las mujeres al 76%.

En aras de alcanzar la plena igualdad en este ámbito el **Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013** pretende paliar esta situación regulando actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades y posibilitar su inserción laboral. Por ello desde nuestra organización luchamos para que sean efectivas las políticas de empleo y las personas con discapacidad consigan un empleo digno y en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad.



Mª Dolores Gavilán Sánchez
Secretaria de la Mujer de UGT
Andalucía

Estamos en una época muy difícil, de recesión económica y por tanto, de recesión de derechos sociales, los últimos datos de agosto, revelan más de 800.000 personas paradas en Andalu-

cía, más de la mitad mujeres. Y en esta situación resulta complicado defender la igualdad entre mujeres y hombres, cuando ni siquiera se tiene un empleo, ¿cómo reivindicar la igualdad laboral?

Desde UGT Andalucía defendemos un modelo diferente, queremos que la cultura empresarial no se base en los roles y estereotipos que visibilizan a la mujer como gasto y no como inversión en Recursos Humanos. Denunciamos las continuas discriminaciones laborales que sufrimos las mujeres: precariedad, temporalidad, segregación, menores salarios, dobles jornadas, acoso sexual y moral, etc. Además, hemos peleado por una legislación que respalde la igualdad en el empleo, y continuamos en el camino. Pero, por otro lado, no conocemos aún una sociedad plenamente igualitaria, a lo mejor, el

primer paso para conseguirla sería trabajar sus pilares. Por ello, desde mi Organización, además de hacer un análisis crítico de la situación, no nos ceñimos a conclusiones derrotistas, ni a conformismos inútiles a la espera de tiempos mejores. Toda crisis deriva en una evolución y en un aprendizaje, la crisis debe considerarse como una oportunidad de cambio para la igualdad entre mujeres y hombres. Si este sistema ha demostrado no funcionar, vamos a pasar el relevo a un sistema más justo y paritario, desde el cual las mujeres tomemos decisiones igual que los hombres, y transformemos el orden de valores, priorizando al dinero, la calidad de vida, el tiempo, la corresponsabilidad en la familia, en definitiva, el bienestar de la gente. Esa es la sociedad que queremos, ¿y tú?...



Antonia Martos Jiménez
Secretaria de la Mujer de CCOO
de Andalucía

La igualdad, primera víctima de la crisis

La incorporación de la mujer al mundo del trabajo y del conocimiento es uno


de los cambios más trascendentales de las últimas décadas. Avances respaldados por leyes y normativas encaminadas a favorecer la igualdad. A ello se une que el último ciclo de crecimiento económico ha repercutido positivamente en el acceso de la mujer al mercado laboral.

Todo parecía ir a buen ritmo para reducir las desigualdades de género hasta que llegó la crisis, golpeando con mayor virulencia a los más desfavorecidos y, entre estos, a las mujeres, en una situación generalizada de mayor precariedad laboral. Según las estadísticas, la crisis ha afectado en menor medida a las mujeres; son engañosas porque olvidan que muchas trabajadoras que han perdido su empleo no pueden cobrar el paro porque ni siquiera han generado ese derecho. Existe segregación

ocupacional y las mujeres mayoritariamente siguen trabajando en los sectores más precarizados y con mayor economía sumergida.

Con la crisis, la igualdad y los derechos de las trabajadoras son vistos por los empresarios como un gasto inútil que frena la recuperación de sus empresas. La crisis no puede ser excusa para no aplicar los planes de igualdad ni las medidas firmadas en los convenios colectivos. Tampoco ayudan mucho las medidas de los gobiernos, que están obviando la perspectiva de género.

Aún estamos lejos de la plena igualdad de género y los avances, aunque importantes, son frágiles y pueden derrumbarse con vientos como los de esta crisis. La igualdad está siendo una de sus primeras víctimas.

A portrait of Fuensanta Covés Botella, a woman with long, wavy blonde hair, wearing a white top with a black bow at the neck and pearl earrings. She is looking slightly to the right of the camera.

Nacida en Elche (Alicante) en 1961, Fuensanta Covés Botella es doctora en Farmacia por la Universidad de Granada. Trabajó durante diez años como profesora en el Área de Didáctica de las Ciencias Experimentales de la Universidad de Almería. Su labor universitaria, tanto docente como investigadora, ha estado siempre centrada en las áreas de salud, consumo y medio ambiente.

Durante tres años ejerció la dirección del Secretariado de Planes y Proyectos de Investigación del Vicerrectorado de Investigación. En el año 2000 fue nombrada consejera de Medio Ambiente, puesto que ocupó hasta abril de 2008, momento en el que es nombrada Presidenta del Parlamento de Andalucía.

Ha sido diputada por Almería en la última legislatura y en la actual.

Fuensanta COVES BOTELLA

Presidenta del Parlamento de Andalucía

El Parlamento de Andalucía inició su actividad en junio de 1982 contando con tan sólo 6 diputadas. En esta legislatura la Cámara cuenta con 49 mujeres. ¿Ha contribuido esta evolución a una mejora de la representación y la defensa de los intereses del pueblo andaluz?

Aquel inicio del Parlamento de Andalucía, algo ya de por sí para la historia con mayúsculas, se produjo con otro hecho a significar. En efecto, eran seis las diputadas constituyentes. Sólo seis, podríamos decir. Y nos parece 'sólo' seis porque hoy en día el sentido común rige. Es decir, que hombres y mujeres tengan una presencia similar en las instituciones de la Comunidad Autónoma, Parlamento y Gobierno regional, resulta lo ordinario.

Por supuesto que con una representación ajustada a lo que es la sociedad andaluza la Cámara legislativa ejecuta su trabajo de una forma más justa y más creíble. Imaginen hoy un Parlamento de 109 señorías con sólo 6 diputadas. Basta con esa imagen para entender lo que quiero expli-

car. La mitad de los habitantes de nuestra Comunidad se sentiría relegada.

Por cierto, una de las seis diputadas se sentó en la primera sesión del Parlamento a las dos semanas de dar a luz. Por poco no se pierde el pleno. Por poco no puede votar la elección de presidente y Mesa del primer Parlamento andaluz de la historia. Esta posible ausencia, hoy día, es ya imposible. El Parlamento andaluz se ha dotado, hace escasos meses y por unanimidad, de un sistema de delegación de voto que impide que una persona no pueda ejercer sus derechos y deberes como diputada por ser madre, o por ser padre. También, por cierto, se permite la delegación de voto en otro diputado o diputada en caso de enfermedad o incapacidad prolongada.

Justamente en su primera intervención como presidenta de la Cámara, Vd. se comprometió a "explorar la posibilidad de conciliar paternidad o maternidad con el quehacer parlamentario".



"Para generar crecimiento y fomentar la economía social es fundamental aprovechar plenamente el significativo potencial de las mujeres en el mercado laboral"

“La desigualdad salarial es una injusticia histórica que no debemos seguir permitiendo”

Sí, así fue, en el discurso de mi investidura en abril de 2008 ya incluí este compromiso, pues apreciaba, tras ocho años como diputada, que era una carencia del todo resoluble. Es más, en uno de los plenos posteriores se produjo el hecho de que dos diputadas no pudieron asistir, ni tampoco votar, por el nacimiento y la recogida en adopción de sendos hijos. Esto fue un aldabonazo que puso en primera línea el asunto, el cual acabó con la aprobación unánime por el Pleno del cambio del Reglamento de la Cámara.

El Parlamento Andaluz es el segundo de Europa con más mujeres, ocupando el 46% de los escaños ¿Hacia qué otros ámbitos es preciso extender la paridad para garantizar una óptima representación de las mujeres en la actividad pública? ¿Es imprescindible la paridad en todos los ámbitos para lograr una igualdad efectiva, es decir, es necesario establecer un número idéntico de mujeres y hombres en puestos de alta responsabilidad, comités de dirección, gobiernos, etc.?

En la actividad pública creo que sus gestores están haciendo lo que deben: dar ejemplo en este aspecto aprovechando, además, la alta visibilidad que permite ostentar un cargo con gran repercusión social. Sin duda queda tarea en las Administraciones, y sin duda están obligadas a dar esos pasos.

Pero nadie se engaña en el hecho de que en los diversos sectores privados de la sociedad andaluza existen descompensaciones más notables en la presencia de la mujer. Permítame que le apunte el hecho, por ejemplo, de que los medios de comunicación andaluces tienen una abrumadora mayoría de directores hombres cuando hace mucho que se licencian más mujeres que hombres en las dos Facultades de Comunicación andaluzas.

La Igualdad fue uno de los ejes principales de la reforma del Estatuto de Andalucía. Junto al poder transformador de las leyes que puede aprobar un Parlamento, ¿qué otros aspectos es preciso mejorar para alcanzar la igualdad real y efectiva de oportunidades y superar la brecha de género en nuestra comunidad? ¿Qué obstáculos persisten para hacer posible el cambio de mentalidad necesario?

La igualdad avanza deprisa en un mundo que cambia más que deprisa. Las leyes de Igualdad y contra la Violencia de Género aprobadas por unanimidad en el Parlamento andaluz en 2007 quieren responder a desafíos del actual avance social. Y nuestro nuevo Estatuto tiene, entre sus virtudes, la clara plasmación de la igualdad hasta en 14 artículos, abarcando desde la conciliación de la vida laboral y familiar a la composición de las listas electorales. Que la más alta norma andaluza sea tan explícita en un sustrato importantísimo para construir el resto del armazón.

No obstante es mi opinión, indicada en diversas ocasiones, que una ley no es suficiente para un cambio social. Sólo una ley es incapaz, si la sociedad no asume sus postulados, de alcanzar el objetivo último para el que existe. En este asunto hay un evidente día a día de los ocho millones de andaluces y andaluzas que es mucho más relevante, más decisivo, que las normas legales. Siendo en este asunto las leyes, no sólo necesarias, sino de una clara justicia histórica.

Volviendo a las leyes andaluzas, quiero resaltar el derecho a la participación social y política. No en vano la igualdad en el poder resulta el símbolo para muchas otras igualdades, laboral y privada. De las decisiones en política nacen las posibilidades de cambio en la sociedad.

La ley andaluza apuesta de forma clara por la paridad y garantiza el derecho de ambos sexos a estar representados en todas las convocatorias electorales en no menos del 40% y no más del 60%.

“Se ha establecido un basamento real y potente para acabar con injusticias flagrantes, para realmente ayudar al avance social, en este caso de una mitad de la ciudadanía que sufría déficits evidentes”

En la anterior legislatura se pusieron en marcha dos leyes autonómicas a favor de la Igualdad, la Ley 12/2007 para Promoción de de Igualdad de Género en Andalucía y la Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y protección Integral contra la Violencia de Género ¿Qué balance puede realizar trascurrido este tiempo desde su entrada en vigor?

Al margen del balance que pueda realizar el Gobierno andaluz, al tener en sus manos la obligación de velar por el cumplimiento de las leyes, sí quiero indicar, como presidenta actual pero también como diputada de la anterior Legislatura, que son dos de las leyes que permiten la sensación de estar estableciendo marcos para una sociedad realmente mejor. En un Parlamento hay parte del trabajo que, siendo necesario, tiene un matiz de rutina que lo hace menos grato. Pero hay tareas que permiten congratularse de que se ha establecido un basamento real y potente para acabar con injusticias flagrantes, para realmente ayudar al avance social, en este caso de una mitad de la ciudadanía que sufría déficits evidentes.

El Parlamento de Andalucía realizó recientemente una Declaración Institucional en la que mostraba su apoyo unánime a la propuesta para proclamar la fecha del 22 de Febrero como Día Internacional de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. ¿A quién es preciso concienciar para variar esta situación?

Ya el 3 de septiembre de 2008, el Parlamento Europeo aprobó una resolución sobre la igualdad entre hombres y mujeres, en la cual, en su punto 14 se pide a las instituciones comunitarias y a los estados miembros que declaren el 22 de febrero como Día Internacional de la Igualdad Salarial. En dicha resolución se reconoce que las diferencias de retribución laboral son un signo de la persistencia de las disparidades, tanto cualitativas como cuantitativas, entre hombres

y mujeres. Asimismo, para generar crecimiento y fomentar la economía social es fundamental aprovechar plenamente el significativo potencial de las mujeres en el mercado laboral. En efecto, el Parlamento de Andalucía, siendo conscientes de las dificultades económicas que, sin ninguna duda, afectarán siempre a los más débiles y que facilitará las condiciones propicias para que esa brecha salarial siga creciendo, se sumó por unanimidad con una declaración institucional en febrero para luchar contra una injusticia histórica que no debemos seguir permitiendo.

El Parlamento desarrolló en 2007 unas “normas de estilo” para erradicar el uso sexista del lenguaje en la cámara ¿En qué medida podemos emplear el lenguaje como factor de transformación a favor de la igualdad y qué papel deben desempeñar los medios de comunicación para favorecer este cambio?

En 2007 se aprobaron los criterios para evitar el uso sexista del lenguaje en el quehacer parlamentario. Vinculan a todos los órganos y servicios de la Cámara, con el fin de que todos los escritos y documentos oficiales, sean o no objeto de publicación, siendo plenamente correctos desde el punto de vista lingüístico, den un tratamiento igualitario a ambos sexos.

El lenguaje, en particular en su uso público —y aquí debo citar a los medios de comunicación— es la herramienta más poderosa. Tanto en lo mejor como en lo peor. **El lenguaje describe el mundo, las relaciones entre las personas, organiza nuestro pensamiento. Intentar que el lenguaje permita una comunicación con un tratamiento igualitario para hombres y mujeres, como recomendó ya en 1990 el Consejo de Europa, es una opción que sirve de punta de lanza para otros ámbitos privados de la sociedad.** Son pasos que todavía, como resulta evidente, motivan desdén en algunos ámbitos con comentarios a veces de mal gusto al respecto. Ámbitos cada vez más minoritarios, aunque resulta interesante observar su comportamiento como muestra del pasado reciente.



Más Igualdad en el Empleo

Nuevas medidas de la Consejería de Empleo para favorecer la Igualdad en el ámbito laboral

La consecución de un mercado de trabajo justo e igualitario, en el que tengan cabida y aprovechamiento la experiencia y las capacidades de todos los andaluces y andaluzas, es desde hace años una de las principales aspiraciones de la Consejería de Empleo. En la presente legislatura, dicho objetivo se ha visto reforzado con la asunción de nuevas competencias en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, que están siendo desarrolladas por el Servicio Andaluz de Empleo y se instrumentalizará a través de la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo.

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres constituye uno de los principios básicos de todo Estado democrático. Ninguna sociedad puede considerarse moderna si en ella no se concede igual valor al talento, a la experiencia, a la competencia y a la fuerza productiva de cada uno de sus ciudadanos y ciudadanas; pues, de lo contrario, se estarían desaprovechando importantes recursos, que son necesarios para el crecimiento económico y el bienestar de toda la sociedad.

A pesar de los difíciles momentos por los que atraviesa nuestra economía, con una crisis que afecta a todos los sectores de actividad, **el Gobierno Andaluz viene realizando una apuesta firme por la articulación de políticas destinadas a eliminar la discriminación de la mujer en todos los ámbitos, con especial incidencia en todo lo relativo a la organización del trabajo, incluidos los salarios.**

En esta línea, la Consejería de Empleo desde hace años viene realizando una serie de actuaciones con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Tras la aprobación del Decreto 118/2008, de 29 de abril, y del Decreto 170/2009, de 19 de mayo, a la Consejería de Empleo se le atribuyen nuevas competencias en materia de igualdad y conciliación, que han sido asumidas por el Servicio Andaluz de Empleo a través de la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo. Éstas son, entre otras, el fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, en colaboración con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social; así como las actividades de promoción y sensibilización para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la elaboración y difusión de códigos de buenas

prácticas, y la realización de campañas y acciones formativas que faciliten dicha conciliación.

Como consecuencia de ello, se van a reforzar y ampliar sensiblemente todas las actuaciones que se han venido realizando en ese sentido, de modo que cada una de las políticas puestas en marcha desde esta Consejería tenga en cuenta y favorezca a la mujer, en lo que respecta a formación, intermediación, fomento del empleo, seguridad y salud laboral, en el ámbito de la negociación colectiva y, muy especialmente, en todas aquellas acciones vinculadas con la conciliación y el impulso de los planes de igualdad.

En este marco de actuación se encuadra la realización de diferentes acciones directas, así como de otras encaminadas a la difusión, formación y sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, y de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de las personas trabajadoras, como es el caso de la jornada "Políticas de empleo para la igualdad", celebrada en diciembre de 2008, o la campaña de publicidad puesta en marcha a finales del pasado mes de junio. **Asimismo, se está trabajando en el desarrollo normativo de las nuevas competencias, mediante la articulación de diferentes programas y medidas concretas, que se describen a continuación:**

Programa para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras en Andalucía y fomentar la creación de empleo

Tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades en el acceso y

permanencia en el empleo de hombres y mujeres, y remover los obstáculos que sobre el mismo pueden producir las responsabilidades derivadas de la maternidad, la paternidad y otras situaciones pertenecientes al ámbito familiar y doméstico, mediante la concesión de incentivos dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Este programa contempla los siguientes incentivos:

> Se va a incentivar la contratación de personas desempleadas demandantes de empleo en régimen de interinidad para sustituir a personas trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores.

También podrán ser beneficiarias de estas ayudas las trabajadoras por cuenta propia que, por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, precisen contratar a una persona para disfrutar de los permisos correspondientes.

> Se va a incentivar la contratación de personas desempleadas demandantes de empleo en régimen de interinidad para sustituir a trabajadoras y trabajadores que se encuentren acogidos a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas de hasta 8 años de edad, o de personas dependientes a su cargo.

> Se va a incentivar la ampliación de jornada de una persona trabajadora anteriormente contratada a tiempo parcial en régimen de interinidad, a fin de cubrir el puesto de otra que se encuentre en situación de excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas de hasta 8 años de edad, o de personas dependientes a su cargo.

> Se integra también en este programa

la regulación de incentivos a las primeras contrataciones de carácter indefinido o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos que realice de forma simultánea el trabajador o trabajadora por cuenta propia. Dichos incentivos alcanzan una cuantía superior si la persona contratada es una mujer.

Los incentivos que se van a impulsar para facilitar la conciliación tenderán a ser superiores cuando sea el hombre quien se acoja a una excedencia o reducción de jornada. Con ello se trata de fomentar la presencia y mantenimiento de la mujer en el ámbito laboral; en definitiva, la igualdad en el empleo.

Además, se va a seguir incentivando a las entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras que contraten con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a mujeres que se incorporan o reincorporan al mercado laboral tras el periodo de maternidad y supuestos asimilados (adopción, acogimiento), o tras la atención a personas dependientes. (Orden de 21 de julio de 2005)

Programa para financiar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Su objetivo es impulsar proyectos relacionados con el desarrollo de actividades que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Este programa contempla dos tipos de ayudas:

> **Ayudas a las corporaciones locales** para la promoción de actividades consistentes en ampliar los servicios favorecedores de la conciliación que ya existen en los municipios. Así, será subvencionable la ampliación de hora-

rios de centros socio-educativos municipales, mediante la implantación de servicios complementarios de ludoteca y cuidado de menores; así como la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas para menores; siempre en horarios no escolares y en periodos vacacionales.

> **Ayudas a entidades empleadoras y organizaciones sindicales** para el establecimiento de servicios que faciliten la conciliación. De este modo, será subvencionable el apoyo al mantenimiento de centros socio-educativos para menores de tres años implantados por entidades empleadoras para su propio personal en sus centros de trabajo; así como la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas para hijos e hijas de su personal; siempre en horarios no escolares y periodos vacacionales. Podrán acogerse a esta convocatoria entidades empleadoras

con un mínimo de 100 personas trabajadoras en plantilla, o bien empresas más pequeñas que cuenten con centros de trabajo en una misma zona o edificio, y que se agrupen específicamente para llevar a cabo las actividades subvencionadas.

Las organizaciones sindicales también podrán solicitar las ayudas destinadas a la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas para los hijos e hijas de las personas afiliadas, en horarios no escolares y periodos vacacionales (en las condiciones que se regulen en la Orden).

En ambos casos, sólo podrán presentarse proyectos destinados a atender a un mínimo de diez menores. Las ayudas concedidas sufragarán los costes salariales y de Seguridad Social del personal encargado de la ejecución del proyecto.



Programa para realizar estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

El objeto de este programa es estudiar, analizar, difundir y sensibilizar, tanto a la población en general como a los principales agentes implicados en el ámbito laboral, con el fin de potenciar actitudes y valores igualitarios que permitan avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo.

Los proyectos se enmarcarán en las siguientes áreas, consideradas prioritarias: situación de las mujeres en el mercado de trabajo andaluz; factores que favorecen la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, y obstáculos que la dificultan; conciliación de la vida familiar, personal y profesional; y violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

Serán realizados por organizaciones sindicales y empresariales, empresas privadas y entidades sin ánimo de lucro, entre las que tendrán preferencia las asociaciones de mujeres.

Los proyectos destinados a la realización de **estudios e investigaciones** también podrán ser desarrollados por universidades andaluzas. Tendrán como finalidad conocer y analizar el mercado de trabajo andaluz en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y extraer conclusiones que permitan avanzar hacia la consecución de un entorno laboral más igualitario.

Los proyectos para la puesta en marcha de **acciones innovadoras** consistirán en actuaciones de carácter experimental, que planteen alternativas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación

por razón de género; propiciar y fomentar nuevos valores y comportamientos que favorezcan la coparticipación real y efectiva de mujeres y hombres en la asunción de cargas y responsabilidades, tanto en la esfera doméstica como en el ámbito profesional; reducir y eliminar los obstáculos que dificultan la conciliación; potenciar el desarrollo de buenas prácticas en materia de conciliación y de igualdad de género en el ámbito laboral; fomentar la promoción profesional de las mujeres y su acceso a puestos de dirección y representación.

Los proyectos para desarrollar **acciones de difusión y sensibilización** consistirán en la puesta en marcha de foros, encuentros, seminarios y jornadas monográficas, entre otro tipo de actividades, con el fin de promover una cultura de la igualdad en el ámbito laboral y un mercado de trabajo libre de discriminación por razón de género.

En el marco de las áreas definidas como prioritarias, tendrán preferencia las actividades de sensibilización y difusión destinadas a: promover el acceso de las mujeres a puestos directivos y su desempeño en condiciones de igualdad; aumentar la presencia de mujeres en las mesas de negociación colectiva y en los órganos de representación; conseguir una mejor valoración de las profesiones en las que existe sobrerrepresentación femenina; informar sobre el acoso sexual o por razón de género, y prevenir su aparición; fomentar la corresponsabilidad; promover la responsabilidad social empresarial en materia de igualdad de género; e impulsar el establecimiento de planes de igualdad en las entidades empleadoras.

Apoyo a la presencia de la mujer en aquellos sectores económicos en que se encuentra menos representada, en el marco de los nuevos yacimientos de

empleo (Orden de 6 de abril de 2009)

Este programa tiene por objeto fomentar la generación de puestos de trabajo mediante el impulso de proyectos experimentales, promovidos por las corporaciones locales y consistentes en la puesta en marcha de iniciativas económicas en el marco de los nuevos yacimientos de empleo: servicios de la vida diaria; servicios de mejora del marco de vida; servicios culturales, de ocio y deporte; y servicios de medio ambiente.

