

The background features a dark olive green color with several large, flowing, yellow-green abstract shapes that resemble liquid or organic forms. The text is positioned in the upper right quadrant.

trabajadoras  
sin ningún  
**género**  
de dudas

Manual de buenas prácticas en  
materia de igualdad de oportunidades  
para profesionales de la orientación sociolaboral

Diseño gráfico y maquetación:  
ZOMBA COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD  
Impresión:  
EUJOA ARTES GRÁFICAS  
Depósito Legal: AS-5268/2004

# trabajadoras sin ningún **género** de dudas

manual de buenas prácticas  
en materia de igualdad de oportunidades  
para profesionales  
de la orientación sociolaboral



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



GOBIERNO  
de  
CANTABRIA



## **7 · Presentación**

- Objetivo que persigue este manual ... 9

## **11 · Obstáculos para la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mercado laboral**

- Introducción ... 12
- División sexual del trabajo ... 13
- La centralidad del empleo ... 14
- Género y empleabilidad ... 16
- Segregación horizontal y vertical ... 17
- Techo de cristal ... 19
- Trabajo a tiempo parcial ... 21
- Brecha salarial ... 22
- Acoso sexual ... 23

## **24 · Acciones positivas de cara a mejorar la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mercado laboral**

## **27 · Estrategias para aplicar la perspectiva de género en la orientación sociolaboral**

- Un enfoque más ajustado a la realidad ... 28
- Sexo y género ... 28
- Igualdad entre mujeres y hombres ... 31
  - *Discriminación directa e indirecta* ... 32
  - *Medidas de Acción Positiva* ... 32
- Análisis del mercado laboral ... 34
  - *Situación a nivel nacional* ... 34
  - *Los datos de Cantabria* ... 35

## **39 · El ciclo completo del proyecto de inserción**

- Captación, diagnóstico y selección de colectivos ... 40
  - *Información cuantitativa y cualitativa sobre la población objeto de intervención* ... 41
  - *Características socioeconómicas de la zona* ... 41
  - *Análisis de las políticas y recursos existentes, desde una perspectiva de género* ... 42
  - *Información sobre la realidad formativa del territorio* ... 42
- Planificación y diseño de programas de formación y/o empleo ... 44
- Información y difusión ... 46
- El autoempleo como alternativa ... 46
- Formación ... 47
- Orientación ... 49
- Inserción y acompañamiento ... 51
- Evaluación del proyecto ... 53

## **55 · Relación de profesiones y oficios en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas**

**59 · Normativa europea, nacional y autonómica en materia de igualdad y empleo**

- Normativa en la Unión Europea ... 59
- Normativa a nivel nacional ... 62
- Normativa en el ámbito autonómico ... 65

**77 · Ayudas destinadas a fomentar la vida laboral de las mujeres en Cantabria**

- A nivel autonómico ... 77
- A nivel nacional ... 86

**89 · Términos empleados al abordar la participación de la mujer en el mundo laboral**

**81 · Direcciones de interés en la red**

**89 · Observatorios de empleo e igualdad**

**91 · Bibliografía**

# PRESENTACIÓN

La falta de empleo es una de las principales razones sobre la que se asienta la exclusión social de la que son objeto, en la actualidad, un gran número de personas. En nuestro país, esta situación afecta muy especialmente a las mujeres, ya que tradicionalmente, se han visto alejadas del acceso a la formación y al mercado de trabajo, y son, todavía hoy, protagonistas de una tasa de paro que supera con creces a la de los hombres. La constatación de esta realidad, extensible a otros pueblos de nuestro entorno, ha llevado a la Unión Europea a exigir que el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres esté presente en todas las políticas y actuaciones que se realicen desde los estados miembros.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL, en la que Cantabria participa a través del proyecto GEMA, no escapa a estas directrices marcadas desde Europa. La cooperación transnacional que ofrece para impulsar nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad, en relación con el mercado de trabajo, incorpora este principio, de forma transversal, en todas las actuaciones y en cada una de las fases de los proyectos que se llevan a cabo en su nombre.

Para tratar de reducir los desequilibrios existentes y alcanzar el objetivo fijado por el Consejo Europeo de llegar a que la proporción de mujeres activas rebase el 60% en 2010, es preciso intervenir en todos los niveles donde la discriminación opera. La importancia cobrada por la dimensión de género en la política social y en la actividad normativa, durante los últimos años, concretamente a partir de la celebración de la Conferencia de Naciones Unidas sobre la mujer que tuvo lugar en Beijing, en 1995, pone de manifiesto la necesidad detectada por los gobiernos de los estados miembros de buscar soluciones novedosas que ayuden a mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

La adopción de una política de Igualdad de Oportunidades, tanto en el terreno del empleo como en el de la formación, no obedece sólo a una cuestión de justicia social, sino que es un factor de desarrollo económico, estrechamente vinculado a la adecuada gestión de los recursos humanos. La valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano, es decir, de todas las mujeres y hombres, sin que exista exclusión de ningún tipo, contribuye a incrementar la competitividad de las empresas y a situar a nuestro país en posición aventajada dentro del contexto internacional.

La Igualdad de Oportunidades aplicada al empleo supone conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral para hacer efectivo un derecho fundamental que prohíbe cualquier trato discriminatorio. En este marco, la perspectiva de género es una herramienta que, aplicada al mundo del empleo, permite conocer los obstáculos a esa participación equilibrada, al tiempo que pone en evidencia los orígenes y las consecuencias de las desigualdades y las discriminaciones laborales, sobre las que se debe intervenir para conseguir una igualdad real.

**Miguel Pérez Pérez**  
**Director General del Servicio Cántabro de Empleo**  
**Gobierno de Cantabria**



## OBJETIVO QUE PERSIGUE ESTE MANUAL

Profesionales y técnicas/os de la orientación laboral se enfrentan a una situación de desempleo de la población, caracterizado por ser mayoritariamente femenino. Además de las limitaciones del propio mercado laboral, incapaz de absorber toda la demanda existente, su intervención se ve condicionada por las características personales y sociolaborales de las usuarias, gran parte de las cuales han asumido viejos roles y estereotipos en torno al papel que la mujer ha de desempeñar en la sociedad.

El propósito que se persigue con este manual no es otro que el de ofrecer una herramienta que pueda ser utilizada como complemento en los procesos de orientación laboral y búsqueda de empleo. El contenido desarrollado a lo largo de sus páginas pretende desmontar las percepciones estereotipadas que, el empresariado y una gran parte de la sociedad, tienen respecto a la participación de las mujeres en el mundo laboral. Una ardua tarea que no sólo compete a los equipos de orientación, sino a las propias demandantes de empleo y a la sociedad en general.

### *La incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de inserción sociolaboral supone:*

- ♦ Trabajar por erradicar la situación de pobreza y exclusión social que viven muchas mujeres derivada de la falta de empleo. No se puede olvidar que el paro es un primer factor de riesgo de pobreza.
- ♦ Seguir las directrices marcadas por la Unión Europea.
- ♦ Potenciar un factor de desarrollo económico.
- ♦ Empezar actuaciones con el objetivo de hacer efectivo un derecho fundamental que prohíbe cualquier trato discriminatorio.

El desafío de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria sólo puede afrontarse si existe una actitud comprometida, por parte de toda la población, de cara a protagonizar un cambio profundo que afecte a los valores y actitudes transmitidos de generación en generación.

Los diferentes epígrafes tratados a continuación pretenden facilitar la tarea de identificar las barreras y obstáculos que, aún se dan por razón de sexo, en el acceso y promoción al mundo laboral, con el fin de poder diseñar estrategias tendentes a su eliminación. El manual puede servir de apoyo a:

- ♦ Profesionales y personal técnico que interviene en el diseño, puesta en marcha, desarrollo y evaluación de proyectos de inserción.
- ♦ A cualquier entidad o persona interesada en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades.

# OBSTÁCULOS PARA LA INCORPORACIÓN, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Introducción ♦

División sexual del trabajo ♦

La centralidad del empleo ♦

Género y empleabilidad ♦

Segregación horizontal y vertical ♦

Techo de cristal ♦

Trabajo a tiempo parcial ♦

Brecha salarial ♦

Acoso sexual ♦

Acciones positivas de cara a mejorar la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mercado laboral ♦

Cada día, miles de personas, más de un 5% del total de la población española, trabajan con el firme propósito de abandonar su situación de desempleo. Lejos de encontrarse desocupadas, estas personas se emplean afanosamente por lograr hacerse un hueco en el mercado laboral. Su particular jornada de trabajo discurre entre páginas de periódicos y prensa especializada a la que acuden con la esperanza de encontrar esa oferta de empleo que nunca acaba de aparecer publicada. En ocasiones pueden permanecer horas, absortas ante la pantalla del ordenador, con la intención de descubrir esa mágica dirección de internet en la que se anuncian puestos vacantes. Y, por supuesto, entre el chequeo a los anuncios escritos y los viajes por el ciberespacio, siempre queda un momento para dar un último retoque al currículum con el fin de hacerlo más atractivo ante los ojos de quien, hipotéticamente, puede llegar a contratarlas en un futuro.

En el caso de las mujeres, esta tarea se complica doblemente ya que los obstáculos a superar para la incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral se incrementan con factores añadidos y totalmente ajenos a los condicionantes puramente económicos que explican, en cada momento, los índices de población activa. El reconocimiento profesional no siempre está relacionado con aspectos relativos a su capacidad personal, sino que, en muchos casos, inciden negativamente circunstancias externas al propio trabajo, derivadas de su vida personal y familiar, así como ciertos estereotipos y prejuicios arraigados en nuestra sociedad que sitúan a las mujeres en una posición de desventaja a la hora de competir por un puesto de trabajo. Las actividades, valores, costumbres y comportamientos considerados como femeninos se infravaloran y sus aportaciones al avance y progreso de la humanidad se hacen invisibles.

Tal es la naturaleza de este fenómeno que la Constitución española tuvo que refrescar la memoria de la sociedad, apenas hace veintiséis años, recordando el derecho que tiene la mujer a poder trabajar. En su artículo 35, la Carta Magna reconoce que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

La paulatina incorporación de la mujer al mercado de trabajo, con un incremento notable en los años setenta, ha supuesto una de las transformaciones sociales más importantes experimentadas por nuestro país en los últimos tiempos. El final del siglo XX ha estado marcado por una progresión alcista de la

presencia de la mujer en el mercado laboral, de tal modo que, en el periodo que va de 1993 a 2003, la actividad femenina aumenta siete puntos, frente a un solo punto de crecimiento de la actividad masculina. Sin embargo, este mayor acceso al mercado laboral no siempre ha supuesto una mejor situación socioeconómica para las mujeres sino que, muy al contrario, en algunos casos ha venido acompañado de unas condiciones de trabajo abusivas y, sin duda, más precarias que las de sus compañeros de plantilla (salvo en el caso del funcionariado donde el acceso y promoción de hombres y mujeres está regulado y se realiza bajo las mismas condiciones).

La desigualdad salarial, la temporalidad de los contratos, el trabajo en la economía sumergida y las dificultades con las que se encuentran las mujeres para ascender hasta las categorías más altas del escalafón profesional, son algunos de los lastres que hay que ir soltando en el camino que conduce hacia la igualdad real entre trabajadoras y trabajadores.

El salario recibido, la profesión, la categoría profesional, el tipo de trabajo y su utilidad social son conceptos relacionados con la actividad laboral remunerada que desarrolla cada individuo, y a los que se recurre habitualmente a la hora de establecer la posición social y el reconocimiento o valía de las personas. La mujer no es ajena a ello. Como no lo es al hecho de que gran parte de las relaciones personales que se establecen en nuestra sociedad emanan del ámbito laboral.

Los lugares de trabajo se convierten en fuente de relaciones interpersonales: compañeras y compañeros, clientela, actividad sindical..., etcétera. Se intercambia información sobre la actualidad y constituye un lugar de participación social, a la vez que otorga un poder. El poder de la independencia económica que permite mayor autonomía personal, social y mayor autoridad en la toma de decisiones. La mujer, consciente de ello y relegada durante siglos al microespacio doméstico, se ha lanzado a la conquista del mercado de trabajo remunerado, al que llega en inferioridad de condiciones pero dispuesta a demostrar con su quehacer diario que la discriminación laboral basada en trasnochados estereotipos de género es un vestigio del pasado que no tiene razón de ser en nuestros días. Sin embargo, para alcanzar esta meta, ella parte en inferioridad de condiciones.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO ♦

La discriminación histórica de las mujeres, basada en una **relación de subordinación** y en la **división sexual del trabajo**, es una situación que ya no se corresponde con la realidad y que por tanto es necesario desterrar. El hecho de atribuir las tareas sociales y domésticas a un determinado sexo, trae consigo un posterior reparto de las actividades profesionales. Reparto que, ideológicamente, ha venido sustentado sobre el establecimiento de una relación directa entre la función biológica de parir de las mujeres y la realización de las tareas que este hecho lleva aparejadas.

La maternidad está socialmente ligada al cuidado de las personas dependientes y, por extensión, de todas las personas que conviven en un hogar. De este modo, se acepta como natural la división sexual del trabajo que lleva a la creencia y posterior construcción de esquemas mentales en los que se atribuyen unas actividades a los hombres y otras a las mujeres. Bajo este prisma, el ámbito de actuación de estas últimas se circunscribe al **espacio privado** y, situado frente él, se encuentra el **ámbito público**, donde existe una **participación mayoritariamente masculina** que desarrolla diversas actividades relacionadas con la vida económica, política y social y a quien se le atribuye el llamado trabajo productivo o empleo.

## LA CENTRALIDAD DEL EMPLEO ♦

Como consecuencia de esta división de espacios, tradicionalmente aceptada, las mujeres han asumido ciertos papeles y han dado prioridad a las responsabilidades familiares y domésticas, considerando el empleo como un elemento secundario en su proyecto de vida.

Esta perpetuación de las mujeres dentro del ámbito doméstico representa una seria dificultad a la hora de identificar lo que realmente pueden aportar al mercado laboral, además de limitar su proceso de inserción, por la escasa disponibilidad con que cuentan debido a las responsabilidades familiares y domésticas que les han sido atribuidas a ellas con carácter exclusivo. Ambos factores dificultan la realización de procesos formativos y de búsqueda activa de empleo que permitan a la mujer mejorar sus competencias para adaptarse, adecuadamente, a las cambiantes circunstancias demandas por el mercado laboral en cada momento.

El lugar en el que cada persona sitúa el trabajo a la hora de realizar un baremo sobre **cuáles son las prioridades de su vida**, ha dado origen a un debate en el que es fundamental conocer y manejar el significado de un concepto relativamente nuevo como es el de **centralidad del empleo**. Los numerosos factores que confluyen y condicionan el desarrollo personal de las mujeres han contribuido a que el trabajo ocupe un lugar secundario en sus vidas, mientras las responsabilidades familiares y domésticas centran toda su atención. Una postura tan respetable como la de aquellas personas para quienes trabajar es lo primero, pero que en el caso de las mujeres demandantes de empleo supone un factor más a añadir en la larga lista de obstáculos a superar para acceder al mundo laboral.

Por ello, hoy en día se considera necesario abordar este concepto, con el fin de que aquellas personas que se decidan a dar el paso de trabajar tomen conciencia de lo que va a suponer incorporar una nueva actividad a su proyecto de vida y, con esta premisa, puedan elaborar racionalmente una nueva vivencia en la que otorguen al trabajo la importancia que se merece. Para afrontar con éxito el acceso y posterior permanencia en el mundo laboral hay que realizar previamente una reflexión personal en la que cada cual se pregunte sobre la elección de participar en el ámbito laboral y de lo que supone incorporar a la vida cotidiana una nueva actividad como es el empleo.

Dicha reflexión se dirige a identificar los motivos por los cuales una persona quiere un empleo, determinar la prioridad que concede a esos motivos en su organización de vida, valorar el esfuerzo que supone adquirir y desarrollar una mayor empleabilidad y analizar la necesidad de modificar, muy posiblemente, esa organización de vida para poder compaginar la vida familiar con la laboral. Todo ello sobre la base de la valorización del trabajo doméstico que propicia el desarrollo de una serie de capacidades fácilmente trasladables al mundo laboral, así como una polivalencia cada vez más requerida por éste.

En este punto es conveniente definir con exactitud el término **trabajo** para aunar criterios a la hora de hablar de inserción laboral. Aquí emplearemos el concepto en su significado de realización de actividades o tareas, físicas o intelectuales, dirigidas a la producción de bienes materiales, servicios o conocimientos, a cambio de las cuales se recibe una remuneración o bien se realizan con carácter gratuito. Según esta acepción, la mayor parte de las mujeres realizan algún tipo de trabajo a lo largo de su vida, por ejemplo el que desempeñan en sus casas, como voluntarias en distintas asociaciones, o en el ámbito laboral. La diferencia reside en que mientras el remunerado se realiza en el ámbito laboral, el no remunerado se desarrolla indistintamente en el ámbito doméstico o en el ámbito social, en el marco del voluntariado.

Al introducir este nuevo enfoque en los procesos de inserción laboral se pretende hacer frente a los problemas de aquellas mujeres que tienen un escaso conocimiento del mundo laboral, bien porque no han realizado nunca un trabajo remunerado o porque llevan mucho tiempo alejadas de él. Un distanciamiento que da lugar a cierto **desconocimiento de las características y requerimientos actuales del mercado laboral** y que, consiguientemente, suele producir una **idealización del empleo** y un choque entre el interés inicial por encontrar un trabajo y lo que realmente supone dedicarse a ese trabajo. Cuando la mujer se decide a trabajar fuera de casa tiene que saber hacer frente a las consecuencias que este cambio va a generar en el entorno familiar y tratar de implicar a todos sus miembros para que, conjuntamente, tomen las decisiones sobre todas aquellas cuestiones que sea preciso modificar.

La consecuencia inmediata de este desconocimiento del mundo laboral por parte de las mujeres es la dificultad de realizar un itinerario de inserción laboral comprometido con un objetivo laboral preciso, lo que puede propiciar desinterés por participar en procesos formativos y de búsqueda activa de empleo, así como rechazo de posibles ofertas de trabajo. En la práctica, además, esto puede suponer un esfuerzo de los profesionales de orientación no correspondido por parte de las usuarias.

Para conocer el grado de implicación que realmente pensamos dar a esta faceta de la vida es necesario identificar y delimitar claramente tres factores:

- ♦ Motivación hacia el empleo.
- ♦ Disponibilidad.
- ♦ Corresponsabilidad.

La **motivación** porque está directamente relacionada con el esfuerzo que realizamos para conseguir lo que nos proponemos. La **disponibilidad** pues incide en nuestra toma de decisiones, tanto relacionada con la forma en que queremos estar en el empleo o condiciones en las que preferimos desarrollar la actividad, como con el tiempo que tenemos o, inicialmente queremos destinar a ese empleo.

Por último analizaremos la **corresponsabilidad** pues incide en nuestra disponibilidad, ya que ésta depende de la forma en que tenemos organizada nuestra vida y, por tanto, del nivel de asunción de las responsabilidades y tareas que se realizan, especialmente en el ámbito doméstico y familiar, y su distribución y reparto con el resto de componentes de la familia.

Así pues, los responsables de los procesos de integración social y laboral deben prestar especial atención a todos aquellos aspectos personales relacionados con la autoestima, la asertividad, la organización del tiempo, la resolución de conflictos..., a la vez que buscan la manera más idónea de introducir los mecanismos necesarios para que las mujeres destinatarias se conviertan en protagonistas activas de su incorporación al mercado laboral, inmersas en una estrategia orientada a lograr un cambio de actitudes y a mejorar la empleabilidad de cada participante. En este contexto, la necesidad de incluir el concepto de centralidad del empleo en estas páginas se hace evidente, en la medida en que se necesita dar respuesta a las usuarias de los servicios de orientación laboral que presentan estas características, además de facilitar la labor del personal técnico que trabaja en dichos servicios.

A la hora de planificar y desarrollar un proceso de inserción laboral es necesario asumir un enfoque en el que confluyan factores como el **género** y la **empleabilidad**. El enfoque de género ya que son las relaciones de género las que están operando en la manera en que las mujeres se sitúan inicialmente ante el empleo y que, en la mayor parte de los casos, viene determinada por una organización de vida, distinta a la laboral, en la que todo gira en torno a las responsabilidades familiares y domésticas.

## GÉNERO Y EMPLEABILIDAD ♦

El otro factor a tener en cuenta, la empleabilidad, es determinante a la hora de afrontar el acceso y permanencia en el mundo laboral con expectativas de éxito, pues implica desarrollar la capacidad de adaptarse a la oferta de empleo, es decir, de cubrir sus demandas y requerimientos y, en definitiva, de posicionarse favorablemente ante el mercado laboral. Esta capacidad requiere información, conocimiento, formación y ciertas habilidades sociales que quedarán integradas bajo una perspectiva en la que se contempla simultáneamente el interés por acceder a un empleo y el empeño por mantenerse en el mundo laboral. Un objetivo que implica un esfuerzo constante de conocimiento de la realidad laboral para lograr descifrar las claves que facilitan la permanencia en ella.

## SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL ♦

En este sentido, cabe señalar que si bien es cierto que el crecimiento global de la población activa se explica por la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, hay que decir también que el reparto del empleo sigue siendo muy desigual entre los dos sexos. Aquellas mujeres que acceden al trabajo asalariado son objeto de una segregación ocupacional que tiene una doble caracterización:

**Segregación horizontal**, o concentración en determinadas ramas profesionales y de producción. Podemos decir que en este momento se concentran en cinco ramas de actividad: hostelería, comercio, enseñanza, sanidad y servicio doméstico.

**Segregación vertical** que hace referencia a las categorías profesionales. Las mujeres suelen encontrarse en los niveles más bajos dentro de cada sector.

Muchos de estos factores que influyen negativamente en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo son totalmente etéreos y carecen de sustento que pueda darles alguna credibilidad. De ahí que, en numerosos casos, la mujer opte por concurrir a procesos de selección que se rigen por criterios mucho más objetivos, como ocurre en el caso de las oposiciones convocadas desde la Administración Pública, donde la presencia femenina es mayoritaria en estos momentos.

Las mujeres ocupan un número elevado de plazas en los niveles inferiores de la Administración, pero su presencia desciende en los puestos directivos. En el ámbito de la empresa privada, la mujer sigue teniendo que superar enormes dificultades para acceder en igualdad de condiciones que los hombres a un puesto de trabajo.

### *Entre estos obstáculos se encuentran:*

- ♦ Predominio de una **mentalidad machista y discriminatoria** que, en muchas ocasiones, prefiere a un varón frente a una mujer a pesar de que ésta pueda tener una formación y cualificación profesional muy superior.
- ♦ El perfil demandado mayormente por las empresas responde a un joven varón, con total disponibilidad y padre de familia; en el caso de la mujer estas características se restringen y el hecho de tener hijos puede suponer el rechazo de inmediato por parte de quien realiza un proceso de selección.
- ♦ Temor del empresariado a asumir los costes sociales y salariales derivados de la **posible maternidad** de las trabajadoras a pesar del "coste cero" que causa esta baja y de las ayudas existentes para apoyar a la mujer trabajadora que decide tener hijos. A esto hay que añadir que, en nuestra sociedad, el número de mujeres que disfruta del permiso de maternidad es aplastante, mientras que el de paternidad aún resulta simbólico.
- ♦ En cuanto a la **formación**, si bien éste es un factor que facilita de manera general la incorporación al mercado laboral, los datos demuestran que las mujeres, incluso teniendo niveles educativos iguales o superiores a los de los varones, continúan teniendo mayores dificultades para acceder a un empleo remunerado y a salarios más altos.
- ♦ La flexibilidad de horarios tradicionalmente aceptada por quienes trabajan en la empresa privada se suma a esta serie de obstáculos que tiene que superar la mujer. La planificación de reuniones, viajes y otros encuentros de trabajo continúa realizándose bajo un diseño totalmente masculino, sin tener en cuenta las necesidades de las mujeres.

Los diferentes análisis realizados de cara a generar un contexto social en el que mujeres y hombres cuenten con oportunidades similares para progresar en la vida laboral, sin que los roles y estereotipos de género conlleven obstáculos o cargas añadidas para ninguno de los dos sexos, han topado con el llamado “techo de cristal”. Se trata de un término acuñado en la década de los setenta en Estados Unidos para describir las **barreras artificiales e invisibles**, creadas por las actitudes discriminatorias y por los prejuicios de las organizaciones, que frenan a las mujeres en su intento de ascender a puestos de responsabilidad.

El techo de cristal se encuentra suspendido en el aire como una microscópica molécula que no podemos ver a simple vista. Sin embargo, la serie de circunstancias y situaciones que lo conforman tiene suficiente fuerza y consistencia como para impedir el paso de aquellas mujeres competentes y sobradamente cualificadas que aspiran a promocionarse en su carrera profesional. Es un fenómeno que sigue limitando el acceso de las mujeres a la alta dirección y a los puestos directivos, en aquellos sectores y áreas que implican más responsabilidades, un salario más elevado y mejor estatus social.

La *Declaración sobre Principios y Derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo* reconoce que, mientras que algunas mujeres se están posicionando en ocupaciones anteriormente dominadas por los hombres y han conseguido abrir una brecha en el techo de cristal, la mayoría siguen encontrándose en una posición de desventaja con respecto a los hombres, en lo referente a las oportunidades y al trato que reciben por parte del mercado de trabajo; al igual que en su participación en la toma de decisiones económicas; en su acceso a los recursos productivos y de formación; a lo que hay que añadir que siguen siendo las más vulnerables ante las reducciones de plantilla y el desempleo. Para corregir esta situación, tanto desde el gobierno de la nación como desde las administraciones autonómicas se han diseñado planes, programas y distintas actuaciones, encaminadas a incorporar medidas de acción positiva como práctica habitual en la política de recursos humanos de las empresas. En 1995 el gobierno español lanzó el Programa OPTIMA con el fin de favorecer la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial. En el caso concreto de Cantabria, este objetivo se impulsa a través de la puesta en marcha del Programa IDEM con el que se pretende que las empresas conozcan y aprovechen las ventajas y beneficios que se pueden obtener de implantar un plan de acción positiva dentro de sus sistemas de gestión.

Algunas de estas ventajas competitivas son:

- ♦ Mayor prestigio
- ♦ Mayor eficacia
- ♦ Mayor competitividad
- ♦ Optimización de recursos humanos
- ♦ Mayor calidad
- ♦ Estabilidad en el mercado

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de **optimizar los recursos humanos** pues permite sacar el máximo partido de las potencialidades del conjunto del personal y aprovechar los conocimientos, talentos y capacidades del total de la plantilla. Además, está comprobado que el desarrollo de un Plan de Acción Positiva supone una **inversión** para la empresa al favorecer la permanencia de las personas que trabajan en ella y suponer un menor gasto que el derivado de la selección y formación de nuevo personal. A todo ello hay que añadir el **mejor clima laboral** que se genera al facilitar un entorno laboral más saludable, una mayor implicación en el trabajo y una mayor productividad.

La adopción de medidas de acción positiva permite **mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio** en las empresas, un factor determinante para afrontar con garantías de éxito la competitividad de los mercados. La participación equitativa en los procesos de toma de decisiones permitirá tener en cuenta una mayor diversidad de necesidades y situaciones, y las empresas, por su parte, al tener que hacer frente a una constante necesidad de adaptación y cambio se verán obligadas a buscar nuevas formas de organización del trabajo.

Las distintas estrategias diseñadas para lograr traspasar el techo de cristal contemplan los siguientes **objetivos**:

- ♦ Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- ♦ Una mayor seguridad en el empleo y mejores condiciones de trabajo para quienes lo realizan a tiempo parcial, temporal o a domicilio.
- ♦ La eliminación de la segregación ocupacional que perpetúa los buenos trabajos para los hombres y los malos para las mujeres.
- ♦ El fomento de la educación y la formación para las mujeres y en especial la destinada a las más jóvenes.

Las normativas internacionales del trabajo sobre los temas de género son un factor clave para conseguir la igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres, y para que éstas puedan darse cuenta de todo el potencial que pueden desarrollar en los puestos de dirección y de toma de decisiones. Es más, los programas y proyectos desarrollados por la OIT desde 1995 tratan la igualdad de género en el mundo del trabajo como un asunto de derechos humanos, pero también como un tema fundamental para el desarrollo sostenible, el uso eficaz de los recursos humanos y el bienestar de la familia.

## TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ♦

A estas dificultades añadidas que tiene que hacer frente el colectivo femenino para acceder a la esfera laboral, se suma el elevado número de mujeres que elige, o se ve en la obligación de hacerlo, **el trabajo a tiempo parcial, para así poder simultañarlo con el desempeño de las responsabilidades familiares**, algo que en el caso de los hombres suele ocurrir esporádicamente cuando entran o salen del mercado laboral. La mujer protagoniza entonces una agotadora **doble jornada**, repartida entre la casa y el lugar de trabajo, donde, en ocasiones, realiza muchas horas más de las recogidas en su contrato a tiempo parcial. Además, son muchos los hombres que se apoyan en esta reducción, entre comillas, de los horarios de algunas mujeres para cargar sobre ellas toda la responsabilidad familiar.

Las **consecuencias** inmediatas que se derivan de esta segmentación del mercado de trabajo son, en el caso de las mujeres, mayoritariamente **negativas**:

- ♦ ingresos bajos
- ♦ acceso limitado a puestos cualificados
- ♦ menos oportunidades para su desarrollo profesional

Conseguir reducir la participación de las mujeres en los empleos a tiempo parcial es una cuestión que no sólo depende del reparto de las tareas domésticas, sino también de los intereses y necesidades de las empresas, así como de las políticas y de la legislación del mercado laboral. Con el fin de contrarrestar esta feminización del trabajo a tiempo parcial que se observa en el conjunto de países de la Unión Europea, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, en su reunión de 16 de febrero de 2004, pide a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades que incorpore una serie de **sugerencias** a seguir por todos los Estados miembros:

- ♦ Prevenir contra la tendencia actual a considerar el trabajo a tiempo parcial de las mujeres como una solución general para conciliar la vida profesional y familiar, puesto que esta solución refuerza el desigual reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y perjudica el equilibrio del mercado laboral.

- ♦ Subraya que las formas de trabajo flexible, como el trabajo temporal o el teletrabajo, pueden constituir soluciones para conciliar la vida profesional y personal, únicamente si son elegidas voluntariamente por las propias trabajadoras y se adaptan a su situación e, igualmente, pide que todas las relaciones laborales cuenten con una protección suficiente en términos de legislación social.

En este contexto es lógico pensar que todas aquellas medidas emprendidas desde distintos estamentos, tanto públicos como privados, para promover la igualdad de trato en el lugar de trabajo favorecerán la calidad en el empleo, la productividad de las empresas y potenciarán el crecimiento económico regional y el bienestar social de las familias y de todas y cada una de las personas que integran la sociedad.

## BRECHA SALARIAL ♦

La menor cuantía de los ingresos salariales de las mujeres respecto de los correspondientes a los varones, **-ellas ganan una tercera parte del sueldo que obtienen ellos-**, sigue siendo una de las manifestaciones más persistente de desigualdad laboral por razón de sexo. Las diferencias son más acusadas para quienes trabajan en el sector privado aunque también hay sentencias de los tribunales que penalizan esta actuación en el sector público. Esto se explica por la segregación ocupacional que, como hemos visto anteriormente, se manifiesta en la existencia de sectores feminizados que han tenido tradicionalmente salarios más bajos, y en el hecho de que las mujeres ocupen los puestos inferiores dentro de las empresas y, sólo muy excepcionalmente, desempeñen puestos directivos y de toma de decisiones. Asimismo, con la menor aportación de ingresos a la economía familiar por parte de las mujeres, se sigue perpetuando el papel del hombre como mantenedor de la casa, mientras que el trabajo de la mujer se considera, simplemente, como una ayuda o contribución.

La brecha salarial obedece también a la **discontinuidad**, a las **interrupciones de la vida laboral** que realizan las mujeres **para atender al cuidado de personas dependientes**, a la desigual valoración de puestos de trabajo y a la aplicación de **sistemas de clasificación profesional discriminatorios** que esconden una discriminación encubierta, indirecta.

A lo largo de estas páginas se viene haciendo un repaso de las condiciones de precariedad en que muchas mujeres realizan su trabajo. Sin duda, una de las peores y más vejatorias es el acoso sexual del que son objeto algunas trabajadoras ya que sus repercusiones inciden negativamente en ellas, tanto a nivel laboral como personal, familiar y social.

Por acoso sexual en el trabajo se entiende toda **conducta verbal o física, de naturaleza sexual**, desarrollada en el ámbito de la organización de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y **no deseada por la víctima**, de tal forma que determina una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y crea un entorno laboral enrarecido, intimidatorio y humillante. Considerado como una de las formas de violencia contra las mujeres, el acoso sexual es difícilmente demostrable puesto que, en muchos casos, puede englobar cuestiones que van más allá del contacto físico no deseado, las miradas lascivas, gestos insinuantes, piropos ofensivos, lenguaje sexista, proposiciones sexuales realizadas de forma directa o indirectamente... y un largo etcétera con el denominador común de presionar a la víctima con el propósito de lograr la actividad sexual.

Las **consecuencias del acoso** para la mujer trabajadora traspasan el ámbito de lo laboral pues, además de **contaminar el ambiente laboral** y de provocar el **absentismo en el trabajo**, el abandono o cambio de éste y la disminución del rendimiento de la persona, influyen de manera importantísima en la **pérdida de autoestima**, provocan **sentimiento de culpabilidad**, **problemas de salud**, **sentimiento de desamparo e indefensión** y grandes **dificultades a la hora de relacionarse con el sexo opuesto**.

## ACCIONES POSITIVAS DE CARA A MEJORAR LA INCORPORACIÓN, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ♦

Tras analizar algunas de las particularidades que caracterizan la situación sociolaboral de las mujeres, a continuación se enumeran una serie de acciones susceptibles de aplicar en la práctica profesional relacionada con su formación y orientación profesional, de cara a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ♦ Formarse como profesional de la formación y orientación laboral en igualdad de oportunidades e integración de la perspectiva de género en los programas cuyo fin sea la inserción socio-laboral.
- ♦ Incluir en todos los cursos formativos un Módulo de sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que aborde contenidos como: perspectiva de género, planes de igualdad, obstáculos para la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres, recursos para el empleo...
- ♦ Difundir la información sobre cursos y ofertas de empleo en los servicios y entidades cuyas destinatarias mayoritarias sean las mujeres.
- ♦ Incluir en todas las acciones formativas módulos de habilidades sociales, técnicas de cambio de actitudes y de desarrollo personal que contribuyan a aportar un mayor conocimiento de la realidad laboral a las alumnas y les dote, por tanto, de las herramientas necesarias para enfrentarse a las posibles dificultades que presenta el mercado de trabajo.
- ♦ Proporcionar formación para desempeñar ocupaciones en las que haya oportunidades reales de empleo, con perspectivas de futuro y promoción.
- ♦ En este sentido, en los cursos de formación en ocupaciones en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas, reforzar la formación con ejercicios de motivación para el empleo.
- ♦ Eliminar los estereotipos y el lenguaje sexista en los materiales didácticos.
- ♦ Informar a las alumnas de los recursos disponibles en cada comunidad autónoma para acudir en caso de conflictos laborales, de necesidades de conciliación de vida familiar y laboral, de servicios específicos para mujeres, etc.
- ♦ Dar prioridad en los procesos de selección a mujeres con más edad y cargas familiares.

- ♦Revisar los cuestionarios y preguntas de las entrevistas, así como todas las pruebas a realizar en los procesos de selección, para comprobar que no discriminan a favor de uno u otro sexo.
- ♦Establecer procesos flexibles que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, haciendo compatible la formación con las responsabilidades del alumnado.
- ♦Incidir en un uso no sexista del lenguaje y adaptar ejemplos y materiales con el fin de hacer visible la situación de las mujeres.
- ♦Publicitar los cursos y ofertas de empleo, tradicionalmente realizados y ocupados por hombres, incidiendo expresamente en la posibilidad que pueden representar para las mujeres en su inserción sociolaboral.



# ESTRATEGIAS PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

Un enfoque más ajustado a la realidad ♦

Sexo y género ♦

Igualdad entre mujeres y hombres ♦

Discriminación directa e indirecta ♦

Medidas de Acción Positiva ♦

Análisis del mercado laboral ♦

## UN ENFOQUE MÁS AJUSTADO A LA REALIDAD ♦

Ya hemos señalado como durante la segunda mitad del pasado siglo se ha producido un significativo aumento en el acceso y la participación de las mujeres en el ámbito público, que arranca con su incorporación al mercado de trabajo. En este terreno se aprecia una evolución bastante positiva, más cuantitativa que cualitativa, al incrementarse el número de mujeres empleadas y al haberse visto fomentada la diversificación profesional de las mujeres en ocupaciones a las que no hace tanto apenas tenían acceso ya que, tradicionalmente, eran desempeñadas por hombres.

Sin embargo, a pesar de que la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo haya registrado un avance importante, todavía continúan pendientes muchos problemas entre los que destacan la desigualdad salarial, la inestabilidad laboral o el acoso sexual al que se ven sometidas algunas trabajadoras. Los lugares de trabajo aún reflejan un trato desigual hacia los miembros de la plantilla que viene determinado, únicamente, por su pertenencia a uno u otro sexo. Por ello, **para detectar y poder corregir aquellos aspectos que frenan y obstaculizan la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el ámbito laboral** se hace necesario analizar la situación actual que viven un gran número de mujeres en sus puestos de trabajo, **desde la perspectiva de género**. Un enfoque que se ajusta más a la realidad sociolaboral de la mujer de hoy ya que tiene en cuenta los diferentes aspectos que intervienen en la configuración de esta realidad y los analiza desde un punto de vista dinámico y cambiante, tal y como demanda la sociedad de nuestros días.

## SEXO Y GÉNERO ♦

Las diferencias en las actitudes y comportamientos entre mujeres y hombres que se observan en la realidad son el resultado de un aprendizaje social y cultural, puesto que todos sabemos que el ser humano no nace con ellas. Sin embargo, las diferencias biológicas han servido para justificar la preeminencia de los hombres sobre las mujeres, a sabiendas de que el sexo en sí mismo no es la causa que explica esta desigualdad entre ambos. El hecho de que unos y otras tengan características anatómicas propias y distintas capacidades reproductoras no determina que las diferencias en sus actitudes y comportamientos sean naturales o innatas, sino que es la educación diferencial recibida históricamente por cada sexo la que provoca el desempeño de un papel social diferenciado. Por ello y, a través de un complejo proceso de adscripción y de identificación a los modelos de feminidad y masculinidad vigentes en cada cultura, las mujeres y los hombres llegan a tener comportamientos y actitudes totalmente diferentes.

En estas premisas se sustenta el **sistema sexo-género**, a partir del cual se organizan las pautas por las que deben regirse las relaciones sociales entre mujeres y hombres, las respectivas posiciones, funciones y espacios diferenciales y jerárquicos, correspondientes a cada sexo. Un sistema que llega a identificar sexo con género y que atribuye determinados comportamientos al mero hecho de nacer con ciertos rasgos biológicos.

El sistema sexo-género se enmarca en la **perspectiva de género**, modelo de interpretación de la realidad que tiene en cuenta el hecho de que la organización social sigue un patrón en el cual cada sexo tiene perfectamente definido su espacio, que está estructurada a través de las relaciones de dominio de un sexo, el masculino, sobre el otro, el femenino y que, basándose en estas relaciones, visibiliza la desigual situación y posición de las mujeres respecto a los hombres en cada uno de los ámbitos y esferas de la vida.

Durante todo el ciclo vital de una persona se asiste a un proceso de educación mental y emocional para asumir el rol en función de un sexo, el cual viene determinado por las pautas y normas de comportamiento establecidas en cada sociedad. Éstas se transmiten a través de los **agentes de socialización** que, desde diferentes vías, consiguen proporcionar un discurso homogéneo y coherente con los estereotipos de género.

Los agentes de socialización son:

- ♦ Familia
- ♦ Escuela
- ♦ Amistades
- ♦ Medios de comunicación

Asimismo, el uso incorrecto del lenguaje contribuye a perpetuar el papel preponderante de los hombres en diferentes esferas de la vida en las que llega a parecer que las mujeres no existen. Un error más que imperdonable en un país como el nuestro donde se cuenta con un sistema lingüístico enormemente rico, con miles de palabras para denominar correctamente cada cosa por su nombre. Actualmente, se trata de llamar la atención sobre la necesidad de introducir cambios a la hora de hablar y escribir para no excluir a ninguno de los dos sexos. Las personas que trabajan en la administración, colegios, comercios, centros de trabajo y todos los lugares donde la gente se comunica entre sí deben realizar un esfuerzo para que hombres y mujeres aparezcan reflejados como personas independientes, sin que ninguno tenga que prevalecer sobre el otro.