Tendrán carácter preferente las iniciativas destinadas a prestar servicios que favorezcan la conciliación, servicios de apoyo a la dependencia, así como aquellas enclavadas en actividades económicas donde las mujeres se encuentren subrepresentadas.

Las corporaciones locales participantes en este programa deberán contar con personal técnico experto en el asesoramiento en ese tipo de proyectos; al menos una persona del equipo habrá de contar con formación específica en materia de igualdad en el empleo.

Así, entre otros objetivos, se persigue fomentar la creación de empleo de calidad, aumentar las tasas de actividad de las mujeres y su ocupación en sectores económicos emergentes en los que existe escasa representación femenina, y favorecer la implantación de servicios de conciliación.

El Servicio Andaluz de Empleo cofinanciará en torno al 80% del coste global de los proyectos, que tendrán una duración de dos años. Éstos partirán de un diagnóstico previo del territorio de actuación, consistente en un análisis socioeconómico; una prospección de las necesidades, demandas y potencial endógeno; y una propuesta de actividades que se pueden poner en marcha en el marco de los nuevos yacimientos de empleo.



Los proyectos constarán de tres fases:

La fase A, de información, difusión y formación, tendrá una duración máxima de 6 meses y comprenderá aquellas acciones tendentes a difundir el proyecto entre la población destinataria del mismo, seleccionar las iniciativas económicas que se encuadren en los ámbitos elegidos, y dotar a los destinatarios y destinatarias de una formación que les posibilite la puesta en marcha de su iniciativa a través de una atención personalizada.

La fase B, de puesta en marcha y lanzamiento de los proyectos, tendrá una duración máxima de 6 meses y contemplará el desarrollo de acciones dirigidas a prestar un asesoramiento individualizado a aquellas personas que van a poner en marcha su iniciativa económica, en todo lo relativo al desarrollo del plan de viabilidad de la actividad en cuestión, a la gestión de los distintos trámites administrativos necesarios para la puesta en marcha del negocio, a la búsqueda de fórmulas de financiación, y a las áreas de gestión y comercialización.

En esta fase podrán concederse ayudas para la generación de empleo, por cuenta propia o ajena, a través de la

puesta en marcha de una iniciativa económica. Dichas ayudas podrán alcanzar una cuantía máxima de 12.000 €.

La fase C, de seguimiento y consolidación de las actividades generadoras de empleo, tendrá una duración mínima de 12 meses y contemplará aquellas acciones destinadas al seguimiento, tutorización y consolidación de cada una de las iniciativas económicas que se estén desarrollando, mediante la prestación de una asistencia técnica individualizada.

En el marco de este programa, al menos el 50% de las personas participantes en la ejecución de los proyectos, así como el 50% de las personas destinatarias de los mismos habrán de ser mujeres desempleadas, inscritas como demandantes de empleo.

Premios Andalucía-Concilia (Orden de 5 de marzo de 2009)

La convocatoria de estos premios tiene como finalidad reconocer socialmente a las empresas y entidades que contribuyan a promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras, así como

difundir a la ciudadanía las buenas prácticas en la materia. Se contemplan dos modalidades de premios:

Modalidad A: "Innovar en conciliación". Su objetivo es premiar el desarrollo de las mejores ideas innovadoras y viables, que constituyan nuevas fórmulas para compatibilizar la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras andaluzes.

A ella han podido concurrir tanto Universidades públicas andaluzas como entidades sin ánimo de lucro ubicadas en nuestra comunidad autónoma.

Modalidad B: "Buenas prácticas en conciliación". Tiene por objeto reconocer y premiar las medidas de conciliación más innovadoras implantadas en los centros de trabajo andaluzes y que, por su carácter e impacto, hayan contribuido en mayor medida a conciliar la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras que disfrutan de ellas.

A esta modalidad han podido optar las empresas públicas y privadas, y las entidades sin ánimo de lucro. Se han establecido tres categorías de premios, en función del tamaño de las entidades empleadoras que se presenten.

Primera categoría: Entidades empleadoras con hasta 50 personas trabajadoras.

Segunda categoría: Entidades empleadoras de 51 a 249 personas trabajadoras.

Tercera categoría: Entidades empleadoras de 250 ó más personas trabajadoras.

Cada uno de los premios, tanto el de la modalidad A, como los correspondientes a las tres categorías de la modalidad B, está dotado con 6.000 €.



Negociación colectiva e igualdad

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

En marzo de 2009, se cumplieron dos años desde la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, uno de los pasos más importantes dados en esta materia en nuestro país y que en el caso de Andalucía, al igual que en otras comunidades autónomas, vino reforzado por la posterior aprobación de una ley autonómica. La LO 3/2007 puso el acento en la negociación colectiva como instrumento esencial a través del cual alcanzar el necesario grado de

equidad en el posicionamiento de la mujer en el mercado de trabajo, con especial protagonismo para la incorporación de la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en el seno de las empresas de más de 250 trabajadores.

Durante el periodo de tiempo transcurrido, podemos decir que, si bien la incorporación de dichos planes en las grandes empresas españolas no ha sido todo lo contundente que debiera,

los pasos que se han dado a nivel de consenso, diálogo y concertación por los agentes sociales en el terreno de la igualdad, en el caso específico de Andalucía, sí han sido elocuentes, haciendo real y efectivo el binomio igualdad/diálogo y concertación social.

Así, en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en la línea de las orientaciones apuntadas por los últimos Acuerdos de Negociación Colectiva (2007 y 2008) y por el VI

Acuerdo de Concertación Social, se alcanzó un documento de **Recomendaciones a la Negociación Colectiva en materia de No discriminación e Igualdad de Trato y Oportunidades**, dirigidas tanto a los negociadores/as de convenios como a los poderes públicos.

En dicho documento, entre otras cuestiones importantes, se dedica un apartado específico a los Planes de Igualdad, con el objetivo de contribuir al desarrollo dialogado de dichos Planes en el seno de las empresas andaluzas. En este sentido, las recomendaciones giran en torno a ideas como que la mesa negociadora de los planes esté integrada por personas que cuenten con formación especial en materia de igualdad, que la composición de la plantilla se aborde desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa; que se analice la edad y los niveles de formación del personal, identificando el déficit de formación que puede afectar a las mujeres, que se establezcan criterios de determinación de las categorías profesionales y criterios de evaluación de puestos de trabajo, que se aplique una correcta adecuación de los planes a las circunstancias concretas de la empresa o que se fijen indicadores consensuados, que



permitan comprobar objetiva y ciertamente el grado de cumplimiento y la efectividad del Plan.

Tales Recomendaciones han sido difundidas a lo largo del primer semestre de 2009 entre los negociadores/as de los convenios andaluces de todas las provincias, a través de la distribución de los textos y mediante encuentros directos con los protagonistas de la negociación. Entre otras actuaciones, además, el Consejo ha impulsado la elaboración de estudios monográficos sobre la materia, como el presentado sobre conciliación de la vida familiar y laboral en Andalucía al mismo tiempo que ha iniciado el diseño del Portal de Igualdad y Relaciones Laborales y ha colaborado en la organización de jornadas, cursos y seminarios--; y todo ello con el respaldo y la participación de las organizaciones que lo conforman.

Fruto de todo esto es la incorporación cada vez mayor de las llamadas cláusulas de género a los textos y contenidos de los convenios andaluces. Así, y según las estadísticas elaboradas por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, **en 2008, 750 del total de los 848 convenios vigentes, (88,44%) contemplaban algún aspecto relativo a la igualdad de género, afectando esta realidad a más de un millón cuatrocientos mil trabajadores y más de doscientas mil empresas.** En 2009, del total de convenios colectivos vigentes, --con datos cerrados a septiembre de este año--, 672 sobre 698 convenios (96,27%) contemplan cláusulas relativas el género. Al mismo tiempo, se aprecia cómo, poco a poco, se incrementa la presencia de mujeres en las mesas negociadoras, si bien ésta es más generalizada en aquellos sectores de actividad especialmente feminizados como son limpieza o servicios. Otros aspectos abordados por los estudios y en los que se aprecian mayores avances son en el tratamiento de la conciliación

de la vida familiar y laboral, que se contempla en el 72,87% de los convenios vigentes en 2008 y en el 75,35% en lo que va de 2009.

Del mismo modo, se han ido incorporando novedades como justo reflejo de los avances legislativos, como la ampliación mediante equiparación de los derechos reconocidos a las familias de hecho, --regulado en un 46,8% de convenios en 2009--, regulación del acoso sexual contemplado como forma de discriminación, --39% de los convenios vigentes en 2009-- o el permiso por paternidad, --29,9% de los convenios vigentes en 2009--.

Por otro lado, el interés y la preocupación del Consejo y de las organizaciones que lo conforman por la actual situación de la mujer en el mercado de trabajo y el impulso de todo tipo de actuaciones que coadyuven a la mejora de la misma, son factores justificantes de la programación de la próxima edición del Foro de Encuentro con las Relaciones Laborales que tuvo lugar en Jaén los días 24, 25 y 26 de noviembre, cuyo eje central serán Igualdad y Negociación Colectiva.

En dicho encuentro se pretende abordar de manera más profunda los avances que se han producido en este ámbito, conociendo específicamente el estado de los planes de igualdad, la presencia de las mujeres en las mesas negociadoras y experiencias concretas en el desarrollo de las políticas de igualdad en las pymes y micropymes. El objetivo fundamental de este Encuentro no es otro que provocar el debate y conocer las experiencias reales que se están produciendo en nuestra Comunidad así como facilitar el acceso a los distintos instrumentos que el CARL pone a disposición de los protagonistas de la realidad laboral en el ámbito de la negociación colectiva y las relaciones laborales en general.

Mercedes Rodríguez Piñero
Presidenta del Consejo Andaluz
de Relaciones Laborales



El fenómeno de la emancipación de la mujer y su consiguiente incorporación al mercado de trabajo es cualitativa y cuantitativamente el hecho más importante del siglo XX. Con él se inició un proceso de adaptación del conjunto de la sociedad a esta nueva realidad que puso de relieve situaciones de discriminación por razón del género contrarias a la dignidad humana, y especialmente notorias en espacios públicos y privados como la escuela, la universidad, la política o la empresa.

En pleno siglo XXI, la igualdad entre hombres y mujeres se ha convertido en el principal handicap de las sociedades desarrolladas, ya que de la incorporación efectiva de toda su población al mercado de trabajo, depende la supervivencia y el mayor crecimiento de la comunidad. En el caso español, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, con dos años ya de vigencia, ha dado el impulso necesario a la consolidación de la igualdad real y ha puesto los cimientos para la cons-

trucción de un nuevo panorama sociolaboral en el que la negociación colectiva juega y debe jugar un papel fundamental.

La capacidad de detectar situaciones discriminatorias, de generar sinergias y de establecer actuaciones consensuadas y específica para la empresa y el sector en aspectos como la conciliación de la vida familiar y laboral, la equiparación salarial o la igualdad de trato y oportunidades en el acceso y promoción en los puestos de trabajo es el principal argumento a favor del recurso a la negociación colectiva. De ahí que los interlocutores sociales andaluces, con el apoyo de la Administración y de instituciones que, como el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, apuestan por este modelo de gestión de las relaciones de trabajo, estén haciendo un esfuerzo importante por consolidar una línea de contenidos y actuaciones en esta materia y que se traslade a su vez a los textos de los convenios colectivos, mejorando así el tratamiento de las cuestiones de género en los mismos.

Del mismo modo, **es importante que la mujer ocupe el lugar que le corresponde en la negociación colectiva, no sólo en cuanto al tratamiento de los contenidos relativos al género sino en cuanto a la actitud proactiva en las mesas de negociación**, aumentando su presencia en las mismas, especialmente en aquellos sectores de actividad donde este colectivo se encuentra subrepresentado. Y que además se potencie la corresponsabilidad del hombre, impulsando la utilización de mecanismos que fomenten e impliquen su participación en otras tareas domésticas y de cuidado de familiares que han sido tradicionalmente femeninas, y animando en una corresponsabilidad facilitada por medidas consensuadas de conciliación de la vida laboral, familiar y profesional que además apoyan el mayor desarrollo competitivo de nuestras empresas.

Sólo así, podremos construir y disfrutar de una comunidad justa, completa y sostenible en la que todos sus miembros disfruten efectivamente de los mismos derechos y asuman las mismas obligaciones.



Sensibilización: factor clave para la igualdad de oportunidades

Estrategias para el fomento de la participación de la mujer en cursos de Formación Profesional para el Empleo

¿Qué factores influyen en la mujer a la hora de elegir o no elegir un curso de Formación Profesional para el Empleo (FPE)? ¿Cómo influye su entorno en la elección de los cursos? ¿Existe segregación de género en las distintas especialidades? La Consejería de Empleo ha desarrollado un Manual de Sensibilización con el fin de favorecer la elección y participación de las mujeres en programas formativos de FPE con altos índices de empleabilidad.

El Manual de Sensibilización constituye una herramienta de soporte para los profesionales de la FPE que sirve de guía para establecer una metodología ajustada a las necesidades existentes. Su objetivo es facilitar la comunicación y la difusión de los programas formativos con mayor empleabilidad desde la perspectiva de género. Esta iniciativa se enmarca dentro de una iniciativa promovida por el SAE y en concreto por la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional.

A través de este manual se pretende establecer tanto la metodología de ejecución como los criterios a tener en cuenta a la hora de sensibilizar a las mujeres andaluzas para favorecer su elección y participación en programas formativos de FPE con elevados índices de inserción laboral, fomentando, de esta manera, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en cuanto al empleo.

En concreto, el manual va dirigido a los gestores de formación, orientadores y a todas aquellas personas que intervienen en la selección del alumnado para que forme parte de los cursos ofertados de FPE. Por otro lado, también va destinado a aquellas personas que se encargan de impartir la formación.

En el manual **se presentan instrumentos de diagnóstico, planificación, seguimiento y evaluación que permiten la sistematización de todo el contenido durante el proceso de sensibilización, con el objetivo de mejorar el alcance de las intervenciones que se realizan**. Establecer ciertos parámetros y metodología permite acumular experiencias, crear sinergias y generar conocimiento con la intención de que éste pueda ser transferido. Esto permite no partir de cero cada vez que se quiera empezar una ac-

ción de sensibilización similar. Finalmente, la perspectiva que se intenta transmitir es la concepción de la sensibilización como un proceso y no como un producto.

Para confeccionar este manual se han realizado dos tipos de diagnósticos: uno cuantitativo y otro cualitativo. En el diagnóstico cuantitativo se ha analizado el patrón de participación de la mujer en los cursos de FPE y la inserción laboral que éstos facilitan. Las conclusiones demuestran el alto interés general que posee la mujer por la formación. Otro aspecto a destacar es la alta cuota de inserción, tanto de hombres como de mujeres, que facilitan los cursos en el mercado laboral andaluz, validando la FPE como un instrumento útil para potenciar y facilitar la empleabilidad, no sólo de las mujeres, sino también de los hombres.

No obstante, **la segregación de género que se manifiesta en los cursos contenidos en las familias profesionales confirma ciertas restricciones en cuanto a las posibilidades de inserción en determinados empleos por parte de las mujeres. Por todo ello se puede asegurar que existen cursos de FPE "masculinizados" y "feminizados", los cuales atienden a las líneas estereotipadas que mar-**

ca la sociedad actual y delimitan las posibilidades de desarrollo de las mujeres, dando como resultado una serie de opciones de inserción en el mercado laboral segregadas en cuanto a la representación de género.

En el diagnóstico cualitativo, como fase preliminar, se han establecido los parámetros teóricos y empíricos que sustentan los aspectos motivacionales y del entorno influyente en la elección de cursos de FPE por parte de las mujeres. Posteriormente, se han validado, con expertos y expertas, las variables que influyen en la elección o no elección por parte de la mujer de los cursos de FPE. Para ello se presentaron los indicadores divididos en exógenos y endógenos, siempre partiendo desde el punto de vista de los procesos internos de la mujer y su percepción de la realidad social. Finalmente, se han establecido una serie de factores generales que influyen en la mujer a la hora de elegir o no elegir un curso.

En el manual se pueden encontrar tanto los criterios metodológicos a desarrollar con las variables que intervienen en la elección de las mujeres de los cursos de FPE como los aspectos a tener en cuenta al desarrollar un plan de sensibilización con el fin de favorecer la elección y participación de las mujeres en programas formativos de FPE.





“Concilia-t”

Tomando el pulso a la Igualdad en la empresa

Conocer la realidad de las personas trabajadoras autónomas y las pequeñas empresas andaluzas, y analizar los aspectos concretos que dificultan la puesta en marcha de políticas y medidas de conciliación en sus negocios es el principal objetivo del proyecto “Concilia-t”. Esta iniciativa, puesta en marcha por la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME), y financiada por la Consejería de Empleo a través del Servicio Andaluz de Empleo y el Fondo Social Europeo, ofrece además una guía destinada a eliminar dichos obstáculos y establecer servicios comunes para la conciliación.

Conciliar vida laboral, personal y familiar en corresponsabilidad supone el ejercicio igualitario del derecho a la ciudadanía y la puesta en valor, como contribución al bienestar social y económico, de la aportación de todas y todos al espacio privado y público. La corresponsabilidad en la conciliación significa avanzar en el progreso social y económico, ya que supone:

> **Mejorar el sistema productivo;** porque permite el pleno aprovechamiento de todos los recursos humanos, la competitividad y la productividad de las jornadas.

> **Mejorar el sistema democrático;** al permitir la participación de hombres y mujeres en todos los espacios públicos y privados sin merma de la calidad de vida.

> **Mejorar la consecución de la igualdad de oportunidades;** porque contribuye a romper las barreras que han impedido a mujeres y hombres compaginar y desarrollar su vida familiar, personal y laboral en igualdad de condiciones.

> **Mejorar la calidad de vida de las personas;** porque se reparten las responsabilidades familiares.

> **Mejorar el mantenimiento del sistema social del bienestar;** porque se cuenta con las aportaciones de todas las personas, mujeres y hombres.

Bajo estas premisas, la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias, ha puesto en marcha el Proyecto "Concilia-t", financiado por la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo y el Fondo Social Europeo. Su objetivo general es favorecer un entorno que promueva la participación real, efectiva y paritaria de hombres y mu-

jes en la esfera pública y en la privada, aportando nuevos valores a la gestión empresarial y a la cultura organizativa de las empresas desde el prisma de la competitividad y la productividad, y proporcionando al colectivo de autónomos y autónomas, así como a las pequeñas empresas, herramientas que faciliten la aplicación de medidas de conciliación.

Las actuaciones enmarcadas en el Proyecto "Concilia-t" se estructuran en tres grupos de acciones:

> Diseño y elaboración de una herramienta de autodiagnóstico para la implementación de medidas de conciliación por parte de las personas trabajadoras autónomas y las empresas de reducida dimensión (Se han elaborado 2.000 ejemplares de la herramienta de autodiagnóstico, en formato CD).

> Campaña de sensibilización dirigida a la aprehensión de la conciliación en corresponsabilidad. Para ello, se han elaborado 1.000 "Cuadernos de corresponsabilidad".

> Gestión de itinerarios para la conciliación: Experiencia piloto dirigida al colectivo de empresarias autónomas andaluzas, para el asesoramiento y tutorización de la implementación de medidas de conciliación en corresponsabilidad. Con estos itinerarios, que están a punto de finalizar, se pretende llegar a un total de 60 empresarias autónomas andaluzas.

Estas actuaciones permitirán:

> Conocer la realidad de las personas trabajadoras por cuenta propia y las pequeñas empresas andaluzas, analizando distintas variables, al objeto de establecer los aspectos concretos que dificultan la aplicación de políticas y medidas de conciliación, pudiendo de esta forma incidir en la eliminación de

dichos obstáculos y en el establecimiento de servicios comunes para la conciliación.

> Dotar al colectivo de autónomos y autónomas, así como a las pequeñas empresas, de una herramienta que favorezca la realización de un autodiagnóstico al objeto de determinar la situación del negocio desde una dimensión de eficiencia en la gestión de las personas y las medidas existentes, y proporcionarles una guía de recomendaciones que les permita la implementación de medidas de conciliación.

> Detectar buenas prácticas en materia de conciliación entre el colectivo destinatario del proyecto al objeto de visibilizarlas y favorecer su aplicación.

> Generar y difundir distintos elementos con el fin de concienciar y sensibilizar sobre la relevancia de la implantación de medidas en materia de conciliación, promoviendo un cambio de valores que favorezca la corresponsabilidad en la asunción de cargas y responsabilidades, y que propicie la conciliación en igualdad.



Afrontando nuevos retos

Nueva estructura y competencias de la Consejería de Empleo

La reorganización acordada el pasado 23 de abril por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía tiene por objetivo mejorar la respuesta de la Administración autonómica a la actual situación de crisis económica. Tras estos cambios la Consejería de Empleo se hace cargo nuevamente de las políticas de promoción del trabajo autónomo, y asume las Políticas Migratorias, anteriormente en Gobernación.

La nueva estructura de la Consejería queda integrada por los siguientes órganos directivos:

- > **Viceconsejería**
- > **Secretaría General Técnica**
- > **Dirección General de Trabajo y Seguridad Social**
- > **Dirección General de Seguridad y Salud Laboral**
- > **Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias**
- > **Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales**
- > **Delegaciones Provinciales de Empleo**
- > **Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**
- > **Consejo Económico y Social de Andalucía**

Por su parte, el **Servicio Andaluz de Empleo** cuenta con los siguientes órganos directivos:

- > **Dirección-Gerencia**
- > **Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional**
- > **Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo**

Corresponden a la Consejería de Empleo las competencias relativas a:

1. Las relaciones laborales en sus vertientes individuales y colectivas, sin perjuicio de las competencias que corresponden a la Consejería de Justicia y Administración Pública en relación con el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía; las condiciones de trabajo; las de mediación, arbitraje y conciliación; programas de tiempo libre; y en general, las atribuidas a la Autoridad Laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. La prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud laboral, promoviendo la cultura preventiva y la realización de las acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de las personas trabajadoras.
3. Las políticas favorecedoras de la igualdad de trato y oportunidades, de forma transversal, en el ámbito laboral, promoviendo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, su seguridad y salud laboral, así como el fomento de la igualdad en el marco de la negociación colectiva.
4. Las competencias funcionales sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia laboral, asignadas a la Administración de la Junta de Andalucía.
5. La coordinación de las políticas migratorias.

Específicamente, corresponden al Servicio Andaluz de Empleo las políticas activas de empleo y de intermediación laboral atribuidas por la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, y en particular:

- > La intermediación laboral, mediante la cualificación de la demanda y la dinamización de la oferta de empleo, fa-

ilitando el ajuste entre empleadores y demandantes de empleo.

- > El fomento del empleo y de su calidad y estabilidad.
- > La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones Locales, así como el seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario.
- > La formación profesional para el empleo, promoviendo la inserción laboral de las personas desempleadas y la cualificación profesional de las personas ocupadas.
- > La expedición de acreditaciones profesionales de la población activa como reconocimiento de su profesionalidad fruto de la formación previa o la experiencia laboral, y en particular mediante la expedición de las Certificaciones Profesionales.
- > La promoción del trabajo autónomo, así como la planificación, gestión, promoción y evaluación de los programas y acciones relativos al fomento de vocaciones empresariales, la formación de emprendedores y pequeños empresarios, el fomento del autoempleo y la difusión de la cultura empresarial.
- > La ejecución y coordinación de las acciones derivadas de la Estrategia Europea por el Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como la participación en los programas e iniciativas comunitarias objeto de las materias que son competencia de esta Consejería.