La socialización diferencial no sólo supone el aprendizaje y adiestramiento del papel a desempeñar en función del sexo y el condicionamiento de las relaciones entre mujeres y hombres y sus formas de participación en la sociedad, sino el encorsetamiento de ambos al limitarles sus deseos y expectativas. El rol de género transferido de generación a generación hace que mujeres y hombres se enfrenten al empleo desde puntos de partida desiguales y con una clara descompensación de posibilidades entre unas y otros que va aumentando a medida que desarrollan sus ciclos vitales y sus carreras profesionales.

Las causas y factores que influyen en la precaria situación laboral de las mujeres, frenando su incorporación y contribuyendo a perpetuar situaciones de desigualdad que, además, puede provocarles sentimientos de inseguridad respecto a sus posibilidades personales, se pueden resumir en los siguientes puntos:

**Comportamientos de género:** Los roles de género influyen en una etapa previa al acceso al mercado de trabajo y determinan las circunstancias en las que se está realizando dicho acceso. Las decisiones formativas tomadas por las mujeres están todavía muy vinculadas a estos roles, al cuidado y las relaciones con los demás. Y en el momento en que consiguen un empleo vuelven a influir los roles de género. Las mujeres tienen que prestar aún una mayor dedicación al trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares y esto influye en su menor disponibilidad para emplearse y en la elección, entre comillas, de jornadas de menor duración. En cambio, los hombres no ven como propio el ámbito doméstico, ellos se consideran meros ayudantes y concentran todas sus energías en el desarrollo profesional para el que tienen una disponibilidad absoluta.

**Barreras culturales:** El empresariado y una parte muy importante de la sociedad cuenta con ciertas creencias que actúan como frenos en la inserción laboral femenina y que se traducen en una serie de falsos prejuicios y temores:

- ♦ Las mujeres presentan un mayor absentismo laboral
- ♦ Son aptas, únicamente, para realizar los trabajos considerados “femeninos”
- ♦ Tienen poca resistencia física
- ♦ Son psíquicamente más frágiles
- ♦ Carecen de ambición profesional
- ♦ Tienen poca disponibilidad horaria y geográfica

Lo anteriormente dicho parece justificar, de manera más que suficiente, la necesidad de introducir el enfoque integrado de género en cualquier proceso de inserción laboral, entendiendo éste como una intervención general, que afecta a todas las instituciones, organismos y agentes sociales y con el que se pretende transformar el sistema social actual en una sociedad más igualitaria. En consecuencia, si no se adoptan diseños de intervención que impregnen del Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres la actividad diaria de los distintos grupos sociales, seguirá sin resolverse el problema de fondo que no es otro que el diferente tratamiento recibido por hombres y mujeres, por el simple hecho de nacer con unos determinados rasgos biológicos.

## IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ♦

Para superar las situaciones de discriminación en el ámbito laboral se han puesto en marcha mecanismos de compensación encaminados a lograr la Igualdad entre Mujeres y Hombres. La Igualdad de Oportunidades es un concepto que surge al comprobarse que la igualdad de derechos para ambos colectivos (reconocida en la Constitución Española de 1978), no provoca por sí sola la desaparición de las desigualdades, dado que la situación de partida de las mujeres en todos los ámbitos, se sitúa en un lugar de desventaja y se siguen manteniendo hábitos, mecanismos y actitudes estereotipadas que no pueden variarse únicamente con la igualdad jurídica de derechos.

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres, en el terreno laboral, se traduce en diferentes formas de discriminación sexual hacia ellas. En este contexto, el término **discriminación** adquiere una significación con características propias y particulares, derivadas de la relación que se establece cuando la mujer entra a formar parte del mundo laboral.

Por discriminación entendemos pues aquella situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en un momento dado y en una determinada sociedad, que incide negativamente sobre ciertos colectivos, caracterizada, bien por razones derivadas de opciones legítimas de todo ser humano, o por concurrir en ellos rasgos inseparables de la persona, sobre cuya pervivencia ésta no tiene ninguna posibilidad de elección. En el tema que nos ocupa, se puede considerar que existe discriminación en todos aquellos casos en que una persona es tratada de forma diferente por su pertenencia a un sexo concreto, sin atender a criterios objetivos como son la aptitud demostrada para realizar determinados cometidos o la capacidad intelectual necesaria para afrontar ciertos retos profesionales.

Los diferentes estudios realizados sobre la desigualdad de trato que reciben las mujeres en la esfera laboral han llevado a diferenciar entre:

- ♦ **Discriminación directa**, basada en el trato desigual o de inferioridad por el hecho de pertenecer a un determinado sexo, en este caso el femenino, mientras se privilegia al masculino. Este tipo de discriminación está explícitamente prohibida por la legislación internacional y nacional.
- ♦ **Discriminación indirecta**, derivada de las costumbres y tradiciones o intencionadamente dirigida a discriminar a un determinado colectivo, aunque aparentemente se realice de un modo neutral, mediante el establecimiento de un criterio que no tiene que ver directamente con la condición sexual. Es consecuencia de la aplicación de una medida neutra, es decir, una medida idéntica para ambos sexos, pero cuyas consecuencias resultan perjudiciales o no favorecen a las mujeres.

Con el objeto de combatir o corregir los efectos de las situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres, se desarrollan las llamadas medidas de **Acción Positiva**, un término que, según la definición del Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, designa a aquella estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de la implantación de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

La acción positiva se concibe como el conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre mujeres y hombres. Se trata de **estrategias temporales** destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Dado que el conocimiento de la historia nos permite adentrarnos en el pasado para mejorar el futuro, conviene indicar en este punto que los orígenes de la Acción Positiva se encuentran en Estados Unidos, donde a principios del siglo XX se decide poner en práctica ciertas medidas encaminadas a fomentar la participación de la población de color en la vida social, política y económica del país. La expresión aparece reflejada en una ley estadounidense de 1935, enmarcada en el ámbito del derecho laboral y que surge como reacción jurídica a las protestas protagonizadas por la población afroamericana y otras minorías y movimientos de contestación.

La adopción de estas medidas lograría alcanzar el objetivo fijado en el planteamiento inicial, sólo a medias, ya que únicamente consiguió integrar a una parte de la población afectada: los hombres, olvidándose totalmente de que las mujeres también existían. Se había realizado un mal planteamiento de base con el que, una vez más, se reproducían las desigualdades sociales. Sin embargo, y visto que el

resultado final podía ser todo un éxito, se decidió entonces impulsar nuevas medidas de Acción Positiva destinadas específicamente a facilitar la entrada de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas en la vida pública americana.

El origen de la Acción Positiva en los Estados Unidos estuvo vinculado a la discriminación racial, debido a las particularidades sociopolíticas de aquél país, pero cuando el concepto se importa a Europa no será la minoría de color sino las mujeres hacia quienes se orienten estas acciones.

Las acciones positivas han de integrarse en los planes de acción global para que su efecto sea perdurable en el tiempo y modifique la situación de partida de desigualdad en la que se encuentran las mujeres a la hora de integrarse en el mercado laboral.

Consciente de que aún no se ha alcanzado el objetivo de establecer la igualdad entre mujeres y hombres en materia de oportunidades, contratación y ocupación laboral, **la Unión Europea exige que el principio de igualdad esté presente en todas las políticas y actuaciones que se realicen desde los Estados miembros.** La incorporación de este principio, basada en el análisis de la realidad y de cualquier discriminación realizada por razón de sexo ha ido evolucionando hasta nuestros días y su aplicación ha pasado a ser transversal en todas las políticas y actuaciones comunitarias.

La incorporación de las perspectivas de género en la mayor parte de las actuaciones emprendidas, tanto desde los organismos e instituciones oficiales como desde un gran número de empresas privadas, es un síntoma evidente de que la sociedad ha tomado conciencia que la plena inserción de las mujeres en el mercado laboral debe ser una incorporación valorada y reconocida en condiciones de igualdad. Hoy ya nadie puede ser ajeno al hecho de que cada día es mayor el número de mujeres que trabajan y el de aquellas que están dispuestas a competir por un puesto de trabajo con sus semejantes, ya sean del mismo o diferente género.

### ♦ Situación a nivel nacional

A lo largo de estas páginas hemos señalado, en más de una ocasión, que el crecimiento de la tasa de actividad femenina registrado en el último decenio (1993-2003) se puede considerar como uno de los cambios más significativos operados dentro de la sociedad española de finales del siglo XX y principios del XXI. Una idea presente entre las conclusiones a las que ha llegado el Segundo Informe del Consejo Económico y Social sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, elaborado a finales de 2003.

El estudio revela que el proceso de incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo es de carácter irreversible y que, al comenzar más tarde que en la mayoría de los países europeos, presenta una participación laboral de las mujeres españolas menor que la existente en el resto de la Unión Europea y, sobre todo, mucho más baja que la protagonizada por los hombres.

Pese a la fuerte mejora registrada en estos últimos diez años, y sobre todo a partir de 1994, la tasa de paro femenino en nuestro país dobla la correspondiente a la de las mujeres en el conjunto de la Unión, mientras que en el caso de los varones, la tasa de paro en España es similar a la que arroja el desempleo masculino en Europa.

Aunque los resultados sobre el aumento de la ocupación femenina se han traducido en un avance sustantivo en las tasas de empleo de las mujeres españolas, el Informe del CES señala que tanto el mayor peso del desempleo como la constatación de que la participación laboral sigue siendo la más baja de la Unión Europea indican que todavía ha de lograrse un mayor avance.

### ♦ El comienzo de 2004

Los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística sobre la Encuesta de Población Activa (EPA), realizada en el primer trimestre de 2004, registraron una **tasa de paro del 11,38 %**. Un inicio de año nada prometedor, en el terreno laboral, si se compara con el cierre del ejercicio anterior en el que la tasa de paro se situaba en el 11,20 por ciento. En el primer trimestre se destruyeron 9.400 empleos en España, lo que hizo que el total de población ocupada fuese de 16.852.500, mientras que la población activa aumentó en 27.600 situándose en 19.016.700 personas, lo que representa una **tasa de actividad del 55,38 %**.

Durante los últimos doce meses, el paro bajó en 18.500 personas, en tanto que el número de nuevos puestos de trabajo subió en 420.200. En el primer trimestre del año el **desempleo masculino** subió en 18.700 hombres y se situó en 940.800, con una **tasa de paro del 8,38 %** de la población activa, en tanto que el **femenino** aumentó en 18.400 mujeres y se colocó en 1.223.300 desempleadas, **el 15,71 %**. Entre enero y marzo se destruyeron 32.500 empleos que ocupaban hombres y se crearon 23.100 que ocuparon mujeres. La **tasa de actividad** ascendió en el primer trimestre a 55,38 %; la **de hombres** se situó en el **67,37 %** y la **de mujeres** en el **44,07 %**.

El número de **asalariados** disminuyó en 45.800 personas respecto al trimestre anterior, con lo que la cifra se situó en 13.706.800, de los que 9.581.600 tenían contrato indefinidos (47.800 más que en el trimestre anterior) y 4.125.300 eran temporales (93.700 menos). Los trabajadores a tiempo completo sumaron 15,43 millones, después de que disminuyeran 28.500 puestos, en el caso de los hombres, y 18.500 en el de las mujeres y se situaran en 10.026.700 y 5.412.900, respectivamente, en tanto que los de **tiempo parcial** descendieron en 4.000 hombres hasta llegar a los 263.900 y **aumentaran en 41.500 mujeres**, hasta alcanzar un total de 1.149.000 contratos de esta duración para el colectivo femenino.

Por **sexos**, las principales perjudicadas fueron las mujeres de entre 20 a 24 años con un aumento del paro de 6.800 personas, seguido del colectivo de hombres de la misma edad (1.100) y del de los varones de 16 a 19 años (700). Por el contrario, el principal descenso del paro se registró en las mujeres de entre 25 a 54 años (22.100), seguido de los hombres de la misma edad (17.600), de los de 55 años y más (2.900) y de las mujeres de entre 16 a 19 años (2.300).

Asimismo, los datos facilitados por la Encuesta de Población activa para este periodo reflejan que de los 14,21 millones de hogares existentes en España, a finales de marzo había 10,67 millones con, al menos un activo, 8,77 millones en los que todos sus miembros activos estaban ocupados y 511.200 en los que todos estaban parados. Además, el 70,35 % de los parados estaban dispuestos a cambiar de ocupación para encontrar un empleo, el 50,17 por ciento se conformaba con una categoría inferior a la esperada, el 43,74 aceptaba una menor remuneración y sólo el 19,14 por ciento cambiaría de residencia para encontrar un puesto de trabajo.

#### ♦ El caso de Cantabria

Entre los objetivos fijados en la Estrategia Europea de Empleo para 2010, se encuentra el de contar con una proporción de mujeres activas que rebase el 60% en ese año. Una cifra un tanto alejada de la que recoge la **tasa de actividad femenina en Cantabria** y que en el primer trimestre de 2004 registró un total de **40,62 %**.

La situación de marginación de las mujeres en el mercado laboral de Cantabria comienza por la gran diferencia que refleja esta tasa en la que los **hombres alcanzan un 66,56 %**. A partir de ahí, las desigualdades entre hombres y mujeres se pueden constatar cuantitativamente. Las mujeres no sólo reciben un salario que se ha estimado en un **20% inferior al de los varones** por el mismo trabajo, sino que **su tasa de paro casi duplica la de éstos (14,57 % frente al 9,50 %)**. Algo que también ocurre, pero con unos valores totalmente invertidos, si observamos la **tasa de empleo** en la que **los hombres aventajan a las mujeres por 60,24 % frente a 34,70 %**.

	MUJERES	HOMBRES
Tasa de actividad	40,62 %	66,56 %
Tasa de paro	14,57 %	9,50 %
Tasa de empleo	34,70 %	60,24 %

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, IV Trimestre 2004, INE.*

La situación en términos de igualdad entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo en Cantabria apenas difiere de la tendencia general que se aprecia en el resto de España, aunque con las características propias de una comunidad autónoma en la que el **peso relativo de la población rural** dentro del conjunto de la población total está muy por encima de la media nacional. Así, algunas de las causas que explican el desempleo femenino de la región reflejan estas peculiaridades:

- ♦ Tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo si se compara con otros países europeos.
- ♦ La responsabilidad del trabajo doméstico y de las cargas familiares (personas dependientes) recae casi exclusivamente sobre las mujeres, lo que en muchos casos impide la ocupación de un puesto de trabajo fuera del hogar.
- ♦ Unos niveles de formación para el empleo inferiores a los de los varones que, aunque se corrigen en las generaciones más jóvenes, se aprecian de manera importante en las mujeres mayores de 45 años.
- ♦ Una tendencia tradicionalista de la formación de la mujer que se manifiesta desde los niveles no universitarios (destaca la presencia femenina en el bachillerato y la masculina en la Formación Profesional y en los Programas de Garantía Social). En el caso de los estudiantes universitarios hay una relativa situación de equilibrio entre las carreras tradicionalmente llamadas de “letras” y predominio de la presencia de varones en las enseñanzas técnicas, con la consiguiente desventaja de las mujeres a la hora de encontrar empleo en puestos de trabajo de carácter técnico.

A la hora de analizar la situación laboral de las mujeres cántabras tampoco pueden olvidarse algunas circunstancias relacionadas con las características geográficas, sociales, culturales y políticas que definen la vida de cualquier territorio. Entre estas podemos destacar:

- ♦ Un 32,5% de las mujeres de Cantabria residen en municipios de menos de 2.000 habitantes, frente al 17,6% de mujeres en el conjunto español. Como es lógico, en estos municipios existen muchas menos posibilidades de encontrar trabajo y el hecho de tener que **realizar desplazamientos** aún **supone un fuerte lastre** para muchas, a la hora de pensar si acepta un trabajo.
- ♦ Cantabria es una región con **gran actividad agrícola y ganadera**. La mayoría de las explotaciones son familiares y, generalmente, es el “padre de familia” el que figura como titular. La mujer rural trabaja muy duro en el campo y la ganadería, sin embargo, un escaso porcentaje está dado de alta en los regímenes de la Seguridad Social. Existe por tanto un **gran número de mujeres que trabaja en la economía sumergida** en este sector.
- ♦ Por último apuntar un factor socio-cultural. En Cantabria, como en otras regiones del norte de España, la **cultura matriarcal** ha estado **muy arraigada**. Esta cultura se entiende como un gran dominio de la mujer en las responsabilidades familiares, del cuidado de la casa y de los hijos, lo **que provoca que las tasas de actividad femenina en la región estén por debajo de la media nacional** y que un porcentaje elevado de mujeres cántabras sea bastante selectiva a la hora de aceptar un trabajo que no le permita dedicarse a su familia en la medida que ella desea.



# EL CICLO COMPLETO DEL PROYECTO DE INSERCIÓN

- Captación, diagnóstico y selección de colectivos ♦
- Planificación y diseño de programas de formación y/o empleo ♦
  - Información y difusión ♦
  - El autoempleo como alternativa ♦
    - Formación ♦
    - Orientación ♦
- Inserción y acompañamiento ♦
- Evaluación del proyecto ♦

## CAPTACIÓN, DIAGNÓSTICO Y SELECCIÓN DE COLECTIVOS ♦

Ante esta compleja situación en la que se encuentra inmersa la mujer a la hora de llevar a cabo su personal proyecto de vida laboral, se hace necesario que cualquier **planificación** destinada a facilitar su acceso al mundo del trabajo se aborde desde una perspectiva lo más amplia posible y conforme a un **modelo sistemático, participativo** y compuesto por **equipos paritarios**. Sin olvidar un aspecto prioritario, como es el de contar con un **análisis** bien enfocado de la situación que se va a tratar, a lo que contribuirá, en gran medida, el hecho de incluir la perspectiva de género, de manera que se puedan obtener los datos cuantitativos y cualitativos de la situación diferencial entre mujeres y hombres.

El **diagnóstico** de esta realidad que se esconde tras los datos, debe proporcionar las claves de los aspectos investigados, para que la planificación posterior de la actuación a emprender responda a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres y hombres implicados, y no genere o ayude a mantener desequilibrios o discriminaciones indirectas por razón de sexo.

Una **planificación** rigurosa requiere, en primera instancia, lanzarse a la búsqueda de información sobre la población, el territorio y/o el sector en el que se desarrolla el proyecto, con el objeto de realizar un diagnóstico lo más exhaustivo y real posible que contemple necesidades y potencialidades relacionadas con la inserción laboral que se desea potenciar en un contexto determinado.

Resulta imprescindible, en este momento inicial del proceso, invertir esfuerzos para recabar **información desagregada por sexos**, de cada variable o realidad a estudiar y, paralelamente, reflejar cuantitativa y cualitativamente las diferencias existentes entre mujeres y hombres en las conclusiones. El **diagnóstico** deberá recoger también las necesidades específicas de las mujeres en relación con la inserción laboral. Si se carece de información sobre un aspecto concreto, el resto del proyecto puede fracasar porque las actuaciones no abarcan la problemática en su conjunto.

La falta de información desagregada por sexos suele ser una de las carencias a tener en cuenta en la obtención de conclusiones que arroja el diagnóstico previo, de ahí que deba valorarse la posibilidad de incluir la realización de estudios, análisis e investigaciones desde la perspectiva de género, como una actuación más contemplada por el propio proyecto.

La información deberá recabar datos que permitan crear una imagen precisa de lo que ocurre, de la situación o problemática a tratar, en base a los siguientes aspectos:

## ***Recogida de información cuantitativa y cualitativa sobre la población objeto de intervención, siempre desagregada por sexos***

### **Datos cuantitativos**

En su uso es importante tener presentes las diversas formas de invisibilidad estadística de las mujeres en diversos campos: búsqueda de empleo, trabajo en explotaciones y comercios familiares, empleo sumergido... Puede hacerse conveniente la búsqueda de datos adicionales por medio de métodos como: observación, estudios realizados sobre el uso del tiempo, registros administrativos y toda aquella información que pueda contribuir a dar una mayor validez y exactitud al análisis.

### **Datos cualitativos**

Los métodos para obtener información pueden partir de estudios previos, entrevistas y cuestionarios estructurados. Los métodos de PARTICIPACIÓN ACTIVA, además de facilitar el protagonismo de los grupos y personas implicadas en el problema tratado, son fuente fundamental de información para el análisis de cualquier tema, además de convertirse en un elemento de integración y motivación, especialmente para aquellos colectivos que habitualmente se hallan alejados del acceso y control de los círculos y espacios de la toma de decisiones, como es el caso concreto de la gran mayoría de mujeres. Las fórmulas de participación se organizan realizando una selección en la que se incluyen, representativamente, a los diferentes colectivos y mediante el desarrollo de seminarios o grupos estructurados de trabajo y reflexión que se dividirán por sexo, de manera que todas las voces y aportaciones tengan una participación plena, desde la perspectiva de género.

## ***Información sobre las características socioeconómicas de la zona y cómo éstas inciden de manera diferencial sobre hombres y mujeres***

### **- Área de actuación.**

Situación y extensión del territorio. Nº de municipios y tamaño de los mismos. Población: hombres y mujeres, en números absolutos, densidad de población. Núcleos de concentración de la población.

### **- Cambios demográficos.**

Evolución de la población y tendencias. Movimientos migratorios tradicionales y emergentes. Consecuencias en el mercado de trabajo para hombres y mujeres.

### **- Cambios desde la perspectiva doméstica en las relaciones familiares.**

Conflictos de género y generacionales.

### **- Redes de comunicación.**

Accesibilidad a los servicios y recursos por parte de hombres y mujeres.

### **- Evolución, transformaciones y tendencias de los mercados de trabajo.**

Incidencia y pronóstico de la situación para hombres y mujeres.

### **- Sectores productivos predominantes.**

Incidencia en la configuración del mercado de trabajo y sobre la estructura familiar.

### **- Elementos culturales que inciden en el mercado de trabajo.**

### *Información sobre políticas y recursos, desde la perspectiva de género*

- ♦ Analizar los planes de empleo nacionales, regionales y, en su caso, locales. Valorar su incidencia en el territorio y en los grupos de personas, diferenciando entre hombres y mujeres.
- ♦ Análisis del área de empleo de los Planes nacionales, regionales y municipales de Igualdad de Oportunidades y del nivel de aplicación real.
- ♦ Recursos de empleo específicos para mujeres. Incorporación real de la perspectiva de género. Métodos y técnicas específicas utilizadas.
- ♦ Complementariedad de recursos y servicios.
- ♦ Identificación de experiencias en las que se ha logrado realizar una integración sociolaboral de las mujeres con éxito.
- ♦ Medidas específicas para mujeres y análisis de su aprovechamiento, adecuación e incidencia en los diferentes grupos de mujeres.

### *Información sobre la realidad formativa en el territorio de referencia*

Dado que la formación ocupa un lugar destacado, desde el punto de vista de la empleabilidad de las personas, de cara a actuar en este terreno, es importante conocer la presencia femenina que se registra en los diferentes niveles de formación reglada y no reglada, la oferta formativa en la que las mujeres están subrepresentadas y sobrerrepresentadas, los niveles de alfabetismo y la elección de estudios universitarios, según sexos, así como el número y clase de centros específicos de educación para adultas/os... y toda aquella información que pueda contribuir a conocer con mayor precisión el tema de la formación, como factor principal en la inserción y promoción laboral de mujeres y hombres.

La elaboración del diagnóstico de necesidades y potencialidades resultará más fácil cuanto mayor sea el nivel de información con el que contamos, ya que nos permitirá establecer, de un modo más preciso, las prioridades que definen el proyecto a desarrollar.

**Finalidad del diagnóstico**



**Identificación de necesidades y potencialidades:**

- ♦ Comunes y diferenciadas según el género: laborales, profesionales, formativas, personales, sociales...
- ♦ Aspectos relacionados con la inserción: barreras de acceso y promoción en entornos masculinizados, condiciones ante el empleo, segregación horizontal y vertical, posibilidades de autoempleo, autovaloración personal y profesional, necesidades formativas y de acompañamiento e influencia del reparto de responsabilidades familiares y domésticas, entre otras.

El diagnóstico debe contar con una **previsión de resultados y efectos** que **permita combinar** las **causas** que se encuentran en el origen de la desigualdad de género con las **consecuencias** que se obtendrían de aplicar las medidas promotoras de Igualdad del proyecto, ya que a veces este ejercicio provoca un cambio de estrategias.

Una vez definidos en el diagnóstico los perfiles y grupos de personas que son objeto de una atención prioritaria, esta fase proporciona la posibilidad de contactar con el mayor número posible de **personas destinatarias**, adecuando las actividades a emprender a sus características y **necesidades**. Para ello, es importante buscar fórmulas de **captación** en función del grupo al que se dirigen las acciones, en función del tipo de actuación, del territorio en el que se actúa y de los medios de los que se dispone.

La **captación de personas destinatarias requiere**, en algunos casos, la realización de **acciones concretas de sensibilización y motivación**, sobre todo cuando se trata de mujeres que, por su ámbito cotidiano vital no llegan a conocer los proyectos, o ni siquiera contemplan la posibilidad de participar en ciertas acciones, bien porque habitualmente participan hombres o porque simplemente no se sienten capacitadas para participar. De ahí que se haga preciso identificar los terrenos en los que se mueven estas personas para, posteriormente, establecer mecanismos de captación diferentes a los establecidos desde los servicios de inserción.

Esta fase se inicia en el momento de comenzar a estructurar y concretar las ideas previas y las posibles líneas de actuación que el análisis de la situación y el informe del diagnóstico han generado. Comprende el diseño del proceso que va a desarrollarse, en el que tendrán que incluirse todos los elementos que se espera van a contribuir a dar solución a los problemas identificados y a lograr los objetivos marcados.

En función del diagnóstico obtenido, en esta fase **se debe elaborar el eje central** sobre el que gire todo el proyecto, en base a:

- ♦ **Decidir las prioridades de intervención** y formular los **objetivos generales a conseguir** o lo que es lo mismo, los **impactos que se esperan alcanzar**. En el caso concreto de programas de inserción laboral de mujeres, en los que se quiere acabar con las desigualdades existentes, se deberá explicitar como objetivo la intención de disminuir los desequilibrios existentes en la situación de partida de mujeres y hombres.
- ♦ **Establecer** claramente los **resultados que se desea obtener**, teniendo en cuenta, tanto los objetivos generales como el conocimiento del territorio y de los colectivos destinatarios y, una vez identificadas sus necesidades e intereses, buscar los agentes, grupos y entidades de apoyo que pueden favorecer el proyecto.
- ♦ **Delimitar y formular las acciones necesarias para el logro de los objetivos**. Estas acciones deberán responder a los diferentes puntos de partida y a las distintas formas de comportarse de cada género, considerando la naturaleza de las mismas, los contenidos, la estructura y la metodología que se considera más idónea.
- ♦ **Elegir los recursos** necesarios para la ejecución del proyecto: infraestructura, equipamiento, personal, tiempo, presupuesto...
- ♦ **Estructurar y planificar el sistema de evaluación** del proyecto en el que se deberá concretar la óptica desde la que se evalúa, es decir, el qué, cómo y quiénes evalúan.

Las **herramientas básicas** para planificar desde un enfoque integrado de género son las distintas modalidades de **Acciones Positivas** que se pueden emprender. Si se desean reducir desequilibrios de partida y conseguir impactos positivos han de formularse claramente los objetivos de igualdad que se quieren conseguir y planificar una **diversidad de acciones**:

- ♦ dirigidas exclusivamente a mujeres
- ♦ destinadas tanto a mujeres como a hombres
- ♦ solamente para hombres
- ♦ complementarias o previas al eje central sobre el que gira el proyecto
- ♦ de sensibilización y todas aquellas que garanticen el logro de los objetivos de igualdad propuestos inicialmente.

Los **indicadores de realización y resultados** también forman parte de la planificación:

- ♦ Los de realización informan sobre el grado de ejecución o cumplimiento de lo planificado. Sirven para realizar las evaluaciones intermedias y detectar desajustes respecto de lo previsto, así como para introducir reajustes que posibiliten el logro de los objetivos planteados. Están estrechamente ligados a los contenidos y características de las acciones y a la temporalización.
- ♦ Los de resultados informan sobre los efectos directos e inmediatos del proyecto. La comparación entre los indicadores de contexto y los de resultados facilita la identificación del cambio inmediato producido y, por tanto, del grado de eficacia que está teniendo el proyecto. Si, además, se tienen en cuenta los recursos empleados se conocerá también el grado de eficiencia. Estos indicadores representan los efectos directos e inmediatos causados por un determinado programa.

La **formación en Género e Igualdad** tiene como misión sensibilizar a los agentes directamente implicados en el desarrollo del proyecto para generar una actitud favorable que garantice la consecución de los objetivos de igualdad. Por ello, la **participación de especialistas en Género** se convierte en un recurso indispensable para orientar y guiar la planificación del proyecto desde la perspectiva de género, así como durante la propia ejecución de las acciones contempladas dentro del mismo.

## INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN ♦

En el momento de proceder a **informar** sobre la puesta en marcha de un determinado proyecto, cuyo público destinatario es el colectivo femenino, es conveniente, de cara a lograr una **mayor difusión** del mismo, dejar a un lado los canales y medios utilizados habitualmente y recurrir a las asociaciones, foros y canales que se encuentran más próximos y cercanos a las mujeres, como pueden ser los programas radiofónicos, las asociaciones vecinales y de mujeres, los tablones de anuncios de los centros de salud y de los mercados, es decir, en aquellos lugares a los que las mujeres acuden, en mayor medida que los hombres, con asiduidad.

En los **mensajes** utilizados para transmitir la información, se tendrá en cuenta que es preciso:

- ♦ Realizar un **uso no sexista del lenguaje y las imágenes** (transmisoras de modelos), incluyendo el género gramatical femenino y el masculino y reforzando, en la medida de lo posible, las imágenes de mujeres que contribuyan a romper con falsos estereotipos sexistas.

- ♦ Utilizar **imágenes que rompan la idea de tareas y áreas asociadas a un sexo** en concreto y emplear referencias y modelos de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad, como empresarias, en áreas tecnológicas...

- ♦ Transmitir una **visión clara a las mujeres** de lo que supone su intervención y de las aportaciones que pueden realizar en determinadas esferas de la vida. Aún en el caso de que sean una minoría en el grupo, requerirán una mayor publicidad para ser tenidas en cuenta por los públicos directos e indirectos en un entorno masculinizado.

## EL AUTOEMPLEO COMO ALTERNATIVA ♦

Existen ciertas **barreras que dificultan** e, incluso llegan a impedir, que la generación de ideas empresariales llevadas a cabo por mujeres lleguen a buen puerto. Si el diagnóstico del proyecto al que nos hemos referido anteriormente ha sido realizado desde la perspectiva de género, las dificultades saldrán a flote y resultará más fácil la planificación de actuaciones dirigidas a superarlas. La formación en habilidades directivas, la formación en gestión, los apoyos económicos, la motivación... son algunas de las carencias más comúnmente detectadas. Contemplar las características diferentes por razón de sexo no significa encasillar ni perder de vista la individualidad de cada persona, las diversas formas que existen de gestionar una empresa se miden por su eficacia y no porque respondan a estereotipos de estilo de dirección, tradicionalmente asociados al género masculino.

Algunas de las barreras que frenan el autoempleo femenino son:

- ♦ Escasas oportunidades e incentivos reales y significativos para las mujeres interesadas en impulsar iniciativas económicas por cuenta propia.
- ♦ Mayor dificultad de las mujeres para disponer del patrimonio familiar y otros recursos económicos para iniciativas de autoempleo.
- ♦ El entorno empresarial admite a las mujeres que se encuentran al frente de empresas con reservas, sobre todo en algunos sectores aún masculinizados.

Sin embargo, también hay que decir que cada día es mayor el número de servicios de apoyo y asesoramiento a mujeres emprendedoras que existen en cada Comunidad Autónoma. Con ellos se pretende dar solución a los posibles problemas que se les plantean a aquellas personas que quieren generar su propio puesto de trabajo, ofreciéndoles información y acompañamiento en todo el proceso que conduce a la puesta en marcha de la nueva empresa, desde la elaboración del plan de negocio y el análisis de viabilidad técnica, económica y financiera del proyecto hasta la búsqueda de fuentes para su financiación (préstamos en condiciones ventajosas, ayudas y subvenciones de las distintas administraciones...) o la información sobre los trámites administrativos a cumplimentar en cada caso.

## FORMACIÓN ♦

El segundo informe elaborado por el Consejo Económico y Social sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española en diciembre de 2003 señala que la formación profesional ocupacional, impartida tanto por el INEM como por las Comunidades Autónomas con competencias transferidas, a pesar de contar con una mayor participación de las mujeres en el total del alumnado, los niveles de inserción laboral de éstas han sido siempre inferiores a los masculinos. En esta modalidad de formación, la inserción laboral se ve más favorecida por la orientación profesional de los estudios que por el nivel educativo reglado de sus participantes. Con todo, la segmentación formativa por familias profesionales y su reflejo en las tasas de inserción de la formación ocupacional es muy semejante a la formación profesional.

De ahí la conveniencia de articular buenos mecanismos de información a las personas desempleadas sobre los cursos de formación profesional ocupacional, en particular de aquellos relacionados con las ocupaciones con mayor índice de contratación o con aquellas que se encuentran en expansión. Asimismo, se constata la necesidad de establecer mecanismos de coordinación entre las empresas y los organismos encargados de impartir la formación ocupacional dirigida a facilitar la inserción laboral de mujeres en profesiones en las que se encuentran subrepresentadas. Además, se deberían tener en cuenta las experiencias de buenas prácticas que ponen de manifiesto que cuando existe esta coordinación, la inserción de mujeres en profesiones tradicionalmente ocupadas por hombres es más elevada.

Las mujeres tienen una participación en las acciones formativas de este ámbito superior a su nivel relativo de ocupación, gracias a su inclusión como colectivo prioritario en las sucesivas convocatorias anuales derivadas de los acuerdos nacionales de formación continua. No obstante, la cobertura formativa en esta modalidad se mantiene todavía en niveles muy bajos. Hay que tener en cuenta que en correspondencia con la estructura sectorial de la población femenina ocupada, éstas se siguen formando en mayor medida en el tejido de las PYME y los sectores donde tradicionalmente han desarrollado su actividad, como son la sanidad, la enseñanza y los servicios asistenciales y personales.

En todo programa de formación, la finalidad última es que la enseñanza impartida al alumnado sea integral y abarque competencias, tanto profesionales como personales. A la hora de abordar la temática prevista, es importante que el cuerpo docente contemple la diversidad de género y las necesidades formativas en función de los diferentes grupos y perfiles detectados.

A la hora de realizar la planificación de la formación es conveniente tener en cuenta aspectos como:

- ♦ El diseño de cursos de formación profesional tratará de equilibrar las diferentes ocupaciones y el número de hombres y mujeres participantes.
- ♦ Se incluirán acciones formativas para la adquisición de aspectos transversales de mejora de empleabilidad como carnet de conducir, español para inmigrantes, habilidades sociales, NTIC...
- ♦ Formación de mujeres en ocupaciones en las que apenas tienen presencia y de hombres en aquellas profesiones tradicionalmente ocupadas por mujeres. Establecer cuotas de participación y sistemas específicos de captación del alumnado.
- ♦ Programación de acciones de sensibilización hacia la diversificación de opciones formativas. Incorporación de métodos de formación que permitan visibilizar a las mujeres en profesiones masculinizadas y que favorezcan la identificación de las mujeres con estas profesiones.

- ♦ Incorporación y adaptación de módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos y perfiles profesionales.
- ♦ Realizar, cuando sea posible, una etapa preformativa para mujeres donde se trabajen aspectos relacionados con la autoestima y el empleo.
- ♦ Fomento de la participación de mujeres en las acciones de formación proporcionándoles servicios de apoyo como el cuidado de personas, becas y otras ayudas que se consideren necesarias. Se adaptarán también los horarios y los lugares de impartición de las clases, siempre teniendo en cuenta, las necesidades individuales y grupales detectadas en el diagnóstico.
- ♦ Introducción de nuevos métodos de formación que favorezcan el acceso de las mujeres a los procesos formativos como formación virtual, a distancia, en el puesto de trabajo...

Aunque la formación debe considerarse como un aspecto primordial para desarrollar una carrera profesional acorde a las expectativas e intereses de cada uno, también lo es y en gran medida, de forma que a veces se convierte en llave para acceder a un empleo, el hecho de contar con experiencia. La forma de conseguirla antes de optar a un empleo es permanecer abierto a las posibilidades que se ofrecen de forma complementaria a la formación, como son las prácticas en empresas o bien el voluntariado social que puede ser un primer paso hacia la inserción y que supone una actividad valorada por las empresas.

## ORIENTACIÓN ♦

A lo largo de estas páginas hemos reiterado en más de una ocasión que el empleo es el motor de la economía, proporciona la estabilidad personal y familiar y, en el caso concreto de las mujeres, contar con unos recursos económicos propios les permite disfrutar de independencia y autonomía. El acceso y permanencia en la esfera laboral es, por tanto, la base de la estabilidad social de las personas, de ahí que, en muchos casos, realizar una adecuada orientación de cara al futuro profesional al que podrá dedicarse la persona demandante de empleo llega a ser un factor determinante que es preciso cuidar con especial mimo.

La orientación sociolaboral está dirigida a aquellas personas que tienen dificultades sociales derivadas de la falta de trabajo, un trabajo que normalmente les cuesta mucho tener pues carecen de habilidades sociales o de la formación necesaria para acceder al mercado laboral, y que en el caso de que lo consigan, en algunas ocasiones, lo pierden con facilidad por no saber mantenerlo.

Los profesionales del ámbito social que están en contacto día a día trabajando con estos colectivos desfavorecidos, ya sean trabajadores sociales, educadores, sociólogos, psicólogos, diplomados en relaciones laborales... desempeñan la función de llevar a cabo una orientación sociolaboral que tienda a cubrir todas las necesidades que una persona no ha podido desarrollar, por distintas razones, a lo largo de su vida.

La incorporación de la perspectiva de género por parte de los servicios de inserción en su trabajo directo con las personas destinatarias tiene una repercusión especialmente práctica, tanto en el trabajo técnico como en el diseño de las acciones y actividades. Se trata de un ámbito de trabajo muy cercano a las personas que puede marcar un proceso de inserción y muchos de los resultados se pueden medir de forma inmediata. La finalidad de incluir un enfoque de género en la orientación sociolaboral de las mujeres es que no se reproduzcan discriminaciones, estereotipos ni prejuicios por razón de sexo y que se trabajen las barreras internas y externas de acceso y promoción en el mercado laboral, al tiempo que se diseñan medidas y servicios complementarios.

Para obtener los resultados esperados en la orientación sociolaboral dirigida a colectivos desfavorecidos o bien a personas que necesitan un apoyo especial a la hora de encontrar y mantener un puesto de trabajo es conveniente regirse por una serie de acciones:

- ♦ Elaboración de un documento específico de orientación sociolaboral, desde la perspectiva de género, que sirva de base para el trabajo y contemple en las técnicas de orientación, aspectos relacionados con la construcción social de género, información sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral y sobre aquellos aspectos que son consustanciales a una discriminación oculta o indirecta.
- ♦ En el trabajo técnico se hace necesario contemplar de forma diferente las necesidades, barreras y potencialidades de mujeres y hombres ante el mercado laboral. Los proyectos de inserción han de caracterizarse por ser personalizados, adaptados a las particularidades de cada demandante y por prestar especial atención a la doble discriminación que, en ocasiones, padecen algunas mujeres (jóvenes, con discapacidad, inmigrantes, mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo...)
- ♦ Poder ofrecer a los usuarios información sobre cuáles son los recursos existentes en la zona para cubrir otras necesidades personales que pueden influir en sus posibilidades de inserción, como pueden ser guarderías, centros de día o lugares en los que se imparte formación no reglada.
- ♦ Apoyo a mujeres que tratan de incorporarse a profesiones en las que están subrepresentadas. Orientación adecuada para evitar elecciones profesionales sesgadas y mediatizadas por factores sociales y culturales. Contar con toda la información posible sobre el mercado laboral y los sectores emergentes para evitar la segregación en las nuevas ocupaciones.

- ♦ Coordinación y seguimiento con otros servicios, especialmente en el caso de derivaciones y de personas con especiales dificultades de inserción.

La puesta en práctica de estas premisas garantiza el éxito en el proceso de orientación sociolaboral en un porcentaje muy alto, sin embargo, el gran número de usuarias que demanda estos servicios, sin duda una cantidad excesiva en la práctica diaria, provoca que, en ocasiones, muchas de las personas dedicadas profesionalmente a la orientación sociolaboral no puedan atender con la calidad e implicación que requiere el tener en cuenta todos los elementos que contempla la perspectiva de género.

## INSERCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ♦

La coyuntura económica de nuestro país, donde el paro es uno de los problemas que más preocupa a la población, ha dado lugar a que la sociedad demande la realización de procesos de inserción sociolaboral, como una fase intermedia entre la demanda de empleo y la pertenencia al mundo del trabajo. Una actuación que se hace inevitable cuando hablamos de personas desempleadas que, además, cuentan con dificultades sociales añadidas que afectan en mayor medida a su incorporación laboral. Las mujeres que buscan empleo son sus principales destinatarias y hacia quienes mayormente se están proyectando gran parte de las acciones encaminadas a mejorar las condiciones de empleabilidad, necesarias para lograr la autonomía personal y la inserción social que conlleva el empleo.

No se puede negar que las cosas han mejorado y que la situación de las mujeres en el mercado de trabajo ha estado marcada por algunos progresos en los últimos años. El aumento de la participación de éstas ha sido el motor del crecimiento del empleo en Europa, tanto en lo que se refiere a elemento de subsistencia como desde el punto de vista de aportación al Producto Interior Bruto de los países miembros. No obstante, la realidad pone en evidencia que su incorporación plena a todos los derechos sociales y económicos es considerablemente deficitaria.

Ante esta situación, los servicios de intermediación laboral se erigen como el nexo de unión entre el ámbito empresarial y las personas en búsqueda activa de empleo. Por ello, el trabajo de estos profesionales ha de tener en cuenta las consecuencias que la implantación del androcentrismo tiene en el mercado laboral y los prejuicios existentes y, bajo este prisma, realizar una intervención en la que se valore esta situación en relación con la de las personas que se intenta insertar, sin que ello suponga perjuicio y falta de oportunidades para las mujeres. La prospección del mercado de trabajo se realizará por tanto a la medida de los perfiles profesionales de las personas beneficiarias de los proyectos y, siempre, en coordinación con los servicios de orientación y formación.

En su quehacer diario, los servicios de inserción laboral deben enfrentarse a la existencia de fuertes prejuicios sociales, profundamente arraigados entre el empresariado, relativos a la construcción social de género y al papel diferencial que se trata de asignar a mujeres y hombres. Esto provoca que, en numerosas ocasiones, aún se realicen en las empresas procesos de selección de personal y de tratamiento de los Recursos Humanos en los que se reproducen sistemáticamente prácticas discriminatorias. Una gran parte del empresariado desconoce la Ley de Conciliación de Vida Familiar y Laboral y las subvenciones y ayudas existentes para garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, por lo que no participan de los beneficios que puede reportar la contratación de mujeres.

La constatación de este panorama pone de relieve la necesidad de diseñar acciones de sensibilización dirigidas al tejido empresarial para promover la contratación de mujeres en general y en aquellos sectores o profesiones en las que apenas cuentan con representación, en particular. Con estas intervenciones se pretende, además, implicar a los comités de empresa para que, en la negociación colectiva contemplen cuantas medidas sean necesarias para acabar con las desigualdades que se producen en el ámbito laboral.

Además de intentar promover estos cambios de actitud entre el empresariado, los procesos de inserción sociolaboral de mujeres han de tener en cuenta la importancia que adquieren las variables personales y psicológicas, así como la necesidad de acompañamiento que estas personas en especial situación de desamparo precisan a lo largo de todo el proceso de integración. La inserción sociolaboral de mujeres en desventaja social consiste, no sólo en atender sus necesidades básicas y de subsistencia, sino en responder a sus logros personales y de seguridad. La situación emocional de la persona, en el momento de afrontar la búsqueda de empleo, es otro de los factores que va a determinar en gran medida los resultados de la inserción laboral. Otras condiciones decisivas para el éxito del proceso son la motivación y los logros parciales que se van consiguiendo. En este contexto, las medidas de acompañamiento no son un lujo sino uno de los aspectos fundamentales para obtener resultados positivos, al igual que el trabajo relacionado con la salud y la situación social y emocional.

El acompañamiento no concluye con la inserción laboral o la consecución de un puesto de trabajo. En el caso de aquellas mujeres que son objeto de unas condiciones que dificultan especialmente su entrada al mercado laboral, es necesario perseguir objetivos a medio plazo que favorezcan la permanencia en el empleo a través de la construcción de un perfil profesional. Las mujeres están realizando un gran esfuerzo para lograr su incorporación en el mundo del trabajo pese a existir múltiples aspectos que dificultan aún más esta tarea. La sociedad debe tomar cartas en el asunto para que la oferta del mercado laboral deje de regirse por pautas masculinas y que las relaciones familiares y el reparto de las tareas domésticas cuenten con una participación paritaria de mujeres y hombres.

A la hora de planificar las distintas fases que forman parte de un proyecto es necesario estructurar el sistema de evaluación que se va a realizar del mismo y definir desde qué óptica se abordará. Desde el Enfoque Integrado de Género es esencial disponer de indicadores desagregados de contexto, realización, resultados e impacto que favorezcan, durante su desarrollo, la mejora de las acciones previstas para introducir, modificar o adaptar recursos. En definitiva, tomar decisiones tendentes al logro de los objetivos de igualdad planificados. El sistema de evaluación también deberá permitir, una vez finalizado el proyecto, medir el efecto inmediato y el impacto sobre las situaciones de desequilibrio entre los géneros identificados en el diagnóstico, así como proporcionar orientaciones sobre las futuras actuaciones en el camino hacia la igualdad.

La evaluación supone un proceso de reflexión y análisis de los datos obtenidos, a través de un sistema de seguimiento mediante el cual se determinará el grado de eficacia y eficiencia en la realización del proyecto. Ésta deberá realizarse de forma sistemática y periódica, desde una dimensión integral y transversal, presente en todas las fases del ciclo de vida del proyecto. Se trata de realizar el análisis y revisión de la secuencia de planificación, así como la comprobación de los resultados e impactos que se van a obtener, a partir de los indicadores elegidos. Desde el enfoque de género se tienen que visualizar y anticipar los resultados e impactos que producirán las medidas y acciones del proyecto, en cada género y en la situación de desequilibrio definida en el diagnóstico.

A través de la evaluación del impacto de género de un proyecto de inserción sociolaboral destinado a mujeres se comprobará que los objetivos propuestos en la planificación no perpetúan la situación ni la posición de partida de las mujeres, ni aumentan los desequilibrios de género, a la vez que se concreta y visualiza en qué y cuánto se va a reducir la diferencia existente entre los dos géneros. Si la evaluación del impacto resulta negativa en la reducción de los desequilibrios detectados será necesario reformular el proyecto e introducir acciones compensatorias de la desigualdad observada y, en consecuencia, se tendrá que proceder a un reajuste de la dotación de los recursos.

De cualquier forma, para que la evaluación del impacto sea posible es absolutamente necesario haber definido los indicadores de contexto que recogen el punto de partida de mujeres y hombres en el diagnóstico, así como los beneficios que se quieren conseguir con el proyecto de inserción para unas y otros, es decir los indicadores de resultado. De lo contrario será imposible medirlo y evaluarlo posteriormente. El resultado de la evaluación será, por lo tanto, la toma de decisiones final sobre los desequilibrios que se quieren afrontar y la forma de hacerlo, al tiempo que permitirá poner de manifiesto la realidad que se quiere configurar acerca del protagonismo que mujeres y hombres han de tener en la sociedad.



## RELACIÓN DE PROFESIONES Y OFICIOS EN LOS QUE LAS MUJERES SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS

Las instituciones públicas, en su empeño por atajar el problema del desempleo, estudian las posibles causas que conducen a la población a engrosar las filas del paro. Las mujeres, con unas tasas de paro muy por encima de las de los hombres, constituyen un colectivo hacia el que es preciso orientar todas las miradas, de cara a facilitar y mejorar su empleabilidad. Por ello, son muchas las actuaciones y campañas de sensibilización emprendidas desde diferentes organismos para **impulsar la promoción de las mujeres en aquellas profesiones en las que se encuentran subrepresentadas**.

Sin duda, la incorporación al mundo laboral está condicionada por la elección de estudios que se realiza y, en el caso de las mujeres, el itinerario formativo debe plantearse adecuadamente para lograr incrementar su presencia en el mercado de trabajo. Un factor que influye negativamente en este colectivo es la denominada segregación ocupacional, es decir, la concentración existente de mujeres en determinadas profesiones y/o familias profesionales. Un dato significativo a tener en cuenta a la hora de abordar este problema es que de las 783 categorías que reconoce la clasificación nacional de ocupaciones, oficialmente se considera que la mujer tan sólo está presente en 52 profesiones.

Hostelería, comercio, enseñanza, sanidad y servicio doméstico son las cinco ramas de actividad que acaparan la presencia del colectivo femenino. Para romper esta tónica, se considera necesario poner a disposición de las alumnas y alumnos de los ciclos superiores toda la información posible para que la elección que realicen de una opción formativa y ocupacional determinada, de cara a preparar su futuro profesional, esté sujeta a criterios como la demanda de profesionales existente por parte del mercado de trabajo o las distintas políticas y ayudas con que pueden contar a la hora de crear una empresa.

Las distintas posibilidades que ofrecen, tanto la Formación Profesional como los estudios universitarios, los llamados Nuevos Yacimientos de Empleo y las ocupaciones con potencial futuro, así como las medidas existentes para promocionar el empleo estable de las mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino es una información que deben conocer, especialmente las estudiantes, de cara a realizar una elección de futuro que garantice su incorporación al mercado laboral.

Se considera que las mujeres están subrepresentadas en todas las profesiones u oficios de la **Clasificación Nacional de Ocupaciones**, excepto aquellas que se relacionan a continuación:

- ♦ Biólogas, Botánicas, Zoológicas y asimiladas.
- ♦ Patólogas, Farmacólogas y asimiladas.
- ♦ Médicas y Odontólogas.
- ♦ Veterinarias.
- ♦ Farmacéuticas.
- ♦ Profesoras de Universidades y otros centros de Enseñanza Superior.
- ♦ Profesoras de Enseñanza Secundaria.
- ♦ Otras profesionales de la enseñanza.
- ♦ Profesionales del Derecho.
- ♦ Sociólogas, Historiadoras, Filósofas, Filólogas, Psicólogas y asimiladas.
- ♦ Archiveras, Bibliotecarias y profesionales asimiladas.
- ♦ Profesionales de nivel medio en Ciencias Biológicas y asimiladas.
- ♦ Enfermeras.
- ♦ Profesoras de Enseñanza Primaria e Infantil.
- ♦ Profesoras de Educación especial.
- ♦ Profesorado Técnico de Formación Profesional.
- ♦ Graduadas Sociales y asimiladas.
- ♦ Ayudantes de archivos, bibliotecas y asimiladas.
- ♦ Diplomadas en Trabajo Social.
- ♦ Técnicas de las Ciencias Naturales y de la Sanidad.
- ♦ Técnicas en Educación Infantil y Educación Especial.
- ♦ Agentes de viaje.
- ♦ Secretarías Administrativas y asimiladas.
- ♦ Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares.
- ♦ Profesionales de carácter administrativo de aduanas, tributos y asimilados que trabajan en tareas propias de Administraciones Públicas.
- ♦ Profesionales de apoyo de Promoción Social.
- ♦ Decoradoras y Diseñadoras Artísticas.
- ♦ Empleadas de tipo administrativo.
- ♦ Cocineras y otras preparadoras de comidas.
- ♦ Camareras, bármanes y asimiladas.
- ♦ Auxiliares de Enfermería y asimiladas.
- ♦ Trabajadoras que se dedican al cuidado de personas y asimiladas (excepto Auxiliares de Enfermería).

- ♦ Peluqueras, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadoras asimiladas.
- ♦ Azafatas o Camareras de avión y barco.
- ♦ Guías y Azafatas de tierra.
- ♦ Mayordomas, ecónomas y asimiladas.
- ♦ Otras trabajadoras de servicios personales.
- ♦ Modelos de moda, arte y publicidad.
- ♦ Dependientes y exhibidoras en tiendas, almacenes, quioscos y mercados.
- ♦ Artesanas de la madera, de textiles, del cuero y materiales similares.
- ♦ Trabajadoras de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- ♦ Trabajadoras de la industria textil, la confección y asimiladas.
- ♦ Zapateras, marroquineras y guantería de piel.
- ♦ Operadoras de máquinas de preparar fibras, hilar y devanar.
- ♦ Operadoras de telares y otras máquinas tejedoras.
- ♦ Operadoras de máquinas de coser y bordar.
- ♦ Operadoras de máquinas de blanquear, teñir, limpiar y tintar.
- ♦ Operadoras de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel.
- ♦ Otras operadoras de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero.
- ♦ Operadoras de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco.
- ♦ Trabajadoras no cualificadas en el comercio.
- ♦ Empleadas domésticas y otro personal de limpieza de interior de edificios.



# NORMATIVA EUROPEA, NACIONAL Y AUTONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD Y EMPLEO

## NORMATIVA EN LA UNIÓN EUROPEA ♦

**La Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 2001, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación tiene como objetivo:** Instituir un marco general para garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas de la Unión Europea, independientemente de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en el acceso al empleo y a la ocupación, la promoción y la formación profesional, las condiciones de empleo y de ocupación y la pertenencia a determinadas organizaciones.

### ♦ Contenido

La lucha contra las discriminaciones constituye un importante reto para la Unión Europea. En efecto, la Unión Europea está basada en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como del Estado de derecho. Por consiguiente, la UE debe adoptar todas las medidas necesarias para combatir cualquier tipo de discriminación, especialmente si tiene que ver con el empleo y el mercado de trabajo.

El empleo y la ocupación son dos elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y, en gran medida, contribuyen a la plena participación de los ciudadanos en la vida económica, social y cultural. Pero se observan numerosos casos de discriminación en los mercados de trabajo.

El artículo 13 del Tratado CE, introducido por el Tratado de Amsterdam, concede poderes específicos a la Comunidad para combatir la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Esta Directiva pertenece a un paquete de medidas para combatir la discriminación. Dicho paquete comprende además una comunicación de la Comisión en la que se presenta el marco general de la acción emprendida, una propuesta de directiva sobre el principio de igualdad de trato sin distinción de raza u origen étnico y un programa de acción de lucha contra la discriminación para el periodo 2001-2006.

Los Estados miembros ya prohíben la discriminación en el mercado de trabajo. Pero sus legislaciones al respecto son dispares en cuanto al alcance, el contenido y la fuerza de ejecución. Por ello, esta Directiva pretende establecer un marco general mínimo.

#### ♦ **Ámbito de aplicación**

La Directiva se aplica a los ámbitos siguientes:

- ♦ las condiciones de acceso al conjunto de las profesiones y las actividades por cuenta propia y las condiciones de promoción;
- ♦ la formación profesional;
- ♦ las condiciones de empleo y de ocupación (incluidas las de despido y remuneración);
- ♦ la inscripción y participación en una organización patronal, sindical o en cualquier organización profesional.

Esto se aplica tanto al sector público como al privado, lo que incluye los organismos públicos, y tanto al trabajo remunerado como al voluntariado.

No se incluyen las discriminaciones por motivos de sexo puesto que ya son objeto de otro apartado de la legislación comunitaria (en particular, la **Directiva 76/207/CEE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la **Directiva 86/613/CEE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una **actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas**).

#### **Concepto de discriminación**

La Directiva va dirigida tanto a la discriminación directa (diferencia de trato basada en una característica determinada) como a la discriminación indirecta (disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pero que pueden tener efectos desfavorables para una o varias personas determinadas o incluso producir una incitación a la discriminación). El acoso, que crea un clima hostil, se considera una discriminación. La Directiva prevé que se lleven a cabo adaptaciones razonables para garantizar el principio de igualdad de trato a las personas con discapacidad, limitándolas a los casos que no impliquen dificultades injustificadas.

## Casos en los que se autorizan las diferencias de trato

- ♦ **Exigencias profesionales esenciales**

En ciertos casos, pueden justificarse las diferencias de trato cuando lo requiera la naturaleza del puesto o las condiciones en las que se ejerce el empleo.

- ♦ **Diferencias de trato basadas en la edad**

Se admiten estas diferencias de trato cuando exista una justificación objetiva y sean apropiadas y necesarias para la realización de objetivos legítimos en el mercado de trabajo (para garantizar la protección de los jóvenes o de los trabajadores mayores, establecer requisitos en cuanto a la duración de la experiencia profesional, etc.).

- ♦ **Acciones positivas**

Los Estados miembros pueden mantener o adoptar medidas encaminadas a prevenir o corregir situaciones existentes de desigualdad (medidas destinadas a promover la integración de los jóvenes, el paso de la actividad profesional a la jubilación, etc.).

## Requisitos mínimos

La Directiva contiene una cláusula «no regresiva» para los Estados que aplican una legislación con un nivel de protección más elevado que el que prevé la Directiva.

## Recursos y aplicación del Derecho

Aunque en el Derecho comunitario esté previsto el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en la práctica, la aplicación de este principio resulta muy difícil. Ante esta situación, la Directiva incluye una serie de mecanismos para garantizar la eficacia de los derechos en materia de lucha contra la discriminación.

Estos mecanismos se basan en:

- ♦ la mejora de la defensa de los derechos facilitando el acceso a la justicia o a los procedimientos de conciliación (tanto a las personas como a las organizaciones que actúan en nombre de una víctima);
- ♦ la carga de la prueba: cuando se hayan establecido unos hechos que permitan sospechar que existe una discriminación, la carga de la prueba recaerá sobre la parte inculpada, tal como establece la Directiva 97/80/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en los casos de discriminación basada en el sexo ;
- ♦ la protección de las víctimas contra represalias, especialmente contra el despido;
- ♦ la difusión de información adecuada sobre las disposiciones de la directiva, una vez se haya adoptado, a los organismos de formación profesional y de enseñanza, así como en el lugar de trabajo.

La función de los interlocutores sociales resulta primordial en la lucha contra la discriminación. Por ello, los Estados miembros deberán adoptar medidas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y promover así la igualdad de trato mediante el control de las prácticas aplicadas en el lugar de trabajo, la adopción de códigos de conducta, el intercambio de experiencias y buenas prácticas, etc. Las disposiciones nacionales consideradas discriminatorias deberán suprimirse o declararse nulas y sin efecto. Los Estados miembros adoptarán sanciones en caso de violación del principio de igualdad de trato. Asimismo, comunicarán a la Comisión cualquier información necesaria para la redacción de un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la directiva, en un plazo de dos años desde su entrada en vigor. La Directiva contiene una ficha de evaluación sobre las consecuencias que puede tener esta directiva en las empresas, en particular en las PYME.

## NORMATIVA A NIVEL NACIONAL ♦

La **Constitución Española** recoge el Principio General de Igualdad entre las personas en varios artículos:

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

**Artículo 14.** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

Por su parte, la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobada por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo regula a lo largo de su articulado diferentes aspectos en materia de igualdad y empleo:

**Artículo 4.2c:** Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados por cualquier razón, entre ellas el sexo.

**Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.**

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan

discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo **por circunstancias de sexo**, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

#### **Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.**

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, **por medio de categorías o grupos profesionales.**

4. Los **criterios** de definición de las categorías y grupos **se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.**

#### **Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

**La Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ha introducido el nuevo texto de este artículo adaptándolo a la legislación de la Unión Europea y a la Jurisprudencia: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

La exposición de motivos de esta ley dice:

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores consagra el principio de «igualdad de remuneración por razón de sexo». Sin embargo, su alcance se revela limitado al concepto técnico-jurídico de salario, ya sea en su modalidad de salario base o de complementos salariales, dejando fuera de su ámbito de aplicación otras percepciones económicas que el trabajador pueda recibir con ocasión de su contrato de trabajo.

Por su parte, el **Derecho Comunitario**, tanto originario como derivado, **consagra el denominado «Principio de Igualdad de Retribución»**. Así sucede en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/CEE**, de 10 de febrero. Ambos textos ofrecen un ámbito de aplicación material más amplio que el que sugiere nuestro Estatuto de los Trabajadores, interpretado en su literalidad. Así, las fuentes europeas garantizan expresamente que la satisfacción por parte del empresario de cualesquiera percepciones económicas, con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial, responderá al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

Así las cosas, parece obligado transponer adecuadamente el Derecho Comunitario, modificando para ello el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de modo que, sustituyendo el principio de igualdad salarial hasta la fecha vigente, se incorpore expresamente el «principio de igualdad retributiva».

**Real Decreto-Ley 11/1998 de 4 de Septiembre**, por el que se regulan las cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad “coste cero”.