Consejero de Empleo

Antonio Fernández García



Viceconsejero

Agustín Barberá Salvador



**Director Gerente del Servicio
Andaluz de Empleo**

Antonio Toro Barba



**Presidenta del Consejo Andaluz
de Relaciones Laborales**

Mercedes Rodríguez-Piñero
Bravo-Ferrer



**Presidente del Consejo
Económico y Social
de Andalucía**

Joaquín Jesús Galán Pérez

Nueva estructura y competencias de la Consejería de Empleo

OBSERVATORIO

43



Secretaria General Técnica

Lourdes Medina Varo



Directora General de Seguridad y Salud Laboral

Esther Azorit Jiménez



Director Gerente del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

Antonio Márquez Moreno



Director General de Trabajo y Seguridad Social

Juan Márquez Contreras



Directora General de Coordinación de Políticas Migratorias

Rocío Palacios de Haro

Servicio Andaluz de Empleo



Director General de Empleabilidad y Formación Profesional

Manuel Brenes Rivas



Directora General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo

Dolores Luna Fernández

Delegados Provinciales



Almería

Francisca Pérez Labora



Cádiz

Juan Manuel Bouza Mera



Córdoba

Antonio Fernández Ramírez



Granada

Marina Martín Jiménez



Huelva

Eduardo Muñoz García



Jaén

Irene Sabalette Ortega



Málaga

Juan Carlos Lomeña Villalobos



Sevilla

Antonio Rivas Sánchez



Empleo genera igualdad

Presupuesto con enfoque de género

Una herramienta a favor de la Igualdad

El presupuesto es un elemento común a todos los órganos de cualquier administración pública y más allá de la suma de los ingresos y la distribución de los gastos, debe ser considerado como el marco básico en el cual se configura el modelo de desarrollo socioeconómico. El presupuesto público es la expresión más clara de la voluntad política y de los compromisos de un gobierno. Desde 2005, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía viene incluyendo la variable transversal del género en sus presupuestos, de forma que las políticas públicas puedan ser evaluadas y reorientadas con relación a los objetivos de Igualdad.

El análisis de la variable género es fundamental para el conocimiento del mercado de trabajo y el diseño eficaz de las políticas de empleo. La Consejería de Empleo trabaja para garantizar la introducción de la perspectiva de género en todas y cada una de sus líneas de actividad, teniendo en cuenta esta variable en el desarrollo de todos sus programas y medidas.

La Consejería de Empleo ha desarrollado su Presupuesto para 2010 considerándolo un instrumento clave para seguir reduciendo las desigualdades en el mercado laboral, que aún persisten entre hombres y mujeres. La aplicación de dicho instrumento significa tener la posibilidad de observar los distintos sectores teniendo en cuenta el impacto que las actuaciones tienen sobre hombres y mujeres, las diferencias en los roles y responsabilidades asignados a unos y otras, y las desigualdades que se desprenden de las mismas, para una vez identificados los desequilibrios, diseñar medidas correctoras adecuadas.

A continuación, presentamos las principales líneas de trabajo, medidas y actuaciones de los diferentes centros directivos de la Consejería de Empleo que favorecen la igualdad entre hombres y mujeres a través de los programas presupuestarios previstos para el 2010.

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Entre las principales actuaciones y medidas que el SAE va a desarrollar durante el ejercicio 2010 a través de los programas presupuestarios que tiene encomendados se encuentra un **plan de formación en igualdad para los profesionales del Servicio Andaluz de Empleo.**

Por otro lado se van a verificar, vigilar y en su caso **adaptar todas las herramientas estadísticas existentes en el SAE para que dichos sistemas informáticos ofrezcan información relevante y oportuna en el análisis de género.**

Asimismo, en aplicación de la LEY 12/2007, de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, está previsto crear las Unidades de Igualdad de Género, en todas y cada una de las Consejerías de la Junta de Andalucía.

En los objetivos, programas y medidas planteados para el ejercicio 2010 el principio de igualdad de oportunidades en materia de género, actúa desde una doble perspectiva:

- > De forma transversal, contemplando prioritariamente la participación de las mujeres en todos los programas y medidas.
- > De forma específica: desarrollando, entre otras, medidas concretas específicamente dirigidas a ellas.

A modo resumen, las actividades se centran en:

- > Incentivos para la creación de empleo estable.
- > Mantenimiento y creación de empleo para personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo.
- > Desarrollo de Proyectos de Interés General y Social.
- > Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad 2007-2013.
- > Ayudas para contratación de Personas para cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades crónicas.

> Programa de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo.

> Proyectos integrales de fomento del empleo para personas con discapacidad.

> Impulso de proyectos promovidos por las corporaciones locales en el marco de los nuevos yacimientos de empleo.

> Incentivos de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, así como de Escuelas de Empleo y Talleres de Oficio.

> Programa para realizar estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

> Programa para financiar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

> Programa destinado a la promoción e implantación de planes de igualdad en las entidades empleadoras con menos de 250 personas trabajadoras.

> Programa para prestar asistencia técnica integral de formación y consultoría a empresas andaluzas, de menos de 250 trabajadores, en materia de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

> Premios "Andalucía Concilia".

> Programa de apoyo a la mujer trabajadora autónoma que precisen realizar una contratación para cubrir su baja laboral por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo.

Igualmente, en el ámbito de la **Formación Profesional para el Empleo** se

desarrollarán durante 2010 los siguientes Programas o líneas de actuación:

> Medidas específicas para mujeres donde se ha detectado un mayor diferencial entre ambos géneros y que es urgente corregir, impartiendo **cursos específicos a mujeres en el ámbito rural, en sectores donde su participación es minoritaria**, a mujeres víctimas de violencia de género mediante el Programa Cualifica y otros cursos, incluyendo en todos ellos un módulo formativo sobre perspectiva de género.

> Proporcionar ayudas y **becas que palién situaciones de discriminación y faciliten el acceso a acciones de tele-formación** que persigue extender el conocimiento y el acceso a las Nuevas Tecnologías de la Información al mayor número de mujeres en todo el territorio andaluz, eliminando las barreras tanto geográficas como de disponibilidad horaria.

En el ámbito de la **Atención a Personas Demandantes de Empleo**, el análisis los datos desagregados por género revela la necesidad de seguir manteniendo los programas que se vienen desarrollando en la actualidad.

Los datos de atención a mujeres en 2008 en los distintos **Programas de Inserción Laboral** nos permiten constatar, al igual que en años posteriores, que la atención desarrollada tiene como principales destinatarias a las mujeres (aproximadamente entre el 60% y 70%), por lo que la continuidad de estos programas se considera fundamental en el trabajo y orientación diaria de cara a su inserción laboral.

Desde los Consorcios UTEDLT (Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico) se viene trabajando intensamente en el asesoramiento, información y apoyo económico a la mujer, en lo relativo al desarro-

llo de proyectos e ideas empresariales, así como el apoyo a la consolidación del trabajo. En el año 2008, debemos destacar la atención a 28.792 mujeres, así como la contribución de 25.946 puestos de trabajo a mujeres. La continuidad de estas acciones permitirá no solo la generación de más empleo, sino la creación y consolidación de tejido empresarial.

Por otro lado, desde el Programa de **Unidades de Barrio**, cuyo objetivo es captar a la población no activa para su acercamiento a los recursos y dispositivos del Servicio Andaluz de Empleo, se trabaja intensamente en 10 ciudades andaluzas con más de 100 técnicos/as. Las Unidades tienen como preferencia, entre otras, el trabajo con mujeres, ya sea a través de encuentros, entrevistas, charlas o foros de empleo, que permitan un mayor acercamiento y conocimiento de los recursos del Servicio Andaluz de Empleo, así como el desarrollo de derivaciones a estos recursos.

DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS

La Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, en el ámbito de sus competencias, ha definido trece objetivos a alcanzar durante 2010, con la finalidad de avanzar en materia de igualdad de género.

> Avanzar en la consecución del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de las desigualdades que por razón de género pudieran existir.

> Promover la integración, participación y promoción de las mujeres inmigrantes.

> Fomentar la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación: Foros de Inmigración, Comisión Interdepartamental, Jurado de los Premios, etc.

> Eliminar el uso sexista del lenguaje.

> Promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de géneros.

> Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la formación y a otros recursos de la Dirección General.

> Asegurar la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas (Orden de subvenciones, Orden de convocatoria de los Premios Andalucía sobre Migraciones, elaboración del III Plan Integral, etc.).

> Incluir la variable género en las estadísticas y encuestas que se realicen.

> Incorporar indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles situaciones entre mujeres y hombres.

> Realización de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género.

> Difusión de los resultados de los análisis e investigaciones realizados.

> Promover, a través de la contratación pública, la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

> Asegurar la incorporación en las bases reguladoras de las subvenciones la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género.

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En la actualidad se está llevando a cabo el desarrollo e implantación de sistemas de información integrados dirigidos a la agilización de trámites administrativos, en los que se abordará la inclusión de la variable género.

En cuanto a los indicadores, anualmente se editan unos cuadernos de estadísticas socio-laborales en los que se captura información de la variable género respecto a las conciliaciones individuales, diferenciando los despidos por edad y género; expedientes de regulación de empleo, personas trabajadoras afectadas, según modalidad y género, así como actividad económica y género en toda Andalucía y su distribución provincial. Asimismo, se está abordando la variable género en materia de convenios colectivos según sectores con mayor representación de mujeres o de hombres.

Resulta una novedad para el nuevo ejercicio la puesta en marcha de un nuevo **Acuerdo de Concertación Social**, aún pendiente de aprobación, que pretende ampliar y avanzar en los logros conseguidos, además de proponer algunas reformas que supondrán avances en el proceso de convergencia con los Agentes Económicos y Sociales con carácter general y, específicamente, en aquellas cuestiones que suponen poner en valor el papel de la mujer en Convenios Colectivos, Elecciones Sindicales, etc.

En lo concerniente a la **Responsabilidad Social Empresarial**, se pretende avanzar en la búsqueda de un compromiso por parte de las empresas con el desarrollo social, el desarrollo económico sostenible y la ética empresarial. Los poderes públicos deben tener una actitud proactiva ante un planteamiento que se presenta como

una respuesta empresarial de contribución voluntaria con la defensa y la promoción de los derechos sociales y una responsabilidad ante las consecuencias de sus actuaciones.

En relación con el Programa **"Conoce tu Tierra"**, junto a los colectivos específicos a los que tradicionalmente se ha dirigido este programa (personas jubiladas o con discapacidad) se contempla la incorporación de nuevos colectivos, tales como mujeres que precisen de una específica atención social, colectivos de personas desempleadas, conciliación de la vida familiar, primando el acceso de estos colectivos a los Centros de Tiempo Libre.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral gestiona el programa de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral. Sus actuaciones se basarán en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2009-2014. Dichas actuaciones se implementarán desde una perspectiva de género, para así dar respuesta a una sociedad que ve cómo las mujeres se incorporan a ámbitos laborales tradicionalmente masculinos.

Tener presente el análisis de género es básico al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo enfermamos mujeres y hombres por causa de las diferencias biológicas y sociales, en una perspectiva sin discriminación en salud laboral. Esta perspectiva no sólo debe considerar el ambiente laboral, sino también el extralaboral, incorporando a las consecuencias que estos ambientes tienen sobre la salud biológica, las que se acumulan sobre la salud psicológica y la social.

En este sentido, algunos de los ámbitos de trabajo serán: la elaboración de protocolos de reconocimientos médicos específicos para la mujer y, desde una perspectiva integral, promover medidas sociales que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y extralaboral; analizar las enfermedades que se dan más en mujeres trabajadoras para analizar sus causas y posible prevención y promover la participación como delegadas sindicales y delegadas de prevención en los Comités de Seguridad y Salud de las mujeres. Durante 2010 se acometerán los siguientes proyectos:

> Extraer del sistema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales datos desagregados por género, con el objeto de identificar futuras líneas de trabajo.

> Realizar campañas de sensibilización en materia de personal teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)

Dando cumplimiento a la Estrategia Andaluza 2009-2014, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales pondrá en marcha en fechas próximas un Laboratorio-Observatorio Andaluz de Condiciones de Trabajo desde una Perspectiva de Género, un centro específico para el estudio y el análisis de los riesgos laborales que se ubicará en la provincia de Córdoba.

Entre las actividades previstas por este centro podemos destacar la realización de un estudio inicial sobre la situación de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género, la elaboración de un boletín informativo que recoja la actualidad preventiva bajo este enfoque; la elaboración y

publicación de informes técnicos y estudios monográficos relacionados; la elaboración de un Plan Director Bienal, y la organización de eventos científicos, actividades de divulgación y sensibilización así como la actualización de los conocimientos sobre la prevención de riesgos laborales desde una visión de género.

Este centro viene a sumarse a la Red de Laboratorios-Observatorios Andaluces, y posteriormente a la Red nacional, iniciativa en la que Andalucía está siendo pionera, y de la que ya forman parte los Laboratorios-Observatorios de Enfermedades Profesionales y Riesgos Psicosociales de Andalucía. Durante el próximo ejercicio dichos Laboratorios incorporarán la perspectiva de género en sus estudios e investigaciones.

Asimismo, el IAPRL ya incorpora la variable de género en la Encuesta sobre las Condiciones de Trabajo en Andalucía, en sus dos vertientes, desde la visión del trabajador/a y desde la visión del empresario/a.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA

Las líneas de actuación del Consejo en el ejercicio 2010 para avanzar en la igualdad de género serán las siguientes:

- > Aportación de datos estadísticos desagregados por género tanto en la Memoria Anual de Actividades como en el Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía.
- > Inclusión de la variable género en las solicitudes para la participación de la convocatoria anual del Premio de Investigación del CES-A así como en los boletines de inscripción a las Jornadas que anualmente organiza.

- > Formación en género del personal del Consejo.

- > Elaboración de estudios de investigación acerca de la realidad socioeconómica andaluza en materia de igualdad.

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Las medidas previstas por el CARL para avanzar en la eliminación de las desigualdades por razón de género en el marco presupuestario del año 2010 son las siguientes:

- > Elaboración de una aplicación informática tutorial que permita a las empresas andaluzas realizar un diagnóstico previo de los índices o ratios por razón de género, en orden a la elaboración de medidas y planes de igualdad.

- > Seguimiento del grado de cumplimiento por parte de los poderes públicos y de los agentes económicos y sociales de las recomendaciones en materia de igualdad de género aprobadas por el Pleno del CARL, como consecuencia del encargo realizado al Consejo por el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

- > Difusión del primer estudio sobre conciliación laboral y familiar en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma concluido en el año 2008, a efectos de su toma en consideración por las unidades de negociación colectiva y, en general, los agentes económicos y sociales andaluces.

- > Impulso del Acuerdo Andaluz para la Negociación Colectiva (ANECO) que permitirá la adaptación de nuestros convenios a las circunstancias concretas del mercado de trabajo y

del tejido productivo de la Comunidad Autónoma, combatiéndose a través de cláusulas en los convenios, la posible discriminación entre géneros.

FUNDACIÓN ANDALUZA FONDO DE FORMACIÓN Y EMPLEO (FAFFE)

Entre las actuaciones primordiales que va a llevar a cabo la Fundación a lo largo del año 2010, se enumeran las siguientes:

- > Continuar con la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres de la Fundación, considerándolo la herramienta más idónea para corregir y evitar los desajustes de género en la organización

- > Celebración de una Jornada Técnica sobre presupuestos sensibles al género, dirigida al personal directivo de la Fundación, con el objeto de informar y sensibilizar sobre la necesidad de la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de cara a promover la igualdad real entre mujeres y hombres

- > Formación específica de elaboración de presupuestos en clave de género, dirigida a todo el personal responsable de elaboración de presupuestos

- > Formación específica en género, tanto en modalidad presencial como en e-Learning, dirigida al personal de la Fundación con el objeto de sensibilizar y ampliar conocimientos en materia de equidad

- > Elaboración y presentación del Estudio de Salud Laboral del personal de la Fundación desde la perspectiva de género con el objeto de conocer cuáles son las brechas diferenciales en cuanto a salud laboral de mujeres y hombres

- > Difusión de un manual de estilo y comunicación con perspectiva de género con el objeto de contribuir a una comunicación libre de elementos sexistas en el ámbito de la comunicación interna y externa de la Fundación
- > Realización de una campaña de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género con el objeto de sensibilizar, informar y prevenir los riesgos laborales desde la óptica de género
- > En relación a la actividad que la Fundación realiza hacia la ciudadanía, se propone como objetivo impulsar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las acciones a desarrollar en materia de formación, orientación e intermediación, utilizando para ello las herramientas de explotación y análisis pertinentes

FUNDACIÓN ANDALUCÍA EMPRENDE

Andalucía Emprende es una fundación de la Junta de Andalucía dedicada a promover la cultura emprendedora y la actividad empresarial en el territorio, mediante el apoyo a la creación y consolidación de empresas y empleo en la región. Para 2010, la Fundación ha previsto la realización de un diagnóstico que sirva de base para dar cumplimiento a un doble objetivo: poner en marcha un nuevo **Plan de Igualdad** que se adapte a la realidad actual de Andalucía Emprende y elaborar un **Plan de Acción Positiva** en materia de género.

En julio de 2008, la Fundación suscribió un **convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)**, vigente en la actualidad, destinado a potenciar la perspectiva

de género en la cultura empresarial, así como a facilitar la incorporación de la mujer al ámbito de la empresa. Fruto de este acuerdo es el programa **'Red de Cooperación de Emprendedoras'**, que ha prestado asesoramiento a un total de 958 empresarias andaluzas y ha promovido cerca de un centenar de proyectos de cooperación empresarial.

Asimismo, como resultado de este convenio, Andalucía Emprende pasó a participar en el **programa SERVAEM** (promovido por la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social y el Fondo Social Europeo), que tiene como objetivo prestar servicio de asesoramiento a emprendedoras y empresarias. Hasta el momento, a través de SERVAEM se ha apoyado a 206 emprendedoras en la creación de 34 nuevas empresas de mujeres.

Especialistas de Andalucía Emprende y del IAM colaboran además en el di-

seño de actividades específicas para la captación y preformación de emprendedoras, así como en la elaboración de materiales para el diseño de proyectos promovidos por mujeres. En este sentido, en 2009 se han llevado a cabo **46 acciones provinciales destinadas a fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres**, que han contado con la asistencia de 1.318 personas (1.045 mujeres y 273 hombres) y se ha finalizado la realización de un **'Manual para Emprender'** en el que se incluye el enfoque de género.

Para 2010 está prevista la continuidad del **plan de formación en igualdad de oportunidades y enfoque de género** para el personal técnico de la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores, que dio comienzo con la firma del convenio suscrito con el IAM, así como la elaboración de un **'Estudio de la Situación de las Mujeres Empresarias en Andalucía'**.



A DEBATE

A woman with short brown hair, wearing a black suit and a black bag, is walking in a modern building with a glass and metal structure. She is looking towards the camera with a serious expression.

Políticas Laborales Comunitarias que ayudan a la implementación de la Igualdad de Género en España

Emilia Castellano Burguillo
Universidad de Huelva

A blurred background image showing two men in suits standing in a modern building with a glass and metal structure. The image is overlaid with a green tint.

Emilia Castellano Burguillo

Universidad de Huelva

Doctora en Derecho por la Universidad de Huelva, en la actualidad ocupa el cargo de vicedecana de calidad, nuevas tecnologías e innovación docente de la facultad de Derecho de la Universidad de Huelva.

Su tesis doctoral, "feminismo de la diferencia y políticas laborales comunitarias para fomentar la igualdad de género" recibió el Premio de Investigación de la Universidad de Huelva. Esta obra forma parte de la Colección "Premios de Investigación" del Consejo Económico y Social de Andalucía.

Desde el año 2003, Emilia Castellano forma parte del equipo de seguimiento sobre la negociación colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, además de participar en el observatorio sobre derecho social comunitario de este mismo organismo.

Castellano es en la actualidad miembro del grupo de investigación "integración y desintegración económica: el marco jurídico de la empresa", financiando por la Junta de Andalucía y por la Universidad de Huelva. Forma parte del grupo de expertos que ha trabajado para el Ministerio en el desarrollo de un nuevo proyecto de Ley sobre Igualdad de Trato.

Políticas Laborales Comunitarias que ayudan a la implementación de la Igualdad de Género en España

La Unión Europea, en la medida en que constituye una organización supranacional a la cual España ha cedido parte de sus competencias, todo ello conforme a lo dispuesto en nuestra norma suprema, regula sobre materias diversas que pueden ayudar a la implementación de la Igualdad de Género, tanto en la esfera privada del individuo como en la esfera pública. **El objeto de este artículo es realizar una reflexión sobre las principales "políticas laborales" comunitarias que inciden en la igualdad entre mujeres y hombres.** Si bien son políticas eminentemente públicas tienen su reflejo en la vida privada de las personas trabajadoras.

Además en este artículo, se pretende resumir algunas de las principales propuestas que desde el Feminismo de la Diferencia y, en nuestra opinión, deben ser tenidas en cuenta para continuar avanzando en el camino de la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.

Desde el punto de vista del contenido de esas políticas laborales y partiendo de que la situación de la mujer en el mercado de trabajo es diferente respecto al hombre en algunos aspectos importantes, lo que nos planteamos es la idoneidad en el diseño de esas políticas laborales comunitarias.

tarias para conseguir disminuir o adaptar cuando sea necesario, esas diferencias existentes entre mujeres y hombres. Esto se hace con el fin de mejorar la posición de la mujer tanto en la esfera privada como pública, y al mismo tiempo hacerlo teniendo presente que comparte vida privada y pública con los hombres.

Desde la perspectiva de la Política de Igualdad de Oportunidades, debemos señalar que la misma se ha desarrollado de forma considerable gracias a los Programas de Acción Comunitarios. Estos programas han supuesto un mecanismo de avance en la materia que analizamos, ya que a pesar de las reticencias para incorporar mejoras en el seno de las instituciones que diseñaban los mismos, el reforzamiento del papel del Parlamento Europeo tras Maastricht y Amsterdam y el esfuerzo de la Comisión y el Tribunal de Justicia europeos, han permitido la elaboración de auténticos documentos guías para avanzar en la igualdad de hombres y mujeres. Todo ello destaca frente a la regulación internacional de los aspectos que incluye esta política.

En el ámbito internacional se sigue insistiendo sólo en la necesidad de facilitar el acceso al empleo y la formación de las mujeres, en la necesidad de garantizar la igualdad salarial, la igualdad en el sistema de Seguridad Social y, en particular, se protege la maternidad como parte de esta igualdad de oportunidades. No se percibe que la realidad ha cambiado sustancialmente. Las normas internacionales encuadradas en esta política se empeñan en continuar avanzando por el mismo sendero proteccionista de la mujer de forma exclusiva.

También debemos atribuir a estos Programas de Acción Comunitarios que hayan facilitado, a través de su fomento, la adopción de la técnica del mainstreaming. La adopción de esta técnica de análisis e intervención va permitir que se adopten, entre otro tipo de medidas, las llamadas de acción positiva para hombres, además de su utilización tradicional para las mujeres. Este último debe ser el siguiente paso a dar desde las instancias comunitarias. Éste es el ámbito que reclama más atención en este momento para poder ajustar los desequilibrios aún existentes entre ambos géneros.