**Orden de 16 de Septiembre de 1998**, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

**Ley 39/1999 de 5 de Noviembre** para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## NORMATIVA EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO ♦

La regulación de los diferentes aspectos que se derivan de la relación entre mujer y el empleo se encuentra contemplada en varios documentos suscritos por el Gobierno de Cantabria y distintas organizaciones empresariales y sindicales. Además de los textos legislativos, existen diversos acuerdos, convenios y programas que abordan esta cuestión y que se relacionan a continuación:

### III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria

El Gobierno de Cantabria pretende promocionar las políticas de igualdad de género definiendo los grandes objetivos hacia los que avanzar en los próximos años. Este III Plan se ha elaborado teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del Plan anterior, el conocimiento y la experiencia acumulada, y fundamentalmente, de la Dirección General de la Mujer, así como las necesidades y demandas de las mujeres de Cantabria.

### Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria

El objetivo principal de la Dirección General de la Mujer es lograr que las mujeres de Cantabria tengan las mismas oportunidades y derechos que los hombres y que puedan ejercerlos en la práctica. Las políticas desarrolladas desde esta dirección persiguen garantizar condiciones igualitarias, suprimiendo las barreras que encuentran las mujeres, realizando intervenciones que buscan la eliminación de la discriminación, e impulsando las medidas de acción positiva que puedan contribuir a alcanzar esa deseada igualdad.

### Servicios prestados en la Dirección General de la Mujer

#### 1.- Área de información, atención, asistencia y asesoramiento:

- ♦ **Unidad de información y asesoramiento a la mujer**
  - Consultas presenciales.
  - Consultas telefónicas.
  - Consultas a través del correo electrónico y el portal de Internet - [www.mujerdecantabria.com](http://www.mujerdecantabria.com)
  - Servicios de canalización de consultas hacia otras entidades públicas y privadas.
  - Asistencia y asesoramiento.
  
- ♦ **Unidad de violencia de género.** Información y asistencia integral a víctimas de violencia de género (maltrato/ agresión, abuso y acoso sexual y tráfico con fines de explotación sexual):

♦ **Unidad de violencia de género.** Información y asistencia integral a víctimas de violencia de género (maltrato/ agresión, abuso y acoso sexual y tráfico con fines de explotación sexual):

- Centro integral de asistencia e información a víctimas de violencia de género (asistencia jurídica, social y psicológica gratuita).
- Centros de acogida y emergencia.
- Pisos tutelados.

Ejecución de la Ley integral de prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas del Gobierno de Cantabria (Ley 1 / 2.004)

Coordinación de la actuación entre los diferentes organismos (Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, INSALUD, Administración de Justicia, Policía Local, etc. ) que prestan asistencia a las víctimas de violencia de género.

Convocatoria de la Mesa mixta contra la violencia de género.

Promoción y colaboración con las distintas áreas del Gobierno de Cantabria y con otras Administraciones públicas en el diseño y ejecución de políticas públicas dirigidas a la erradicación de la violencia de género.

## 2.- Área de formación, empleo e igualdad de oportunidades:

♦ **Unidad de asesoramiento al autoempleo de mujeres**

- Asesoramiento y apoyo a mujeres para la creación y mantenimiento de empresas. Servicio *Soyempresadora*.
- Tutorización de las empresas creadas por mujeres (servicio *Soyempresaria* ).
- Formación a las mujeres emprendedoras y empresarias.

♦ **Unidad de igualdad de género del Gobierno de Cantabria:**

- Aplicación del enfoque de género en las políticas ( transversalidad de género ).
- Cooperación institucional con otros Organismos de Igualdad de la mujer de otras Administraciones
- Apoyo al movimiento asociativo de mujeres
- Subvenciones a las actividades de las asociaciones de mujeres y al Consejo de la Mujer de Cantabria.
- Cooperación con entidades locales en materias de promoción de políticas de igualdad, formación, inserción profesional de la mujer y conciliación de la vida laboral y familiar.
- Campañas de igualdad de oportunidades.
- Coordinación y realización de seminarios, jornadas y conferencias.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Cantabria.

- Sensibilización a la sociedad en materia de igualdad entre mujeres y hombres
- Promoción de la plena participación de las mujeres en la vida política, económica y social.
- Promoción de la participación de la mujer del medio rural en todos los ámbitos.
- Realización de estudios e investigaciones que faciliten el conocimiento de la situación de las mujeres de Cantabria.
- Escuela de políticas y nuevos liderazgos.

## Centro Integral de Atención e Información a Mujeres Víctimas de Violencia de Género

TELF.: 942 21 41 41

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER  
DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES

### Colaboran:

- Asociación de mujeres separadas y divorciadas "Consuelo Berges".
- CAVAS, asociación de asistencia a víctimas de agresiones sexuales.

Previsto en la regulación de la Ley de prevención de las violencia contra las mujeres y de protección a sus víctimas, Ley 1/2.004, el Centro de asistencia e información a víctimas de violencia de género es un **recurso especializado** en la atención a víctimas de violencia de género.

Ofrece una **atención integral**, gratuita, que abarca todas y cada una de las perspectivas desde la que resulta necesario abordar este problema (social, psicológica y jurídica) proporcionando, además, el enlace y la coordinación necesarios con el Centro de emergencia y el de acogida.

Este centro tiene como **objetivos** :

- Prevenir la violencia de genero con el fin de lograr relaciones de igualdad y respeto entre hombres y mujeres.
- Tratar psicológicamente a aquellas mujeres e hijos/as víctimas de violencia que los necesiten.
- Informar, orientar y ofrecer una atención psicosocial a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijos e hijas.
- Asesorar y asistir en lo procesos penales y de familia.
- Establecer una red de apoyo para mujeres.

Para desarrollar estos objetivos existen **dos áreas de trabajo**:

- 1.- Maltrato ( asistencia y prevención )
- 2.- Abusos, agresiones sexuales y violaciones

Estas áreas se prestan a través de los siguientes **SERVICIOS GRATUITOS**:

#### **SERVICIO DE ASESORAMIENTO JURIDICO**

Información y asesoramiento en materia de violencia de género y de derecho de familia.  
Acompañamiento a los Juzgados  
Defensa legal en abusos, agresiones sexuales y violaciones

#### **SERVICIO DE TRATAMIENTO PSICOLÓGICO**

Trabajo individualizado y grupal (grupo de apoyo) con mujeres y niños/as víctimas de maltrato y de violencia sexual.

#### **Pisos tutelados, casa de acogida, casa de emergencia**

El Gobierno de Cantabria ha firmado un convenio de colaboración con la asociación sin ánimo de lucro Quemia para la gestión de recursos de emergencia y acogida para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.

Este convenio comprende la coordinación y gestión de la casa de acogida, la casa de emergencia y los pisos tutelados del Gobierno de Cantabria.

#### **Convenio de colaboración entre el Gobierno de Cantabria y CEOE-CEPYME Cantabria para el desarrollo del acuerdo de concertación social de Cantabria a través del Proyecto "Soy Empresaria"**

La Dirección General de la Mujer en colaboración con la Fundación Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria, ha puesto en marcha acciones orientadas prioritariamente a empresarias, del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria mediante el servicio "*Soy Empresaria*":

El objetivo de este nuevo servicio para las mujeres empresarias de Cantabria es dotarlas de instrumentos y servicios que les permitan consolidar su negocio a través de la incorporación de buenas prácticas de gestión en los procesos de la empresa en momentos de afianzamiento y crecimiento de la empresa.

Este servicio consta de dos programas:

**1.- Servicio de apoyo a la empresaria** en el que se le ofrece **de forma gratuita** Información y asesoramiento presencial y on-line a través de la puesta en marcha de una herramienta disponible en internet para el intercambio de información y para canalizar, organizar y atender los procesos de consulta, asesoramiento y orientación de las empresarias.

Esta herramienta telemática permitirá asesorar a las mujeres que lideran empresas de reciente creación, ser asesoradas por expertos y expertas en diversas áreas sobre la marcha de su negocio con el fin de procurar su consolidación.-

**2.- Área de transferencia de conocimientos y buenas prácticas empresariales** que consistirá en la organización de un ciclo de seminarios presenciales liderados por expertos/as en áreas como :

- ♦ Calidad, Medio Ambiente y Riesgos Laborales
- ♦ Marketing, CRM y Publicidad
- ♦ Nuevas Tecnologías
- ♦ Gestión financiera

**Telf. Soy empresaria (942 365 365)**

**Convenios de colaboración entre el Gobierno de Cantabria, la Unión General de Trabajadores de Cantabria y Comisiones Obreras de Cantabria para el desarrollo del acuerdo de concertación social de Cantabria**

La Dirección General de la Mujer en colaboración con los sindicatos UGT y CCOO ha puesto en marcha acciones orientadas prioritariamente a las mujeres que quieren incorporarse al mercado de trabajo, las que precisen asesoramiento en materia laboral en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria y al fomento de la igualdad de oportunidades en el seno de sus organizaciones.

**Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y en el ámbito sindical:**

1. Información, orientación y asesoramiento a mujeres en materia de empleo.
2. Impulsar el desarrollo de un programa de incorporación al mercado de trabajo para mujeres con especiales dificultades o en riesgo de exclusión social.
3. Fomento de la participación de las mujeres en estructuras sindicales y en mesas de negociación colectiva.

4. Campañas informativas y de sensibilización dirigidos a trabajadores y trabajadoras sobre:

- Derechos laborales del régimen de empleadas de hogar
- Conciliación de la vida familiar y profesional.
- Discriminación laboral.
- Acoso sexual en el trabajo.

5. Realización de jornadas de Trabajo y cursos para delegados y delegadas con el fin de formarles en violencia de género y acoso sexual, negociación de la formalización de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, análisis de la segregación ocupacional en el seno de la empresa, experiencias de planes de acción positiva, valoración de los puestos de trabajo y en diferencias salariales.

6. Difusión en el ámbito de sus organizaciones de publicaciones y estudios en materia de valoración del puesto de trabajo, sobre acciones positivas en materia de negociación colectiva, sobre la segregación ocupacional, sobre orientación sindical en negociación colectiva con perspectiva de género, sobre criterios en negociación colectiva desde la perspectiva de género.

7. Realización de un estudio sobre los convenios colectivos en Cantabria desde la perspectiva de género.

#### Convenio de colaboración entre el Instituto de la Mujer y la Comunidad Autónoma de Cantabria, sobre cooperación en programas y actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres

El Instituto de la Mujer (La Administración General del Estado) y la Comunidad Autónoma de Cantabria (Dirección general de la Mujer) están realizando los siguientes programas conjuntos:

##### **1.- Cursos de formación: PROYECTO NOVA**

**El Instituto de la Mujer y la Dirección General de la Mujer colaboran en la puesta en marcha de acciones formativas innovadoras** en el marco de los nuevos yacimientos de empleo y las nuevas tecnologías.

Destinados a mujeres desempleadas con distinto nivel de formación, tienen como finalidad la de promover la inserción laboral de las participantes, a través de la mejora de su cualificación profesional, la diversificación de la formación y la adaptación a las necesidades del mercado laboral local.

##### **2.- Acciones para mujeres emprendedoras y empresarias.**

Se desarrollan conjuntamente acciones formativas, de inserción laboral, asistencia técnica continuada, sensibilización y asociacionismo, dirigidas a mujeres emprendedoras y empresarias, contando con la colaboración de profesionales expertas en la materia.

Los objetivos que se pretenden conseguir son, entre otros: mejorar la cualificación y adaptar la formación a las necesidades de este colectivo de mujeres para que puedan llevar a cabo con éxito sus proyectos empresariales y consolidar sus empresas, favorecer la inserción laboral a través del autoempleo, reforzar las iniciativas empresariales mediante apoyo y asistencia técnica personalizada, fomentar y difundir las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, fomentar el asociacionismo entre mujeres con iniciativas empresariales.

### **3.- Estancias de tiempo libre para mujeres solas con hijas y/o hijos menores, exclusivamente a su cargo.**

Ambas instituciones promueven la convocatoria de plazas para participar en el programa de estancias de tiempo libre, dirigida a mujeres solas con hijas y/o hijos menores, exclusivamente a su cargo, en situación de precariedad económica y social.

El programa consiste en la estancia de las beneficiarias acompañadas por sus hijas y/o hijos en un hotel de una localidad costera, durante diez días, en régimen de pensión completa, con actividades complementarias, tanto para las madres como para sus hijas/os.

## **Convocatoria anual de subvenciones**

### **ASOCIACIONES**

ORDEN de la Consejería de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos, por la que se convocan subvenciones a Instituciones y Asociaciones sin ánimo de lucro, con el fin de impulsar proyectos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

#### **- Beneficiarios**

Los destinatarios de estas subvenciones serán Entidades y Asociaciones de mujeres, o secciones de mujeres de las demás asociaciones de carácter social sin ánimo de lucro que presenten proyectos destinados a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **- Finalidades**

Se financiarán los siguientes **proyectos**:

**1.- Proyectos de formación para la inserción laboral y reciclaje profesional de las mujeres** en concordancia con el mercado laboral, especialmente aquellos sobre nuevos yacimientos de empleo, proyectos de creación de empleo y orientación socio-laboral dirigidos a mujeres, así como la realización de prácticas profesionales en empresas. En todo caso y de manera especial los que se dirijan a mujeres en situación de doble marginación o víctimas de violencia de género.

**2.- Proyectos que contribuyan a la eliminación de cualquier tipo de discriminación de las mujeres en el mercado laboral**, en su acceso, promoción, salarios, en profesiones u ocupaciones en las que estén subrepresentadas o en su acceso a puestos de responsabilidad en las empresas, sindicatos o asociaciones profesionales o empresariales.

**3.- Proyectos que contribuyan a alcanzar la paridad entre géneros.**

**4.- Proyectos que promuevan la aplicación de mainstreaming de género** o enfoque integrado de género en el diseño de toda clase de políticas o actuaciones en el ámbito local, que hayan sido elaborados en coordinación con las corporaciones locales correspondientes.

**5.- Proyectos para la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar** que cubran los horarios no lectivos de niños y niñas mayores de 6 años o el horario completo en el supuesto de menores de 6 años y personas dependientes.

**6.- Proyectos de educación en igualdad de géneros** dirigidos a colectivos específicos, especialmente a centros educativos públicos que tengan programa de apertura a la comunidad.

**7.- Proyectos para la difusión del protagonismo de las mujeres a lo largo de la historia**, de las actuales protagonistas mujeres en cada una de las manifestaciones de la ciencia, la cultura, la política, etc. y de la historia de las reivindicaciones por la igualdad de géneros.

**8.- Actividades formativas de carácter social y cultural para mujeres.**

**9.- Programas y actuaciones dirigidas al desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria.**

## **AYUNTAMIENTOS**

ORDEN de la Consejería de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos, por la que se convocan subvenciones para los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con el fin de impulsar proyectos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se financian los siguientes proyectos:

**Para los municipios de más de 10.000 habitantes:**

1.- Proyectos de formación para la inserción laboral y reciclaje profesional de las mujeres en

concordancia con el mercado laboral, especialmente aquellos sobre nuevos yacimientos de empleo, proyectos de creación de empleo y orientación socio-laboral dirigidos a mujeres, así como la realización de prácticas profesionales en empresas. En todo caso y de manera especial los que se dirijan a mujeres en situación de doble marginación o víctimas de violencia de género.

2.- Proyectos que promuevan la implantación, desarrollo y ejecución de Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local.

3.- Proyectos que promuevan la aplicación de mainstreaming de género o enfoque integrado de género en el diseño de toda clase de políticas o actuaciones en el ámbito local.

4.- Proyectos para la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar que cubran los horarios no lectivos de niños y niñas mayores de 6 años o el horario completo en el supuesto de menores de 6 años y personas dependientes.

5.- Proyectos de implantación de sistemas de protección personal a mujeres víctimas de violencia de género.

#### **Para los municipios de menos de 10.000 habitantes:**

1.- Proyectos de formación para la inserción laboral y reciclaje profesional de las mujeres en concordancia con el mercado laboral, especialmente aquellos sobre nuevos yacimientos de empleo, proyectos de creación de empleo y orientación socio-laboral dirigidos a mujeres, así como la realización de prácticas profesionales en empresas. En todo caso y de manera especial los que se dirijan a mujeres en situación de doble marginación o víctimas de violencia de género.

2.- Proyectos que promuevan la implantación, desarrollo y ejecución de Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local.

3.- Proyectos para la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar que cubran los horarios no lectivos de niños y niñas mayores de 6 años o el horario completo en el supuesto de menores de 6 años y personas dependientes.

4.- Proyectos de actividades formativas y culturales dirigidas a mujeres.

## Convenio de colaboración entre el Gobierno de Cantabria y la Asociación Ciudadana Cántabra Anti-Sida (A.C.C.A.S.) para intervenir con mujeres trabajadoras del sexo y/o en riesgo de exclusión social y realizar actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género

La Dirección general de la Mujer y la asociación ACCAS colaborarán en la asistencia a todas las mujeres que, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria, hayan sido o estén en situación de exclusión social en el ámbito de las trabajadoras del sexo:

- ♦ Ofrecer información, orientación y asesoramiento en las áreas social, jurídica y sanitaria: regularizando el acceso a los servicios de salud gratuitos, a los programas específicos de prevención, así como la realización de talleres de entrenamiento en habilidades para una adecuada negociación del uso de preservativo con el cliente.
- ♦ Reparto permanente de materiales de prevención y del manual de su correcta utilización, realizando campañas desde la asociación.
- ♦ Intervención dentro del programa de prevención dirigido al cliente.
- ♦ Cursos de educación para la salud como medida de sensibilización y responsabilidad, con el objeto de que disminuyan los riesgos de E.T.S., especialmente el VIH.
- ♦ Derivaciones y/o acompañamientos a dependencias socio-sanitarias para gestionar pensiones no contributivas, ingreso mínimo de inserción, permisos de residencia, empadronamiento, tarjetas sanitarias, etc.

## Aula Isabel Torres

**La Dirección General de la Mujer en colaboración con la Universidad de Cantabria desarrolla una línea de trabajo conjunta con la Universidad de Cantabria para el Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y de Género, Aula Isabel Torres.**

Esta cooperación trata de alcanzar la eliminación de barreras para el acceso de las mujeres a la formación académica y al conocimiento, no solo para su enriquecimiento personal, sino para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Los proyectos conjuntos se desarrollan en tres áreas concretas. En primer lugar, en el área de cooperación con la comunidad científica y docente de la Universidad de Cantabria, mediante la creación del Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y de Género, como estructura para la docencia y la investigación sobre las mujeres y el género. Este es el núcleo central a partir del cual se establece una línea conjunta, transversal e interdisciplinar, en materia de docencia e investigación en aspectos relacionados con las mujeres y el género en el seno de la Universidad de Cantabria.

En segundo lugar, a través del Aula se realiza un ciclo público de Conferencias en el que se abordan las cuestiones relacionadas con las mujeres y el género desde diferentes disciplinas académicas

En tercer lugar, el convenio supone la adquisición de material bibliográfico sobre estudios de las mujeres y de género que esta disposición de todo el alumnado y de las personas que estén interesadas en investigar sobre estas materias, a través de la Red de Bibliotecas de la institución universitaria.

### Convocatoria del Premio Isabel Torres a investigaciones en estudios de las mujeres y del género

El Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género de la Universidad de Cantabria, creada en colaboración con la Dirección General de la Mujer, Consejería de Relaciones Institucionales del Gobierno de Cantabria, convoca el Primer Premio Isabel Torres a Investigaciones en Estudios de las Mujeres y del Género. Este premio, de carácter bienal, pretende reconocer la originalidad, el valor y el rigor académico de las investigaciones que utilizan las metodologías y las herramientas interpretativas desarrolladas por los estudios de las mujeres y del género.

Los estudios de las mujeres y del género tienen como objetivo promover que las descripciones, las explicaciones y las interpretaciones del mundo que las disciplinas académicas elaboran, tengan presente que de ese mundo formamos parte hombres y mujeres y que mujeres y hombres puedan convivir en este mundo, puedan construirlo y disfrutarlo día a día, sin que existan entre unos y otras relaciones de subordinación y de dominio.



# AYUDAS DESTINADAS A FOMENTAR LA VIDA LABORAL DE LAS MUJERES EN CANTABRIA

Con el fin de contrarrestar las dificultades de acceso, permanencia y promoción que tienen las mujeres para desarrollar su vida laboral, las instituciones públicas convocan anualmente, a nivel nacional y autonómico, una serie de ayudas y subvenciones destinadas, tanto a la contratación de personal para cubrir las plantillas como a la creación de empresas.