Desde el punto de vista de la Política de Igualdad en el mercado de trabajo, entendida como una política más amplia, debemos señalar que contrasta el gran desarrollo que la misma ha tenido en los últimos años en el ámbito comunitario frente a la regulación en el ámbito internacional (centrada prácticamente en la

garantía de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, y en la necesidad de que los Estados Partes elaboren sus políticas de empleo). En el seno de esta política debemos distinguir entre medidas de estímulo del empleo femenino a corto plazo y medidas que lo fomentan a largo plazo. En el primer ámbito estarían las condiciones laborales que disfrutaban hombres y mujeres, en el segundo ámbito se situarían las ayudas económicas que reciben los empresarios para contratar a mujeres.

La conclusión que extraemos del primer ámbito es que la garantía que supone a corto plazo la igualdad entre hombres y mujeres en todas las condiciones laborales y de Seguridad Social, no resulta real en la práctica o, al menos, no resulta efectiva, puesto que el funcionamiento de los mercados y de la vida de las personas que intervienen en él demuestra que no existe reparto igualitario de responsabilidades familiares y profesionales. Si esto lo relacionamos con la igualdad de retribución y a pesar del avance que ha supuesto la aplicabilidad directa de parte del Derecho comunitario, debemos reconocer que se trata de una asignatura aun pendiente en el seno de los Estados miembros. **Parece que no existe un sistema del todo eficaz para detectar y sancionar las discriminaciones salariales, las cuales suelen aparecer ligadas a categorías profesionales que curiosamente son principalmente femeninas.**

Esto se observa muy claramente en la promoción profesional de las mujeres, que en muchas ocasiones encuentran mayores obstáculos para ascender en su carrera profesional, lo que limita por consiguiente su incremento salarial. Un claro ejemplo de esto lo tenemos en la igualación de costes que no se produce en todas las condiciones que integran la relación laboral, es decir y a modo de ejemplo, el coste organizativo del disfrute del permiso de maternidad que soporta la empresa de forma distinta para hombres y mujeres, éstas lo disfrutaban de forma obligatoria y además de forma fáctica disfrutaban del resto de licencias, lo que las convierte en principales afectadas por las reacciones adversas que el empresario pueda tener. **Quizás una solución sería la igualación de costes económicos y organizativos que al empresario le supone contratar a hombres y mujeres, y esto sólo se hará si el hombre también de forma obligatoria disfruta de un permiso motivado por el nacimiento de un hijo.**

En relación con la garantía que hemos considerado a largo plazo y que se traduce en las ayudas que el empresario percibe para contratar a mujeres, la flexibilidad y la rentabilidad deben ser los caballos de batalla de las Políticas

de Empleo que diseñen los Estados miembros, especialmente la flexibilidad recíproca. Al estudiar la figura de la subvención, consideramos idóneo detenernos en los riesgos que estas ayudas conllevan y entre ellos citamos la posible sustitución de empleados y no la creación de empleo real, la ocupación de puestos de base por personal muy cualificado, el estímulo al empleo temporal, ya que en caso contrario al empresario no le interesará la ayuda, etc. En definitiva, la subvención al empresario constituye un mecanismo de estímulo a la creación de empleo que plantea reservas, de ahí que propongamos distinguir dos tipos de ayudas económicas directas al trabajador, una para las mujeres que se ausentan temporalmente del mercado de trabajo y otra para los hombres que opten por conciliar familia y trabajo.

Por su parte en la Política de Salud Laboral, los aspectos que queremos destacar se pueden resumir diciendo que la Directiva 92/85, principal norma de esta materia, parte de la necesaria diferenciación entre la protección de los aspectos puramente biológicos y los sociales, los primeros relacionados con la maternidad y los segundos relacionados con las responsabilidades familiares. Esta misma diferenciación es la que hemos encontrado en el Derecho Internacional. Sin embargo, a pesar de esta diferenciación, sólo los primeros han tenido protección, a excepción de la protección de la lactancia que como sabemos puede ser natural o artificial, proporcionada esta última indistintamente por padres y madres. **Sin embargo y a pesar de que existe esa diferenciación**, sólo las mujeres se contemplan como destinatarias de las medidas de protección de la salud.

Esta forma de regular la cuestión provoca que la parcela privada de las mujeres resulte ampliamente protegida si la comparamos con los hombres, tanto en los aspectos temporales como económicos relacionados con el embarazo y el parto. No podemos perder de vista que un exceso de protección las convierte en sujetos menos competitivos que los hombres, de ahí que se insista en la necesidad de su reforma.

En cuanto a los Programas comunitarios para proteger la salud laboral la conclusión a la que se llega después de su estudio es que precisan ser actualizados, ya que el hombre no es contemplado como destinatario de medidas de protección de esta salud laboral, no al menos en el sentido de las responsabilidades familiares que pueda tener. Esta conclusión es válida para todo el contenido de la Política de Salud y ello porque las responsabilidades familiares que surgen a continuación del nacimiento del hijo no son tenidas en cuenta a los efectos de la protección de la sa-

lud laboral, la cual se puede ver especialmente perjudicada en aquellas personas que deben compatibilizar horarios de trabajo y cuidado de las familias.

En definitiva, lo que se propone es que basándonos en las diferencias que existen entre mujeres y hombres amplíemos el contenido de la Política de Salud, incluyendo además de la maternidad otras responsabilidades que surgen en paralelo o al margen de ésta, y que esto se realice mediante la delimitación de las situaciones que pueden afectar a los trabajadores, más allá del riesgo por embarazo, del parto o de la lactancia, como hasta ahora se ha hecho.

Por último, de la Política de Conciliación de los tiempos de atención a las responsabilidades profesionales y personales queremos destacar que la conclusión más importante en este punto es la necesidad de articular los derechos de conciliación de forma individual, autónoma e intransferible como prevé la Directiva 96/34, lo que supone crear derechos específicos para los hombres que se disfrutarían de forma obligatoria. Lo que planteamos en este trabajo es que el bien jurídico que suponen las responsabilidades familiares, más allá de la maternidad propiamente dicha, sea el tenido en cuenta para configurar un periodo mínimo de disfrute para los padres.

Además **uno de los principales cambios que se exigen para que cualquier medida de conciliación de lo privado y público funcione, es el cambio del papel que hasta ahora han desempeñado los varones en el seno de la familia, lo que conlleva una mayor concienciación de todos al respecto, de la sociedad, de las instituciones, de los empresarios y empresarias y de los propios varones**, para que el miedo a las represalias de los empleadores por el disfrute de las medidas que se reconozcan desaparezca, lo que se conseguiría con derechos de uso obligatorio para hombres y mujeres por la causas previstas legal o convencionalmente.

No existen medidas legales que contribuyan a aminorar o disminuir las consecuencias negativas de la coincidencia en el tiempo de la formación de las familias y el acceso y permanencia en el empleo. Esta circunstancia afecta principalmente a las mujeres las cuales deben elegir entre constituir esas familias o consolidarse profesionalmente, esto sin embargo no afecta a los varones, o no al menos en la misma medida, ya que su progreso es lineal, a medida que avanzan en el terreno profesional pueden avanzar en el familiar. Esto enlaza perfectamente con la mayoría de los motivos que se alegan por las mujeres cuando se les consulta sobre las razones de que abandonen, en caso

Políticas Laborales Comunitarias que ayudan a la implementación de la Igualdad de Género en España

de estar trabajando, el mercado de trabajo. Las respuestas suelen estar relacionadas con el cuidado de hijos u otros familiares, sin embargo son escasas las respuestas que en este sentido aportan los hombres.

Sólo si articulamos medidas para ambos se podrá crear un auténtico equilibrio entre vida personal y profesional, tanto para hombres como para mujeres.

Además de lo anterior no podemos perder de vista que las políticas comunitarias que hemos analizado y que pretenden mejorar la posición de las mujeres y hombres que trabajan dentro y fuera de casa, deben considerarse como políticas globales e integradas, no como políticas individuales, cada una diseñada con objetivos aislados e independientes. Por el contrario, un planteamiento global de la materia permitirá mayores avances.

Por todo ello queremos destacar para concluir que es necesario buscar un equilibrio entre el esfuerzo que pueden hacer las administraciones públicas y el que pueden hacer las empresas y las personas que trabajan en estas empresas. **La enorme variedad de interpretaciones que se está haciendo de la desigualdad de género por parte de todos los sujetos que de forma directa o indirecta intervienen en las relaciones laborales (políticos, sindicatos, asociaciones de empresarios, empresarios y trabajadores) y tanto a nivel comunitario como nacional, está afectando a la propuesta de soluciones eficaces en esta materia. Se reconoce que existe un problema pero no se adoptan soluciones reales o al menos soluciones eficaces, ya que se parte de distintas interpretaciones del ordenamiento comunitario, el cual en muchas ocasiones peca de generalidad.**

También es cierto que nos encontramos ante una materia muy cambiante, lo que dificulta que se puedan adoptar las mismas medidas para todos los Estados, dependerá en gran medida del gasto social que el Estado en cuestión pueda soportar. Además por supuesto, de las diferencias que surgen por las características de la población a la que se destinan las medidas, edad media, posición social, zona geográfica de residencia, etc. Esto nos lleva a la conclusión de que la diversidad existente no sólo imposibilita la armonización sino que incluso dificulta la coordinación de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros en esta materia de especial importancia.

Por último una referencia al llamado "Feminismo de la Diferencia". Sin perjuicio de las diferentes interpretaciones de este concepto, nosotros lo utilizamos como una forma de interpretar la realidad. Esta forma de analizar la

realidad nos ha permitido observar y afrontar el problema de la igualdad entre hombres y mujeres como un problema que se extiende más allá de la protección de estas últimas, que es lo que hasta la fecha se ha hecho en la mayoría de los Estados miembros, también por supuesto en España. **Esta corriente del feminismo apuesta por introducir medidas aplicables a hombres y mujeres pero teniendo en cuenta las diferencias entre ambos.**

Para terminar sólo decir que, como ha señalado la Comisión europea, la integración de la perspectiva de género en las políticas comunitarias permite realizar los objetivos de Lisboa que son objetivos económicos y sociales. Por tanto, este planteamiento también tiene un interés y un origen económico, como el que ya existía en el origen de la actual Unión Europea.

Porque se trata de una cuestión también económica además de social, es por lo que esta materia resulta abordada de esta forma desde el Derecho comunitario, ya que la igualdad de trato es un elemento clave de las economías europeas. Las diferencias en la remuneración, la tasa de empleo y desempleo de mujeres y hombres, la utilización del empleo a tiempo parcial, la ocupación de puestos de dirección por las mujeres, etc., influyen en el desarrollo de estas economías.

En resumen, entendemos que se debe proteger al sujeto dependiente y necesitado de cuidado pero también al responsable del cuidado, por eso no podemos proteger sólo el empleo de las mujeres, la salud de éstas o del recién nacido, el tiempo para el cuidado de este último. Por el contrario, debe protegerse todo esto y además hacerlo de una forma integral y global incluyendo a mujeres y hombres.



**EXPERIENCIAS
DE EMPLEO**

55



**Consortios-Escuela de Hostelería
de Málaga y Benalmádena**



Taller de Oficio EMPLEAMETAL

La Cónsula y La Fonda

Consortios-Escuela de Hostelería de Málaga y Benalmádena

El Turismo es hoy por hoy uno de los pilares de nuestra economía, una importante industria creadora de riqueza y puestos de trabajo en Andalucía. Contribuir al mantenimiento de su calidad y formar a nuevas generaciones de profesionales de la hostelería y la restauración, son los principales objetivos de La Cónsula y La Fonda, dos centros de formación de prestigio internacional impulsados por la Consejería de Empleo y los Ayuntamientos de Málaga y Benalmádena, respectivamente.

Los Consortios-Escuela de Hostelería de Málaga y Benalmádena representan hoy uno de los proyectos formativos más notables en la UE por su altísima rentabilidad social. La magnífica acogida que esta iniciativa ha tenido por parte del mundo empresarial queda reflejada en el alto porcentaje de inserción de sus alumnos en las empresas del sector. Desde su constitución, estos Consortios han formado a más de 900 profesionales, contando con un grado de inserción medio del 80'5%.

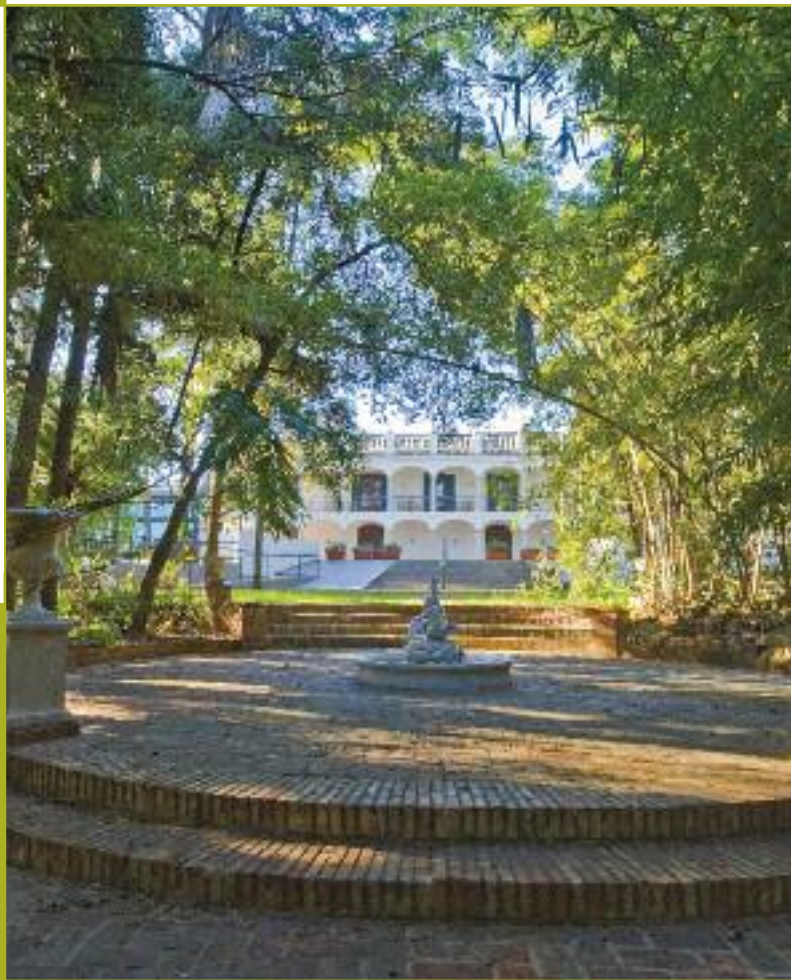
Los protagonistas de nuestro reportaje, alumnos y exalumnos de estos centros, son la prueba más rotunda del éxito de una formación de calidad que inició su andadura en 1993, dando lugar a un modelo que ya se ha exportado a otras provincias andaluzas y a otros sectores productivos. Ellos ponen nombre propio al presente y al futuro de la alta cocina andaluza y al mejor servicio en sala.

Es el caso de José Carlos García, ex-alumno de La Cónsula de 35 años que trabaja como gerente y jefe de cocina del Café de París, un establecimiento malagueño que cuenta con una Estrella Michelin. José Carlos había respirado el ambiente de una cocina profesional desde muy pequeño: "Yo he crecido en este restaurante familiar que tiene más de 30 años. Me interesaba la alta cocina, pero quería recibir una formación cualificada. Empecé a informarme sobre las escuelas públicas y por aquel entonces empezó a trabajar para mi padre un chico que estaba estudiando en "La Cónsula". Pude comprobar lo bien que desarrollaba su trabajo, las aportaciones que realizaba y esto me llevó a decidirme por este centro de formación", nos cuenta.

José Carlos recuerda su paso por este centro con mucho cariño: "Yo formé parte de la promoción 95-97, una de

las primeras de La Cónsula y creo que no existe una formación de mayor calidad en Andalucía, ni probablemente en España; principalmente por el profesorado, profesionales que venían de la alta cocina, que se comprometieron con el proyecto al cien por cien, que tuvieron la voluntad de transmitir todo su conocimiento y su experiencia, con una gran generosidad... Entre los valores que nos han inculcado –comenta– están el respeto a lo que somos, a ser cocineros; el conocimiento sobre los productos de nuestra tierra y la búsqueda de la máxima calidad como principal objetivo".

"Sin lugar a dudas, La Cónsula está marcando el rumbo de la alta cocina en Andalucía –nos explica José Carlos–; hay señales que indican que estas generaciones formadas en el centro van a tener gran protagonismo". No obstante, a estos nuevos alumnos les deja





un importante mensaje: "Que no se dejen llevar por la figura del cocinero mediático, porque no todo el mundo puede serlo; yo creo que es el sitio perfecto para recibir formación, aprender a amar la profesión, y recibir unos conocimientos que, por su calidad, van a ser apreciados en cualquier parte del mundo".

El afán viajero es, precisamente, una de las principales motivaciones de Lucas de los Ríos, alumno de la Especialidad Cocina, de 21 años. Lucas tiene muy claro que cuando finalice este segundo curso, quiere "viajar y conocer las cocinas del norte de España y de otros países". De la formación que recibe destaca "las instalaciones, que son muy buenas; hace poco nos han puesto una cocina nueva, completamente equipada; y sobre todo, los profesores: yo les pondría un 9 – nos cuenta - se han dedicado toda la vida a esta profesión,

son grandes maestros y siempre están disponibles para echar una mano, están muy pendiente de nosotros".

En la especialidad de Cocina, los alumnos y alumnas abordan contenidos relacionados con cocina, pastelería, informática, gestión hotelera e inglés. Del mismo modo, la formación se complementa con seminarios sobre prevención de riesgos laborales, dietética y nutrición, nuevas tecnologías en hostelería, enología y análisis sensorial, comunicación e interacción social, marketing en restauración, orientación profesional para la búsqueda de empleo y sensibilización medioambiental.

Una de las características más interesantes de estas escuelas es la existencia de los restaurantes "Fiesta" y "El Balcon", abiertos al público, con una oferta gastronómica de alta calidad

acorde con las exigencias de las empresas del sector, donde los alumnos hacen prácticas a diario en situaciones de trabajo real. Esto permite que los alumnos, al finalizar sus estudios, dispongan de una gran formación práctica que les ayudará sobremedida a enfrentarse al mundo laboral.

En uno de estos restaurantes practica cada día Daniel, que tiene 27 años y es alumno de La Cónsula en la especialidad de Sala. "El restaurante abierto al público es una excelente oportunidad para desarrollar lo que vamos aprendiendo – afirma-. Acabo de empezar el segundo curso y cuando termine quiero poner en marcha mi propio negocio".

Los alumnos y alumnas de la especialidad de Sala, trabajan materias como el servicio de restaurante bar, informática, inglés, alemán; parale-



lamente participan en seminarios de temas transversales como ocurre en la Especialidad de Cocina.

Natalia Soler, de 25 años y procedente de Fuengirola, acaba de iniciar su formación en el Consorcio "La Fonda" de Benalmádena, también en la especialidad de Sala: "Me decidí por este centro porque había recibido muy buenas referencias de la formación que aquí se imparte- nos cuenta-. Mi familia se dedica a este sector y yo tenía experiencia previa, pero quería profesionalizarme. La verdad es que el sitio es muy agradable y los contenidos que se abordan son muy completos: estudiamos dos idiomas, lo cual es una gran ventaja, se trabaja mucho todo el tema de la atención al cliente y, además de las actividades que aquí se organizan, hacemos salidas fuera del centro, visitas a bodegas, catas. ¿Dónde me veo en el futuro? Bueno, me gustaría trabajar en un hotel o en un buen restaurante; mi ilusión es llegar alto; me gustaría llegar a ser gerente de un restaurante o convertirme en un buen metre".

Los alumnos de La Cónsula y La Fonda realizan períodos de prácticas profesionales en prestigiosas empresas hoteleras nacionales e internacionales y en restaurantes que, sin lugar a dudas, les facilita la entrada a la vida activa profesional. La formación en el Consorcio Escuela se

complementa con una serie de conferencias y seminarios impartidos por profesionales reconocidos y vinculados con el mundo de las empresas hoteleras, así como con visitas a establecimientos del sector.

Raúl González, antiguo alumno de La Fonda, la Escuela de Hostelería de Benalmádena, es desde el 2002 Primer Metre del Hotel Guadalpín Marbella y jefe de operaciones del Catering Guadalpín Marbella. Con anterioridad, estuvo trabajando en varios establecimientos del Reino Unido, Alemania e Irlanda. "Siempre he sido un gran amante de la gastronomía y los vinos - nos comenta- y comprobé que ésta podía ser una salida profesional interesante. Sin lugar a dudas, la labor de las Escuelas de Hostelería de la Costa del Sol es muy importante. A nivel de servicio, hemos mejorado muchísimo. Yo creo que es la base que un buen profesional del sector debería tener. Los que hemos pasado por allí hemos recibido una formación muy especializada, focalizando en el trato al cliente, el protocolo, los idiomas, etc."

Como otros exalumnos, Raúl sigue en contacto con la Escuela: "Soy directivo de la Federación de Sumillieres de Andalucía y dentro de esta organización hay antiguos alumnos y profesores de la Escuela de Hostelería y a veces organizamos algunas actividades conjun-

tamente. En el tema laboral, también echamos una mano en la inserción laboral de los alumnos de estos centros". Por su parte, Paco García, de la segunda promoción de profesionales formados en La Cónsula, dirige a sus 38 años el Restaurante El Lago de Marbella, galardonado con una estrella Michelin. "Yo vengo de una familia de restauradores -confiesa- y en este centro pude conocer una forma diferente de trabajar; aquí descubrí el encanto de la profesión de jefe de sala o metre y, de alguna manera, para mí fue un antes y un después. Me siento orgulloso y llevo a la Escuela siempre conmigo, porque allí he pasado unos años muy importantes, que me han marcado profesionalmente. Además, cada vez que me llaman, estoy ahí para colaborar con ellos."

Ahora, desde su restaurante, Paco García da la oportunidad a los jóvenes que salen de La Cónsula y la Fonda de integrarse en su equipo: "El 90% del personal que trabaja en El Lago de Marbella está formado en La Cónsula - confirma-; y además acogemos a alumnos en prácticas en cocina y sala, porque para nosotros es un lujo contar con profesionales altamente cualificados. Creo que la labor de estas escuelas de hostelería ha sido un factor clave en el prestigio y el nivel de la restauración de Málaga y la Costa del Sol".

Mujeres de acero

Taller de Oficio EMPLEAMETAL

Como los metales, hasta el más resistente de los prejuicios se ablanda al calor del trabajo y la constancia. Con esta actitud afrontaron nuestras protagonistas su apuesta por aprender unos oficios altamente masculinizados, pero con un alto potencial de generación de empleo en estos momentos. El resultado ha sido todo un éxito, ya que 33 de los 36 participantes en el taller Empleametal han conseguido un empleo gracias a la formación que han recibido en las especialidades de soldadura, climatización y calefacción, y energía solar térmica.