El objetivo de estas subvenciones es incentivar la **creación de empleo** mediante la contratación por cuenta ajena de personas desempleadas y **fomentar la estabilidad en el mismo**, mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos, pudiendo para ello beneficiarse de las ayudas convocadas por la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico del Gobierno de Cantabria. Los programas que se detallan a continuación están dirigidos a mejorar la situación sociolaboral de diversos colectivos, sin embargo, y dado que la temática de este manual gira en torno a la inserción laboral de las mujeres, aquí sólo incluiremos aquellos apartados en los que se les dedica una especial atención. Con ellos se pretende facilitar una primera aproximación a las ayudas y subvenciones convocadas por la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico del Gobierno de Cantabria. El texto íntegro y detallado de las mismas se puede consultar a través de las Órdenes publicadas en el Boletín Oficial de Cantabria, números 29 de 12 de febrero de 2004 y 32 de 17 de febrero de este mismo año. Las ayudas serán gestionadas por el Servicio Cántabro de Empleo, calle Castilla nº 13, 3ª planta.

## AYUDAS DESTINADAS A PROMOVER LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORAS Y APOYAR SU ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (Año 2004)

Programa I	Ayudas a la contratación de jóvenes desempleadas a tiempo completo.
Programa II	Ayudas a la contratación estable de desempleadas a tiempo completo.
Programa III	Ayudas a la transformación de contratos temporales en indefinidos a tiempo completo o parcial.
Programa IV	Ayudas a la contratación de estable de desempleados a tiempo parcial.
Programa V	Ayudas al empleo de la mujer en ocupaciones con menor índice de empleo femenino. (Orden 18/02/03, BOC nº 41)

### BENEFICIARIAS

Entidades privadas sin ánimo de lucro y Pymes, ya sean personas físicas o jurídicas, con ámbito de actuación en Cantabria.

<b>Programa I</b>	Ayudas a la contratación de jóvenes desempleadas a tiempo completo.
OBJETIVO	Elevar el nivel de ocupación de las jóvenes desempleadas menores de 25 años, incentivando su contratación estable o en prácticas y para formación por un periodo no inferior al año.
LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Contratación temporal en prácticas</b> por un periodo no inferior a un año de tituladas para actividades o procesos productivos vinculados a proyectos de I+D, para <b>contratos inferiores a dos años</b> la subvención será de 3.005 euros si el contrato es <b>superior a dos años</b> será de 3.606 euros.</li> <li>- <b>Contratación indefinida</b> de jóvenes desempleadas tituladas, para actividades o procesos productivos vinculados a proyectos de I+D, la subvención será de 4.808 euros.</li> <li>- <b>Contratación en prácticas</b> por un <b>tiempo mínimo de un año</b> y con <b>compromiso de contratación indefinida</b>, el importe de la subvención será de 4.508 euros.</li> <li>- <b>Contratos con una duración mínima de un año para la formación</b> de mujeres entre 16 y 21 años y con <b>compromiso de contratación indefinida</b>, están subvencionados con 4.508 euros.</li> </ul>

<b>Programa II</b>	Ayudas a la contratación estable de desempleadas a tiempo completo
OBJETIVO	Fomentar la inserción laboral <b>estable y a tiempo completo</b> de las mujeres.
LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN	El importe de estas ayudas será de hasta 4.508 euros

<b>Programa III</b>	Ayudas a la transformación de contratos temporales en indefinidos a tiempo completo o parcial
OBJETIVO	Subvencionar aquellas acciones que supongan la <b>transformación de contratos temporales en indefinidos a jornada completa</b> o parcial, incluida la modalidad de fijos discontinuos de mujeres.
LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN	<p>El importe de estas ayudas será de hasta 2.400 euros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el caso de transformación de <b>contratos temporales en prácticas en contratos indefinidos a jornada completa</b> se subvencionarán con 3.005 euros si son actividades o procesos productivos vinculados a proyectos de I+D.</li> </ul>

<b>Programa IV</b>	Ayudas a la contratación estable de desempleadas a tiempo parcial
<b>OBJETIVO</b>	Subvencionar la <b>contratación indefinida a tiempo parcial</b> de:
<b>LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tituladas para actividades o procesos productivos vinculados a proyectos de I+D, el importe resulta de aplicar el porcentaje de la jornada contratada a 4.808 euros.</li> <li>- La contratación indefinida de desempleadas a tiempo parcial, el importe de la ayuda será igual a aplicar el porcentaje de la jornada contratada a 4.508 euros.</li> <li>- La contratación indefinida de desempleadas a tiempo parcial como consecuencia de acuerdos o pactos sobre reducción y/o reordenación del tiempo de trabajo, o sobre eliminación o reducción de horas extraordinarias, el importe de la ayuda será igual a aplicar el porcentaje de la jornada contratada a 5.410 euros.</li> <li>- Contratación a tiempo parcial, bajo la modalidad de contrato de relevo que se realice con desempleadas para cubrir el puesto que quede libre por la jubilación parcial de personal de la empresa por un importe igual a aplicar el porcentaje de la jornada contratada a 5.410 euros.</li> </ul>

<b>Programa V</b>	Ayudas al empleo de la mujer en ocupaciones con menor índice de empleo femenino
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar el empleo de las mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino, ya sea por contratación inicial o por transformación de contratos temporales en indefinidos y a tiempo completo o parcial.
<b>BENEFICIARIOS</b>	Pymes y Entidades privadas que tengan una plantilla superior a 3 trabajadores fijos y que desarrollen una actividad en centros de trabajo radicados en Cantabria.
<b>LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratación indefinida de desempleadas a jornada completa, el importe de la subvención será de 4.808 euros.</li> <li>- Transformación de contratos temporales en indefinidos, el importe de la subvención será de 2.404 euros.</li> </ul>

## PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Programa I	Fomento del ascenso y promoción profesional de las mujeres trabajadoras en pequeñas y medianas empresas.
Programa II	Fomento de la elaboración y puesta en marcha de planes de acción positiva para la conciliación de la vida familiar y laboral, la no discriminación y la igualdad.
Programa III	Apoyo a programas de actuación destinados a la promoción socio-laboral de las mujeres.
Programa IV	Ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres por cuenta ajena a jornada completa con hijos nacidos a partir del 1 de enero de 2001.
Programa V	Fomento a la conciliación de la vida laboral y familiar (Orden de 14/02/03, BOC nº 41).

<b>Programa I</b>	Fomento del ascenso y promoción profesional de las mujeres trabajadoras en Pymes
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar el empleo de las mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino, ya sea por contratación inicial o por transformación de contratos temporales en indefinidos y a tiempo completo o parcial.
<b>BENEFICIARIOS</b>	Pymes y Entidades privadas que tengan una plantilla superior a 3 trabajadores fijos y que desarrollen una actividad en centros de trabajo radicados en Cantabria.
<b>ACCIONES SUBVENCIONABLES Y CUANTÍA DE LAS AYUDAS</b>	Novación a partir del 01/01/04 de contratos de trabajo que supongan, con carácter indefinido, un ascenso o promoción profesional con un incremento salarial de al menos 1.628 euros y durante, al menos, 3 años continuados. Si es a tiempo parcial, el incremento será el proporcional, siempre que la jornada sea igual o superior al 50% de lo establecido en el Convenio Colectivo.
<b>LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN</b>	Ayuda de 2.404 euros, salvo que la promoción o ascenso sea en una ocupación en que la mujer está subrepresentada, en cuyo caso la cuantía será de 2.800 euros. En caso de jornada a tiempo parcial, el importe de la ayuda estará calculado en proporción a la misma.

<b>Programa II</b>	Fomento de la elaboración y puesta en marcha de planes de acción positiva para la conciliación de la vida familiar y laboral, la no discriminación y la igualdad
<b>PLAZO DE PRESENTACIÓN</b>	30 días siguientes a la suscripción del plan con la representación de los trabajadores de la empresa. <i>*Esta ayuda será compatible con la subvención por contratación y transformación de contratos temporales.</i>
<b>DESTINATARIAS</b>	Pymes y Entidades privadas que tengan una plantilla superior a 5 trabajadores fijos en el centro de Cantabria donde se desarrolle el Plan de Acción Positiva.
<b>ACCIONES SUBVENCIÓNABLES</b>	Puesta en marcha de un Plan que suponga la aplicación en la práctica de acciones positivas para la conciliación de la vida familiar y laboral, la no discriminación y la igualdad.
<b>LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN</b>	Ayuda de 3.000 euros, cuando el beneficiario supere los 50 trabajadores en el centro de Cantabria donde se va a desarrollar el Plan y el importe proporcional cuando el número sea menor.

<b>Programa III</b>	Apoyo a programas de actuación destinados a la promoción socio-laboral de las mujeres
<b>BENEFICIARIOS</b>	Pymes y Entidades privadas con sede social en Cantabria que tengan experiencia en el desarrollo de actuaciones para fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
<b>ACCIONES SUBVENCIÓNABLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Programas para concienciar a la sociedad y a quienes participan en la negociación colectiva sobre los obstáculos existentes en el ámbito laboral que impiden la plena integración de las mujeres.</li> <li>-Promoción del reparto de responsabilidades.</li> <li>-Fomento de desarrollo de planes de acción positiva.</li> <li>-Programas tendentes a la eliminación de la discriminación salarial de las mujeres.</li> <li>-Incentivar el acceso de mujeres al ámbito de dirección y gestión de empresas y a profesiones con bajo índice de representación.</li> <li>-Proporcionar servicios de asistencia para compatibilizar vida familiar y laboral.</li> <li>-Apoyo a la inserción de mujeres de colectivo con riesgo de marginación.</li> </ul>
<b>LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN</b>	Hasta el 50% del coste del proyecto con límite de 12.000 euros.

<b>Programa IV</b>	Ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres por cuenta ajena a jornada completa con hijos nacidos a partir del 1 de enero de 2001
BENEFICIARIAS	Las mujeres trabajadoras por cuenta ajena a jornada completa que tengan a su cargo hijos nacidos a partir del 1 de enero de 2001 que sean atendidos en guarderías o centros de atención infantil o bien se proceda a la contratación de cuidadores.
ACCIONES SUBVENCIONABLES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastos de guardería y/o centros de atención infantil y/o la contratación de cuidadores realizados entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2004 para hijos menores de 3 años.</li> <li>- Gastos de guardería y/o centros de atención infantil y/o la contratación de cuidadores realizados entre el 1 de enero y el 14 de septiembre de 2004 para hijos mayores de 3 años y menores de 4 años.</li> <li>- Gastos de guardería y/o centros de atención infantil y/o la contratación de cuidadores realizados para hijos menores de 4 años durante los 3 meses anteriores a la fecha de contratación a partir del 1 de enero de 2004.</li> <li>- Gastos de guardería y/o centros de atención infantil y/o la contratación de cuidadores realizados para hijos menores de 4 años durante el desarrollo de acciones OPEA (orientación para el empleo y el autoempleo).</li> </ul>
LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN	<p>En los tres primeros casos:  Max. 360 € (40 €/mes) – 1 hijo  Max. 486 € (54 €/mes) – 2 ó + hijos.  En el último caso 4.25 €/hora.</p>

<b>Programa V</b>	Fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral
<b>BENEFICIARIAS</b>	Pymes y Entidades privadas que desarrollan la actividad subvencionable en centros de trabajo radicados en Cantabria.
<b>ACCIONES SUBVENCIONABLES</b>	Contratación de personas paradas desempleadas para sustituir a los titulares de permisos parentales debidos a lactancia, hijos prematuros, cuidado de menores y otros familiares y excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años u otros familiares.
<b>LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN</b>	<p>El importe de la ayuda será de la misma cuantía que el importe de la cuota empresarial por contingencias comunes abonada a la Seguridad Social por el trabajador/a sustituto.</p> <p>Cuando la persona contratada para realizar la sustitución sea mujer, este importe será incrementado en un 10% y en un 20% si concurren alguno de los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que la persona sustituida que ejerce el derecho al permiso parental sea un varón.</li> <li>- Que la persona contratada para realizar la sustitución sea mujer, con más de noventa días continuados en situación de parada desempleada.</li> </ul>

## AYUDAS AL EMPLEO AUTÓNOMO

<b>Programa I</b>	Ayudas a la creación de empleo autónomo
<b>Programa III</b>	Ayudas a costes de mantenimiento exclusivamente en el régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social
<b>Programa IV</b>	Ayudas para el fomento de la actividad empresarial de las mujeres

<b>Programa I</b>	Ayudas a la creación de empleo autónomo
<b>BENEFICIARIAS</b>	Personas paradas en situación de desempleo, inscritas en la Oficina de Empleo correspondiente, previamente a la fecha de su establecimiento como trabajadoras autónomas para desarrollar de forma personal y directa un trabajo en empresas de carácter individual, Comunidad de Bienes, Sociedad Civil y Limitada de nueva creación, radicadas en Cantabria.
<b>ACCIONES SUBVENCIONABLES Y CUANTÍA DE LAS AYUDAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Subvención financiera. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta 3 puntos del interés fijado por la entidad de crédito, con un límite máximo de 3.005 euros.</li> </ul> </li> <li>-Renta de estabilidad en el empleo autónomo. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta 1.400 euros en el caso de que la persona solicitante sea mujer.</li> </ul> </li> </ul>

<b>Programa III</b>	Ayudas a costes de mantenimiento exclusivamente en el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social
<b>BENEFICIARIAS</b>	Personas paradas en situación de desempleo, inscritas en la Oficina de Empleo correspondiente, previamente a la fecha de su establecimiento como trabajadores autónomos para desarrollar de forma personal y directa un trabajo en empresas de carácter individual, Comunidad de Bienes, Sociedad Civil y Limitada de nueva creación, radicadas en Cantabria.
<b>LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad a tanto alzado para gastos fijos de inclusión exclusivamente en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.</li> <li>- Ayuda a tanto alzado por un importe máximo de 2.700 euros para costes de cotización a la Seguridad Social. <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el caso de las mujeres esta cantidad puede ascender a 5.200 euros.</li> </ul> </li> </ul> <p>Para ser beneficiaria de esta ayuda se debe realizar una inversión mínima de 10.818 euros, excluido el impuesto sobre el valor añadido.</p>

<b>Programa IV</b>	<b>Ayudas para el fomento de la actividad empresarial de las mujeres</b>
<b>ACCIONES SUBVENCIONABLES Y CUANTÍA DE LAS AYUDAS</b>	<p>- Ayuda de renta de conciliación, para mujeres que inicien una actividad empresarial como trabajadoras por cuenta propia de forma personal y directa, y que tengan a su cargo hijos menores de 3 años, hijos menores de 4 años hasta el 14 de septiembre de 2004, hijos menores de 6 años en caso de familia numerosa e hijos menores de 6 años con minusvalía reconocida (+33%). La cuantía de la ayuda será de 1.400 euros si se tiene a cargo un hijo, y de 1900 euros si se tienen dos o más hijos menores de tres años, o en caso de mujeres responsables de familia monoparental o familia numerosa.</p> <p>- Ayuda de estabilidad en el empleo autónomo, para facilitar el establecimiento como trabajadoras autónomas a las mujeres que no puedan ser beneficiarias de la ayuda de la renta de estabilidad del Programa I de Ayudas a la creación de empleo autónomo, pero si deben serlo de alguna de las ayudas anteriores. Esta ayuda podrá ascender a 1.400 euros.</p>

<b>AYUDAS A PROYECTOS EMPRESARIALES EN EL ÁMBITO DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO</b>	
<b>ACCIONES SUBVENCIONABLES</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alta en el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social.</li> <li>2. Contratación indefinida o temporal con una duración igual o superior a un año y a jornada completa.</li> <li>3. Contratación temporal entre seis meses y menos de un año a jornada completa.</li> <li>4. Incorporación de personas desempleadas como socias trabajadoras a cooperativas o Sociedades Laborales.</li> <li>5. Inversión en activos fijos.</li> </ol>
<b>LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasta 5.200 euros.</li> <li>2. Hasta 4.800 euros por cada contratación indefinida o temporal. Si es mujer hasta 5.400 euros. Esta cantidad puede llegar hasta 6.000 euros si es mujer en ocupaciones con bajo índice de representación femenina, mujeres de familia monoparental y desempleadas con más de un año continuado como parada registrada. Si son a tiempo parcial igual o superior al 50%, la cuantía será proporcional.</li> <li>3. Hasta 2.400 euros. Si es mujer hasta 3.000 euros que pueden incrementarse hasta 3.600 en el caso de mujeres en ocupaciones con bajo índice de representación femenina y mujeres de familia monoparental. Si son a tiempo parcial igual o superior al 50%, la cuantía será proporcional.</li> <li>4. Hasta 5.200 euros por cada socio que se incorpore. Incompatible con 1 y 2.</li> <li>5. Hasta el 50% de la inversión con un límite máximo de 15.000 euros.</li> </ol>

## PROGRAMA DE MICROCRÉDITOS PARA MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS (Año 2004)

PLAZO	Indeterminado (en caso de que se haya iniciado la actividad, no tiene que haber transcurrido más de un año desde el inicio de la misma).
ACTUACIONES SUBVENCIONABLES	Proyectos empresariales creados por mujeres emprendedoras y empresarias a los que se les concede una financiación sin necesidad de avales.
LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN	<p>Importe máximo del crédito: 12.020,24 euros.</p> <p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cinco años, más seis meses de carencia optativos.</li> <li>- 5% fijo durante toda la vida de la operación.</li> <li>- 0,5% comisión de apertura</li> <li>- 0,25% costes de estudio.</li> </ul>

*Programa promovido por el Instituto de la Mujer en colaboración con la Dirección General de la Pequeña y Mediana Empresa (DGPYMES), del Ministerio de Economía, la Fundación Internacional de la Mujer Emprendedora (FIDEM), la Caixa y la Fundación La Caixa. Cofinanciado, asimismo, por el Fondo Social Europeo.*

## AYUDAS AL EMPLEO "EMPRENDER EN FEMENINO" DEL INSTITUTO DE LA MUJER PARA FOMENTAR LA INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA PROPIA DE LAS MUJERES

BENEFICIARIAS	Aquellas mujeres que creen su puesto de trabajo como autónomas o su propia empresa y cuyo puesto de trabajo se encuadre dentro de los Nuevos Yacimientos de Empleo o se dedique a una profesión u ocupación en la que se considere que la mujer está subrepresentada.
ACTUACIONES SUBVENCIONABLES	<p>- Serán subvencionables los gastos que sean necesarios para la actividad que se desarrolle y que se incluyan dentro de alguna de las siguientes categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastos de puesta en marcha</li> <li>- Gastos corrientes</li> <li>- Gastos de personal</li> <li>- Gastos de funcionamiento y desarrollo de la actividad.</li> </ul>

Las solicitudes para participar de estas ayudas que se convocan anualmente en el BOE se presentarán en el Registro General del Instituto de la Mujer, Subdirección General de Programas, Área de Empleo.

## CONTRATOS BONIFICADOS PARA MUJERES TRABAJADORAS QUE SEAN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

**Normativa:** artículo 44 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre) de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

### REQUISITOS DE LAS TRABAJADORAS

- Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.
- No tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostentes cargos de dirección.
- No haber estado vinculada a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

Podrán celebrar este contrato todas las empresas y entidades sin ánimo de lucro, incluidas las cooperativas o sociedades laborales que incorporen a este colectivo como socias trabajadoras o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadoras incluidas en este colectivo.

### INCENTIVOS

- Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65%, con un máximo de 24 meses.  
Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación de cuotas se incrementará con 10 puntos.



# TÉRMINOS EMPLEADOS AL ABORDAR LA RELACIÓN DE LA MUJER CON EL MUNDO LABORAL

**Acción Positiva:** Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

**Acoso Sexual:** Comportamientos verbales y no verbales, físicos no deseados y de índole sexual con propósito de violentar la dignidad de la persona y que generan un ambiente intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

**Acoso Moral:** Conducta abusiva de tipo psicológico, sistemática dirigida contra una persona en el ambiente laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que atacan la dignidad o integridad psíquica de la trabajadora o del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo.

**Agente para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres:** Profesional con dedicación al diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en los terrenos de educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana.

**Buenas Prácticas:** aquellas medidas, acciones o normas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional de las mujeres y hombres, que han logrado obtener buenos resultados y, por tanto, pueden servir de modelo a seguir.