El taller de oficio "Empleametal", dirigido a jóvenes menores de 30 años y mujeres, fue promovido por la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Jaén y financiado por la Consejería de Empleo, a través del Fondo Social Europeo. **Con una inversión de 668.891 euros, ofreció formación especializada en alternancia durante un año** a 36 alumnas y alumnos en las especialidades de soldadura, climatización y calefacción y energía solar térmica, unos sectores que actualmente registran una alta demanda de profesionales en Andalucía. **Todos los participantes contaron con un contrato desde el inicio del proyecto.**

Los datos hablan por sí solos. A seis meses de su finalización, 33 personas participantes en Taller de Oficio Empleametal han conseguido un empleo, esto supone un 92% de la inserción. La lectura es especialmente positiva si se

analiza desde el punto de vista del género, ya que 23 mujeres han conseguido insertarse en el mercado laboral gracias a esta iniciativa.

Una de estas mujeres es Hanane Naciri, que formó parte del grupo dedicado a la especialidad de soldadura. "Desde 2007 – nos cuenta – año en el que llegué a España procedente de Marruecos, había estado buscando trabajo. A través del Servicio Andaluz de Empleo conocí esta iniciativa. Nunca me había planteado dedicarme a esto, pero surgió esta oportunidad. Al principio, pensaba que quizá podría ser más complicado para una mujer, pero luego comprobé que no hay nada en este oficio que no podamos hacer igual que cualquier hombre".

"Actualmente estoy trabajando en una empresa que se dedica a la fabricación de mobiliario de oficina, la misma don-

de realicé las prácticas durante mi participación en el Taller; somos unas 20 personas y yo soy la única mujer. Mis compañeros me valoran y me respetan profesionalmente y la relación que tengo con ellos es muy buena", nos explica. Hanane valora muy positivamente la formación recibida, "una formación completa y muy rigurosa", comenta. "El profesorado ha sido muy eficaz y ha respondido siempre a nuestras preguntas y consultas".

Por su parte, Julia Martos, se enteró de la puesta en marcha del Taller a través de un amigo. Se puso en contacto con la Federación del Metal, le hicieron una entrevista y fue seleccionada para formar parte de la especialidad de climatización y calefacción.

"Acababa de terminar la carrera de Magisterio – recuerda –; me presenté a las oposiciones y no tuve suerte, y



decidí optar a este Taller para ampliar mis posibilidades profesionales; me parecía algo innovador y yo siempre quiero aprender cosas nuevas. Me sorprendió ver que éramos más mujeres que hombres y al final hemos demostrado que lo podemos hacer igual de bien que ellos". Su valoración del Taller es muy positiva "tanto a nivel teórico como práctico, y el profesorado ha sido excepcional".

Julia realizó unas prácticas en la Federación del Metal de Jaén, concretamente en el departamento de instalaciones, realizando gestiones administrativas que requerían conocimientos técnicos relacionados con la materia. "Ahora estoy en el departamento de talleres – nos cuenta - realizando funciones similares, entre ellas la gestión de registros industriales de instalaciones".

A nuestra siguiente protagonista, Lydia Montiel, el sector de la climatización y calefacción le resultaba muy familiar. Su padre gestionaba un negocio de instalaciones de calefacción y cuando surgió el taller Lydia llevaba ya dos años trabajando en la empresa de su padre.

"Yo elegí esta profesión sabiendo dónde me metía – nos explica-. En un principio a la gente le choca que te dediques a esto. Tienes que esforzarte el doble para que los hombres valoren tu trabajo, para que te consideren un profesional de la misma valía. Ésto ocurre sobre todo con las personas mayores; afortunadamente, los jóvenes tienen cada vez menos prejuicios en este sentido". Finalmente, Lydia nos confiesa sus planes: "Seguir desarrollándome profesionalmente

en esta actividad y tomar las riendas de la empresa familiar, ya que mi padre se jubila dentro de un par de años".

Procedente de La Higuera, un pueblo de la provincia de Jaén, y con 26 años, María Teresa Barragán decidió complementar sus estudios de Ingeniería con una formación de carácter más práctico: "Conocí la puesta en marcha del Taller de Oficio EmpleaMetal a través de una compañera, que a su vez recibió la información en una unidad de Andalucía Oriental", nos confirma. "Me interesó la idea y el planteamiento general, el sistema de aprendizaje, con un componente muy práctico, y sobre todo los recursos con los que cuentas: la ayuda económica y las prácticas profesionales en un entorno real de trabajo fueron otros elementos que me llevaron a tomar la decisión. Afortunadamente me seleccionaron y elegí como primera opción la modalidad de Energía Solar y Térmica, ya que en los tiempos que corren creo que es la opción que puede brindarme mayores salidas profesionales".

Tras su fase de prácticas en la empresa Tecnicofort Habitat, dedicada a la instalación de equipos de energía solar, térmica y calefacción, María Teresa ha conseguido un puesto de trabajo en este negocio localizado en Jaén capital.

"El nivel de la formación ha sido muy bueno – concluye - así como los profesores. Igualmente la documentación y los materiales han estado a la altura, y sobre todo, y éste es un aspecto clave, han sabido adaptar el nivel a los conocimientos previos de cada participante. Por hacer alguna sugerencia constructiva, quizá las clases prácticas deberían haberse organizado con grupos más reducidos, pero el balance general es muy positivo."

PRIMERA LÍNEA

La mujer en el mercado de trabajo andaluz

Observatorio ARGOS
Servicio Andaluz de Empleo

GLOSARIO:

Población económicamente activa: En la Encuesta de Población Activa la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquélla en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.

Tasa de actividad: Es el cociente entre la población activa y la población de 16 y más años.

Tasa de empleo: Es el cociente entre la población ocupada y la población de 16 y más años.

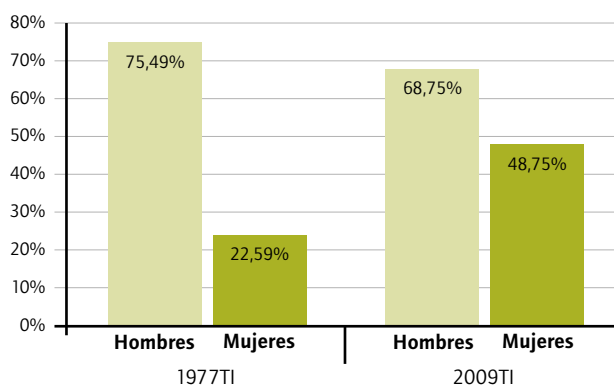
Tasa de temporalidad: Es el cociente entre el número de personas trabajadoras asalariadas con contrato temporal y el número total de personas asalariadas.

Entre el primer trimestre de 1977 y de 2009 la población femenina activa en Andalucía ha experimentado un espectacular crecimiento. De las 482.700 mujeres activas en Andalucía en el primer trimestre de 1977 se ha evolucionado hasta 1.660.000 mujeres activas en el mismo trimestre de 2009. El incremento relativo se cifra así en un 243,9%, frente al crecimiento del 51,15% experimentado por la población activa masculina.

Asimismo, la tasa de actividad femenina ha crecido desde el 22,59% hasta el 48,75%, reduciéndose el diferencial con la tasa de actividad masculina en aproximadamente 33 puntos porcentuales.

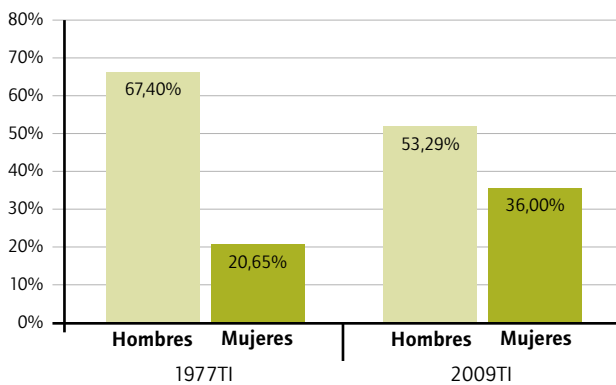
La evolución del empleo femenino también ha sido muy positiva: 441.400 mujeres ocupadas en Andalucía en el primer trimestre de 1977 frente a las 1.226.000 estimadas por la EPA para el mismo trimestre de 2009. El crecimiento relativo de la población ocupada femenina ha sido del 177,75% frente al 31,22% registrado por la población masculina.

Tasa de actividad por género. 1977IT vs. 2009IT. Fuente: EPA. INE



Actualmente, la tasa de empleo femenina se cifra en el 36%, 16 puntos porcentuales superior a la estimada para el primer trimestre de 1977 y reduciéndose el diferencial con la tasa de empleo masculina en 29,5 puntos porcentuales.

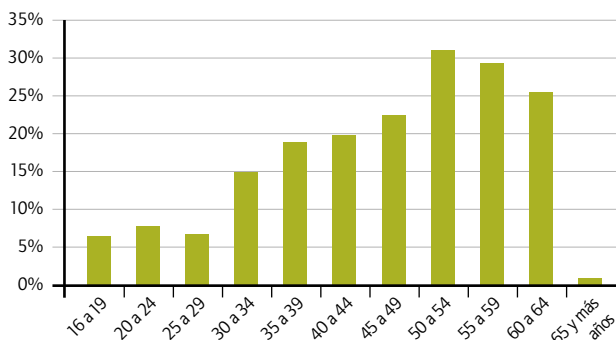
Tasa de empleo por género. 1977IT vs. 2009IT. Fuente: EPA. INE



A pesar de este importante crecimiento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo de Andalucía, aún existen importantes desequilibrios entre hombres y mujeres.

Así, la diferencia entre las tasas de empleo de mujeres y hombres todavía se cifra en 17,28 puntos porcentuales a primer trimestre de 2009 siendo incluso más acusada en los tramos de edad superiores.

Diferencia entre las tasas de empleo de mujeres y hombres por grupo de edad. Fuente: EPA. 2009IT.



Otra cuestión relevante es la segregación por género en el mercado laboral. La Pesca, las Industrias extractivas y la Construcción siguen siendo sectores altamente masculiniza-

dos, mientras que las actividades relacionadas con la Sanidad, los Servicios Sociales, la Educación y la Hostelería están muy feminizadas.

Aunque la tendencia es positiva, se está lejos de la paridad en los puestos directivos: para el año 2008, sólo el 30,97% de las personas en la Dirección de las empresas y de la Administración Pública son mujeres.

Respecto a la estabilidad laboral de la mujer¹, la tasa de temporalidad se cifra en un 42,53% frente al 39,69% entre los hombres.

Analizando la estabilidad laboral según el nivel formativo alcanzado, se ha de notar que las mujeres con niveles formativos inferiores tienen mayor estabilidad que las que han alcanzado niveles de estudios superiores. Además, la estabilidad de la contratación es mayor para la mujer que para el hombre entre las personas trabajadoras sin estudios o con estudios primarios. Sin embargo, los hombres con estudios secundarios y/o superiores tienen más estabilidad en el empleo que las mujeres con su mismo nivel formativo. La diferencia máxima entre las tasas de temporalidad de mujeres y hombres se da entre las personas trabajadoras con Educación Superior o doctorado: mientras que tres de cada cuatro hombres asalariados con Educación Superior tienen un contrato indefinido, solo el 64,6% de las mujeres asalariadas con esta formación son indefinidas.

Una de cada cuatro mujeres ocupadas en Andalucía² en 2008 tenían jornada a tiempo parcial. Entre los hombres, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial se cifra en sólo un 4,28%.

Además de los porcentajes de personas trabajadoras a jornada parcial por género, también difieren los motivos para aceptar un trabajo a tiempo parcial entre hombres y mujeres. Así, aunque la principal causa para trabajar a tiempo parcial en ambos géneros es no haber encontrado un trabajo a jornada completa; mientras que el 25% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen por estar dedicadas a obligaciones familiares o personales, este porcentaje sólo asciende al 1,5% entre los hombres trabajadores a tiempo parcial.

¹ Tasas de temporalidad según género por nivel de formación alcanzado. Fuente: EPA. Año 2008

² Ocupados según género y tipo de jornada (miles de personas). Fuente: EPA. Año 2008

Trabajadoras extranjeras y mercado laboral andaluz: un acercamiento a la realidad

**Dirección General de Coordinación
de Políticas Migratorias**
Consejería de Empleo

Las personas extranjeras, y en concreto las mujeres, se han configurado como un sector de primer orden a tener en cuenta cuando se analiza el mercado laboral, en este caso el mercado laboral andaluz. ¿Cómo ha afectado la crisis económica a las mujeres extranjeras en Andalucía? ¿Qué diferencias hay en la evolución de su inserción al mercado laboral con respecto a las mujeres españolas residentes en la región? ¿Y entre las comunitarias y las no comunitarias? Hacernos estas preguntas y resolverlas en la medida de lo posible nos permitirá conocer, analizar e interpretar mejor la situación de las trabajadoras extranjeras, teniendo una visión más cercana de esta población y de su incidencia en la economía andaluza.

Para ofrecer una resumida panorámica en torno a la inserción al mercado laboral de este colectivo utilizaremos los últimos datos en torno a las tasas de actividad, empleo y paro, recogidos por la Encuesta de Población Activa (EPA en adelante), cuya principal característica es la de recoger datos tanto del mercado laboral formal como sumergido, a diferencia de otras fuentes como las afiliaciones a la Seguridad Social que únicamente reflejan situaciones laborales regladas. Observaremos la población española residente en Andalucía y la población extranjera, comunitaria y no comunitaria, distinguiendo entre hombres y mujeres y haciendo un análisis comparativo entre el segundo trimestre de 2008 y el segundo trimestre de 2009.

Las mujeres extranjeras en Andalucía suman 260.048 personas si tomamos los datos de aquellas que tienen tarjeta de residencia o certificado de registro (46,74%)¹.

Los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, y más concretamente por el Padrón Municipal², ofrecen una diferencia sustancial con respecto a la cifra anterior; 314.517 personas³. Finalmente la EPA cifra dicha población en 328.600 mujeres⁴.

Tasas de actividad en Andalucía⁵

	Española		Extranjera: Total		Extranjera: UE		Extranjera: NO UE	
	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII
Ambos sexos	57	55,82	74,76	71,37	67,79	66,03	78,3	74,89
Varones	67,31	67,25	81,75	80,86	75,1	76,69	85,24	83,59
Mujeres	47,02	44,74	68,06	62,29	60,46	55,91	71,8	66,52

Observando los datos relativos a los diferentes grupos de población seleccionados, vemos que las tasas de actividad de los extranjeros son notablemente más altas que la de los españoles, tanto en 2008 (15,5 puntos de diferencia) como en 2009 (17,8 puntos).

Por sexo, la diferencia entre la tasa de actividad de los hombres y la de las mujeres en el caso de los extranjeros es similar a la que se da en el caso de los españoles, entendiéndose que la tasa de actividad que presentan los hombres es en todos los casos significativamente más elevada que la de las mujeres (entre 13 y 20 puntos).

En todos los casos, exceptuando a los hombres extranjeros comunitarios, la tasa de actividad de 2008 se ve incrementada en 2009, aunque de forma significativa tal incremento se produce sobre todo en las mujeres extranjeras.

Igualmente entendemos que el aumento de las tasas de población activa se ha derivado fundamentalmente por las mujeres tanto andaluzas como extranjeras, ya que si bien la tasa de actividad más alta la observamos en el extranjero no comunitario (85,24%), el mayor aumento se produce en la tasa concerniente a la mujer extranjera.

Por su parte es el conjunto de mujeres españolas (47,02) el que con diferencia mantiene la tasa de actividad más baja, si bien su incremento es lo que explica el crecimiento de la tasa de actividad de los españoles en su totalidad, acortándose la distancia con la de los extranjeros.

Las tasas de empleo de la población inmigrante en todos los casos es superior a las tasas de población española (entre 14 y 2 puntos). Dentro de los diferentes grupos, además, la mayor diferencia se da entre el de mujeres españolas (34,2) y extranjeras (48,47).

La tasa de empleo de los hombres extranjeros extracomunitarios sufre una bajada de 16 puntos entre los segundos trimestres de 2008 (69,28) y de 2009 (53,45), circunstancia que ha igualado bastante las tasas entre hombres y mujeres extracomunitarias (50,72).

Comparando los diferentes grupos, son las tasas de empleo masculinas las que sufren mayores pérdidas, mientras que las tasas femeninas, aún manteniéndose muy por debajo de las tasas masculinas [la mayor diferencia se produce entre mujeres españolas (34,2) y hombres españoles (51,99)], descienden solamente un par de puntos en el caso de la población española y extranjera no comunitaria y, fenómeno interesante, conocen una subida en el caso de la extranjeras comunitarias (de 41,84 a 43,91).

Lo que resulta evidente es que la disminución que han sufrido las tasas de empleo de la población masculina, no la han padecido las tasas femeninas, que pese a ser inferiores se mantienen e incluso aumentan.

Observando las cifras se concluye que el paro incide más en los hombres, tanto extranjeros como españoles, que en las mujeres. De hecho no podemos dejar de destacar los 20 puntos que ha aumentado dicha tasa entre el segundo trimestre de 2008 (17,13) y el de 2009 (37,3) entre la población extranjera masculina no comunitaria, adquiriendo la mayor tasa de paro. Este hecho ha producido, no que se igualen las tasas con la población femenina (29,35), si no que incluso estén por debajo por primera vez.

Igualmente ocurre en el caso de la población española, en la que la diferencia es de 4,53 puntos entre hombres y mujeres, y en la población extranjera comunitaria (0,87). Es decir, las tasas de paro de las mujeres extranjeras y españolas están por debajo de la de los hombres dado el aumento

Tasas de empleo o de ocupación en Andalucía⁶

	Española		Extranjera: Total		Extranjera: UE		Extranjera: NO UE	
	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII
Ambos sexos	42,95	46,98	51,2	57,09	49,56	51,11	52,04	61,03
Varones	51,99	58,25	54,05	65,96	55,2	60,88	53,45	69,28
Mujeres	34,2	36,06	48,47	48,6	43,91	41,84	50,72	53,09

Fuente: INE.

Trabajadoras extranjeras y mercado laboral andaluz: un acercamiento a la realidad

Tasas de paro en Andalucía⁷

	Española		Extranjera: Total		Extranjera: UE		Extranjera: NO UE	
	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII	2009TII	2008TII
Ambos sexos	24,65	15,83	31,51	20,01	26,89	22,59	33,54	18,51
Varones	22,75	13,38	33,88	18,43	26,5	20,61	37,3	17,13
Mujeres	27,28	19,41	28,77	21,97	27,37	25,15	29,35	20,19

Fuente: INE.

que se ha producido en estas últimas durante el año de referencia.

Otra cuestión a destacar es que en términos proporcionales el paro de los extranjeros subió más que el de los españoles.

tuación administrativa irregular como en numerosas ocasiones tiende a entenderse, dado que es una forma de simplificar en exceso el análisis omitiendo variables igualmente influyentes.

⁴ INE, EPA (segundo trimestre 2009).

⁵ Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas, conceptos que explicaremos más adelante. Así, la tasa de actividad es el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.

⁶ Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia. La tasa de empleo es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años.

⁷ Persona de 16 o más años que simultáneamente esté sin trabajo, lo busca activamente y está disponible para trabajar. La tasa de paro es el cociente entre el número de parados y el de activos.

¹ MTIN. OPI. Datos a 31 de marzo de 2009.

<http://extranjeros.mtin.es/es/InformacionEstadistica/Informes/Extranjeros31Marzo2009/index.html>

² INE. Avance del Padrón a 1 de enero de 2009.

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t20/e245/p04/provi&file=pcaxis>

³ El desajuste de cifras, por otra parte perfectamente comprensible dada la naturaleza diferente de ambas fuentes, nos permite tener un conocimiento más amplio de dicha población si bien, no se debe asumir sin más que la diferencia entre ambas refleja la población inmigrante en si-



Con madera de igualdad

El fomento de la igualdad en el sector de la madera y el mueble

M^a Teresa Arias

Directora Gerente de CEMER

En el Consorcio Escuela de la Madera de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía llevamos más de 15 años dedicados a formar tanto a personas desempleadas cualificándolas para su incorporación al mercado laboral, como a trabajadores en activo que necesitan periódicamente reciclarse para adaptarse a las novedades del sector maderameuble.

Desde un principio, en CEMER teníamos claro que nuestro sector de trabajo ha estado tradicionalmente muy masculinizado, sin embargo, como centro de formación y referente de empresas y demás entidades y organizaciones, tomamos la decisión de romper los esquemas de la tradición e intentar paliar el sexismo existente. Para ello, **las acciones en materia de igualdad siempre han estado presentes en nuestro plan de trabajo, incrementándose hasta llegar a tener un gran protagonismo en la actualidad con ejemplos como la implantación, de forma pionera en el sector maderameuble, de un Plan de Igualdad.**

Sin duda alguna, para ser un buen referente a seguir, lo principal es predicar con el ejemplo, por ello, en CEMER está patente la igualdad de oportunidades desde la equidad entre hombres y mujeres que forman su plantilla, hasta la oferta formativa que presentamos anualmente, intentando

que cualquier persona indistintamente de su sexo pueda adquirir una formación de calidad que le permita desempeñar con éxito un trabajo en el sector.

Asimismo, nuestro principal objetivo es que tras formarse en nuestro Centro, los/as alumnos/as adquieran una alta cualificación y puedan insertarse en el mercado laboral sin problemas. Ahora bien, para conseguir esto y convertirse en un ejemplo de buenas prácticas, los/as formadores/as y miembros del Consorcio Escuela de la Madera de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía trabajamos cada día por inculcar los conocimientos más actualizados de diseño, nuevas tecnologías, técnicas de taller, etc., sin embargo, seguimos el principio de que un buen profesional no sólo se forja con una formación de calidad, sino con el complemento de ésta y una educación de valores en temas como la igualdad.

De forma adicional a la implicación diaria que en CEMER mostramos con la igualdad de género, son varios los proyectos que hemos llevado a cabo en este ámbito. **Entre 2005-2007 participamos en el Proyecto EQUAL-MEI, proyecto Mujeres Emprendedoras para la Industria, que nació para fomentar el espíritu empresarial entre las mujeres de Córdoba y provincia**, interviniendo en sectores como son la industria del mueble y joyería donde existe una demanda real de mano de obra cualificada y de servicios auxiliares que sirvan de apoyo a las empresas ya constituidas. El proyecto EQUAL-MEI perseguía la idea de incorporar la igualdad de género en la industria, apoyando e incentivando la creación de empresas que sirvan de apoyo a las ya constituidas. En este sentido, se crearon veinte empresas dirigidas por mujeres, consiguiendo de esta forma el objetivo de fomentar la inclusión de la mujer en el sector, propósito reforzado además con la creación del Club de Emprendedoras y la publicación de "Madrinas para la Creación de Empresas", una guía de tutelaje para emprendedoras/as.

En el entorno de la formación, hemos ajustado nuestros planes de estudio con un nuevo módulo de igualdad de oportunidades, además de actividades complementarias como el concurso "Con madera de igualdad", iniciativa que contó con una gran aceptación por parte del alumnado en su primera edición el pasado curso.

Igualmente, las publicaciones cobran especial relevancia en tanto que sirven de guía para las empresas e interesados/as en fomentar la igualdad en sus entornos. Por ello,

CEMER ha editado un "Manual para el uso igualitario del lenguaje en el sector madera, mueble y afines", texto que se ha difundido entre los casi mil asociados con los que cuenta el Centro, con ánimo de que tanto empresas, como asociaciones y entidades representativas del sector se concienten de la importancia de aplicar estos valores.

Y es que el que consigamos una igualdad real depende de todos/as, pero es fundamental que alguien de los primeros pasos para lograrlo, y quizás más aún que sea un sector como el de la madera-mueble, marcado por la tradición con estereotipos de género, desde el que se tome la iniciativa; por esto mismo el Consorcio Escuela de la Madera de la Consejería de Empleo se involucró desde el primer momento, creando un Plan de Igualdad pionero, entre cuyas actuaciones está la mejora de la comunicación tanto interna como externa en pro de este tema, con acciones divulgativas y actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad, la realización de una guía modelo en el que se basen las empresas para crear planes personalizados, etc.

La integración de la conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales es una estrategia fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, en la medida en que favorece un cambio en la cultura de la organización con consecuencias en la gestión de los recursos humanos que favorece el acceso de las mujeres al empleo, así como su participación en las organizaciones.

En este sentido, CEMER promueve y desarrolla el proyecto "Acciones Innovadoras para impulsar la Conciliación y los Planes de Igualdad en el Sector Madera, Mueble y Afines" para dar apoyo y asesoramiento técnico para la elaboración e implantación de planes de acción para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en las empresas del sector madera, mueble y afines de Andalucía. Las empresas interesadas pueden acceder a través de la página web www.cemer.es o directamente en <http://conciliandoconmadera.cemer.info/>



AL DÍA

La iniciativa Euroempleo prevé poner en marcha hasta 80 proyectos de cooperación europea en materia laboral

El programa tiene como objetivo mejorar las políticas activas a través del intercambio de experiencias

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, presentó el pasado 19 de noviembre en unas jornadas la iniciativa Euroempleo 2009-2011, un programa financiado por el Fondo Social Europeo (FSE) que tiene como objetivo mejorar las políticas activas de empleo a través del intercambio y la cooperación transnacional, aportando medidas europeas que luego puedan ser transferidas al Servicio Andaluz de Empleo, o exportando las de éste a otros sistemas regionales de intermediación laboral. El presupuesto para esta iniciativa en Andalucía, financiada en un 80% por fondos europeos y en un 20% por el SAE, podría llegar a los 18 millones de euros, con los que se prevé subvencionar hasta un máximo de 80 proyectos.

El programa, que se ha puesto en marcha con la aprobación de una orden el pasado mes de octubre, se encuentra hasta finales de año en período de recepción de proyectos. Por ello, el consejero aprovechó las jornadas para animar a las entidades andaluzas a participar en una iniciativa con muchas probabilidades de éxito, dados los resultados del anterior programa comunitario de recursos humanos, Equal,

que se desarrolló durante el período 2001-2007 y que puso en marcha un total de 70 proyectos en Andalucía, beneficiando de manera directa o indirecta a unas 130.000 personas.

El nuevo programa Euroempleo financiará los proyectos que promuevan la cooperación de Andalucía con socios de la UE o con otras comunidades españolas en materia de empleabilidad, apoyo a la creación directa de empleo y desarrollo local.

En concreto, las iniciativas subvencionables podrán contener estudios sobre soluciones o experiencias de empleo; el desarrollo conjunto de productos innovadores en la materia; el intercambio de información o metodología; la organización de jornadas; la creación de redes transnacionales o interregionales; la movilidad de trabajadores o los intercambios o estancias profesionales, entre otros. En este sentido, el consejero incidió en la importancia del programa para mejorar la empleabilidad de los andaluces, ya

que promoverá la realización de prácticas profesionales en entidades de otras regiones españolas y europeas.

Los proyectos, además, deberán ser innovadores, de carácter transferible e integradores desde la perspectiva de género, al tiempo que deberán promover la inclusión social, el uso de las nuevas tecnologías, el respeto al medio ambiente y el enfoque territorial.

Se dará prioridad a las iniciativas que propongan medidas de inserción de colectivos con dificultades para acceder al mercado laboral (como inmigrantes, jóvenes o mayores de 45 años); que faciliten la incorporación de las mujeres al trabajo; que fomenten los planes de igualdad o que planteen el máximo aprovechamiento de los sectores emergentes. Asimismo, se elegirán las actuaciones para la modernización de los servicios públicos de empleo, los planes de adaptación empresarial a los cambios derivados de la crisis o las acciones para la transición del sistema educativo al mercado de trabajo.

Presentación del Programa Euroempleo.



El Plan de Inspección 2010 reforzará el control de la economía irregular, los ERES y las condiciones laborales

La labor de los inspectores ha logrado convertir en lo que va de año 9.734 contratos en indefinidos en la comunidad andaluza

El Plan de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía 2010 dedicará casi el 50% de sus actuaciones a hacer aflorar la economía sumergida derivada de la crisis económica, al tiempo que reforzará el control de los Expedientes de Regulación de Empleo y las condiciones laborales, en respuesta al considerable aumento de las denuncias en los últimos meses. Éstas fueron las principales conclusiones de la Comisión Territorial, presidida el pasado 25 de noviembre por el consejero de Empleo, Antonio Fernández, y en la que se aprobó la programación y los objetivos para el próximo año de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía, adscrita al Ministerio de Trabajo y coordinada por la Consejería de Empleo.

La Comisión aprobó también la planificación 2010 de los técnicos de la Junta habilitados para tareas de Inspección, que prevén realizar hasta 6.000 visitas a empresas para comprobar el cumplimiento de las normas de prevención. La planificación varía de una provincia a otra, en función de los sectores predominantes en cada una (como la agricultura de invernaderos en Almería o la industria siderometalúrgica en Cádiz).

El Plan de Inspección 2010 contempla un total de 65.701 actuaciones programadas, divididas en cuatro grandes bloques: prevención de riesgos, empleo y relaciones laborales, seguridad social y economía irregular.

El plan realiza este año el mayor es-

fuerzo cuantitativo en el eje de la economía irregular, con una previsión de 30.904 acciones, lo que supone el 47,04% del total de la actividad planificada. Las actuaciones están distribuidas por sectores económicos destacados en cada provincia, como la agricultura, la industria, la construcción, el comercio, la hostelería, el transporte o los servicios, entre otros.

En el eje de prevención, se han programado 15.471 actuaciones. Dado el descenso de la siniestralidad en la construcción, el plan redistribuye la carga de trabajo de la Inspección, con 7.290 acciones en este sector (frente a las 10.254 de este año), que incluyen las 500 actuaciones previstas para controlar los cumplimientos de condiciones laborales en las obras del Proteja y el Memta. Se refuerza la intervención en el resto de sectores a través de 6.621 acciones, con especial atención a los riesgos psicosociales, los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos en los transportes y la agricultura o el control específico de la salud en casos de embarazo, maternidad y lactancia.

Junto a las condiciones de trabajo, el área de prevención contempla 717 visitas para vigilar la gestión de la prevención, lo que incluye el Plan Prevea, que pretende promover la incorporación voluntaria de empresas a un seguimiento no sancionador de la Inspección para el control de la prevención (56 acciones previstas).

A ello se sumarán las 1.419 actuaciones en investigación y comunicación de accidentes laborales, ya no sólo los graves y mortales, sino también los leves, que no son de obligatorio seguimiento, pero que en algunos casos serán analizados para comprobar la veracidad de los datos aportados. También se investigarán las enfermedades profesionales, con 141 acciones.

El bloque referente a empleo y rela-

ciones laborales tiene planificadas 5.505 acciones, 2.990 de ellas para el control del fraude en la contratación. En respuesta al aumento de los ERES, este apartado ha planificado hasta 895 acciones de control. Asimismo, al triplicarse las reclamaciones y denuncias en materia de relaciones laborales (impago de salarios, incremento de jornada,...), se han previsto un incremento del 365% de las actuaciones no planificadas en este bloque (hasta 7.292 acciones). Este eje incluye además hasta 632 acciones para comprobar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el acceso al empleo como en el ámbito funcional y salarial.

Como cuarto eje, en materia de Seguridad Social, la Inspección contempla al menos 13.751 actuaciones, donde predomina la lucha contra el fraude en la cotización; la persecución de las prestaciones indebidamente percibidas; la detección de las deudas empresariales; el control de las bonificaciones y de las derivaciones de responsabilidad, entre otros.

Balance 2009

La labor de la Inspección ha logrado en lo que va de año (hasta noviembre) convertir en indefinidos 9.734 contratos en la comunidad andaluza, mientras que se han inducido 8.398 altas en la Seguridad Social. El grado de cumplimiento de la actividad planificada en todo el plan 2009 alcanza ya el 95,58%.

La Inspección de Trabajo cuenta en Andalucía con 137 inspectores y 161 subinspectores, a los que se suman los técnicos de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía habilitados para colaborar en las tareas de vigilancia y seguimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La Junta aumenta en un 13% la inversión en políticas activas de empleo que alcanzan los 1.260 millones

La lucha contra el paro centra todas políticas de la Consejería de Empleo, que contará en 2010 con un presupuesto de 1.493,6 millones

La lucha contra el paro centrará todas las actuaciones de la Consejería de Empleo en los presupuestos del año 2010, que dedican prácticamente el 84% del total al Servicio Andaluz de Empleo (SAE) y el desarrollo de políticas activas de empleo, que con 1.260,6 millones de euros se convierte en el área con un mayor incremento presupuestario, del 13%.

Así lo explicó el consejero de Empleo, Antonio Fernández, durante su comparecencia parlamentaria para explicar los presupuestos de la Consejería de Empleo para 2010, que el próximo año se situarán en los 1.493,6 millones de euros, un 7,3% más. Este aumento demuestra, según el consejero, que "el empleo es una prioridad evidente del Gobierno andaluz" ya que se trata de la Consejería dedicada a una política sectorial que más crece y en un contexto en el que los presupuestos de la comunidad autónoma se reducen en un 0,1%.

Antonio Fernández aseguró que la actual situación del mercado de trabajo marca como prioridad que el objetivo general de su departamento sea la lucha contra el desempleo como "objetivo general" y "vertebrador" de todas las políticas de la Consejería. Esta prioridad se desarrollará, según el consejero, a través de varios objetivos programáticos como el apoyo a la creación de empleo "no deslocalizable", potenciando sectores estratégicos con un elevado nivel de generación de nuevos puestos de trabajo; la mejora de la empleabilidad de los demandantes me-

dante la Formación para el Empleo, intensificando la inversión en esta área; y la apuesta por el diálogo social y las políticas de Seguridad y Salud Laboral y Migratorias, para garantizar un avance en las condiciones de trabajo.

En el este contexto, el SAE y las políticas activas de empleo incrementan su presupuesto en un 13%, aunque el consejero aclaró que este porcentaje ha tomado como referencia un presupuesto "homogeneizado" que no tenga en cuenta el impacto del traspaso de nuevas competencias a la Consejería producido este año, ya que sin este equilibrio presupuestario la subida sería aún mayor, del 25%.

En el desglose por programas presupuestarios, Fomento del Empleo experimenta un significativo incremento del 33% hasta situarse en los 567,4 millones de euros, seguido de Formación para el Empleo, que crece un 5,2% con 398,7 millones. Empleabilidad e Intermediación, con una dotación de 270,3 millones, registra un incremento del 69% en su capítulo de inversiones directas, aunque la reducción de un 3,2% en las transferencias corrientes de este programa le llevan a asumir un descenso general del 3,2%.

Por último, el programa servicios generales concentra el esfuerzo de austeridad en el gasto, según el consejero, con un descenso del 19,2% y una dotación de 24,1 millones.

Nuevo PROTEJA Antonio Fernández ha subrayado que se continuará apostando por acciones extraordinarias que ayuden a la recuperación económica, con un nuevo PROTEJA sostenible de 225 millones de euros ya que el consejero matizó que esta inversión podría alcanzar en torno a los 400 millones de euros gracias a proyectos en los que se aproveche la sinergia de otros departamentos de la Junta de Andalucía. El nuevo Proteja pondrá en

marcha las buenas prácticas desarrolladas en el actual PROTEJA y el Plan MEMTA y acentuará su objetivo de convertirse en una política activa de empleo.

Un programa para fomentar el empleo dirigido a mujeres cotitulares de explotaciones agrarias; un conjunto de medidas que faciliten la incorporación de la mujer al mercado laboral; el impulso de la incorporación de las medidas de Igualdad más Conciliación (I+C) al tejido productivo andaluz o nuevos incentivos a la contratación por parte de trabajadores autónomos fueron otras de las medidas extraordinarias anunciadas hoy por el consejero, a las que se suman el desarrollo del Plan para personas con discapacidad o actuaciones especiales para los jóvenes sin experiencia laboral.

En el ámbito de la Formación para el Empleo, el desarrollo del nuevo Decreto que la regula y el nuevo modelo aprobado, que prioriza en su programación la demanda de las empresas, centrará la gestión en 2010, con una inversión prevista de 300 millones para la FP destinada a desempleados y de 72 millones para trabajadores en activo. Este gasto público permitirá que se beneficien de la nueva FP para el Empleo en torno a 92.000 desempleados y 108.000 trabajadores ocupados. La nueva programación de cursos se unirá al desarrollo de los certificados de profesionalidad y el refuerzo de la apuesta por los consorcios escuela.

Con respecto a los servicios que se prestan a los usuarios del SAE, se incrementará en un 69% la inversión tanto en la red de oficinas como en herramientas como la nueva Oficina Virtual o la red de 1.012 Puntos de Empleo distribuidos por los 770 municipios andaluces.

Por último, el consejero expuso otras prioridades que centrarán el próximo

ejercicio en el área de Seguridad y Salud Laboral, que mantiene su actual presupuesto y que se centrará en la puesta en marcha de la nueva Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la consolidación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Las inversiones en el parque Prepara de Córdoba, en el nuevo Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Almería o la creación de cuatro nuevos laboratorios de prevención (sobre riesgos laborales químicos en Almería, sobre gestión y economía de la prevención en Málaga y el de prevención y perspectiva de género en Córdoba) son otros de los proyectos de Seguri-

dad y Salud Laboral que se pondrán en marcha el próximo año.

En cuanto a las políticas migratorias, el consejero aclaró que todas las actuaciones estarán enmarcadas por el III Plan Integral para la Inmigración en Andalucía, que profundizará en la coordinación de las políticas públicas; el fomento del arraigo, la inserción y la promoción social de los inmigrantes; la inversión para la formación en interculturalidad y las campañas de sensibilización; las políticas de protección y asistencia a los inmigrantes y el apoyo financiero a proyectos de adquisición, reforma o equipamiento de albergues y casas de acogida.

Por último, Antonio Fernández aseguró que la Consejería de Empleo continuará con las obras de ampliación de la Red de Residencias de Tiempo Libre incluidas en su plan de modernización, y anunció la búsqueda de un marco de colaboración con entidades financieras para el desarrollo de programas dirigidos a colectivos con discapacidad y mayores.

En cuanto al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Antonio Fernández avanzó que desarrollará en 2010 un plan de impulso a la negociación colectiva y creará el Observatorio Permanente de la Negociación Colectiva, entre otras novedades.

Empleo pone en marcha un programa de consultoría gratuita a las pymes para que elaboren planes de igualdad

El consejero Antonio Fernández presenta en Jerez el proyecto I+C (Igualdad más Conciliación), que beneficiará inicialmente a 160 empresas

El proyecto I+C (Igualdad más Conciliación) es una nueva iniciativa de la Consejería de Empleo con la que se dará servicios de consultoría gratuita a pequeñas y medianas empresas andaluzas para que elaboren Planes de Igualdad.

Antonio Fernández subrayó durante su intervención que este proyecto, que se aplicará inicialmente con carácter experimental en las provincias de Cádiz y Almería, es una iniciativa "pionera y única" en nuestra comunidad autónoma y nace con el objetivo de extender las medidas de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar en el tejido productivo andaluz.

Aunque las pymes no están obligadas por ley a elaborar planes de igualdad, este proyecto les proporcionará servicios de consultoría gratuita para aquellas empresas de menos de 250 trabajadores que voluntariamente quieran beneficiarse, lo que imprime un carácter "innovador" a la iniciativa, según el consejero.

La Consejería de Empleo invertirá 426.300 euros en el proyecto I+C, que será desarrollado por la entidad Psicas (Investigaciones Sociológicas, Consultoría de Recursos Humanos y Formación) en distintas fases de desarrollo durante 24 meses. El objetivo final es llegar a 160 empresas de las provincias de Almería y Cádiz con este programa experimental.

En la primera fase del proyecto I+C, se desarrollarán seminarios monográficos en las dos provincias dirigidos a empresarios y personal directivo, con el objetivo de sensibilizarles sobre la conveniencia de implantar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y sobre los beneficios que conllevarán la aplicación de planes de igualdad. Con estas sesiones informativas

se prevé llegar a unos 80 empresarios de Cádiz y otros 80 de Almería.

La segunda fase, dirigida a empresarios, personal directivo, trabajadores y delegados sindicales, consistirá en un plan formativo que trasmite la importancia de la gestión de los recursos humanos desde una óptica centrada en la igualdad, así como sus repercusiones positivas en las empresas a la hora de mejorar la motivación de los trabajadores, su productividad y el consecuente aumento de la competitividad. Serán hasta 220 los beneficiarios de estos cursos.

Por último, la tercera fase recoge los servicios de consultoría gratuita a las pymes que así lo deseen voluntariamente, para que elaboren sus planes de igualdad o adopten medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. En total serán 30 las pymes que podrán acogerse a este servicio gratuito, aunque el consejero de Empleo no descartó que este programa experimental sirva como base para extender a toda Andalucía iniciativas que vayan en el mismo sentido.

Aumenta el porcentaje de andaluces que valoran el hecho de la inmigración de manera positiva

El 72,2% de los ciudadanos reconoce la relevancia de la aportación inmigrante al mercado laboral, según la nueva edición del estudio Opia

La mayor parte de los andaluces valora el hecho de la inmigración en la comunidad de manera positiva, según el segundo estudio Opia (Opiniones de la Población Andaluza ante la Inmigración) elaborado por el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM), un instrumento de la Consejería de Empleo gestionado por el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA-CSIC). Así, el 42,6% de los ciudadanos ve la inmigración como algo positivo, frente al 36,9% que lo ve negativo, mientras que para el resto es indiferente. El consejero de Empleo, Antonio Fernández, inauguró hoy las II Jornadas del Observatorio, en las que se presentó el Opia II, cuyos resultados muestran un alto grado de estabilidad de la opinión pública andaluza ante la inmigración, ya que reflejan datos muy similares a los de la primera edición (de 2005). No obstante, este segundo estudio, elaborado en 2008, refleja una mejora de la opinión andaluza de la inmigración, ya que en la anterior edición el porcentaje de valoración positiva ascendía al 41,9%, frente al 42,6% actual.

Según el nuevo informe, el 42,2% de los ciudadanos ven a la población inmigrante como "mano de obra necesaria". De hecho, el 72,2% reconoce la relevancia de su aportación al mercado laboral andaluz, en tanto que cubren puestos de trabajo para los que no hay mano de obra suficiente. Asimismo, la valoración del "enriquecimiento cultural" como uno de los

efectos positivos asociados a la presencia de inmigrantes se ha incrementado entre las dos ediciones, del 13,9% en OPIA I hasta un 17,8% en la presente edición.

Destaca además el amplio respaldo a la plena participación social de los inmigrantes, ya que el 86,5% de los encuestados coinciden en que el colectivo debe tener acceso a la escuela y a la sanidad, y más del 70% apoya la reagrupación familiar, la obtención de la nacionalidad o el voto en las elecciones municipales.

Otro aspecto cubierto por la encuesta es la actitud frente a la diversidad cultural. Así, un 51,7% de los encuestados se muestra contrario a que los inmigrantes puedan vivir en Andalucía de acuerdo con sus costumbres. Sin embargo, la mayoría de los andaluces se muestra de acuerdo con la idea de que realizan una aportación cultural positiva (61,3%).

En los resultados influyen muchas variables socio-demográficas y socio-económicas. Así, las personas con alto nivel de formación se sienten mucho más cercanas a los inmigrantes que personas con escasa cualificación. Destaca también el hecho de que Almería sea una de las provincias andaluzas con mayor proporción de menciones de "mano de obra necesaria" como efecto positivo destacable, mientras en la provincia de Sevilla el "enriquecimiento cultural" es reconocido en mayor proporción. Por su parte, el género parece conllevar perspectivas bien específicas: mientras que entre los hombres prevalece una valoración general positiva del hecho migratorio, basada esencialmente en una apreciación de sus beneficios económico-laborales, entre las mujeres predomina la desconfianza y, por tanto, una valoración general negativa.



La Junta destina 8 millones a adecuar locales para ampliar el alojamiento empresarial de la red de apoyo a emprendedores

Andalucía Emprende rehabilitará 35 nuevas instalaciones cuya adecuación creará 350 empleos y 152 nuevos espacios más para acoger proyectos empresariales.

El Patronato de Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, se reunió hoy por primera vez desde la incorporación de la Consejería de Empleo, que a partir de ahora gestionará esta entidad junto a la Consejería de Innovación. Como primera iniciativa conjunta, el Patronato aprobó hoy destinar durante los meses de noviembre y diciembre de este año un total de 8.031.995,09 euros a la adecuación de 35 locales con el objetivo de aumentar la capacidad de alojamiento empresarial que la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores presta entre sus servicios a emprendedores y empresas.

Así, tras habilitar estas nuevas instalaciones (cuya finalización está prevista para mediados de 2010), Andalucía Emprende contará con 10 nuevas naves industriales y 142 nuevas oficinas para incubar proyectos empresariales, que vendrán a sumarse a los 558 dispositivos (278 naves y 280 oficinas) disponibles en la actualidad. Los trabajos de adecuación de estos dispositivos supondrán, además, la generación de 350 empleos directos en toda la Comunidad.

Por provincias, siete de los nuevos locales están ubicados en Cádiz y otros siete en Jaén; cinco en Almería; cuatro en Sevilla; y tres en cada una de las provincias de Córdoba, Granada, Huelva y Málaga.

Red Territorial de Apoyo a Emprendedores

La Red Territorial de Apoyo a Emprendedores, que gestiona Andalucía Emprende, es una amplia infraestructura pública formada en la actualidad por 215 Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial y por un equipo humano de más de 1.000 especialistas, que ofrece servicios de asesoramiento, asistencia técnica especializada, formación, alojamiento empresarial, tutorización y seguimiento a todas aquellas personas que quieren poner en marcha una idea de negocio y a aquellas empresas andaluzas que desean mejorar su competitividad en el mercado.

Así, en materia de asistencia técnica, el personal de la Red Territorial está especializado en tutorizar proyectos de creación de empresas y de desarrollo empresarial. Para ello, la Red ofrece acompañamiento individual y personalizado durante todo el proceso de puesta en marcha de una iniciativa empresarial, así como un amplio abanico de servicios para empresas andaluzas ya constituidas orientados a mejorar su capacidad de gestión o la incorporación de activos intangibles que incrementen su competitividad y aseguren su posición en el mercado.

En el ámbito formativo, la Red desarrolla un 'Plan Anual de Formación para Emprendedores' con acciones diseñadas desde cada uno de sus centros teniendo en cuenta las características y necesidades de cada zona.

Finalmente, en cuanto a alojamiento empresarial, la Red presta de forma gratuita alojamiento, tanto en naves como en oficinas, a aquellas iniciativas emprendedoras que reúnan unos requisitos básicos de competitividad e innovación.

Balance de la Red

En lo que va de año, la Red ha ayudado a la creación de 4.923 empresas, que han generado 5.694 empleos y una inversión superior a los 85 millones de euros. Asimismo, ha atendido a más de 8.600 emprendedores y ha impartido 2.370 horas de formación en gestión empresarial.