**Conciliación de la vida familiar y profesional:** participación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en la vida familiar como en el mercado de trabajo. Para hacerla real y efectiva resulta imprescindible la incorporación de un sistema de permisos por maternidad, parentales y familiares, de recursos para el cuidado de personas dependientes, y el desarrollo de una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación entre vida familiar y profesional.

**Convenio colectivo:** contrato negociado y celebrado por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de los empresarios y empresarias para la regulación de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

**Discriminación positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

**Doble jornada:** Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desarrollan un trabajo remunerado en horario laboral e que además deben desempeñar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo cuando no es compartido por sus compañeros.

**Empoderamiento de las mujeres – empowerment:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión también significa la toma de conciencia del poder que individualmente y colectivamente poseen las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la dignidad que corresponde a las mujeres como personas.

**Feminización de la pobreza:** Fenómeno que da nombre a la constatación generalizada, en todos los países, de que la mujer como colectivo constituye la mayoría de la población pobre del planeta.  
**Género:** El género es la definición cultural de la conducta considerada apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinado.

**Igualdad de género:** Relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por eso son iguales. Es un concepto normativo regulador de un proyecto de transformación social.

**Igualdad de hecho:** Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.

**Mainstreaming:** Una política de mainstreaming significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer. En la Unión Europea se proclama el mainstreaming como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros.

**Negociación colectiva:** derecho a pactar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales ejercida por los representantes de trabajadores y trabajadoras y de los empresarios y empresarias. Constituye un instrumento para la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito del trabajo. Su objeto y finalidad es el convenio colectivo laboral.

**Políticas de igualdad de oportunidades:** La igualdad de oportunidades significa garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar en las diferentes esferas y actividades sobre la base de la igualdad declarada en el artículo 14 de la Constitución Española. Las políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

**Segregación en el mercado laboral.** Se distinguen dos tipos de segregación:

**Segregación horizontal:** Se produce por la concentración de la población laboral femenina en determinadas ocupaciones o familias profesionales.

**Segregación vertical:** Se manifiesta por la concentración de las trabajadoras en determinados puestos de trabajo de baja responsabilidad.

**Techo de cristal:** Barrera invisible que impide el desarrollo profesional de las mujeres al impedir su promoción a puestos de mayor responsabilidad.

**Violencia de género:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto se produzca en la vida pública como en la privada.



## DIRECCIONES DE INTERÉS EN LA RED

Cada día es mayor el número de organismos e instituciones públicas a las que se puede acceder a través de internet. A continuación se ofrecen algunas de las direcciones que pueden ser de mayor utilidad para las mujeres en relación a su incorporación al mundo del trabajo:

**<http://www.gobcantabria.es>** ▶ A través de este portal podemos acceder a toda la información de nuestra autonomía: ayudas y subvenciones existentes, acceso a las distintas consejerías para conocer los servicios que ofrecen a la ciudadanía...

**<http://www.parlamento-cantabria.es>** ▶ El Sitio del Parlamento de Cantabria contiene toda la información generada en la asamblea y permite visualizar en directo la celebración de las sesiones parlamentarias.

**<http://www.cescan.es>** ▶ Web del Consejo Económico y Social de Cantabria.

**<http://www.empleacantabria.com>** ▶ Portal perteneciente a la Conserjería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico, donde encontraremos el Servicio Cantabro de Empleo. Emple@ Cantabria es la primera red de información y colaboración integrada por las principales organizaciones dedicadas en Cantabria al empleo, la formación, la promoción económica y el desarrollo local.

**<http://www.interaulas.org>** ▶ Un proyecto realizado desde la Asociación de la Prensa en colaboración con la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria. InterAulas, es proyecto educativo de Cantabria para la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación como medio de integración en las aulas de contenidos relacionados con la prensa.

**<http://www.informajovencantabria.com>** ▶ El Sitio de la Dirección General de la Juventud con toda la información relacionada con el colectivo juvenil.

**<http://www.camaracantabria.com>** ▶ Toda la información de interés económico y empresarial sobre la región.

**<http://www.ine.es>** ▶ Instituto Nacional de Estadística, donde encontraremos millones de datos agrupados por temas.

**[http://www.renfe.es/regionales/regionales\\_cantabria.html](http://www.renfe.es/regionales/regionales_cantabria.html)** ▶ El servicio de trenes Regionales Renfe cubre la comunicación ferroviaria existente entre las Comunidades Autónomas de Cantabria y Castilla y León.

**<http://www.inm.es>** ▶ Instituto Nacional de Meteorología. Toda la información sobre la meteorología en España, en tiempo real.

**<http://www.aeat.es>** ▶ A través del portal de la Agencia Estatal de Administración Tributaria podemos realizar desde la presentación de declaraciones, hasta las subastas Online realizadas por la Agencia Tributaria. También podemos descargar programas para realizar operaciones con la Agencia Tributaria o imprimir los distintos modelos y formularios.

**<http://www.administracion.es>** ▶ 49 servicios o gestiones pueden realizarse a través de este portal, incluyendo la compra de bonos y letras del tesoro, el pago de impuestos, la liquidación y pago del I.R.P.F. y las gestiones con la Seguridad Social. Además, se pueden descargar 100 formularios con procedimientos administrativos y numerosa información sobre ofertas de empleo público, ayudas, subvenciones y licitaciones públicas, entre otras cosas. El Gobierno de España ha anunciado que a finales del 2004 todos los trámites con la administración central se podrán realizar a través de Internet, con lo que "la red" se convertirá en el procedimiento habitual de relación con la administración pública. Además, se pretende incorporar a dicho portal único las webs de Ayuntamientos y Comunidades Autónomas.

**<http://www.boe.es>** ▶ Portal donde podemos descargar los distintos B.O.E.S, publicados desde enero de 1995.

**<http://www.inem.es>** ▶ Sitio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**<http://www.bne.es>** ▶ Acceso a la Biblioteca Nacional, donde encontramos más de 7.000 reproducciones digitales: información sobre bibliotecas, exposiciones virtuales, venta de publicaciones, etc...

**<http://www.congreso.es>** ▶ Acceso al Congreso de los Diputados con emisiones en directo, visitas virtuales, y toda la información del Congreso de los Diputados.

**<http://www.parador.es>** ▶ Información sobre los Paradores Nacionales, Reservas y tarifas Online.

## BÚSQUEDA DE EMPLEO

Junto al comercio electrónico impulsado dentro del sector turístico, con la compra de billetes de avión a la cabeza, la búsqueda y la oferta de empleo han acaparado la atención de los internautas en nuestro país.

**<http://www.monster.es>** ▶ Monster ofrece las mejores ofertas de empleo en España y a nivel internacional. Es necesario registrarnos para el uso de este portal.

**<http://www.empleacantabria.com>** ▶ Portal para la búsqueda de empleo del Gobierno de Cantabria, ofrece una bolsa de empleo y gran cantidad de información sobre temas laborales, subvenciones, ayudas, programas europeos, etc.

**<http://www.canaltrabajo.com>** ▶ Ofrece enlaces a las mejores páginas web con bolsas de trabajo.

**<http://www.empleoexterno.com/>** ▶ Bolsa de trabajo y recursos humanos.

**<http://www.estudiosotrabajas.com>** ▶ Ofrece una bolsa de empleo y la posibilidad de recibir ofertas de empleo determinadas por el perfil que ofrece su CV.

**<http://empleo.universia.es>** ▶ Ofrece un resumen de las ofertas de empleo aparecidas en los principales periódicos del país y una bolsa de trabajo para personas con licenciatura.

**<http://www.yahoraquehago.org/>** ▶ Ofrece una bolsa de empleo y la posibilidad de gestionar su CV.

**<http://www.canalempresa.com/>** ▶ Ofrece un buscador de empleo tanto con ofertas de empleo como para colgar su demanda.

**<http://www.publiempleo.com/>** ▶ Ofrece una bolsa de trabajo junto con la posibilidad de gestionar su CV y ofrecerle las ofertas que más se ajusten a su perfil.

**<http://www.trabajofacil.com/>** ▶ Portal que envía tu CV a las principales bolsas de empleo del país.

**<http://www.infojobs.net>** ▶ Bolsa de empleo.

**<http://www.tecnjobs.net>** ▶ Ofrece una bolsa de empleo relacionada con ofertas en el sector de las nuevas tecnologías.

**<http://www.primerempleo.com/>** ▶ Web de ofertas de empleo y prácticas para personas universitarias sin experiencia laboral previa, bolsa de empleo público, información sobre Master, etc.

**<http://www.selectett.es>** ▶ Portal de la Empresa de Trabajo Temporal Select, ofrece bolsa de empleo dentro de las condiciones de una ETT.

**<http://www.empleofacil.com>** ▶ Portal que ofrece una bolsa de empleo y la posibilidad de gestión de CV.

**<http://www.hacesfalta.com>** ▶ Portal con ofertas de empleo remuneradas en organizaciones no gubernamentales, posibilidad de llevar a cabo actividades de voluntariado.

**<http://www.bolsadetrabajo.com>** ▶ Bolsa de trabajo en Español que desde 1995 da servicio a empresas y profesionales de todo el mundo. Así mismo Bolsadetrabajo.com permite a profesionales publicar su CV y buscar empleo en todas las categorías en todas partes del mundo.

**<http://www.trabajos.com>** ▶ Portal que ofrece una bolsa de trabajo y la posibilidad de gestionar su CV.

**<http://www.laboris.net>** ▶ Bolsa de trabajo del periódico de anuncios Anuntis, ofrece además la posibilidad de gestionar su CV, y una sección dedicada a la orientación profesional.

**<http://www.bancoempleo.com>** ▶ Portal que ofrece una bolsa de trabajo propia y la posibilidad de insertar su CV, y sus demandas de empleo.

**<http://www.es.computrabajo.com>** ▶ Portal con bolsa de empleo propia, y posibilidad de insertar su CV.

**<http://www.empleosprofesionales.com/>** ▶ Permite recibir anuncios de empleos en el e-mail personal automáticamente tras rellenar un sencillo formulario.

**<http://www.mercadodetrabajo.com>** ▶ Publicación electrónica de la revista.

## LA PRENSA ONLINE

Otro de los servicios que nos ofrece hoy en día Internet es la prensa Online. Gracias a estos Sitios se puede leer la información diaria de un gran número de publicaciones, prensa tanto nacional como internacional. La mayor parte de estas publicaciones, son de acceso gratuito, por lo que se puede acceder libremente a ellas.

**<http://www.eldiariomontanes.es>** ▶ Sitio del periódico El Diario Montañés, donde no sólo tenemos la versión escrita del diario, sino que dispone de un gran número de canales, como el canal patrimonio histórico (<http://canales.eldiariomontanes.es/patrimonio/>) donde es posible encontrar información sobre el patrimonio histórico de Cantabria, o el canal hostelería donde aparece información sobre los hoteles y restaurantes de Cantabria.

**<http://www.alertacantabria.com>** ▶ Sitio del periódico Alerta de Cantabria, solo podemos ver la versión impresa, en imágenes creadas en flash por lo que sólo es recomendable si nuestra conexión es de banda ancha.

**<http://www.cronicacantabria.com>** ▶ Diario Online de Cantabria.

**<http://www.abc.es>** ▶ Versión digital del Periódico ABC, diversos canales y reportajes.

**<http://www.elmundo.es>** ▶ Incluye todas las secciones y suplementos de este diario. Además apartados especiales sobre libros, viajes, salud, economía, motor, o Internet.

**<http://www.natuweb.com>** ▶ Sitio de revistas ecológicas. Incluye las publicaciones mensuales Quercus, Biológica y Turismo Rural.

**<http://www.elpais.es>** ▶ Incluye secciones habituales, ediciones regionales, suplementos de Internet, música, literatura, cine, educación, viajes y diversos servicios y herramientas. Es necesaria la suscripción económica al mismo.

**<http://www.larazon.es>** ▶ Diario de información general.

**<http://www.elperiodico.es>** ▶ Secciones típicas y además diversos servicios, reportajes especiales y enlaces a otras publicaciones del Grupo Zeta.

**<http://www.expansiondirecto.com>** ▶ Información económica. Nacional e internacional.

**<http://www.lavanguardia.es>** ▶ La Vanguardia de Barcelona. Edición digital del periódico, artículos y noticias de actualidad. Es necesario el registro. Registro gratuito.

**<http://www.cincodias.es>** ▶ El Diario español de información económica y empresarial.

**<http://www.negocios.com>** ▶ Publicación de La Gaceta de los Negocios.

**<http://www.estrellaeconomica.com>** ▶ Edición del grupo Estrella Digital sobre temas económicos.

**<http://www.infodeporte.es>** ▶ El diario deportivo Online.

**<http://www.lareserva.com>** ▶ Revista sobre ecología y medio ambiente.

## SERVICIOS PARA LA MUJER

### ♦ GOBIERNO DE CANTABRIA

**<http://www.mujerdecantabria.com>** ▶ Información sobre la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Dirección General de la Mujer y sobre las diferentes cuestiones que aborda este organismo.

**<http://www.gobcantabria.com>** ▶ A través del portal del Gobierno de Cantabria, en la sección

ciudadano – mujer es posible acceder a la información relativa a la mujer.

♦ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

<http://www.mtas.es/mujer> ▶ Oficina de Información del Instituto de la Mujer

♦ UNIÓN EUROPEA

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_es.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_es.html)

## ORGANIZACIONES DE MUJERES

<http://www.unifem.org> ▶ Programa de Mujeres de Naciones Unidas

<http://wib.matriz.net> ▶ Mujeres de Negro

<http://www.derechos.org/ddhh/mujer> ▶ Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo

<http://www.eurosur.org/wide/portesp.htm> ▶ Mujeres en el Desarrollo de Europa, WIDE

<http://www.cosmovisiones.com/habitacionpropia> ▶ Habitación Propia

<http://www.pangea.org/dona> ▶ Espai de dones

<http://www.obn.org> ▶ Old Boys Network (Organización Internacional Ciberfeminista)

<http://mys.matriz.net> - <http://www.penelopes.org> ▶ Les Pénélopes

<http://www.celem.org> ▶ Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres

<http://www.marchemondiale.org/> ▶ La Marcha Mundial de las Mujeres

<http://www.ahige.org> ▶ Asociación de Hombres por la Igualdad de Género

## SALUD

<http://www.ub.es/duoda> ▶ Red Isis Internacional

<http://www.escriptoras.com> ▶ Fondo de Población de las Naciones Unidas

<http://www.creatividadfeminista.org> ▶ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

<http://www.journeywoman.com> ▶ GINE-web

## ORIENTACIÓN LABORAL

<http://www.mtas.es/mujer> ▶ Instituto de la Mujer

<http://www.inem.es> ▶ Instituto Nacional de Empleo

<http://www.mtas.es/injuve> ▶ Instituto de la Juventud

<http://www.cdrtcampos.es/mujer/wwb.htm> ▶ Banco Mundial de la Mujer

<http://www.emprendedoras.com> ▶ Mujeres empresarias

<http://www.globalfundforwomen.org/> ▶ Fondo Global para Mujeres



## OBSERVATORIOS DE EMPLEO E IGUALDAD

Los observatorios son un instrumento muy útil para identificar la situación de partida de las mujeres y constatar la existencia de desigualdades y discriminaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y empleo y/o formación. A continuación destacamos los diferentes enlaces que se pueden consultar a través de Internet, al considerar que contienen medidas relevantes para favorecer la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral:

**<http://www.mtas.es/mujer>** ▶ En esta página del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales encontramos información estadística y comparada sobre: demografía, vida familiar, educación, trabajo, salud, participación política, violencia, servicios sociales. Se recogen datos a nivel europeo, estatal, comunidad autónoma.

**<http://www.mir.es>** ▶ Observatorio del Ministerio del Interior, con información sobre violencia doméstica, situación específica de personas jóvenes y ofertas de empleo.

**<http://www.ccoo.es/servicios/empleo>** ▶ Página del Sindicato Comisiones Obreras con ofertas de empleo, herramientas para la búsqueda de empleo, solicitar información laboral.

**<http://www.intras.es>** ▶ Fundación “Investigación y Tratamiento en Salud Mental y Servicios Sociales”. En el enlace a Documentos de Igualdad de Oportunidades Del Centro de Documentación se recogen 178 medidas de estrategia en materia de igualdad de oportunidades.

**<http://www.inem.es>** ▶ Página del Instituto Nacional de Empleo.

**<http://www.equalgema.com>** ▶ En esta página en la sección de áreas se encuentra un acceso directo al Observatorio sobre la discriminación laboral en Cantabria, recoge información relativa a la situación particular en materia de incorporación, permanencia y promoción de los grupos de personas más desfavorecidos.




# BIBLIOGRAFÍA

## Relación de títulos incluidos en la bibliografía del Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

- *Tiempo social contra reloj: las mujeres y la transformación en los usos del tiempo.*
- *La larga marcha hacia la igualdad. IV Conferencia mundial sobre las mujeres Beijing 95.*
- *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva.*
- *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español.*
- *La migración hacia España de mujeres Jefas de Hogar.*
- *El derecho a la Igualdad, el derecho a la diferencia.*
- *La situación de la mujer en la toma de decisiones.*
- *La contribución invisible de las mujeres a la economía rural.*
- *La igualdad entre hombres y mujeres en el Derecho Europeo.*
- *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: Alternativas metodológicas.*
- *La transmisión de los modelos femenino y masculino en los libros de la enseñanza obligatoria.*
- *El estrés en las mujeres trabajadoras. Sus causas y sus consecuencias.*
- *Construyendo el equilibrio: mujeres, trabajo y calidad de vida.*
- *El acoso sexual en los lugares de trabajo.*
- *La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.*
- *Evaluación de las políticas de igualdad.*
- *Salud mental y Género.*
- *Género y Salud.*
- *Guía de Recursos y Centros de interés para las mujeres.*
- *Guía de buenas prácticas para garantizar el derecho a la igualdad en los procedimientos.*
- *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva.*
- *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional.*
- *Las mujeres en cifras 2003.*
- *Síntesis de resultados de la evaluación del III Plan para la igualdad entre mujeres y hombres (1997-2000).*

## Otras publicaciones de interés

- *Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley 39/99 de 5 de noviembre.*
- *Legislación social básica.* Ed. Cívitas. 1997.
- *Legislación laboral y de Seguridad Social.* Aranzadi. 1997.
- *Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Guía para la Negociación Colectiva.* Departamento Confederal de la Mujer, Secretaría de Acción Social Confederal de la UGT. 2000.
- *Informe Sobre Conciliación de la vida laboral y familiar, 8 de Marzo de 2000.* Departamento Confederal de la Mujer, Secretaría de Acción Social Confederal de la UGT.
- *Cambios de hábito en el uso del tiempo.* Aguinaga, J, Comas, D. (1996). Madrid: INJUVE
- *Parejas y matrimonios: Actitudes, comportamientos y experiencias.* Alberdi, A.; Flaquer, Ll.; Iglesias de Ussel, J., (1994), Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- *Informe sobre la situación de la familia en España.* Alberdi, I. (dir) (1995), Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- *La nueva Familia Española.* Alberdi, I. (1999). Madrid.
- *La distribución funcional de la renta en España. Un análisis de sus relaciones. Consejo Económico y Social.* Álvarez Aledo, Carlos y otros.
- *El patriarcado sagrado, en Nuevas Perspectivas sobre la mujer.* Isabel (1982), Universidad Autónoma, Madrid.
- *Sociología del género.* Álvarez-Uría, Fdo.; Varela, Julia (1997)
- *Economía y género, en Política y Sociedad.* Castaño, Cecilia (2000)
- *Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos y caminos por recorrer, en Política y Sociedad.* Prieto, Carlos (2000)
- *Cuestiones actuales de Sociología del Género.* -Radl, Rita (ed.) (2001): CIS. Madrid.
- *El mercado y la globalización.* Sampedro, José Luis (2002) Destino. Madrid.
- *Invisibilidad y presencia. Género y trayectoria profesional del profesorado universitario.* Sanz, Carmela (coord.) (1995): Universidad Complutense. Madrid.
- *Género, espacio y poder. Para una crítica de las ciencias políticas.* Vianello, Mino, Karmaza, Elena (2002): Cátedra. Madrid.

Manual elaborado por  **Código**  
dentro del proyecto GEMA, perteneciente a la iniciativa  
comunitaria EQUAL y cofinanciado por el Fondo Social Europeo  
y el Gobierno de Cantabria.

Iniciativa Comunitaria EQUAL  
PROYECTO

**g.e.m.a.** Generando Empleo en Medio Ambiente



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



GOBIERNO  
de  
CANTABRIA