Nuevo Patronato de Andalucía Emprende

Tras la reciente modificación de sus estatutos, Andalucía Emprende cuenta con un nuevo Patronato cuyo Presidente y Vicepresidente son el consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández, y el consejero de Innovación, Ciencia y Empresa, Martín Soler, respectivamente.

Las vocalías han recaído en el director gerente del Servicio Andaluz de Empleo, Antonio Toro; la secretaria general de Desarrollo Industrial y Energético, Isabel de Haro; el director general de Empleabilidad y Formación Profesional, Manuel Brenes; la directora general de Economía Social y Emprendedores, Ana Barbeito; los delegados provinciales de Empleo en Málaga y Sevilla, Juan Carlos Lomeña y Antonio Rivas, respectivamente; y las delegadas provinciales de Innovación, Ciencia y Empresa en Almería y Cádiz, Sonia Rodríguez y Angelines Ortiz, respectivamente.

En este sentido, en virtud de la modificación de los Estatutos de Andalucía Emprende, la designación de los delegados provinciales de ambas Consejerías como vocales del Patronato se realizará por periodos de seis meses, con carácter rotatorio y siguiendo el orden alfabético de las provincias en sentido descendente.

Jornada Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Casas de Oficio y Unidades de Promoción y Desarrollo

La Junta celebra las primeras jornadas autonómicas sobre este programa para analizar los primeros cinco años de su gestión e impulsar su vinculación con una Andalucía sostenible. Unos 20.000 andaluces han encontrado un trabajo gracias a este programa.

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía celebró el pasado 30 de septiembre en la Facultad de Derecho de Málaga la primera "Jornada de Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Casas de Oficio y Unidades de Promoción y Desarrollo. Cinco años en Andalucía. Perspectivas de Futuro".

Unos 20.000 desempleados andaluces han podido encontrar un trabajo o montar su propia empresa tras finalizar su participación en el programa de escuelas taller (EET), talleres de

empleo (TTEE) y casas de oficio desde que la Consejería de Empleo iniciara su gestión en 2004. Así lo destacó hoy el consejero de Empleo, Antonio Fernández, en las primeras jornadas autonómicas sobre escuelas taller, organizadas por la Junta con el fin de analizar los cinco años de gestión andaluza de este programa y proponer un debate nacional sobre su reforma y adaptación a los cambios económicos y normativos.

Las escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficio son proyectos de carácter temporal en el que se alternan la formación con el trabajo productivo y permiten la profesionalización de los participantes, mayores de 25 años en el caso de los talleres de empleo y menores de 25 en los otros dos programas.

Se trata de programas mixtos de empleo y formación que tienen como fin la ocupabilidad de los desempleados, con prioridad a las personas que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, como los jóvenes, los parados de larga

duración, las mujeres o los colectivos con discapacidad. Se desarrollan en todas las comunidades autónomas y, en el caso de Andalucía, son gestionadas por la Junta desde el traspaso de las políticas activas de empleo en 2004.

Desde entonces, la Consejería de Empleo ha invertido más de 900 millones de euros en el programa, con un total de 1.832 proyectos, que han permitido ofrecer empleo remunerado y formación a 42.675 desempleados, con un nivel medio de inserción laboral inmediato del 44%.

En estas cifras se incluye los proyectos aprobados en 2009, que se desarrollarán durante el siguiente año, y que suponen 170 millones para 366 actuaciones, con una previsión de 7.454 beneficiarios.

Como balance, el consejero quiso destacar las novedades introducidas al programa en los últimos años, como el peso del paro provincial como criterio de distribución o el programa formación básica y obligatoria en informática, prevención de riesgos laborales, sensibilización medioambiental, cultura emprendedora e igualdad; además de la posibilidad de obtener el Graduado Escolar a los que no lo tuvieran.

Asimismo, Fernández subrayó el papel que las escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficio han supuesto para la conservación y recuperación de nuestro patrimonio. Casi el 25% de la inversión, de hecho, se ha destinado a proyectos con intervención en patrimonio.

Frente a ello, el consejero quiso señalar la importancia que tiene ahora adaptar el programa a las nuevas circunstancias sociales y económicas. Así, si en estos años de gestión las especialidades predominantes han sido las



El Consejero de Empleo, Antonio Fernández, y la Secretaria General de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Maravillas Rojo Torrecilla.

relacionadas con la edificación y las obras públicas (35,7%), la tendencia ha comenzado a invertirse ya en la distribución 2009, en la que se ha querido reducir al máximo los proyectos relacionados con la construcción, potenciando otros como la ayuda a domicilio, las energías renovables o la atención geriátrica, entre otros. En es-

te sentido, Antonio Fernández apostó por una orientación de los proyectos hacia sectores emergentes y yacimientos de empleo que estén relacionados con una economía sostenible.

Asimismo, propuso debatir un nuevo modelo de escuelas taller basado en la reorganización normativa de la For-

mación Profesional para el Empleo y el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, de modo que los alumnos del programa cuenten también con una acreditación de adquisición de competencias profesionales (con un título reconocido) como resultado de una formación en alternancia con el empleo.

La Consejería de Empleo lanza una nueva oficina virtual del SAE con 67 servicios y una mayor facilidad de acceso

Entre las principales novedades destaca la incorporación, por primera vez en España, de una asistente que guía a los usuarios dentro de la web

El consejero de Empleo, Antonio Fernández, presentó la nueva Oficina Virtual del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), que renueva imagen y amplía servicios con el objetivo de facilitar la búsqueda de trabajo a los desempleados y de candidatos a las empresas, agilizando incluso el recorrido de acceso a la web.

La nueva página, con una dirección más corta (www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web), de acceso más directo (con un solo clic) y con un mejor posicionamiento dentro de Google, aglutina un total de 67 servicios, de los que 29 están dirigidos específicamente a las personas demandantes de empleo, 11 a las empresas, nueve al apoyo del autoempleo, 3 a entidades colaboradoras y 15 de carácter general, que están disponibles para la totalidad de la población.

Entre las principales novedades figura 'Lucía', una asistente virtual, pionera

entre los servicios autonómicos de empleo, que responde a las principales dudas de los usuarios, derivando a los diferentes servicios que requieran. Esta herramienta estará en funcionamiento antes de final de año.

Junto a ello, la Oficina Virtual permite ya, a través de su servicio Eureka, que los demandantes de empleo confeccionen y cuelguen su currículum vitae (antes se limitaban a dar los datos que se requieren al darse de alta), y que acrediten con documentación adjunta (títulos, certificados, etc.) la información ofrecida en dicho currículum. Respecto a los servicios a las empresas, el principal cambio radica en que éstas ya no sólo pueden seleccionar demandantes, sino que también pueden publicar sus ofertas de empleo.

La nueva Oficina Virtual da un paso más en el proceso de modernización que ha experimentado el SAE desde el traspaso en 2004 de las políticas activas de empleo a la Junta de Andalucía, y que ha tenido como objetivo agilizar los trámites, evitar colas y convertir las oficinas físicas en centros de orientación personalizada, no de trámites burocráticos.

Balance

Como balance de este plan, el consejero destacó las más de 22.000 empresas que actualmente utilizan el ser-

vicio de contratación virtual Gescontrat@, o el hecho de que el 87,93% de los contratos registrados en Andalucía se comuniquen ya por internet.

Antonio Fernández recordó que, desde 2005, se han instalado hasta 1.012 puntos de empleo distribuidos por 770 municipios andaluces, lo que ha permitido que los desempleados renueven su demanda a través de la huella dactilar. Asimismo, se han habilitado en las oficinas del SAE hasta 533 puestos de acceso gratuito a internet para realizar diferentes gestiones.

Los servicios ofrecidos en el Área Personal para Demandantes (APD) han supuesto para la ciudadanía la posibilidad de interactuar con el SAE, lo que ha permitido realizar más de 105.000 trámites en la red, el 26,33% de todas las gestiones que se hacen en el SAE.

Los 160.919 mensajes enviados a móviles para ofertas de empleo y formación (con 24.675 usuarios); las 121 oficinas con un sistema informático de gestión de espera (para evitar colas) o las 36.321 personas inscritas ya en el sistema informático de Gestión de Empleo Agrario (GEA) son otros de los resultados obtenidos en el proceso de modernización, que da un nuevo paso al aglutinar todos estos recursos en un mismo sitio web.

El Consejero de Empleo apuesta por profesionalizar el sector del trabajo doméstico y convertirlo en gestión del hogar

El empleo doméstico apunta a transformarse en sector emergente con un crecimiento de la afiliación del 0,39% en el último año

El sector andaluz del empleo doméstico ha sido el único, junto al agrario, que ha incrementado el número de afiliados a lo largo de los últimos doce meses, con una subida del 0,39%, lo que

contrasta con la contracción general de la Seguridad Social, del 4,51%. Estos datos apuntan hacia un sector que resiste a la crisis, lo que demuestra su elevado potencial dentro del mercado laboral, según destacó el consejero de Empleo, Antonio Fernández, en el transcurso de unas jornadas sobre el empleo doméstico celebradas el pasado 19 de octubre, organizadas en colaboración con la Fundación Forja XXI. Por ello, Antonio Fernández apostó por impulsar paulatinamente desde las administraciones el trabajo doméstico como un empleo, especializado y profesional, con una formación homologada y con unas relaciones laborales reguladas, e

incluso abogó por cambiar su denominación hacia gestión del hogar.

Según explicó el consejero, los cambios sociales acaecidos en las últimas décadas, como el aumento del número de personas en situación de dependencia o la incorporación de la mujer al trabajo, han dejado al descubierto una serie de necesidades sociales que tradicionalmente cubría la familia, y que cada vez más pasan a ser actividades mercantilizadas.

Además, estas tareas están siendo ocupadas por nuevos grupos sociales, como mujeres mayores que se incorporan al mercado laboral por la necesidad de incrementar la renta laboral o las mujeres inmigrantes. Según los últimos datos del SAE, el 95% de las personas demandantes de empleo en la ocupación de empleado de hogar son mujeres, y el 56% son mayores de 45 años.

El consejero consideró que el empleo doméstico puede llegar a ser "un importante pilar de la sociedad del bienestar", ya que contribuye al bienestar familiar y aporta renta y riqueza. Por tanto, abogó por marcarse como reto para las administraciones públicas la profesionalización de este oficio, a través de una formación específica y homologada y una regulación y vigilancia de las relaciones laborales.



VII Premio de Investigación del CES Andalucía

El Consejo Económico y Social de Andalucía concede su Premio de Investigación al trabajo titulado "Análisis y modelización del comportamiento innovador de las empresas. Una aplicación a la provincia de Sevilla". La séptima edición del premio galardona a Juan Antonio Martínez Román, profesor e in-

vestigador del Departamento de Economía Aplicada I de la Universidad de Sevilla

El Consejo Económico y Social de Andalucía ha decidido otorgar su VII Premio de Investigación al trabajo titulado "Análisis y modelización del comportamiento innovador de las empresas. Una aplicación a la provincia de Sevilla", elaborado por Juan Antonio Martínez Román, profesor colaborador doctor

del Departamento de Economía Aplicada I de la Universidad de Sevilla. Para ello, ha valorado tanto su contenido científico, originalidad y calidad, como su aportación al conocimiento diagnóstico y tratamiento de una situación de problemática económica y su especial significación en el marco social y económico de la Comunidad Autónoma de Andalucía, criterios todos ellos dispuestos en la bases del VII Premio de Investigación del CES de Andalucía.

El CES de Andalucía firma un convenio con la Fundación de Estudios Sindicales para la elaboración del estudio "Impacto real de las medidas de conciliación en las empresas andaluzas"

El trabajo trata de concienciar sobre los beneficios de las medidas planteadas para conciliar la vida profesional y familiar de los trabajadores y las trabajadoras

El Consejo Económico y Social de Andalucía firmó un convenio de colaboración con la Fundación de Estudios Sindicales para la elaboración de un estudio sobre el "Impacto real de las medidas de conciliación en las empresas andaluzas", un trabajo que desarrollará la propia Fundación y con el que se pretende concienciar tanto a empresarios y empresarias como a trabajadores y trabajadoras sobre los beneficios de incorporar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Este convenio responde a la labor de apoyo que el CES de Andalucía, órgano colegiado de carácter consultivo en materia socioeconómica del Gobierno de Andalucía en la fase previa a la tramitación legislativa de proyec-

tos de decretos y anteproyectos de ley – a excepción del Anteproyecto de Ley de Presupuestos, viene desarrollando para impulsar y fomentar el estudio, análisis e investigación de temas socioeconómicos y laborales de actualidad y cuyo máximo exponente ha sido la convocatoria desde hace más de seis años de su Premio de Investigación y la publicación de los trabajos que bien hayan sido premiados, bien aborden una temática de interés manifiesto para el conjunto de la sociedad andaluza.

Así, el presente convenio respalda no sólo la realización de un estudio sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas andaluzas, sino que también irá acompaña-

do de un decálogo de buenas prácticas en materia de conciliación y de la celebración de una jornada de reflexión en la que se darán a conocer los resultados del estudio, ya que entre los objetivos que esta iniciativa plantea también se encuentran la sensibilización de empresarios, empresarias, trabajadores y trabajadoras sobre las nociones básicas en materia de igualdad y conciliación, la información a trabajadores y trabajadoras sobre las modificaciones relativas a la normativa de igualdad, el conocimiento de las dificultades de empresarios y empresarias a la hora de aplicar las medidas de conciliación y la repercusión que éstas pueden tener en la corresponsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito familiar.



El Presidente del CES, Joaquín J. Galán Pérez, junto al Presidente de la Fundación de Estudios Sindicales, Alfonso Martínez Foronda, en la firma del convenio.

Concesión de Distinciones al Mérito Laboral en Andalucía en su tercera edición

Se conceden las distinciones al mérito en el ámbito laboral en Andalucía en su tercera edición a las personas que se relacionan:

- > Lorenza Cabral Oliveros.
- > José M.^a Cruz Rodríguez.
- > Emilio Fernández Morenatti.
- > Lucía Marrufo Rodríguez.
- > José Ramírez Ramos.
- > Julio Ruiz Ruiz.
- > Domingo de Torres Pérez.
- > Rafael Valera Rey.

Se hace especial mención de la distinción otorgada a título póstumo a:

- > Rafael Álvarez Colunga.
- > Guadalupe Fernández González.

La revista **Temas Laborales** alcanza el número 100

El pasado 13 de noviembre se celebró en Sevilla, concretamente en la Sala de Grados de la Facultad de Derecho de la Universidad hispalense, el acto de presentación del número 100 de la Revista Temas Laborales. El acto estuvo presidido por el Consejero de Empleo, quien estuvo acompañado por el Consejero Permanente de Estado, Miguel Rodríguez-Piñero, --primer presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales e impulsor de la Revista--, la Presidenta del CARL, el actual director de la publicación, Jesús Cruz y el Decano de la Facultad, Antonio Merchán.

Tras 25 años desde que se publicara el primer ejemplar, Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, se ha situado en la segunda posición en el ranking del DICE, Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas. Además, la Revista se ha consolidado como obra de reconocido prestigio entre la doctrina iuslaboralista nacional e internacional, así como, en general, de los especialistas, estudiosos y profesionales del ámbito de las relaciones laborales.

Por su amplia contribución tanto a la divulgación de conocimientos en el ámbito específico del Derecho del Trabajo como al impulso de nuevos investigadores y surgimiento de nuevas teorías, ideas y líneas de debate sobre la materia, Temas Laborales se ha convertido en una referencia para quienes comparten el interés y preocupación sobre un aspecto tan trascendental para el desarrollo social y económico de la sociedad del siglo XXI.

Así lo destacó el Consejero de Empleo en su intervención, quien comparó la evolución y el espíritu de la Revista y quienes durante estos años han trabajado en ella, con la propia evolución de la sociedad andaluza, y "el mutuo interés de la Revista, y de esta Comunidad, por la investigación, el conocimiento y la innovación como instrumentos para el progreso no sólo en el plano económico, sino también en el científico y en el social".

Igualmente, destacó "la preocupación de todos y cada uno de los sucesivos equipos de dirección por los valores y los derechos humanos y, muy en especial, por la igualdad social, el crecimiento y desarrollo empresarial, la lucha contra la discriminación y la cohesión social".

Por su parte, la Presidenta del Consejo manifestó su agradecimiento por la actitud de "generosidad demostrada al compartir, con el conjunto de la sociedad andaluza, sus conocimientos y contribuir así a la generación de una constante e inagotable, fuente de rigor científico y de trabajo, en el área de las relaciones laborales".

La publicación de este número 100 ha coincidido también con la renovación de la imagen de la cubierta de la Revista así como de la Colección de Monografías de Temas Laborales que también edita el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. El número 100 consta de 3 volúmenes en los que se ha abordado de manera monográfica el tema genérico de las relaciones laborales en Andalucía y en su elaboración han participado un total de 44 autores y ha incluido también un CD recopilatorio con todos los textos de los 100 números completos.

Datos de interés sobre la Revista

- > Tirada actual: 700 ejemplares por volumen. 5 volúmenes anuales
- > Distribución: institucional gratuita y precio público para suscriptores
- > Periodicidad trimestral, más uno monográfico anual
- > 29 de los 33 ítems de los criterios de calidad editorial Latindex aprobados para el Catálogo de revistas impresas
- > Accesible a través de Internet en formato pdf.
- > Suscriptores: 370 en 2009.
- > Directores de la Revista: Santiago González Ortega (1984-1993), Francisco Prados de Reyes (1993-1999) y Jesús Cruz Villalón (1999- la actualidad)
- > Secretarios de la Revista: Santiago González Ortega (1984-1986), Manuel Pérez Pérez (1986-1987), Ramón Valle Carrera (1987-1991), Félix Salvador (1991-1999) y Sebastián de Soto Rioja (1999- actualidad)



De izquierda a derecha aparecen, Jesús Cruz, Miguel Rodríguez-Piñero, Antonio Fernández, Antonio Merchán y Mercedes Rodríguez-Piñero

La Junta y la Universidad ponen en marcha el Primer Máster Andaluz en Políticas Territoriales de Empleo

La Consejería de Empleo firma un convenio con la Universidad de Huelva para la realización de prácticas de estudiantes en oficinas del SAE

El primer Máster Oficial en Políticas Territoriales de Empleo, que se impartirá en las universidades de Huelva y Córdoba, arrancará este año (curso 2009-2010) como primer programa de posgrado oficial en Andalucía que ocupe de formar a universitarios en esta materia.

La iniciativa, promovida por la Asociación Andaluza de Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales y la Con-

sejería de Empleo (que ha invertido 30.000 euros), pretende cubrir la laguna formativa y de investigación en esta área, ya que hasta ahora no existía en Andalucía ningún programa de posgrado que estudiase de forma integral el diseño, gestión y evaluación de las políticas de empleo adaptadas a los territorios.

El máster va dirigido a titulados universitarios de la rama de las ciencias sociales y jurídicas, con preferencia al alumnado procedente de Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales, Economía, Empresariales, Derecho, Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía, así como aquellos cuyo perfil profesional se adapte a las características del programa.

Asimismo, el consejero de Empleo, Antonio Fernández firmó el pasado 29 de octubre un convenio de colaboración

con la Universidad de Huelva para que los estudiantes de la Facultad de Ciencias del Trabajo puedan realizar sus prácticas profesionales en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) en Huelva. Las prácticas, que se desarrollarán durante el período lectivo, podrán realizarse en las 13 oficinas del SAE en Huelva, que ofertarán cada año un total de hasta 19 plazas por curso académico.

El calendario prevé unas 200 horas de formación práctica, durante las cuales el estudiante, guiado por un tutor académico y otro profesional (del SAE), abordará contenidos generales como el trabajo en equipo, la planificación y organización de tareas o la atención al público, además de otros de carácter específico como el funcionamiento y los diferentes programas del Servicio Andaluz de Empleo.

Empleo incluirá a parados de larga duración y familias numerosas en los Programas Sociales de Tiempo Libre

Plan para la Modernización y la Mejora de la Calidad de estos centros que se desarrollará hasta 2012

La Consejería de Empleo incluirá a los parados de larga duración y las familias numerosas entre los colectivos que disfrutan de los programas sociales de vacaciones en temporadas de baja ocupación en algunos de los siete centros que componen la red de centros de Tiempo Libre de la Consejería de Empleo. El programa de contenido social denominado "Conoce tu tierra", del que hasta el momento se beneficiaban los colectivos de jubilados y

personas con discapacidad, se ampliará ahora a desempleados de larga duración, familias numerosas, colectivos con enfermedades profesionales o personas víctimas de violencia de género, como colectivos prioritarios para disfrutar de unas vacaciones en temporada baja.

Se trata de una de las principales novedades incluidas en el nuevo Plan para la Modernización y la Mejora de la Calidad de los Centros de Tiempo Libre, se compromete una inversión de alrededor de 40 millones de euros para la mejora y modernización de estos centros hasta el año 2012. El plan, que comprende 42 medidas y seis ámbitos de actuación, mejorará y ampliará la oferta turístico-social destinada a los trabajadores andaluces.

En cuanto a las medidas para la renovación de los servicios de Tiempo Libre, el plan contempla una revisión de los programas actuales con el objetivo de extenderlos a un mayor número de beneficiarios. Actualmente, además de este programa social, Tiempo Libre facilita a los trabajadores andaluces y a sus familias un período vacacional en condiciones económicas, a lo largo de todo el año y en temporada alta de verano, esto último a través de sorteo ante notario.

Ese plan, diseñado a lo largo del último año con la participación del personal de los centros de Tiempo Libre, gestores ejecutivos y los ciudadanos, dotará a los siete centros de Tiempo Libre que existen actualmente en Andalucía de un mayor grado de modernización y calidad manteniendo unas

condiciones económicas más ventajosas para los trabajadores andaluces que las ofrecidas en el sector privado. Se iniciará con un proceso de modernización tecnológica que afectará a todos los establecimientos de la red y en torno a él se articularán el resto de las medidas, que se centrarán en la mejora de los recursos y de las infraestructuras y los procesos de gestión, así como en la renovación de los servicios y programas de Tiempo Libre, la cualificación del personal y la modernización de la imagen.

En cuanto a la mejora de las infraestructuras, el plan contempla inversiones en el equipamiento y confort de las habitaciones, con la incorporación de climatización y la televisión digital terrestre, tarjeta inteligente y control eléctrico para el acceso y la puesta en marcha de un canal interno de televisión que facilite información continua a los beneficiarios. Además, se llevará a cabo una modernización de los sistemas de iluminación de todos los centros, reduciendo a más de la mitad el consumo eléctrico actual, con la implantación de sensores de presencia en las zonas comunes.

De la misma manera, se habilitarán zonas wifi en todos los centros de Tiempo Libre, se dotará del equipamiento básico para ofrecer a los usuarios un punto de acceso gratuito a Internet, se ampliará el número de teléfonos públicos y se mejorarán los mecanismos de seguridad en los centros, con cámaras y equipamientos de video-vigilancia y dispositivos de alarmas. El plan contempla también la eliminación de las barreras arquitectónicas en todas las instalaciones, con la construcción de rampas adaptadas para el acceso, elevadores o plataformas y ascensores.

Respecto a la ampliación y mejora de la oferta de plazas, el consejero ha

destacado el proyecto del nuevo centro de Adamuz (Córdoba), un proyecto actualmente en fase de redacción de pliegos administrativos para la licitación y adjudicación de las obras, que podrían culminar en el año 2011. El coste total de este proyecto, que ampliaría el número de plazas disponibles en el entorno rural, tiene un presupuesto inicial de 11 millones de euros. Asimismo, antes de finales de año comenzarán las obras de reforma del centro de la Línea de la Concepción, integrado por 180 habitaciones, lo que supondrán una remodelación integral del edificio y de su entorno con un presupuesto de ejecución de 9 millones de euros.

El consejero de Empleo se ha referido también al centro de Tiempo Libre de Cádiz, cerrado desde 2007 debido a su mal estado como consecuencia de una grave enfermedad. El centro, con una antigüedad de más de 30 años, ha sido objeto de varios proyectos técnicos para concretar el alcance de la intervención necesaria durante el pasado año, aunque finalmente la Consejería de Empleo ha optado por plantear su inclusión en un convenio que la dirección general de Patrimonio de la Junta de Andalucía ultima con el ayuntamiento de Cádiz para la construcción de un nuevo edificio singular, junto a Tiempo Libre, en dicha parcela. Esta intervención, que implicaría la demolición del actual edificio ante la inviabilidad de someterlo a una reforma, tendría un coste aproximado de 25 millones de euros, que se sumarán los 40 millones de euros previstos inicialmente en el plan de modernización.

La red de Tiempo Libre cuenta actualmente con 720 habitaciones, con una capacidad máxima para albergar a 2.109 personas al día. Las instalaciones de playa están ubicadas en Agudulce (Almería); Cádiz (cerrada por reforma); La Línea de la Concepción (Cá-

diz); Marbella (Málaga) y Punta Umbría (Huelva), mientras que las de montaña están en Pradollano, en Sierra Nevada (Granada), y Siles (Jaén). La media de estancias a lo largo de todo el año es de 300.000 pernoctaciones. Respecto a la temporada de verano, que se inició el pasado 1 de julio, para este año se albergará a un total de 12.369 personas.

El consejero ha explicado que la puesta en marcha de este plan impulsará los trámites legislativos necesarios para la creación de una Agencia Andaluza de Calidad en el Trabajo y el Tiempo Libre, que en el futuro promueva y gestione iniciativas y actividades para fomentar la calidad del trabajo y del tiempo libre de los trabajadores andaluces.

Finalmente, se pondrán en marcha acciones para la mejora de la cualificación del personal que trabaja en estos centros, con formación especializada en dirección y alta gestión de establecimientos turísticos y hoteleros, así como jornadas de trabajo con expertos en el sector.

El precio establecido para las estancias en los centros de Tiempo Libre, siendo el régimen de pensión completa, oscila entre los 26,9 euros adulto/día en temporada alta a 19,7 euros adulto/día en temporada baja. La red cuenta con una encuesta anual que se realiza de forma voluntaria a todos los usuarios, y que este último año ha mostrado un nivel de satisfacción con los servicios del 98,17%.

RECURSOS DE EMPLEO

Publicaciones



Memoria del SAE 2008

Año: 2009

Páginas: 192

Edita: Consejería de Empleo

Descarga / solicitud:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzde-empleo

El 2008 ha sido un año marcado por la crisis financiera global, a la que se suma una crisis en el modelo productivo, que va ganando terreno. Andalucía, como el resto de las comunidades europeas, nota sus efectos. La Memoria 2008 del Servicio Andaluz de Empleo recopila datos sobre el comportamiento del mercado de trabajo andaluz durante este periodo, presenta las principales líneas de actividad desarrollada por este organismo du-

rante el ejercicio y analiza los resultados de la gestión.

Durante este año, tres hitos han caracterizado y determinado el desarrollo de las competencias del Servicio Andaluz de Empleo: el nombramiento de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, configurándose así una nueva estructura de la agencia; la asunción de competencias nuevas en materia de promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y conciliación; y la nueva ordenación de la Formación para el Empleo en Andalucía que tiene por objeto el adaptarla a las necesidades formativas del mercado en cada momento, teniendo en cuenta las especificidades de los territorios.



El empleo en el sector cultural andaluz 2008

Año: 2009

Páginas: 115

Edita: Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo

Descarga / solicitud:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzde-empleo/argos

El Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, dentro de la serie de monografías, que publica anualmente, dirigidas a conocer la situación de colectivos y sectores productivos de nuestra Economía, presenta este año, como novedad, el Estudio titulado *El empleo en el sector cultural andaluz. 2008*.

Con este Estudio se pretende dar una visión del empleo en el sector Cultural, examinando las variables que interactúan en el mercado laboral del citado sector como son la contratación registrada, la demanda de empleo, el paro registrado y la oferta de empleo presentada en las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. Además se examina en el mismo, el tejido empresarial de este sector en Andalucía, realizando una exploración por empresas y locales culturales.

El informe se encuentra disponible en el apartado de "Publicaciones" de la web de Argos en formato PDF, teniendo además la posibilidad de poder descargarse los anexos incluidos en el informe en formato Excel.

El empleo en el sector turístico andaluz 2008**Año:** 2009**Páginas:** 144**Edita:** Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo**Descarga / solicitud:**www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzde-empleo/argos

El presente Estudio pertenece a la serie de publicaciones dedicadas a los sectores productivos de nuestra economía, que desarrolla anualmente el Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo.

En esta publicación se investiga, para el año 2008, la relevancia en el mercado laboral andaluz, de un sector que se constituye en Andalucía en uno de los principales motores de nuestra Comunidad Autónoma.

Para estudiar en profundidad el empleo en el sector turístico, se ha examinado el tejido empresarial en Andalucía, teniendo en cuenta las empresas y locales turísticos, analizando además la contratación existente en el sector, las afiliaciones a la Seguridad Social; así como la evolución de la demanda de empleo, del paro registrado y de la oferta presentada en la Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo en el año 2008.

**La mujer en el mercado de trabajo andaluz 2008****Año:** 2009**Páginas:** 142**Edita:** Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo**Descarga / solicitud:**www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzde-empleo/argos

El Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo edita el Estudio de La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2008, realizando un análisis de la mujer ante el mercado laboral a lo largo del año 2008. Para

efectuar el citado análisis, se estudia la situación laboral de la mujer según la Encuesta de Población Activa, su afiliación en la Seguridad Social, así como su relación laboral en el Servicio Andaluz de Empleo.

Este Estudio, que en esta ocasión dedicamos a la mujer, forma parte de una serie de monografías, que se publican anualmente, dirigidas a conocer la situación de colectivos y sectores productivos de nuestra Economía, con la finalidad de proporcionar información a Instituciones y a todas aquellas personas interesadas en el mercado laboral andaluz.

**OPAM Informe "Andalucía Inmigración 2008"****Año:** 2009**Páginas:** 107**Edita:** Consejería de Empleo**Descarga / solicitud:**www.juntadeandalucia.es/empleo (Centro de Documentación/Biblioteca Virtual)

El Informe "Andalucía Inmigración 2008" resume la evolución del hecho migratorio en la Comunidad Autónoma andaluza durante el año 2008. Concretamente, este primer informe anual elaborado por el OPAM centra su atención en el análisis de dos dimensiones: la demográfica, descri-

biendo tanto el crecimiento de la población extranjera que ha tenido lugar durante la última década, como el perfil más reciente de dicha población en relación a una serie de variables sociodemográficas básicas; y la socioeconómica, estudiando la inserción y la situación de los extranjeros en el mercado laboral desde 2001 hasta el año de referencia.

Se ha publicado, en formato electrónico (PDF), en la temática "Políticas Migratorias" -OPAM - Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones, así como en el "Centro de Documentación" - Biblioteca Virtual de la web.





Guías de buenas prácticas para la conciliación de la vida personal y laboral

Año: 2009
Páginas: 247
Edita: Consejería de Empleo
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo (Centro de Documentación/Biblioteca Virtual)

Este trabajo parte de la necesidad de analizar y profundizar en la realidad de las acciones llevadas a cabo por el tejido empresarial y público andaluz con relación a las buenas prácticas para una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la sociedad andaluza.

Esta edición, es reflejo de una metodología de investigación de corte cualitativo, a través de la cual llegamos a una amplia panorámica sobre la conciliación de vida laboral, familiar y personal desde diversas vertientes: conceptual, normativa y contextual del mercado de trabajo. Esta guía ofrece un espacio para la reflexión sobre las relaciones entre la problemática de la conciliación de la vida personal y profesional y el estado del empleo en Andalucía, un análisis de la situación actual de la conciliación en Andalucía, a la luz de las distintas fuentes estadísticas sobre el uso de los tiempos y sobre el mercado de trabajo, una visión pormenorizada sobre las mejores prácticas de conciliación de la vida personal y profesional y su posible aplicación a la realidad andaluza.



Actas V Seminario de Investigación de la Inmigración Extranjera en Andalucía

Año: 2009
Páginas: 260
Edita: Consejería de Empleo
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo (Biblioteca Virtual)

El presente libro recoge las actas del V Seminario sobre la Investigación de la Inmigración Extranjera en Andalucía, celebrado en Jaén los días 28, 29 y 30 de noviembre de 2007. El mismo fue organizado por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias y la Universidad de Jaén.

Los objetivos de dicho Seminario fueron mejorar y actualizar el conocimiento sobre el hecho migratorio en Andalucía a través del encuentro e intercambio entre investigadores de diversas áreas disciplinares, así como promover la reflexión comparando las actuales estrategias de actuación de las administraciones públicas y agentes sociales con los resultados

y conocimientos generados por la actividad investigadora. En el mismo, participaron investigadores de diferentes áreas de conocimiento de toda Andalucía, contándose también con la colaboración de expertos de carácter nacional e internacional.

Las ponencias e investigaciones expuestas se organizaron en cuatro bloques temáticos:

- > Inmigración, Economía y Empleo.
- > Inmigración y Políticas Públicas.
- > Inmigración, Fuentes Estadísticas y Análisis Sociodemográfico.
- > Inmigración y Territorio.

La edición y distribución de las actas responden a los objetivos de difundir los resultados del Seminario, promover el intercambio de conocimiento, generar nuevas propuestas investigadoras, mejorar la intervención pública y fomentar la iniciativa social en el ámbito de todo lo relativo al hecho migratorio.

Estudio de los sectores del comercio y el turismo en Andalucía. Evolución y necesidades del empresariado femenino diferenciado en estos sectores en territorios de costa y de interior**Año:** 2009**Páginas:** 101**Edita:** Consejería de Empleo**Descarga / solicitud:**www.juntadeandalucia.es/empleo (Centro de Documentación/Biblioteca Virtual)

La publicación ofrece un análisis pormenorizado de la situación de nuestras empresarias en sectores como el comercio y el turismo, añadiendo la variable del desarrollo de la actividad en la costa o en el interior ya que es un dato que a priori se intuía como diferenciador; y de

su potencial como generador de empleo, profundizando en qué buscan las empresarias a la hora de contratar, qué dificultades perciben como comunes, qué conocen de las políticas activas de empleo y cómo acceden a la información y sobre todo las fuentes en las que buscan los empleados y empleadas que necesitan.

En la metodología utilizada se ha partido de fuentes secundarias analizando la coyuntura empresarial percibida en las Cámaras y aquellos datos estadísticos de interés aportados por el sistema de prospección del mercado de trabajo Argos, y siguiendo una línea de investigación básicamente cualitativa, a través de entrevistas grupales con empresarias de ambos sectores y sondeo a expertos.

**Memoria 2008 del Consejo Económico y Social de Andalucía****Año:** 2009**Páginas:** 104**Edita:** Comité Económico y Social de Andalucía (CES-A)**Descarga / solicitud:**www.juntadeandalucia.es/empleo/ces

El Consejo Económico y Social de Andalucía ha editado su Memoria Anual de Actividades 2008, la novena publicada por el Consejo desde que iniciara su actividad en el año 1999. A través de sus

páginas se puede conocer de manera exhaustiva la actividad desarrollada a lo largo del ejercicio 2008 desde el punto de vista administrativo e institucional.

La Memoria Anual de Actividades del Consejo arranca con la información institucional referente al mismo, en cuanto a su creación, naturaleza, composición, funciones, estructura y funcionamiento, para pasar al informe de actividades propiamente dicho, el cual se divide entre las actividades institucionales internas y las actividades institucionales externas.

**Informe sobre la situación socioeconómica de Andalucía 2008****Año:** 2009**Páginas:** 496**Edita:** Comité Económico y Social de Andalucía (CES-A)**Descarga / solicitud:**www.juntadeandalucia.es/empleo (Apartado formación/materiales didácticos)

Este Informe, fruto del debate entre los in-

terlocutores sociales y económicos, consiste en un análisis coyuntural sobre la evolución de la Comunidad Autónoma a lo largo de 2008 en cualquiera de sus variables socioeconómicas, cuyo objetivo específico es ofrecer un diagnóstico breve de la región en el último año, más que profundizar en las causas y factores que han incidido en la situación socioeconómica de Andalucía en este periodo.





Dinamismo, innovación y desarrollo en ciudades pequeñas y medias de Andalucía. Colección Premio de Investigación

Año: 2009
Páginas: 696
Edita: Comité Económico y Social de Andalucía (CES-A)
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo/ces
(Apartado formación/materiales didácticos)

El libro 'Dinamismo, innovación y desarrollo en ciudades pequeñas y medias de Andalucía', de Inmaculada Caravaca Barroso, Gema González Romero, Aída Mendoza Bonet y Rocío Silva Pérez, consiguió el acésit en la VI Edición del Premio de Investigación del CES de Andalucía. Este trabajo es el resultado de un programa de in-

vestigación que se inserta en algunos de los principales debates teóricos y operativos existentes en el actual contexto científico y social, como la globalización económica, los sistemas territoriales de innovación, los espacios ganadores y emergentes, los medios y entornos innovadores, el sistema urbano y desarrollo territorial.

Su principal objetivo es contribuir a la identificación y al conocimiento del comportamiento más o menos dinámico e innovador de las ciudades pequeñas y medias de Andalucía y su capacidad para avanzar en los procesos de desarrollo. Para ello, realiza una tipología de ámbitos urbanos que sirve de marco para la selección de tres casos de estudio, representativos de distintas situaciones de dinamismo y competitividad territorial.



Publicaciones del Consejo Andaluz de Relaciones laborales

Año: 2009
Páginas:
Edita: Consejo Andaluza de Relaciones Laborales (CARL)
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo/carl

Ya están disponibles en la web del Consejo Andaluz de Relaciones laborales la Memoria 2008 del CARL; el "Anuario de Conferencias. Primer semestre de 2008", y el "Catálogo de publicaciones 2009". Del mismo modo pueden consultarse nuevas ediciones de las Guías de Negociación Colectiva: número 14 (El derecho de Libertad Sindical. José Luis Mo-

nerio); número 15: (La discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo. Teresa Pérez del Río) y Número 16 (Los Planes y Fondos de Pensiones. José Luis Monereo y Juan Antonio Fernández Bernat).

A la colección de Monografías de Temas Laborales, se ha sumado la publicación "Efectividad de la mediación en conflictos laborales", Premio Tesis Doctoral del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales 2008.

También están disponibles los números 100 y 101 de la Revista Temas Laborales (Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social).



Cuaderno de corresponsabilidad

Año: 2009
Páginas: 42
Edita: Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME) y Consejería de Empleo
Descarga / solicitud:
www.empresariasandaluzas.es

La Federación Andaluza de Mujeres Empresarias, en el marco del Proyecto Conci-

lia-t, financiado por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo y el Fondo Social Europeo, ha editado la publicación "Cuaderno de corresponsabilidad", dirigido a empresarias y empresarios autónomos. El objetivo de la publicación es sensibilizar y difundir entre los agentes implicados el uso de medidas de conciliación en corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las microempresas andaluzas.

Guía de autogestión preventiva de riesgos para la salud en el trabajo de cuidar

Año: 2009

Páginas: 78

Edita: Consejería de Empleo

Descarga / solicitud:

www.juntadeandalucia.es/empleo (Biblioteca Virtual)

Esta guía va dirigida a aquellas personas que están realizando su trabajo en viviendas familiares, asistiendo a personas que no pueden cuidarse por sí mismas, debido a que tienen problemas de salud, algún tipo de discapacidad o minusvalía o bien debido a su edad.

El propósito es facilitarles información relevante para que sean capaces de identificar los riesgos que supone el desempeño de este trabajo, y decidan qué medidas adoptar para afrontar estos riesgos. En concreto se pretende con ella ayudarles a identificar señales de alerta que indican problemas con su propia salud y a las que deben estar atentas; identificar las situaciones relacionadas con el trabajo que están desempeñando que pueden afectar a su salud e implicar riesgos para la misma; darles a conocer recomendaciones generales para desempeñar su trabajo de forma más segura. Esta guía incorpora Kits de herramientas para la autogestión de situaciones de riesgos para la salud derivadas del cuidado de personas dependientes.



Necesidades formativas de los/as gerocultores/as en las residencias para mayores. Adaptación y reciclaje en el puesto de trabajo. Ejemplo de buenas prácticas

Año: 2009

Páginas: 165

Edita: Fundación GERÓN

Descarga / solicitud:

www.geron.es

La capacitación de profesionales en sectores con altos índices empleabilidad, como

el de la atención a personas mayores y/o dependientes, es una de las bases para el desarrollo económico y social. A través de este trabajo se realiza un análisis exhaustivo de los distintos itinerarios formativos relacionados con el puesto de gerocultor en Andalucía, obteniendo información válida y necesaria para diseñar y aplicar medidas de mejora en los distintos ámbitos formativo-laborales relacionados con este sector. Como complemento al estudio se ha elaborado un **Documento Audiovisual de Buenas Prácticas** de gran utilidad como herramienta formativa.



Hablemos español: orden sintáctico para marroquíes

Año: 2009

Páginas: 131

Edita: Consejería de Empleo

Descarga / solicitud:

www.juntadeandalucia.es/empleo (Biblioteca Virtual)

"Hablemos español. Orden sintáctico para marroquíes" se encuadra en la Colección "Materiales" cuyo objetivo es fomentar trabajos destinados a alcanzar una mejor comprensión del fenómeno migratorio. La Consejería de Empleo, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, ha editado esta publicación elab-

orada por el equipo del Colegio de Nuestra Señora del Cobre (Algeciras, Cádiz), con financiación de la Consejería de Educación.

La publicación adquiere el formato de material didáctico para el uso por parte del profesorado que deba enfrentarse a alumnado de origen marroquí. De esta forma, se pretende aportar al alumnado inmigrante, de lengua no española, una enseñanza atractiva y sencilla, facilitadora de su integración a través del estudio de la lengua española, así como potenciar la educación intercultural con el objeto de incrementar la sensibilización e implantar el respeto mutuo entre el alumnado de distintos orígenes lingüísticos y culturales.





Opiniones y actitudes de la población andaluza ante la inmigración II: Entre la estabilidad y el cambio / OPIA II

Año: 2009
Páginas: 260
Edita: Consejería de Empleo
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo (Biblioteca Virtual)

El estudio "Opiniones y actitudes de la población andaluza ante la inmigración II: Entre la estabilidad y el cambio" (OPIA II) continúa la línea de investigación iniciada por la Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, con los anteriores trabajos NEPIA y OPIA I, y alcanza el número siete en la colección Estudios y Monografías sobre Migraciones. Al igual que en la edición anterior, el OPIA II ha sido elaborado por el Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM), entidad adscrita a la

Consejería de Empleo, y gestionada científicamente por el Instituto de Estudios Sociales Avanzados de Andalucía (IESA-CSIC). Tanto el OPAM como el presente estudio cuentan con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

El objetivo del OPAM, a través de sus trabajos, es ofrecer información suficiente para una mejor gestión de las políticas públicas en materia de inmigración, objetivo que se consigue, entre otros, a través de este estudio. El OPIA II se divide en dos niveles de análisis; el primero cuantitativo, realizado a través de encuestas; y el segundo cualitativo, mediante grupos de discusión. Del primero de ellos, se observa un alto nivel de continuidad en las opiniones de la población andaluza respecto a la inmigración, que siguen siendo mayoritariamente positivas. Del segundo, el estudio demuestra cierta disolución del discurso funcionalista respecto a la inmigración, debido esencialmente a la crisis económica.



Análisis sociolaboral del mercado de trabajo en el ámbito de los municipios de la Mancomunidad Sierra Minera teniendo en cuenta la perspectiva de género

Año: 2009
Páginas: 80
Edita: Consejería de Empleo
Descarga / solicitud:
www.juntadeandalucia.es/empleo (Centro de Documentación/Biblioteca Virtual)

En este estudio se ofrece una visión concreta de la realidad socioeconómica de los municipios que componen la Mancomunidad Sierra Minera, un análisis de la actitud y aptitud que presenta la población desempleada hacia su inserción laboral, la opinión del empresariado respecto a su percepción sobre la realidad del mercado laboral en la Mancomunidad Sierra Minera, así como la actitud de

la población desempleada hacia el autoempleo.

La publicación es pionera en la zona ya que aporta una serie de propuestas que pretenden provocar actuaciones del conjunto de la sociedad de los municipios mancomunados para la mejora de los problemas detectados. La elaboración de este estudio se ha pretendido abordar desde una perspectiva integral tendiendo tanto a fuentes oficiales del mercado de trabajo de carácter cuantitativo como a las que han proporcionado diferentes agentes sociales (empresariado, personal técnico de programas de empleo, desempleados/as...), los cuales han participado de esta manera y de forma activa en la reflexión sobre las características y oportunidades que presenta el territorio donde residen.

Clic!

Página de inicio Añadir a favoritos RSS Contacta Ayuda Mapa web

Buscador Búsqueda Avanzada

EMPLEO

Más empleo en Internet

Inicio

LA CONSEJERÍA DE EMPLEO LANZA UNA NUEVA OFICINA VIRTUAL DEL SAE CON 67 SERVICIOS Y UNA MAYOR FACILIDAD DE ACCESO

Entre las principales novedades destaca la incorporación, por primera vez en España, de una asistente que guía a los usuarios dentro de la web

NOVEDADES

La Junta aumenta en un 13% la inversión en políticas activas de empleo que alcanzan los 1.260 millones
La lucha contra el paro entre todas políticas de la Consejería de Empleo, que contará en 2010 con un presupuesto de 1.499,6 millones

IX FERIA de los Premios Andalucía sobre Migraciones
El plazo de presentación de solicitudes concluye el 23 de diciembre

AGENDA

Jornadas del Consejo Económico y Social de Andalucía (CES-A)
"La Situación Económica y Social de Andalucía ante la emergencia de la crisis y medidas para su recuperación"
11 de noviembre de 2009

Unión Europea
Fondo Social Europeo

W3C WAI-AA WCAG 2.0 Accesibilidad Inicio RSS Mapa web Contacta Ayuda Aviso Legal Política de privacidad

© Copyright 2007, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía, Revista Empleo # Publicación Trimestral, ISSN: 11200 Sevilla. Telf: 902 222 511 | revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es

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



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Andalucía somos **TODOS**

Aprendamos a vivir en la diversidad



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Mi mamá dice
que en su empresa
piensan en mí y en el peque

porque además
de disfrutar
más de nosotros
la han hecho jefa

INCENTIVOS A EMPRESAS
PARA LA IGUALDAD
Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

Es tiempo de conciliar

Infórmate en
www.juntadeandalucia.es/empleo



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO

