

**Proyecto Equal**  
***“Por la Diversidad Activa”***

**Agrupación de Desarrollo 578**

Coordinadora Española para Lobby Europeo de Mujeres, CELEM  
Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas, AMECOOP  
Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid, ATAEM  
Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales, AMESAL  
Escuela de Relación Laborales de la Universidad Complutense de Madrid  
Ayuntamiento de Coslada  
Ayuntamiento de Alcobendas  
Ayuntamiento de Alcorcón  
Instituto de la Mujer  
Fundación Carolina

## A) PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO

### 1. ESTUDIO DE LA SITUACIÓN EN RELACIÓN CON LAS PROBLEMÁTICAS DE DESIGUALDAD Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL TERRITORIO O SECTOR EN EL QUE SE VA A LLEVAR A CABO EL PROYECTO

“El problema del alto desempleo en España es, en la actualidad, un problema de paro femenino” (Panorama Sociolaboral de la Mujer, Consejo Económico y Social, primer trimestre del 2004)

La transformación económica, social y cultural producida en España en los últimos veinticinco años ha supuesto un importante avance en la mejora de situaciones de desigualdad y segregación. No obstante, en el primer lustro del siglo XXI, es manifiesto aún que la necesidad de políticas de promoción de la igualdad viene exigida por el mantenimiento y presencia de desventajas en un conjunto de órdenes que incluyen tanto el acceso al empleo, como la situación laboral y consecuencias de la misma (incluyendo la igualdad salarial, posibilidad de desarrollo de carrera, etc.).

Los datos que damos a continuación ponen de manifiesto el problema en nuestro país y, también, en la región madrileña.

#### Primer trimestre 2004

	Total	Hombres	Mujeres
<b><u>España</u></b>			
<b>Tasa de actividad</b>	<b>55,38</b>	<b>67,37</b>	<b>44,07</b>
<b>Tasa de Paro</b>	<b>11,38</b>	<b>8,38</b>	<b>15,71</b>
<b><u>Madrid</u></b>			
<b>Tasa de actividad</b>	<b>57,40</b>	<b>69,22</b>	<b>46,69</b>
<b>Tasa de paro</b>	<b>6,53</b>	<b>5,19</b>	<b>8,33</b>

Fuente: INE

	2004*	1994	1976
<b>Tasa de actividad</b>	<b>55,38</b>	<b>49,0</b>	<b>51,3</b>
<b>Tasa de Paro</b>	<b>11,38</b>	<b>24,0</b>	<b>4,4</b>
<b>Tasa de act. masculina</b>	<b>67,37</b>	<b>63,5</b>	<b>76,0</b>
<b>Tasa de act. femenina</b>	<b>44,07</b>	<b>35,8</b>	<b>28,5</b>
<b>Tasa de paro masculina</b>	<b>8,38</b>	<b>19,5</b>	<b>4,5</b>
<b>Tasa de paro femenina</b>	<b>15,71</b>	<b>31,3</b>	<b>5,0</b>

\* Sólo primer trimestre.

Como puede verse, la tasa de actividad femenina ha crecido desde el año 1976 en más de quince puntos, aunque sigue estando muy por debajo de la media comunitaria (60,1 %). Sin embargo la tasa de paro se ha multiplicado por más de tres mientras que, en el caso de la masculina, sólo lo ha hecho por menos de dos.

Además, las mujeres se integran en un mercado laboral altamente segregado por sexos, con un índice de tasa de temporalidad más alta que la masculina (el 12,1% de las mujeres madrileñas que trabajan lo hacen a tiempo parcial, frente a tan solo el 1,8% de los hombres), con las consecuencias que ello tiene de empleos más precarios, niveles más bajos de promoción profesional y, sobre todo, menores índices de cobertura de derechos de protección social, en tanto en cuanto casi todos estos derechos corresponden a un carácter contributivo (pensiones, desempleo, contingencias).

A ello hay que añadir que el nivel salarial medio de las mujeres está en un 76% del correspondiente al varón, según la Encuesta de Salarios del 4º Trimestre de 1999.

Todo esto da, como consecuencia, un nivel posterior de percepción de pensiones totalmente discriminatorio para la mujer. Mientras que, en los hombres madrileños casi el 49% de las pensiones son contributivas, en el caso de las mujeres este porcentaje no pasa del 42%, quedando el resto para el campo asistencial con niveles de percepciones muy inferior a las anteriores.

Si tomamos como referencias las conclusiones de los últimos informes del Consejo Económico y Social de España sobre la situación sociolaboral de las mujeres, en los mismos se señalaba que<sup>1</sup>

- Aunque en los últimos años el desempleo femenino mantenía una mejor evolución que el masculino a cualquier edad, seguía existiendo una diferencia a favor de los hombres en la importancia y duración del paro, tanto como para llevar a considerar que “que el problema del alto desempleo en España es, en la actualidad, un problema de paro femenino”.
- En dicho desempleo está variando el peso de la baja cualificación: no está ya mayoritariamente integrado por mujeres de edades intermedias y baja cualificación y dependientes económicamente de la pareja.
- En estas situaciones de desigualdad manifiestas hay que contemplar dos fenómenos complementarios:
  - el peso del problema vinculado *no a la falta de formación*, sino a la formación elegida, en un alto grado generadora de una segregación horizontal en el empleo y paro.
  - El éxito alcanzado, pero la aún escasa presencia de las mujeres en iniciativas por cuenta propia, como empresarias o autónomas (siguen representando una cuarta parte habiendo duplicado su presencia en el último decenio)

---

<sup>1</sup> Véanse los documentos del Consejo Económico y Social siguientes:

- ✓ Segundo informe sobre las mujeres en la realidad sociolaboral española. CES 2003
- ✓ Panorama Sociolaboral de la Mujer. Informe 35. CES, Marzo de 2004
- ✓ Panorama Sociolaboral de la Mujer. Informe 34. CES, Diciembre de 2003

El proyecto parte de dicha realidad y plantea una filosofía de trabajo en la que,

- Ante la enorme dificultad experimentada para reducir las cuotas de desempleo femenino *utilizando la vía de trabajo por cuenta ajena*, se apueste por el recurso al desarrollo de iniciativas emprendedoras, de oportunidades de empleo por cuenta propia como solución *fundamental* a dicha problemática.
- Frente a la pervivencia y tipo de transformaciones de la realidad de la segregación a nivel horizontal y vertical de las mujeres en el mercado de trabajo madrileño, se diseñen intervenciones dirigidas a quienes median en el mundo del trabajo, desempeñando un papel de “stakeholders” para las políticas de igualdad.

Precisamente por ello, el proyecto plantea una serie de acciones dirigidas a generar un marco que posibilite modificaciones en la formación en el ámbito de recursos humanos (tanto a nivel inicial como continua), y dote a quienes actúan en la negociación colectiva de instrumentos facilitadores de la promoción de la igualdad. Dicha intervención formaría parte, por otro lado, de un punto de partida para la implantación de una “**cultura de la diversidad**” dirigida a la gestión de la misma que garantizara una adecuada igualdad de oportunidades y aprovechamiento de la riqueza del capital humano.

## 1.1 BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LA ZONA O SECTOR DE INTERVENCIÓN, QUE INCLUYA LOS DATOS ESTADÍSTICOS BÁSICOS RELACIONADOS CON EL MERCADO DE TRABAJO, DESAGREGADOS POR GÉNERO

### A) *Caracterización económico-productiva de la Comunidad de Madrid*

#### A.1. Principales sectores económicos.

Hemos dado más arriba los datos básicos del empleo en la región de Madrid, comparativos con España y con una evolución en el tiempo, desde el año 1976 hasta la actualidad. Describiremos ahora las características socioeconómicas de la región, en comparación siempre con los valores a nivel nacional.

Dentro de España,

- Madrid es la segunda región industrial. Tiene un tejido industrial variado, en el que están presentes empresas dedicadas a la alimentación, aeronáutica e industria de la defensa, automoción, bienes de equipo, artes gráficas y edición, electrónica, química (fundamentalmente relacionada con la sanidad y farmacia), o las telecomunicaciones, teniendo un claro desarrollo todo lo ligado a la industria de lo audiovisual (imagen, sonido, TV., cine). Igualmente hay una serie de empresas auxiliares del metal y plásticos. En ese sentido, hay presencia tanto de “tecnología punta” e investigación científica e industrial (casi el 40% del gasto de Investigación y Desarrollo nacional) junto con producción industrial más tradicional (y más atrasada). *Aproximadamente un tercio de la economía de nuestra región* (especialmente en empleos) depende de la industria.
- El sector de los servicios de apoyo a las empresas (asesoría, comercialización y logística, consultoría, finanzas, ingeniería, informática, marketing, publicidad, etc.) o dirigidos a las personas (comercio, hostelería, restauración, estética...) es la principal

*fuente económica y de trabajo* (60,2 % de las empresas de la región) teniendo parte de los mismos un fuerte peso en el resto del país (finanzas, seguros, etc.). No hay que olvidar, igualmente, el conjunto de los servicios públicos (administración general, educación, sanidad, servicios sociales, deportivos y culturales) que, en nuestro caso, tienen una dimensión más importante por el hecho de ser la capital del Estado y asumir una serie de organismos centrales.

- La *construcción* es el “tercer sector en importancia” (aproximadamente un 10% del empleo, si bien ha sido uno de los que ha manifestado un crecimiento más notable en el modelo económico mantenido en los últimos años), y, finalmente, agricultura y ganadería tienen ya un pequeño peso (no llega a un 1% el conjunto de personas empleadas), por más que un conjunto de zonas conserven producción agrícola y ganadera.

En la tabla 1 se ofrecen los datos de mercado de trabajo en el primer trimestre del año 2004, como indicador claro de la estructura económica reseñada:

<b>Tabla 1</b>					
<b>POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA Y PARADA POR SECTORES Y SUBSECTORES ECONÓMICOS.</b>					
<b>PRIMER TRIMESTRE DE 2004.</b>					<b>Porcentaje</b>
	<b>POBLACIÓN ACTIVA</b>				
	<b>Total</b>	<b>Población ocupada</b>			<b>Parados que han trabajado antes</b>
	<b>Total</b>	<b>Asalariados</b>	<b>No Asalariados</b>		
<b>AMBOS SEXOS</b>					
Agricultura	0,4%	0,5%	0,3%	1,9%	0,3%
Industria	7,3%	7,4%	7,6%	5,7%	6,0%
Energía y agua	0,3%	0,3%	0,4%	0,0%	0,3%
Extractivas y químicas	0,9%	0,9%	1,0%	0,4%	0,6%
Transformación de metales	2,7%	2,8%	2,9%	1,4%	2,1%
Otras industrias manufactureras	3,3%	3,4%	3,3%	3,9%	3,1%
Construcción	4,8%	4,7%	4,4%	7,5%	6,5%
Servicios	39,6%	40,0%	40,1%	39,6%	36,7%
Comercio, hostelería, reparación	9,9%	10,0%	9,0%	17,4%	10,8%
Transportes y comunicaciones	5,2%	5,3%	5,2%	6,0%	4,1%
Finanzas, seguros y servicios a empresas	10,0%	10,2%	10,2%	10,0%	8,4%
Otros servicios	14,5%	14,6%	15,7%	6,1%	13,6%
No clasificables por actividad (1)	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
<b>BASE (En miles)</b>	<b>4854,5</b>	<b>4585,7</b>	<b>4079,5</b>	<b>506,3</b>	<b>234,6</b>

(1) Parados de más de 3 años y los que buscan el primer empleo

Fuente: Boletín Estadístico de la Comunidad de Madrid

## **A.2. Tipología empresarial**

La Comunidad de Madrid cuenta, en la actualidad con una cifra de empresas próxima a las 400.000 (es la tercera Comunidad Autónoma del país en cuanto al número de empresas que acoge), suponiendo un 14,2% del total nacional. En los últimos años ha venido manifestando un crecimiento anual entre el 1,5-1,8% próximo a la media nacional. En ese crecimiento,

- El sector con mayor incremento ha sido la construcción (alcanzando hasta un 5,1% por períodos y con una cifra próxima a las 44.000 empresas).
- Los servicios, con una cifra de empresas próximas a las 320.000 ha manifestado crecimientos menores (1,6%) si bien comprende el 81,8% del total de empresas existentes.
- La población de empresas está constituida mayoritariamente por empresas *muy pequeñas* (el 55% no emplea a ningún asalariado y un 24% tienen entre 1 y 2 asalariados).
- Las empresas que emplean a 20 o más trabajadores representan tan sólo el 3,4% del conjunto de empresas con asalariados.
- La proporción de empresas más pequeñas se sitúa en el sector servicios (el 81,6% de empresas emplean a 2 o menos asalariados/as).
- El peso de las empresas grandes se concentra en el sector de la industria (un 9,5% emplean a 20 o más asalariados/as).

## **B) Estructura de población y mercado de trabajo.**

### **B.1. Datos y parámetros generales**

Las cifras de población referidas al año 2002 indican que,

- la Comunidad de Madrid tiene 5.527.152 habitantes de los cuales el 48,2% son hombres y el 51,8% son mujeres.
- La media de la tasa de actividad en 2002 fue del 56,4 % y de la tasa de paro del 7,1 %.
- La media de la tasa de actividad en el año 2002 en los hombres era del 68,9% y en las mujeres del 45,0%.
- La tasa de paro correspondiente a los hombres era del 4,8% y la de las mujeres del 10,4%.

En la actualidad, con los datos referidos al primer trimestre del año 2004, las cifras son las siguientes:

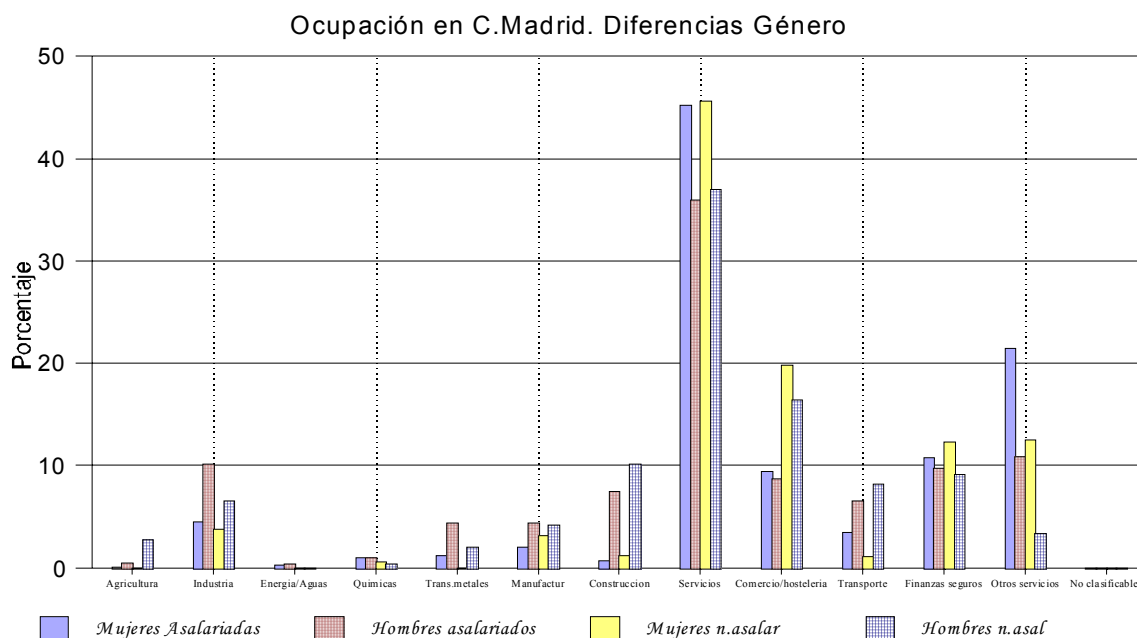
- La Comunidad de Madrid tiene 4.493.900 habitantes de 16 años.
- La tasa de actividad es del 57,4 % y la tasa de paro del 6,53 %.

- La tasa de actividad en los hombres es del 69,2% y de las mujeres es del 46,7%.
- La tasa de paro correspondiente a los hombres es del 5,2% y la de las mujeres es del 8,33%.

## B.2. Datos y parámetros específicos relativos a diferencias entre géneros

Todos los datos que se ofrecen a continuación están contruidos desde la explotación desarrollada por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid para el primer trimestre del 2004, por lo que pueden presentar ligeras variaciones respecto de la media anual. De manera desagregada se presenta información sobre las diferencias entre géneros, en empleo (describiendo la composición por sectores y subsectores) y en paro (en función de dos parámetros fundamentales: sector y estudios).

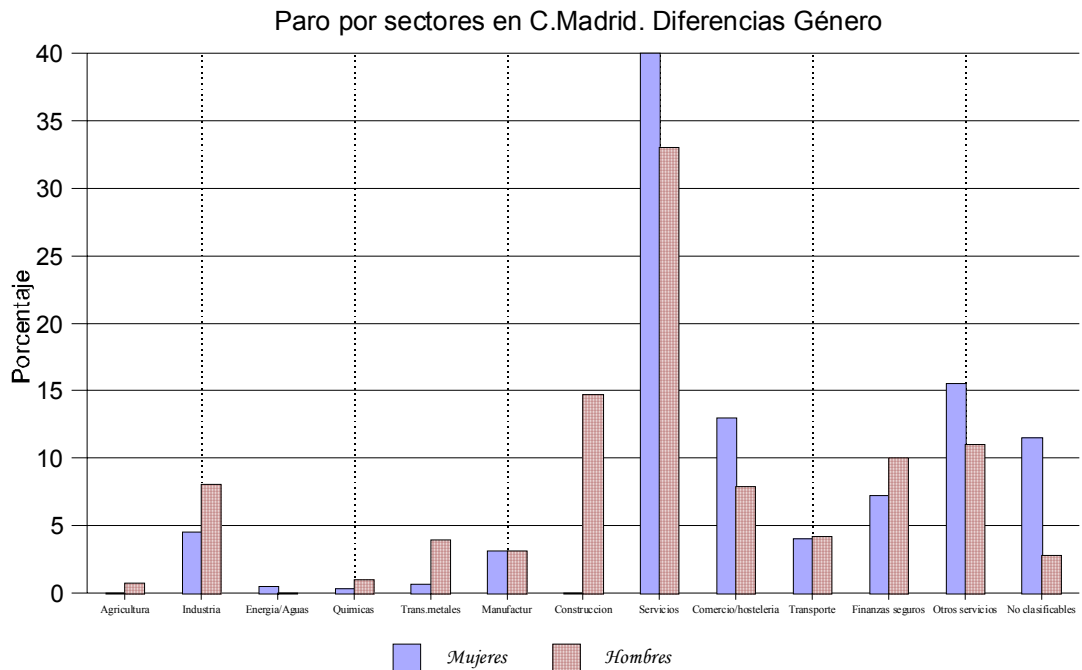
### B.2.1. Población activa. Ocupación por sectores y situación laboral.



Como puede apreciarse en la gráfica:

- Resulta clara la segregación sectorial del empleo femenino, y su presencia mayoritaria en el sector servicios y totalmente minoritaria en el industrial.
- El peso porcentual que va adquiriendo la condición de no asalariadas como vía de integración laboral.

### B.2.2. Paro por sectores: diferencias entre géneros



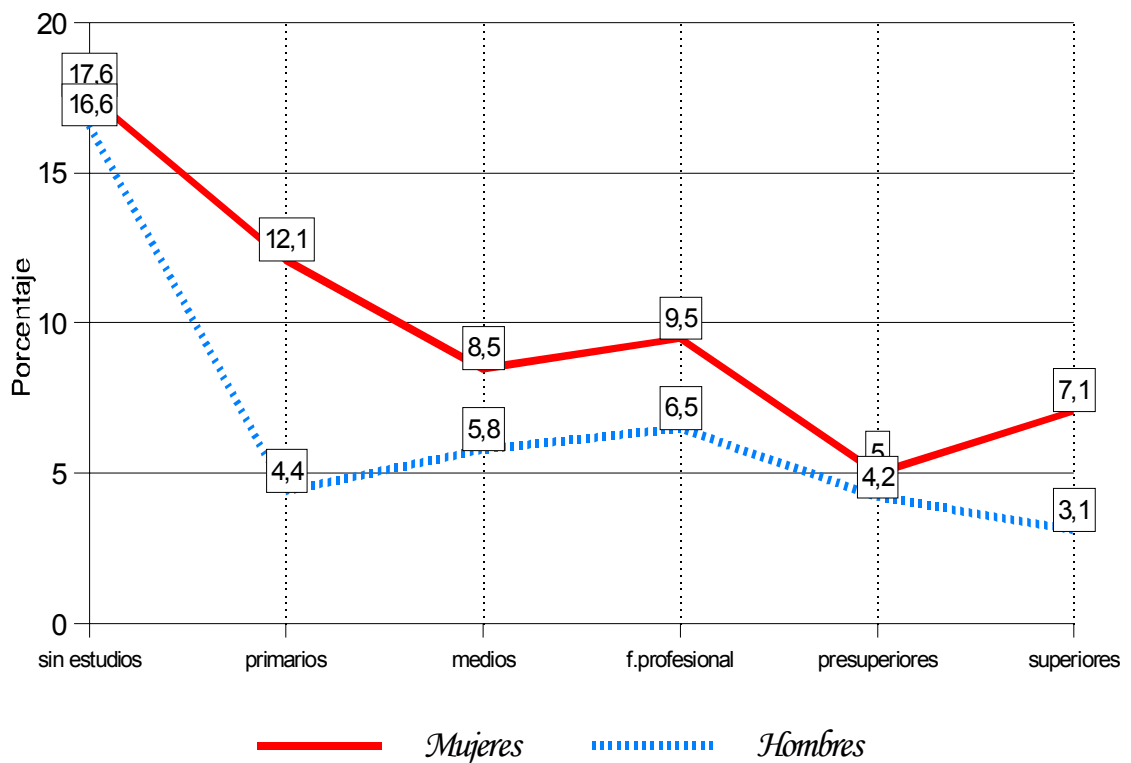
Los resultados de la distribución del desempleo muestran una tendencia similar a la anterior, en la que,

- El desempleo femenino de quienes trabajaron anteriormente se concentra en el sector servicios mayoritariamente.
- La proporción de desempleo femenino dobla al masculino

### B.2.3. Desempleo en función de niveles de cualificación: datos de la influencia de los estudios.

Señalábamos al inicio, las transformaciones que se han ido produciendo en los fenómenos de empleo y paro en la población femenina. En el caso de la Comunidad de Madrid, donde la gran oferta de estudios universitarios ha facilitado enormemente el acceso a los mismos (y transformado el mercado laboral produciendo un alto grado de situaciones de subempleo), este dato puede apreciarse claramente. Así, si se observa la gráfica 2.

Desempleo en C.Madrid. Diferencias Género



- Puede comprobarse como en nuestra Comunidad, el abanico de las diferencias se abre máximamente en dos grupos: las mujeres, aquellas que poseen estudios primarios y en aquellas otras que poseen estudios universitarios.
- En este último caso, es evidente que, si bien poseen unas cifras de paro comparativamente bajas respecto del resto de los grupos, claramente doblan el paro masculino (en universitarios hombres casi hay pleno empleo y en universitarias hay un claro paro).
- Las diplomadas universitarias son las que presentan unas cifras más bajas de desempleo.

Todo apunta, por tanto, a una situación en la que claramente el desempleo está mediatizado tanto por el tipo de cualificación (de carrera seleccionada) como por el grado o nivel de la misma en el caso de los niveles de estudios más altos.

## 1.2 DESCRIPCIÓN DE LAS PRINCIPALES SITUACIONES DE DESIGUALDAD Y/O DISCRIMINACIÓN EN RELACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO EN EL TERRITORIO O SECTOR DE ACTUACIÓN, TENIENDO EN CUENTA LA DIFERENTE SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

### **A) Acceso al empleo**

Como se ha señalado precedentemente, en la actualidad en la Comunidad de Madrid

- Hay una clara desigualdad. El paro es básicamente femenino, impacta en todos los niveles de cualificación, aunque se concentra en las zonas más “clásicamente” femeninas de acceso al empleo.
- Coexiste una doble problemática: aquella relacionada con la preparación poseída (baja cualificación) y, también, con la naturaleza de la carrera laboral seleccionada: en el caso de las titulaciones superiores, parece claro que la ubicación preferente en los estudios de C.Sociales, Humanidades, etc..., tiende a provocar un acceso al empleo más difícil, prolongado con “reconversión” necesaria en algunos casos hacia ocupaciones administrativas y, por lo tanto, hacia subempleo.

### **B) Segregación horizontal y vertical en la ocupación: <sup>2</sup>.**

Los resultados de los diversos informes realizados señalan la pervivencia de fenómenos discriminatorios de distinta índole:

- A nivel de segregación vertical, parece clara la diferencia en igualdad de oportunidades, existiendo un gran desequilibrio en el desarrollo profesional de ambos sexos (más un en los puestos de elevada responsabilidad, donde las mujeres alcanzan una cifra próxima al 3%.)
- A nivel de segregación horizontal, se ha reseñado ya la clara especialización por géneros en la ocupación, especialización que se acentúa más cuando se valoran las actividades asumidas (las ocupaciones y puestos) por unos y otras.

---

<sup>2</sup> Las conclusiones que se reflejan a continuación están resumidas Barberá et al (2002) Más allá del techo de cristal, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 40, p 55-68  
Barbera et al (2002) Mujeres directivas: promoción profesional en España y en el Reino Unido, Valencia, Institut Universitari d'estudis de la dona  
De la Fuente, D (1999) Análisis de la negociación colectiva desde la perspectiva de la igualdad, Dirección General de la Mujer, Madrid  
Mate, JJ et al (2001) La segregación ocupacional por razón de sexo en la Economía Española, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 36, p 79-94  
Servilab (2000) Análisis de la posición laboral de la mujer en la Comunidad de Madrid: Características personales, condiciones económicas y territorio, Madrid, Dirección General de la Mujer

- En dicha segregación horizontal, un importante número de mujeres madrileñas trabaja en un área altamente precaria: el conjunto de actividades relacionadas con la intervención social (socio sanitaria, socioeducativa, sociocultural), en donde coexisten mujeres de elevada cualificación (educadoras sociales, expertas en intervención social, etc.) con cuidadoras (auxiliares, auxiliares de ayuda a domicilio, etc.). Este sector, prestado por empresas que subcontratan servicios con Administraciones Públicas, es altamente precario en condiciones contractuales y salariales (de hecho, un importante número de “falsas autónomas” trabajan en el mismo).
- Las condiciones de trabajo son manifiestamente peores que en los hombres: en cuanto a precariedad laboral la temporalidad afecta más a las mujeres ( el 24,2 % de las mujeres que trabajan tienen contrato temporal frente al 17,2% de los hombres), el empleo a tiempo parcial es utilizado casi mayoritariamente por las mismas (el 12,1% del total de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente a tan solo el 1,8% de los hombres) como manifestación de una necesidad de compatibilizar trabajo y obligaciones familiares
- El salario medio de las mujeres representan un 74.4% de los salarios de los hombres.
- Finalmente, la brecha se da (aunque en menor grado) también dentro de la economía social y en el amplio campo de los autónomos, fundamentalmente en aquellos que no poseen trabajadores a su cargo.

***En la tabla 2, que consta en la página siguiente, pueden verse las magnitudes de algunos de los datos reseñados en la encuesta desarrollada por López-Ibor (año 2004) para la Comunidad de Madrid***

		Mujer	Hombre	Gap muj-hom
Experiencia (años)	Media (Mediana)	<b>15.61</b> (14)	<b>20.56</b> (20)	75.9
Antigüedad en la empresa (años)	Media (Mediana)	<b>7.78</b> (4)	<b>10.12</b> (6)	76.8
Contrato temporal	Porcentaje (1)	<b>34.73%</b>	<b>27.93%</b>	124.4
Tiempo parcial	Porcentaje (1)	<b>21.91%</b>	<b>3.90%</b>	561.6
Horas jornada laboral habitual (semanal)	Media (Mediana)	<b>36.04</b> (40)	<b>41.69</b> (40)	86.4
Satisfacción (2)	Media (Mediana)	<b>7.72</b> (7)	<b>7.83</b> (7)	98.5
prolongación jornada: nunca	Porcentaje (1)	<b>35.53%</b>	<b>29.18%</b>	121.8
Sector público	Porcentaje (1)	<b>26.95%</b>	<b>19.97%</b>	134.9
Empresas < 50	Porcentaje (1)	<b>61.27%</b>	<b>56.17%</b>	109.1
Hay representante sindical	Porcentaje (1)	<b>52.16%</b>	<b>58.53%</b>	89.1
Dirección	Porcentaje (1)	<b>2.15%</b>	<b>3.72%</b>	57.8
Supervisión	Porcentaje (1)	<b>7.40%</b>	<b>13.96%</b>	53.0
Empleado	Porcentaje (1)	<b>90.45%</b>	<b>82.33%</b>	109.9
Días de formación (al año)	Media (Mediana)	<b>13.53</b> (5)	<b>10.21</b> (4)	132.5
Salario < 932 €	Porcentaje (1)	<b>37.48%</b>	<b>10.01%</b>	374.4
Salario > 1803 €	Porcentaje (1)	<b>2.58%</b>	<b>7.70%</b>	33.5
Edad	Media (Mediana)	<b>36.58</b> (36)	<b>38.98</b> (38)	93.8
Estudios: Primaria o inferior	Porcentaje (1)	<b>14.63%</b>	<b>22.45%</b>	65.2
Estudios: Secundaria o bachillerato	Porcentaje (1)	<b>55.61%</b>	<b>57.57%</b>	96.6
Estudios universitarios	Porcentaje (1)	<b>29.04%</b>	<b>19.32%</b>	150.3
Casado/pareja	Porcentaje (1)	<b>50.59%</b>	<b>66.41%</b>	76.2
El conyuge trabaja	Porcentaje (1)	<b>84.38%</b>	<b>31.74%</b>	265.8
Hijos a su cargo	Porcentaje (1)	<b>48.46%</b>	<b>54.53%</b>	88.9
Responsable tareas del hogar (3)	Porcentaje (1)	<b>95.56%</b>	<b>39.38%</b>	242.7
Realiza principalmente las tareas del hogar	Porcentaje (1)	<b>51.50%</b>	<b>1.88%</b>	2735.0
Nº ascensos (en la empresa actual)	Media (Mediana)	<b>0.23</b> (0)	<b>0.58</b> (0)	39.5
Posibilidades de ascenso (en la empresa actual) (4)	Media (Mediana)	<b>2.14</b> (2)	<b>2.43</b> (2)	88.1
Niveles de supervisión por debajo del trabajador	Media (Mediana)	<b>0.25</b> (0)	<b>0.53</b> (0)	46.8
Número de personas que supervisa (5)	Media (Mediana)	<b>1.27</b> (0)	<b>4.71</b> (0)	26.9
Salario neto	Media (Mediana)	<b>802.1 €</b> (751.3 €)	<b>1,078.3 €</b> (1051.8 €)	74.4

(1) Son los porcentajes sobre el total de mujeres y el total de hombres, respectivamente.

(2) Satisfacción en el trabajo (escala desde 1, muy insatisfecho, a 10, muy satisfecho)

(3) Se trata del sub-grupo de casados o con pareja estable

(4) Respuesta a la cuestión: "con su formación tiene posibilidades de que le asciendan en su empresa/organización", en una escala que va desde 1 (ninguna posibilidad) a 5 (muchas posibilidades)

(5) Personas supervisadas directa o indirectamente

## **2. POLÍTICAS DESARROLLADAS EN EL TERRITORIO, EN RELACIÓN CON EL PROYECTO**

Dada la situación de desigualdad definida, en la Comunidad de Madrid se mantiene un importante número de programas dirigidos a corregir la segregación, Dichos programas afectan:

- A medidas generales relacionadas con la lucha respecto de la segregación horizontal y vertical: IV plan de Igualdad de Oportunidades entre otros, junto con los programas mantenidos por as diferentes corporaciones locales y agentes sociales.
- Medias específicas dirigidas a transformar las condiciones de trabajo en el marco de las empresas y reducir segregación y brechas salariales: Programa Óptima y Programa ISOS (programa nacional con impacto colateral en la Comunidad de Madrid).
- Medidas concretas dirigidas a diversificar las opciones profesionales: programas y acciones OPEAS de Orientación y Asesoramiento Laboral.
- Medidas particulares dirigidas a fomentar el autoempleo y desarrollo de empresas por mujeres: mantenidas por poderes públicos, agentes sociales, Cámara de Comercio, etc.

Además de lo anterior, en los tres municipios que forman parte de la Agrupación de Desarrollo (Alcobendas, Alcorcón y Coslada) se desarrollan, igualmente programas específicos, dentro siempre de los Planes de Igualdad que todos estos municipios tienen aprobados.

### **2.1 ANÁLISIS CUALITATIVO DE AQUELLAS POLÍTICAS REGIONALES Y LOCALES EN MATERIA DE EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS, QUE GUARDEN RELACIÓN CON LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE PRETENDE ACTUAR, CON ESPECIAL REFERENCIA A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Se da una clara dificultad para desarrollar una evaluación precisa del impacto concreto de los diferentes programas mantenidos o del éxito en términos absolutos de los mismos, existiendo una dificultad adicional a la hora de acceder a datos sistemáticos respecto de las evaluaciones desarrolladas y el alcance de las mismas. Por ello, es necesario hacer una “interpolación” que considere doblemente la naturaleza de los esfuerzos desarrollados junto con el alcance logrado en términos de situación de segregación. Si así lo hacemos parece que<sup>3</sup>.

- En términos absolutos las políticas mantenidas han logrado un impacto a la hora de elevar la tasa de actividad femenina.
- En términos relativos la presencia de situaciones de desigualdad apuntan a fenómenos de un peso elevado para su modificación y que podrían resumirse en un claro “modelo mediterráneo de producción-vida”, junto con un desarrollo económico de características concretas<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Como condicionante complementario suele considerarse, igualmente, la dificultad de integración de recursos real, accesibilidad a las poblaciones usuarias, etc...

<sup>4</sup> Véase, entre otros , el trabajo de Castaño, C (2003) respecto de las problemáticas de género y desarrollo tecnológico en España

- El resultado final apunta a importantes márgenes de situaciones de segregación horizontal y vertical como remanentes en el sector privado (donde la ubicación mayoritaria de microempresas como generadoras de la mayoría de la oferta de empleo hace difícil conseguir éxitos en los programas de fomento de la igualdad), presentes en menor grado (aunque presentes) en el sector público y en la economía social.

Si tenemos en cuenta tales circunstancias, parece claro que, junto con estrategias generales dirigidas a fomentar la igualdad, favorecer la conciliación vida-trabajo, o ir logrando reducir las diferencias en el ámbito de las grandes empresas y sector público, con un impacto muy ligero y lento en las pymes, resulta imprescindible desarrollar dos clases de actuaciones:

- Realizar una apuesta decida por la vía del empleo por cuenta propia, adoptando una estrategia de creación de empresas por mujeres que garantizaría (a la vez) la sensibilidad de tales empleadoras en relación a la promoción de la igualdad en el trabajo. Dicha vía, reconocida como imprescindible en las diferentes cumbres sobre el empleo de la UE, parece tener una importancia capital en nuestra región donde ya operan un número importante de mujeres como no asalariadas.
- Mantener e intensificar las acciones sobre quienes operan como “stakeholders” desde departamentos de personal o recursos humanos, consultoras de selección o representación de los trabajadores. Este esfuerzo complementario debería, igualmente, mantener un blanco específico hacia las pymes (con sistemas técnicos menos elaborados) y hacia la misma economía social (con vistas a corregir en el modelo de empresa más solidaria las situaciones de desigualdad que aún siguen detectándose).

## 2.2 INDICAR SI SE TIENEN EN CUENTA LOS ENFOQUES, METODOLOGÍAS Y/O RESULTADOS OBTENIDOS POR UNA AD YA CONSTITUIDA EN LA FASE ANTERIOR DE LA INICIATIVA, POR SUS SOCIOS O POR OTRAS ENTIDADES A TRAVÉS DE INICIATIVAS ANTERIORES, QUE GUARDEN RELACIÓN CON LA SITUACIÓN SOBRE LA QUE SE PRETENDE ACTUAR Y CON LA FORMULACIÓN DEL NUEVO PROYECTO

La agrupación de desarrollo constituida para el proyecto, viene manteniendo un largo historial de trabajo en la promoción de la igualdad y lucha contra la segregación sustentada tanto en programas comunitarios como en recursos provenientes de administraciones nacionales, fondos propios, etc.

En tal sentido cabe destacar las siguientes realizaciones:

Temática trabajada	Núcleos abordados	Institución y programas de soporte
<p><i>Acceso al empleo</i>  <i>Desarrollo de programas de fomento del autoempleo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de yacimientos de empleo.</li> <li>• Desarrollo de programas de diversificación de opciones y asesoramiento</li> <li>• Realización de programas de formación de emprendedoras</li> <li>• Medios para el sostenimiento de las iniciativas</li> <li>• Desarrollo de programas de formación ocupacional y de ayuda a la inserción laboral de las mujeres</li> <li>• Desarrollo de programas de Formación Continua para mejorar la carrera profesional de las mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aytos. de Alcobendas y Coslada. Fondos Comunitarios (Adapt, EQUAL, Youthstart, NOW), Instituto de la Mujer</li> <li>• Aytos. de Alcobendas, Alcorcón y Coslada. Fondos Comunidad de Madrid-FSE, Instituto de la Mujer</li> <li>• AMECOOP, AMESAL, CELEM, ERL y ATAEM. Fondos Comunidad de Madrid-FSE</li> <li>• Microcréditos a través de “Un Sol Mon”</li> <li>• Aytos de Alcobendas, Alcorcón y Coslada. Fondos Comunidad de Madrid y FSE</li> <li>• CELEM, AMESAL, AMECOOP, ATAEM, Fondos FSE y Fundación Tripartita (FORCEM)</li> </ul>
<p><i>Lucha contra la segregación horizontal</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de campañas anuales de conciliación</li> <li>• Desarrollo de redes de empresas “sensibles”/ redes de empresas por la conciliación”</li> <li>• Desarrollo de programas de formación de “stakeholders” (formación en negociación colectiva no discriminatoria, formación en selección no discriminatoria, formación de agentes de igualdad)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuntamientos de Alcobendas, Coslada. Fondos propios y autonómicos</li> <li>• Ayuntamiento de Alcobendas</li> <li>• Instituto de la Mujer</li> <li>• Escuela de Relaciones Laborales en colaboración con EMAKUNDE, o iniciativa NOW</li> </ul>

Conviene reseñar las sinergias que esta Agrupación de Desarrollo presenta:

- Por una parte, CELEM (la Coordinadora Española de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres), que es la principal red de asociaciones de mujeres en España y que forma parte de dos redes internacionales, una el LEF (la red de asociaciones de mujeres a nivel europeo, interlocutora de las políticas de igualdad en la Unión Europea) y otra AFEM (red de asociaciones de mujeres en la Europa Meridional). CELEM garantiza la incorporación de la dimensión de género a todo el proyecto, pero además CELEM es la única organización del ámbito asociativo de mujeres con experiencia en la gestión de fondos de Formación Continua, gestión que ha realizado en este año, además de haber tenido a lo largo de los últimos años una permanente preocupación por la problemática laboral de las mujeres, plasmada en diversas publicaciones realizadas en este tiempo.
- La presencia de ATAEM, AMESAL y de AMECOOP asegura la particular incidencia sobre el desarrollo de nuevas fórmulas de integración laboral, más allá de las habituales de trabajo por cuenta ajena, y añade un conocimiento adquirido sobre la mejor forma de incentivar y ayudar a las mujeres en estas actividades emprendedoras.
- La Fundación Carolina será un agente estratégico para el desarrollo de las acciones de responsabilidad social vinculada a la perspectiva de género.
- La incorporación del Instituto de la Mujer da especial relevancia al desarrollo de las acciones de transferibilidad y al impulso de enfoques en el desarrollo de los diagnósticos, la actualización de materiales y la definición de políticas y estrategias.
- La Escuela de Relaciones Laborales asegura todo el proceso de estudio, investigación y transferencia del conocimiento, conjugando sus propios trabajos desarrollados, más aquellos otros que se hayan realizado y publicado en estos años, por otras entidades públicas y privadas, permitiendo lograr una sinergia sobre el conocimiento acumulado en este tiempo, muchas veces disperso y no conocido ni fácilmente accesible para la mayoría de los agentes que intervienen en el proceso de lograr la no segregación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Finalmente, los tres ayuntamientos involucrados son claramente representativos de la economía y conformación social de la región de Madrid.

Se trata de municipios grandes: Coslada tiene 84.000 habitantes, Alcobendas tiene algo más de 100.000 y Alcorcón cuenta con cerca de los 200.000. Recogen tres zonas diferentes de la Comunidad de Madrid: Coslada está en el Corredor del Henares en el eje de la carretera de Barcelona, Alcobendas se configura como el municipio más importante del Norte, en el eje de la carretera de Burgos y, finalmente, Alcorcón, situado en el Sur, en el eje de la carretera de Extremadura es uno de los cuatro o cinco municipios más grandes de la región de Madrid.

Los dos primeros son municipios con niveles de paro más bajos que la media de la Comunidad y el último, como en toda la zona del Sur, es un municipio con un nivel de paro superior a la media. Los tres son fuertemente industriales, pero la industria tiene características diferentes en cada uno de ellos.

Coslada está muy especializado en el sector de transporte, dada su inmejorable ubicación al lado de la vía de comunicación con Europa, del Aeropuerto de Barajas, de la estación de mercancías de RENFE, además de contar en la actualidad con el primer Puerto Seco de España, el único puerto situado en el interior de la península.

Alcobendas se ha convertido en los últimos años en un municipio con un importante desarrollo industrial avanzado, donde priman el sector de Telecomunicaciones, el Audiovisual, y una gran cantidad de ingenierías y empresas de tecnología del conocimiento y de sistemas de información.

Alcorcón, con un tejido industrial más parecido al del resto de los municipios del Sur de la Comunidad (Getafe, Leganés, Fuenlabrada, etc) posee una actividad industrial más tradicional, donde el metal, artes gráficas, químicas y los tipos de empresas fabriles de los años 60 y 70, se asientan en mayor proporción que en los otros dos municipios.

Los tres tienen desde hace mucho tiempo, Planes de Igualdad y Políticas dirigidas a favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, a evitar la segregación en el mismo, además de poseer sobrada capacidad municipal para abordar las tareas del proyecto, integrando en las mismas, su experiencia acumulada a lo largo de estos años. La presencia de los tres ayuntamientos en la agrupación de desarrollo asegura una buena aplicación de las medidas que se vayan a abordar en el proyecto en todo el territorio madrileño, una buena complementariedad entre las mismas, así como una perfecta transferencia posterior al conjunto de buenas prácticas y nuevas políticas en otros municipios de la región.

En su conjunto, por tanto, la Agrupación de Desarrollo,

- Mantiene experiencias y recursos disponibles para: la captación de mujeres para los programas (acciones OPEAS mantenidas en los territorios), conocimientos específicos de los mercados de trabajo locales y zonas de posible desarrollo, medios y programas para la capacitación empresarial, recursos para la financiación (microcréditos) y dispositivos para la evaluación y seguimiento del alcance los programas.
- Ha participado y/o diseñado más de una veintena de programas de acción, participando en las iniciativas comunitarias ADAPT, YOUTHSTART, NOW, HORIZON, EQUAL y en los programas nacionales específicos relacionados con el tema.
- Comprende una representación de todos los recursos e instituciones necesarias: patronales, poder local, instituciones de mediación y consultoría, instituciones de ámbito estatal, tejido representativo femenino.

## B) PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL

### 3. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN PROPUESTA

Como ya ha sido descrito anteriormente, la presente propuesta de proyecto se deriva de un detallado análisis de los problemas que enfrentan las mujeres españolas para acceder, en igualdad de condiciones, al mercado de trabajo.

Como parte de este análisis se han revisado las políticas generales y otras actuaciones cuya finalidad es eliminar todo tipo de discriminación y segregación laboral que perjudique a las mujeres. El resultado de este análisis es: a pesar de que se han realizado esfuerzos en materia de políticas públicas, éstas aún resultan insuficientes para eliminar la discriminación y la segregación de las mujeres en el mercado laboral. Esta es una de las más importantes razones que justifican la propuesta de proyecto que se somete a consideración del Fondo Social Europeo.

Resulta claro, con las acciones que se desarrollarán, que el proyecto cumple con **el principio de complementariedad** de la Iniciativa Comunitaria. Como se verá, cuando se describan las acciones, el vínculo con las y los tomadores de decisión, a nivel político, será una constante a lo largo del proyecto. De este modo, también se busca que los resultados del proyecto se transfieran a quienes están encargados de dictar políticas y acordar medidas de acción afirmativa. Esto es válido, también, para la empresa privada puesto que también se trabajará allí, con quienes están encargados/as de los procesos de selección, capacitación y contratación.

La segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo tiene, como se sabe, orígenes comunes. El primero de ellos es de carácter cultural y está relacionado con la socialización de género que reciben hombres y mujeres por la cual, las mujeres asumen una carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas, mientras que los hombres se encuentran sobre representados en el mundo de lo público. La división sexual del trabajo que se deriva de tal socialización, hace que las mujeres dediquen una buena parte de su tiempo al cuidado de las familias al punto de que algunas salen del mercado laboral durante el período de crianza de los hijos y luego no consiguen volver a entrar. En otros casos, los estereotipos que marcan la vida laboral de las mujeres hacen que encuentren serias dificultades para desarrollar su carrera profesional y acceder a los puestos de gerencia y dirección de las empresas. Con diferencia, las dificultades para las mujeres son mayores en el sector privado que en el público. En resumen, hay factores sociales, culturales, históricos y económicos que determinan el alcance y los modelos de segregación. Entre estos factores se encuentran:

- las pautas sociales e ideas estereotipadas sobre los hombres y las mujeres, la vida familiar y la vida laboral;
- la educación y la formación profesional;
- los regímenes fiscales y de seguridad social, y las políticas e instituciones de bienestar social;
- la estructura del mercado de trabajo, incluida la dimensión de la economía informal, y,

- la discriminación en el acceso al mercado de trabajo y al trabajo<sup>5</sup>.

Identificadas las causas comunes de la segregación, es posible entonces, definir y planificar un conjunto de soluciones susceptibles de ser aplicadas y, una vez probadas y salvadas las diferencias en cada caso, susceptibles de ser integradas en un modelo transferible, que es, en última instancia, una de las cuestiones fundamentales que este proyecto pretende conseguir.

El proyecto, tal como se describe más adelante, **concentrará sus actuaciones** en los temas relacionados con la segregación horizontal y vertical.

La actuación se desarrollará trabajando, de manera prioritaria, con las mujeres que mayoritariamente se ven afectadas por este problema:

- Mujeres mayores de 45 años
- Paradas de larga duración
- Mujeres jóvenes desempleadas
- Mujeres víctimas de violencia de género en procesos de inserción
- Mujeres en situación de empleo irregular o economía sumergida
- Mujeres demandantes de empleo en situación de riesgo de exclusión social

Esto, sin embargo, no excluye que también se trabaje con **otros colectivos**, sobre todo, para prevenir situaciones similares en el futuro (es el caso del trabajo con escuelas primarias y con la educación universitaria) y para fomentar nuevas alternativas de empleo con mujeres que se encuentran en distintos niveles de la formación reglada y no reglada.

Para decirlo en otros términos, las acciones se concentrarán alrededor de los temas de segregación; en ciertos colectivos particulares y a través de estrategias concretas de captación, selección y capacitación. Estas estrategias, una vez probadas, se integrarán en una propuesta o **MODELO PRO ACTIVO PARA LA DIVERSIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO** que será el resultado más relevante de este proyecto.

Para ejecutar el proyecto, y tal como se describe en esta propuesta, han sumado sus esfuerzos y capacidades **un conjunto de instituciones y de entidades** con un doble nivel de idoneidad: el de cada quien en particular por el cúmulo de sus propias experiencias de trabajo y el de todas, como conjunto.

Sin que sea excluyente, el nivel político está representado en la Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres, CELEM que es, además, la entidad promotora del proyecto, por el Instituto de la Mujer y por los tres ayuntamientos que forman parte de la AD: los ayuntamientos de Coslada, de Alcobendas y de Alcorcón.

Importantes organizaciones ligadas al mundo del trabajo y que representan nuevos modelos del mismo son: la Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid, ATAEM, la Asociación de Mujeres de Empresas Cooperativas, AMECOOP y la Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales, AMESAL.

Este grupo garantiza la visión de las mujeres en el mercado de trabajo, desde tres diferentes y complementarias visiones con lo que el proyecto sólo puede enriquecerse. Además se ha

---

<sup>5</sup> OIT: La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global. Conferencia Internacional del trabajo, 91ª Reunión, 2003. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

sumado al proyecto la Fundación Carolina, se trata de una Fundación compuesta por las empresas más importantes de nuestro país, dedicada al desarrollo de programas de cooperación cultural y educativa. Esta Fundación tendrá un papel primordial como tejido de análisis en acciones sobre responsabilidad social y transferencia hacia el mismo tejido.

Por último, el sector educativo está representado por la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid.

Como es fácil deducir, la suma de las experiencias y modos de hacer de cada una de estas entidades, enriquece las visiones y los métodos de trabajo y potencia los grados de factibilidad y de cumplimiento con éxito de las actuaciones que aquí se proponen.

Además se ha trabajado con la Red de Unidades de Formación e Inserción Laboral (UFIL), adscritas a la Dirección General de Educación Permanente de la Comunidad de Madrid. Se trata de la estructura que gestiona la educación llamada de “garantía social” que se conforma con disciplinas donde existe una gran carga técnico-profesional.

El proyecto se ejecutará utilizando metodologías participativas de manera que se garantice, en todas las fases de su ejecución, la participación de las personas de los distintos colectivos que aquí se describen. No sólo se prevé su participación en las actividades, también en la valoración de su impacto, a través de entrevistas en profundidad o historias de vida, por ejemplo, y en la evaluación del conjunto de actividades.

**Tres cuestiones** son particularmente **innovadoras** en este proyecto:

- 1) Los procesos metodológicos que se proponen para que mujeres y hombres que participen en las actuaciones, participen también en la toma de decisiones. El fortalecimiento o empoderamiento de las mujeres y sus capacidades, es uno de los aspectos más importantes que se pretende conseguir con esto.
- 2) También resulta particularmente importante el hecho de que, desde el principio, se buscará la participación de las y los tomadores de decisión de manera que el principio de transferibilidad no se garantice sólo al finalizar el proyecto sino que se vaya construyendo a medida que se ejecuta.
- 3) Por último, el proyecto propone un proceso evaluativo que será constante, es decir, que se dará a lo largo de la ejecución del proyecto y en este, la participación de las personas beneficiarias, en particular la de las mujeres, será muy importante. La evaluación, en este sentido, dará un énfasis especial a los aspectos cualitativos que son, dentro de la teoría de género, particularmente útiles para extraer información novedosa y que, sumada, puede conducir a definir métodos o modelos de actuación en materia de inserción laboral y eliminación de la discriminación laboral, en particular, la que resulta de la segregación horizontal y vertical.

A continuación se describen los objetivos, las actividades y los resultados que el proyecto pretende alcanzar a lo largo de su ejecución en materia de igualdad de oportunidades, a través de la eliminación de los obstáculos que dificultan la integración de las mujeres al mercado laboral.

Los **colectivos que se implicarán** en las acciones serán:

- Los **colectivos de mujeres**, particularmente aquellas mayores de 40 años y las jóvenes que ya hemos desagregado anteriormente.
- Las **tomadoras y tomadores de decisiones de las grandes, medianas y pequeñas empresas**.
- El **Instituto de la Mujer**, integrado en la Agrupación de Desarrollo, desarrollará una importante labor en la transferibilidad de productos, resultados y políticas.
- Las **tomadoras y tomadores de decisión de los ayuntamientos que participan en la AD de esta iniciativa**. Se invitará, cuando corresponda y resulte útil, a otros ayuntamientos y oficinas gubernamentales como por ejemplo, el ayuntamiento de Madrid o las oficinas, ministerios e instituciones relacionadas con el ámbito laboral.
- Con las actividades del proyecto se pretende llegar, también, a **organismos y organizaciones que puedan aportar, con sus experiencias y visión, riqueza a los procesos que desarrolle el proyecto y viceversa**, por ejemplo, organizaciones y colectivos de mujeres, organizaciones sindicales o gremiales, etc.
- Un importante conjunto de actividades se desarrollarán en los distintos niveles de la educación formal y no formal: **escuelas primarias, institutos de secundaria y de formación profesional y universidades, servicios especiales de inserción laboral y centros de garantía social**.
- También se diseñarán acciones dirigidas al mundo de la empresa: **trabajadores/as, empresarios/as, sindicatos, asesores/as empresariales y al sector público**, fundamentalmente con la idea de sensibilizar y buscar la implementación de medidas de acción afirmativa y políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades y contra la segregación horizontal y vertical.

### 3.1. ÁREA TEMÁTICA ELEGIDA

“Diversidad Activa” se encuentra dentro del eje 4, en el área temática H. El proyecto realizará actividades dentro del ámbito de intervención definido como “Acciones positivas para las mujeres en el mercado de trabajo”. Concretamente impulsará medidas que tiendan a “Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo”.

### 3.2. OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN Y RESULTADOS PREVISTOS

Los objetivos que nos marcamos con el proyecto “Diversidad Activa” son:

- Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres, apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo, tanto en el sector público, como en el sector privado y promover la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar planes de acción positiva, tanto en el sector público como en el sector privado, y planes de promoción de la participación de las mujeres en el mercado de

trabajo diseñando estrategias que además impulsen modelos de desarrollo local sostenible.

- Integrar acciones dirigidas a paliar la segregación vertical y horizontal y extraer lecciones que puedan ser transferibles a medidas de política pública, de actuación en centros de enseñanza y medidas de acción afirmativa.

La propuesta de actuación se centra en una estrategia central, cuyo resultado principal consiste en la definición de un MODELO PRO ACTIVO PARA LA DIVERSIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO que sea capaz de remover los obstáculos necesarios para la creación de nuevos modelos de empresa conformados por mujeres e insertos en sectores de actividad tradicionalmente masculinos y para el desarrollo de modelos de gestión que garanticen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, promoviendo una cultura de la diversidad en el desarrollo económico y productivo.

El desarrollo de este MODELO se basa en tres ejes, con sus consiguientes resultados:

- La creación de empresas a través de procesos de formación, asesoramiento y apoyo a la creación de iniciativas empresariales o autónomas.
- La promoción de un cambio de visión y cultura empresarial que favorezca la movilidad de las personas independientemente de su género en todos los sectores de actividad y categorías laborales, incorporando así a las mujeres en aquellos sectores de actividad en que están subrepresentadas.
- La generación de un cambio de mentalidad en aquellos agentes encargados de la socialización temprana y de la orientación profesional en la escuela, y la concertación de agentes económicos y sociales ligados al territorio y por tanto estratégicos en el desarrollo de iniciativas empresariales.

### 3.3 ACTUACIONES QUE VAN A DESARROLLARSE DE ENTRE LAS DEFINIDAS PARA CADA ÁREA TEMÁTICA EN EL PIC EQUAL, RESALTANDO LAS ESPECÍFICAS QUE GARANTICEN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES (CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR CON LA VIDA PROFESIONAL, ACTUACIONES PARA COMBATIR LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL EN EL MERCADO DE TRABAJO Y OTRAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA)

Combatir la segregación requiere de medidas y acciones que, en primer lugar, pongan en evidencia y desarticulen los contenidos ideológicos y culturales que justifican o sobre los que se basa la discriminación. Este esfuerzo no solo se debe realizar en las empresas del sector público y del sector privado, espacios potenciales de absorción de la mano de obra femenina. La desarticulación de los estereotipos y valores culturales que justifican la exclusión de las mujeres se debe realizar, también y sobre todo, en las bases mismas del sistema educativo que es, en primera instancia, el que refuerza la idea de ciertos espacios y carreras profesionales a las que están destinados los hombres y otras que corresponden a las mujeres.

Puesto que al proyecto que se presenta le interesa actuar sobre la segregación horizontal y la vertical, las actividades previstas contemplan actuaciones en ambos niveles, teniendo claras las siguientes cuestiones:

1. que las actuaciones que se proponen se desarrollarán tanto en el sector público, como en el sector privado;
2. que en el sector público se partirá, fundamentalmente, del trabajo que el proyecto realice a través de la CELEM, el Instituto de la Mujer y de los tres ayuntamientos que participan en la iniciativa y, a través de éstos, en distintos ámbitos de actuación como son los centros educativos (formación reglada y no reglada), otras instancias gubernamentales y empresas vinculadas con los mismos ayuntamientos. Las acciones que se ejecuten en los centros educativos serán coordinadas con la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid. En este sentido, el proyecto, por las especialidades particulares de las distintas entidades socias, presenta interesantes posibilidades de sinergias y colaboraciones.
3. que en el sector privado y en la promoción de nuevos modelos de organización para el trabajo (creación de empresas), combinarán sus esfuerzos las organizaciones de la AD que están vinculadas con estos temas: AMECOOP, ATAEM y AMESAL.

Dentro de este ámbito privado, en las cuestiones relacionadas con responsabilidad social, cobra especial relevancia la Fundación Carolina.

4. que la Formación Técnico-Profesional para capacitación profesional se determinará conforme a los parámetros del estudio llevado a cabo para el proyecto, teniendo en cuenta aquellos más dinámicos y con más absorción de mano de obra.
5. que se desarrollarán actuaciones en el sistema educativo con la idea de prevenir la segregación desde el mismo sistema: primaria, secundaria, formación profesional y universitaria. Entendemos que las bases de la segregación se encuentran en los valores que se transmiten desde aquí. La Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense tendrá, aquí, un papel destacado;
6. la idea fuerza del proyecto es crear un modelo pro activo de captación, selección, capacitación y autoempleo para mujeres que luego se recoja en un MODELO PRO ACTIVO PARA LA DIVERSIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO susceptible de ser transferido. Por esta razón, y por la importancia que tiene para los proyectos EQUAL recoger los resultados de experiencias novedosas, es que se incluirán acciones de transferibilidad.
7. que serán fundamental, a lo largo de todo el proyecto, las acciones destinadas a transferir los resultados del proyecto a medidas de políticas públicas y a medidas de acción afirmativa que garanticen la sostenibilidad de los objetivos que pretende impulsar la Iniciativa Comunitaria Equal y, en este mismo sentido, será relevante en el proyecto la evaluación permanente de las actividades.
8. por su carácter de instancia política, el CELEM y el Instituto de la Mujer tendrá un importante papel que jugar en materia de transferibilidad para conseguir que se dicten

medidas de acción afirmativa y que los resultados del proyecto incidan sobre las políticas públicas en el mercado laboral.

9. Para evitar repeticiones, es importante señalar que, para cada área de intervención que a continuación se describe, se han fijado como **agentes clave del proyecto**, los siguientes: el profesorado y las y los estudiantes de centros de enseñanza primaria, secundaria y universitaria que se contemplan en el proyecto. Concejalías de educación de los Ayuntamientos y otras Concejalías afines a los temas que se contemplan en las actividades; áreas de formación de las empresas; trabajadores y empresarios; Instituto de la Mujer y otras instancias públicas como, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y entidades socias de la AD del proyecto. De entre esta gama de agentes clave se seleccionarán, para cada caso particular, los que mejor contribuyan a alcanzar los resultados previstos para cada actividad.
10. Por último, y puesto que transformar los resultados del proyecto en medidas de acción afirmativa y medidas de política pública es fundamental para este proyecto, en cada área de intervención se define **la ruta de transferibilidad**, es decir, el camino o la vía para hacer sostenibles los resultados del proyecto. En ese sentido, por ejemplo, a las actividades de difusión y sensibilización serán invitados tomadores de decisión de ayuntamientos, ministerios vinculados con los temas que trata el proyecto (educación, trabajo, etc.) universidades, institutos y escuelas y del sector empresarial. La metodología de las jornadas de difusión insistirán en la idea de incluir los resultados en políticas públicas y medidas de acción afirmativa. Además, se han programado actividades específicas para garantizar que los resultados del proyecto, se vayan integrando, progresivamente, en las instituciones públicas y empresas privadas.

Para definir la intervención y el programa de trabajo que se van a llevar a cabo se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- La clara realidad de la **segregación a nivel horizontal y vertical de las mujeres en el mercado de trabajo madrileño**, como puede comprobarse en los informes.
- La enorme dificultad experimentada para reducir las cuotas de desempleo femenino utilizando la vía de trabajo por cuenta ajena, pareciendo entonces absolutamente imprescindible **el recurso al desarrollo de iniciativas emprendedoras, de oportunidades de empleo por cuenta propia como** solución fundamental a dicha problemática. En este mismo sentido, parece clara la opción de detectar zonas de oportunidades económicas en los sectores en los que hay una clara infrarepresentación de las mujeres.
- La necesidad de **intervenir sobre quienes median en el mundo del trabajo**, desempeñando un papel de “stakeholders” para las políticas de igualdad. Precisamente por ello, el proyecto plantea una serie de acciones dirigidas a generar un marco que posibilite modificaciones en la formación en el ámbito de recursos humanos (tanto a nivel inicial como continua), y dote a quienes actúan en la negociación colectiva y los ámbitos de programación de instrumentos facilitadores de la promoción de la igualdad. Dicha intervención formaría parte, por otro lado, de un punto de partida para la implantación de una **“cultura de la diversidad”** dirigida a la gestión de la misma que garantizará una adecuada igualdad de oportunidades y aprovechamiento de la riqueza del capital humano.

Como ya se ha señalado el proyecto se una propuesta integrada de trabajo que desarrollará acciones de demostración, para que podamos definir un MODELO PRO ACTIVO PARA LA DIVERSIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Todo ello, se estructura en un programa de trabajo que contempla las siguientes áreas de intervención:

- Estudios y diagnósticos
- Actualización y edición de materiales de apoyo didáctico y formativo para la diversificación profesional y la eliminación de estereotipos
- Sensibilización y selección para la diversificación profesional
- Acciones formativas
- Acciones de autoempleo y acompañamiento a la creación de empresas
- Fomento de la incorporación de mujeres a empresas de sectores no tradicionalmente femeninos”
- Diseño de políticas y estrategias
- Acciones transversales
  - Difusión, integración y transferibilidad
  - Diseño e implantación de sistemas tecnológicos
  - Servicios de apoyo a la Conciliación.

A continuación se desarrolla el **Programa de Trabajo**:

## **1. ESTUDIOS Y DIAGNÓSTICOS**

Esta área de intervención tiene como finalidad el analizar una serie de elementos fundamentales para el desarrollo de diversas acciones del proyecto, como son el diseño de acciones de sensibilización para la diversificación profesional, la propia elaboración de materiales y recursos de orientación, la definición de procesos de selección y la definición de agentes clave.

En este sentido, se plantean las siguientes acciones:

### **1.1 Diagnóstico sobre segregación, obstáculos y estereotipos**

Se trata de desarrollar un estudio-diagnóstico previo que nos sirva para identificar los criterios implícitos, los estereotipos de género y los criterios explícitos que dificultan, limitan o impiden la selección de mujeres o la preferencia por los hombres en el proceso de selección, formación, contratación y empleo, tanto en el sector público, como en el privado.

Este diagnóstico servirá para alimentar muchas de las acciones del proyecto como son las acciones formativas, itinerarios de autoempleo y acciones de transferibilidad del proyecto.

Muy especialmente se considerarán los aspectos relacionados con el diseño de estrategias en muchos ámbitos del proyecto, como son la Acción Afirmativa y la responsabilidad social de las empresas.

## **1.2 Estudio sobre nuevos yacimientos para el empleo de mujeres**

Con este estudio se pretende analizar las posibilidades de empleo de mujeres en diferentes sectores no tradicionales incluyendo las nuevas tecnologías.

Este estudio va dirigido al análisis práctico de oportunidades de empleo femenino para ello se trabajará en el análisis, diseño y elaboración de ejemplificaciones de proyectos viables. En el análisis de las principales dificultades y de las principales necesidades.

El estudio se ceñirá a una perspectiva local, para lo cual se trabajará fundamentalmente en los municipios del proyecto: Alcobendas, Alcorcón y Coslada.

## **2. ACTUALIZACIÓN Y EDICIÓN DE MATERIALES DE APOYO DIDÁCTICO Y FORMATIVO PARA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL Y LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS**

Como se ha venido señalando en la justificación de todo el proyecto, es necesario trabajar, en los ámbitos educativo, formativo y de orientación profesional, aspectos relacionados con la diversificación profesional.

En este epígrafe se han integrado todos los materiales que se ha previsto desarrollar en el marco del proyecto. Precisamente, porque es un enfoque metodológico fundamental el trabajar estos materiales de forma integrada.

En este sentido se ha definido previamente el desarrollo de trabajos de diagnóstico que nos sirvan para impulsar la renovación, adecuación, adaptación y/o diseño de materiales que contemplen el cambio de estereotipos necesario para posibilitar el acceso de las mujeres a otros sectores profesionales.

Estos materiales se definirán por ámbitos educativos y tendrán diferentes enfoques metodológicos dependiendo del público objetivo, los sectores educativos al que van dirigidos y el uso que se pretende dar a cada uno de ellos.

### **2.1 Definición, diseño y elaboración de materiales de sensibilización en género dirigidos a enseñanza primaria, secundaria y universitaria**

Elaboraremos unos materiales genéricos dirigidos a la sensibilización en género diversificados por los diferentes sectores educativos de la enseñanza reglada.

En este ámbito hemos definido el desarrollo de materiales que servirán para trabajar en una perspectiva de sensibilización.

Estos materiales serán transferidos a través de las entidades del proyecto a los espacios educativos con que ya contamos, como son centros de enseñanza de los municipios del

proyecto, instituciones educativas que forman parte de las entidades empresariales del proyecto (colegios privados que son cooperativas y/o sociedades laborales) y en el ámbito universitario.

## **2.2 Diseño, validación y publicación de un Manual para incorporar la Igualdad de Oportunidades, como eje transversal en la formación profesional y/o ocupacional reglada y no reglada**

Este material es de importancia primordial dentro del proyecto porque será validado previamente a su publicación definitiva en una muestra de centros de formación ocupacional de las zonas de referencia del proyecto: Alcobendas, Alcorcón y Coslada.

Al ser un material consolidado constituirá un material eminentemente práctico para trabajar en centros de formación ocupacional, módulos formativos, formación técnico profesional, etc.

Este material será el que sirva para el desarrollo de las acciones complementarias de formación en Igualdad de Oportunidades que se impartirán junto con la formación técnico-profesional prevista en el proyecto.

También será un material que se transferirá, a través de las acciones de mediación con entidades formativas en los municipios del proyecto.

Por último, con este bagaje será una material con un importante potencial de transferibilidad que se trabajará con el Instituto de la Mujer.

## **2.3 Diseño y elaboración de materiales dirigidos al sector empresarial: gestión de la diversidad empresarial como elemento de responsabilidad social**

Este material está dirigido al sector empresarial y forma parte del núcleo de acciones dirigidas a combatir la segregación vertical que se produce en el ámbito de las empresas.

Este material se circunscribe dentro de las acciones que hemos relacionado directamente con la responsabilidad de las empresas y constituye un resultado eminentemente práctico de la estrategia de responsabilidad social.

Es una material dirigido a gestores de recursos humanos, directivos, sindicalistas, etc. El objetivo es dotar estos espacios de instrumentos de gestión de la diversidad. Por tanto, este material constituirá un cuerpo integrado y transferible de acciones formativas en el ámbito de la formación continua.

## **2.4 Diseño y elaboración de recursos didácticos de apoyo para orientación profesional para el fomento de la diversificación profesional y el acceso a las ocupaciones identificadas en sectores no tradicionales.**

Una vez definidos una serie de estereotipos que impiden el acceso de las mujeres a sectores tradicionalmente femeninos es necesario incorporar las cuestiones referidas a diferentes ámbitos de la orientación profesional. En este sentido, la elaboración de materiales dirigidos a orientadores/as cierra el círculo de materiales y recursos didácticos para la diversificación profesional.

Estos materiales serán herramientas prácticas de trabajo para mediadores que trabajan en la intermediación laboral, orientadores de estructuras intermedias, tanto del ámbito público como privado.

### **3. SENSIBILIZACIÓN Y SELECCIÓN PARA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL**

Una vez llevadas a cabo las acciones de estudio y diagnóstico, es necesario articular las lecciones aprendidas en acciones concretas que nos sirvan para trabajar con coherencia, respecto del trabajo desarrollado.

Además, contamos con los materiales elaborados y con una importante tarea de sensibilización y difusión de estos materiales.

En este ámbito, trataremos por tanto de dar a conocer los materiales elaborados, definiremos agentes clave para trabajar durante todo el proyecto acciones de transferibilidad y recabaremos el compromiso de estos agentes para hacer un seguimiento de las acciones y para colaborar en acciones de discusión y trabajo en común.

#### **3.1 Campaña general del proyecto para la diversificación profesional**

Dentro del proyecto, hemos definido el diseño y desarrollo de una campaña general sobre diversificación profesional.

Se trata de una serie de acciones que pongan de relieve la importancia de la diversificación profesional en diferentes ámbitos, que de una imagen homogénea del proyecto y que muestre el compromiso de las entidades que conformamos la AD para combatir la segregación horizontal y vertical a que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo.

Diseñaremos, por tanto, una campaña general dirigida a diferentes sectores pero con un mensaje común, para que, como ya hemos comentado, identifique a todas las entidades que llevamos a cabo el proyecto.

#### **3.2 Actividades de sensibilización, de acuerdo con los materiales elaborados**

Se desarrollarán las acciones de sensibilización de acuerdo con las pautas que se marquen en relación a los materiales elaborados.

Estas acciones tienen como objetivo sensibilizar en el ámbito de la enseñanza primaria, secundaria y universitaria, conforme a los materiales elaborados y previstos en el apartado anterior.

En este ámbito, se definirán agentes clave para colaborar dentro del proyecto.

#### **3.3 Definición del sistema de selección para la eliminación de obstáculos**

Una vez definidos los principales obstáculos que impiden el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y en línea a determinar un **Modelo pro activo para la diversidad en el mercado de trabajo** esta acción supone el punto de partida para el desarrollo de ese modelo.

Se trata de trabajar en común, entre las entidades del proyecto, recabando los compromisos de otros agentes clave, aquellos elementos que impiden la igualdad en el mercado de trabajo en diferentes ámbitos y en relación con las acciones del proyecto, adoptando una serie de estrategias para incluir en el modelo.

Dentro de este ámbito se trabajará también de forma práctica la adecuación de los perfiles a los objetivos del proyecto y se arbitrarán criterios para:

- La identificación de los institutos de secundaria y de los institutos de FPO que funcionan en cada uno de los ayuntamientos, para seleccionar una muestra que sirva para la construcción y validación de materiales.
- La selección de centros de enseñanza primaria y universitaria con los cuales desarrollar acciones de sensibilización y propuestas de medida para evitar la segregación desde el comienzo del proceso formativo.
- La selección de actuaciones en el ámbito universitario, por carreras y sectores universitarios.
- La identificación de grupos de mujeres, particularmente de mujeres jóvenes y de mujeres mayores de 40 años, con las cuales desarrollar nuevos modelos de empresa que faciliten su inserción en el mercado laboral.

#### **4. ACCIONES FORMATIVAS**

Como hemos referido en la justificación del proyecto, es necesario impulsar el acceso de las mujeres a profesiones en las que se encuentran subrepresentadas y que sean oportunidades de empleo. Para ello, se han diagnosticado sectores de actividad y, a continuación, se van a impulsar las acciones formativas adecuadas para posibilitar inicios de actividad en estos sectores. También se van a desarrollar acciones divulgativas de resultados y materiales didácticos y se van a implementar acciones de formación interna.

Por tanto, dentro de este apartado se describen todas las acciones formativas o dirigidas al desarrollo de estrategias de formación que se van a llevar dentro del proyecto. Se trata de una formación diversa, dirigida a diferentes colectivos y con tipologías diferentes en relación éstos.

##### **4.1 Formación interna de equipos del proyecto**

La finalidad de esta acción es la integración del proyecto en todas las entidades y el conocimiento del mismo por parte de todas las personas que tendrán relación directa con el mismo. Además de la constitución y consolidación de un equipo humano acorde con las expectativas de trabajo.

Para ello se van a llevar a cabo acciones de capacitación de los equipos técnicos de las entidades relacionadas con el proyecto.

Con esta acción se pretende dotar a las personas que trabajan en el marco del proyecto de una serie de herramientas y conceptos claves que se definirán con anterioridad, conseguir que los conocimientos de todos los equipos se desarrollen en el marco del proyecto, se

transmitan al conjunto de las actuaciones de estas entidades y se gestione el conocimiento, consiguiendo un saber hacer común del proyecto "Diversidad Activa".

Esta formación consistirá en el conocimiento exhaustivo del proyecto, sus objetivos, sus hitos principales, el conocimiento de los productos clave, las acciones de difusión y transferibilidad, el manejo de herramientas para la orientación y el asesoramiento a beneficiarios/as.

#### **4.2 Acciones de mediación para la diversificación profesional con entidades educativas y de formación profesional**

Dentro del proyecto hemos creado la figura del mediador/a con entidades educativas. Se trata de un agente encuadrado en cada uno de los tres ayuntamientos del proyecto, ya que son las entidades que se encargarán de la captación, seguimiento y ejecución de las acciones formativas.

El objetivo de esta figura es optimizar al máximo los recursos formativos del proyecto, para la consecución de los itinerarios de autoempleo previstos.

Su trabajo consistirá en convenir con entidades formativas de la zona el desarrollo de acciones de captación para el desarrollo de procesos de autoempleo, la selección de grupos para la implementación de acciones de formación en Igualdad de Oportunidades y de acciones de formación en gestión empresarial y la captación de beneficiarias para las acciones previstas de acompañamiento a la creación de empresas en sectores no femeneizados.

De esta forma reservaremos las acciones de capacitación profesional en formación técnico-profesional (oficios) para aquellos grupos de mujeres que se encuentran fuera de todo tipo de espacios formativos.

#### **4.3 Acciones formativas sobre modelos de empresas de economía social y gestión empresarial**

Se trata de acciones de formación complementaria a la formación técnico-profesional para el desarrollo de procesos de autoempleo.

El trabajo se desarrollará en grupos reducidos con el objetivo de impulsar la creación de empresas o autoempleo autónomo en profesiones en que las mujeres están subrepresentadas.

Esta formación está dirigida a que las personas emprendedoras que surjan de las diferentes acciones de mediación con entidades formativas, de los procesos de captación y/o de capacitación profesional conozcan elementos clave de la gestión empresarial en los ámbitos de la economía social, aumentando sus posibilidades de éxito en el campo de la gestión empresarial. En este sentido, se trabajará:

- Formación para la maduración de la idea empresarial.
- Formación de iniciación, para la puesta en marcha de la idea de negocio.

- Formación para la planificación del negocio

Se realizarán 464 horas de formación que se articularán en módulos cortos, conforme a las necesidades previstas en convenio con centros de enseñanza, formación técnico-profesional del proyecto “Diversidad Activa” o en otros espacios formativos.

#### **4.4 Capacitación profesional: formación técnico-profesional en sectores no feminizados**

Una vez detectados los yacimientos de mercado para mujeres es sectores no feminizados y desde una óptica de optimización de los recursos formativos, se definirá acciones formativas dirigidas a la capacitación profesional de mujeres.

Se diseñarán cursos de formación técnico-profesional, en los oficios que se definan previamente y, también, en otras profesiones, como son las nuevas tecnologías en las que hay poco empleo de mujeres.

Se realizarán 1750 horas de formación técnico-profesional en relación directa con los ámbitos locales del proyecto y teniendo en cuenta el aprovechamiento máximo de recursos formativos y las conclusiones diagnosticadas por sectores de actividad.

#### **4.5 Formación complementaria a la capacitación profesional en Igualdad de Oportunidades**

Utilizando los materiales diseñados y validados se implementarán acciones de formación complementarias en Igualdad de Oportunidades en diferentes ámbitos:

- Centros de formación identificados mediante las acciones de mediación.
- Módulos de capacitación profesional previstos en el proyecto.
- Institutos de formación profesional identificados y trabajados, a través de las acciones de mediación con instituciones formativas.

Se realizarán 540 horas de formación complementaria en Igualdad de Oportunidades, en pequeños módulos, conforme a las necesidades previstas en convenio con centros de enseñanza, formación técnico-profesional del proyecto “Diversidad Activa” o en otros espacios formativos.

#### **4.6 Acciones-jornadas de divulgación en le sector empresarial sobre gestión de la diversidad, según los materiales generados en el proyecto.**

El proyecto prevé acciones de transferibilidad a lo largo de todo el proyecto. Este apartado y el siguiente corresponden a este criterio.

Las acciones de difusión previstas en este ámbito son eminentemente prácticas y divulgativas. Se trata de difundir y poner en común los materiales dirigidos al sector empresarial y de recabar los compromisos adecuados para su puesta en práctica.

#### **4.7 Acciones-jornadas de divulgación en el ámbito público sobre orientación laboral para la diversificación profesional, según los materiales generados en el proyecto.**

Igual que en el punto anterior, las acciones de difusión previstas en este ámbito son eminentemente prácticas y divulgativas. Se trata de difundir y poner en común los materiales dirigidos al ámbito público en relación con la orientación para la diversificación profesional. Y al igual que anteriormente, tratamos de recabar los compromisos adecuados para su puesta en práctica.

### **5. ACCIONES DE AUTOEMPLEO Y ACOMPAÑAMIENTO A LA CREACIÓN DE EMPRESAS**

A continuación nos referimos a las acciones que desarrollan estrategias más directamente relacionadas con la lucha contra la segregación horizontal. Se trata de aquellas dirigidas a la creación de empleo directo en aquellas profesiones en que las mujeres están subrepresentadas.

Como ya nos hemos señalado, el proyecto basa esta estrategia en la creación de empleo por cuenta propia en oficios tradicionalmente masculinos y en aquellas otras profesiones como son las nuevas tecnologías, donde hay muy poco impacto de empleo de mujeres.

Una vez que hemos detectados a las beneficiarias, mediante la implementación de procesos de captación y selección, de acuerdo con el modelo determinado en el proyecto, se procederá al desarrollo de las acciones de acompañamiento pertinentes para la creación de esos empleos por cuenta propia.

Además, dentro de este ámbito se contemplan toda una serie de acciones de acompañamiento a la creación, acciones de intercooperación y creación de redes; como son el mentoring y la creación de redes.

#### **5.1 Apoyo y acompañamiento a la consolidación de empresas de mujeres en sectores no tradicionales**

Se trata de un acompañamiento integrado y personalizado de larga duración mediante el sistema de gerencia asistida.

La gerencia asistida consiste en un apoyo técnico especializado adaptado a las necesidades específicas de las promotoras de cada proceso de emprendimiento.

Al inicio del proceso se determina de forma personalizada y de acuerdo con la promotora y el/la técnico/a las acciones concretas de asesoramiento que se van a llevar a cabo. Se trata de un proceso dinámico que puede reprogramarse y adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo.

Se realizarán 3470 horas de tutorización, a través de Gerencia Asistida.

#### **5.2 Actividades de mentoring con empresas ya constituidas para favorecer la intercooperación empresarial entre mujeres**

Mediante el sistema de mentoring pretendemos favorecer la intercooperación empresarial. Ya que el mentoring es un sistema de tutorización de las nuevas empresarias que consiste

en el desarrollo de acciones de acompañamiento a emprendedoras por parte de empresas ya creadas.

Creemos que el mentoring constituye una herramienta importante para ejemplificar soluciones a problemas concretos con los que se han encontrado otras emprendedoras.

El proyecto seleccionará empresas creadas, compuestas eminentemente por mujeres y se determinarán procesos de tutorización entre los/as técnicos/as del proyecto, las emprendedoras y las empresas tutoras para llevar a cabo estas acciones.

Se realizarán 530 horas de tutorización, a través de mentoring.

### **5.3 Servicio de apoyo financiero**

Una de las principales dificultades con las que se van a encontrar las emprendedoras es el acceso a la financiación ajena. Por ello, hemos previsto en el proyecto la puesta en marcha de un servicio de intermediación y apoyo con entidades financieras para inicio de la actividad empresarial.

El servicio que pretendemos poner en marcha incluye:

- Asesoramiento inicial sobre todos los aspectos relacionados con el tema financiero, asesoramiento sobre subvenciones, análisis de planes de financiación y tesorería, asesoramiento sobre la estructuración financiera de la empresa, evaluación de riesgos.

Se trata de un asesoramiento integral, pactado con las emprendedoras y desarrollado a través de la información recabada por las mismas, con ayuda del apoyo técnico.

- Intermediación con entidades financieras: Se trata de llevar a cabo, por parte del proyecto una labor de intermediación entre las emprendedoras y las entidades financieras, principalmente de las zonas de desarrollo de la actividad empresarial. Es un objetivo de este proyecto el conseguir acuerdos y convenios de colaboración de estas entidades, en el sentido de implicarlas en el proyecto y en el desarrollo del territorio.

### **5.4 Acciones de encuentro entre empresarias para creación de redes empresariales de mujeres que ayuden a la consolidación de las empresas**

El fomento de la intercooperación empresarial es una variable estratégica para el desarrollo de iniciativas emprendedoras.

Por ello, dentro del proyecto contemplamos el desarrollo de una línea de actuación en este sentido, que sirva para favorecer el intercambio de experiencias entre emprendedoras, favorezca el desarrollo del espíritu asociativo y dote al proyecto de insumos adecuados para la evaluación participativa de diferentes acciones y herramientas que se contemplan.

Las actividades previstas deben contribuir al desarrollo de este espíritu asociativo y a la intercooperación entre empresarias, para ello es fundamental el dotar de autonomía la

gestión de estos espacios. En este sentido, si bien desde la dirección técnica se implementarán acciones de encuentro, se propondrán mecanismos de intercooperación y ámbitos temáticos de actuación, se dejará libertad para la gestión a corto plazo de la red.

Por tanto, las acciones que al menos prevemos son: captación de participantes, apoyo técnico y logístico para la puesta en marcha de la red, actividades de sostenibilidad (coloquios, jornadas, etc.) y acciones de difusión.

## **6. FOMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE MUJERES A EMPRESAS DE SECTORES NO TRADICIONALMENTE FEMENINOS”**

Dentro del proyecto, se han centralizado toda una serie de acciones para combatir la segregación horizontal en la estrategia de la responsabilidad social de las empresas.

Entendemos que introducir la gestión de la diversidad dentro de las empresas constituye, a través del diseño de instrumentos y la implementación de los mismos, la mejor forma de trabajar de manera integrada en este ámbito.

Ya en el apartado de diseño de materiales, contemplamos el diseño de un material formativo dirigido a gerentes, sindicalistas, responsables de recursos humanos, etc.

La finalidad de estas acciones es buscar fórmulas que articulen métodos que demuestren que la gestión de la diversidad es un elemento de excelencia empresarial.

### **6.1 Diseño de un catálogo de prácticas socialmente responsables en relación con la lucha contra la segregación vertical**

Esta acción consistirá en una labor de análisis de experiencias socialmente responsables relacionadas con la implementación de medidas que favorezcan la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas, la igualdad efectiva en la escala salarial, el impulso de las medidas de conciliación necesarias para la permanencia de las mujeres en las empresas, el acceso a puestos de responsabilidad y todas aquellas acciones relevantes en relación con este ámbito.

Estas acciones se recogerán en un catálogo de prácticas empresariales socialmente responsables que se trabajarán en los ámbitos relacionados con la gestión empresarial, como son departamentos de gestión de recursos humanos, negociación colectiva, formación continua, etc.

Además estudiaremos la viabilidad de trabajar sistemas de evaluación del impacto de estas medidas dentro de las empresas, a través de la articulación de un posible **balance de género**.

### **6.2 Diseño y puesta en marcha de un protocolo de concertación social**

Con esta acción pretendemos definir los marcos de negociación públicos y privados para conseguir poner en marcha medidas que favorezcan la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en iguales condiciones que los hombres.

Las instituciones públicas tienen un papel fundamental a la hora de impulsar medidas que “presionen” en el ámbito más cercano a la empresa la adopción de determinadas medidas.

Una vez definidos los marcos de negociación institucional se trabajará con estos agentes la idoneidad de las medidas de concertación necesarias para llevar a cabo nuestro objetivo y los procesos que hay que abrir para ponerlos en práctica.

Además, contemplamos la ejemplificación de estos protocolos con las entidades, los ayuntamientos y las instituciones con las que trabajaremos dentro del proyecto.

Dentro de estos protocolos se pueden trabajar sistemas de incentivos, prácticas en empresas, certificados de calidad, premios de conciliación, etc.

## **7. DISEÑO DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS**

Como hemos venido señalando en todo el desarrollo del proyecto, tratamos de definir políticas y estrategias, para ello hemos definido un espacio específico que obligue a nuestra Agrupación de Desarrollo a dirigir los esfuerzos y actuaciones pertinentes para el diseño de estas nuevas líneas de actuación pública y privada.

Todas las acciones llevadas a cabo: el contacto con beneficiarias del proyecto, con agentes clave, con responsables técnicos, con responsables políticos y con entidades diversas nos aportará contenidos para la definición de políticas y estrategias que seamos capaces de transferir.

### **7.1 Diseño de medidas para combatir la segregación en todos los ámbitos del empleo**

Dentro de esta acción contemplamos la recopilación de una serie de medidas para combatir la segregación en todos los ámbitos del empleo.

Se trata de buscar las medidas que dentro del ámbito público encontremos como necesarias e innovadoras, conforme a las experiencias y prácticas obtenidas a lo largo del proyecto.

Para el desarrollo de esta acción se recabará la participación de los ámbitos políticos pertinentes. Para ello, se llevarán a cabo entrevistas, encuentros grupales y reuniones de trabajo mediante una estrategia integrada hacia la obtención de resultados.

### **7.2 Diseño de medidas de acción afirmativa dirigidas específicamente al sector empresarial**

En este ámbito trabajaremos el desarrollo de acciones integradas en medidas de acción afirmativa en el ámbito empresarial.

También se recabará la participación de todos los agentes pertinentes para la consecución de la finalidad propuesta en relación con una estrategia integrada que se definirá para llevar a cabo la acción prevista.

### **7.3 Consolidación de todas las políticas dentro del Modelo pro activo para la diversidad en el mercado de trabajo**

Dentro del proyecto hemos venido señalando la estructuración, definición y demostración de un modelo pro activo para la diversidad en el mercado de trabajo.

Tratamos de extraer conclusiones de todas las actuaciones previstas y esto, junto con la ruta de transferibilidad, caracteriza enormemente el proyecto.

Desde las acciones de investigación y diagnóstico hasta las acciones de autoempleo y responsabilidad social de las empresas se contemplan espacios de difusión, desarrollo de redes, definición de agentes clave y definición de políticas y estrategias.

La finalidad es que al concluir el proyecto podamos contar con un abanico de conclusiones y de redes con las que definir y consolidar un modelo pro activo para la diversidad en el mercado de trabajo. Por tanto, esta acción consistirá en la integración de todo este bagaje en un único instrumento de trabajo.

## **8. ACCIONES TRANSVERSALES**

### **8.1 Difusión, integración y transferibilidad**

El desarrollo de acciones de difusión se ha trabajado a lo largo del proyecto, en varios de los epígrafes que ya hemos contemplado. Hemos entendido las acciones de difusión como un conjunto de acciones de integración del proyecto, en relación con las entidades miembro de la Agrupación de Desarrollo. Además, hemos considerado que el ámbito de actuación del propio proyecto constituirá el primer espacio de transferibilidad de las lecciones aprendidas, las buenas prácticas que se desarrollen y las políticas nuevas que podamos concebir.

Dentro de este apartado recogemos todas las acciones que se dirigen a la difusión del proyecto. Estas acciones tienen una múltiple finalidad.

- El conocimiento de las acciones por parte de los beneficiarios/as del proyecto.
- La transferencia de políticas, nuevos enfoques, metodologías y buenas prácticas.

Esta multiplicidad de la finalidad de las acciones de difusión, integración y transferibilidad hace que las actuaciones previstas se hayan diversificado en relación con el público objetivo, la naturaleza de los mensajes y la complementariedad de unas con otras.

#### **8.1.1 Seminarios de divulgación resultados dirigidos al ámbito técnico**

Se desarrollarán a lo largo de todo el proyecto, conforme a las necesidades e hitos más importantes que se vayan produciendo.

Hemos diversificado el ámbito de desarrollo de jornadas, ajustando las acciones a las temáticas relacionadas, en este caso, con el ámbito técnico del proyecto.

En este apartado prevemos el desarrollo de talleres de trabajo entre técnicos que se irán produciendo conforme a los resultados del proyecto y a los aspectos más relevantes que vayan surgiendo.

#### 8.1.2 Seminarios de divulgación resultados dirigidos al ámbito público y político

Se desarrollarán a lo largo de todo el proyecto, conforme a las necesidades e hitos más importantes que se vayan produciendo.

En este caso, trabajaremos el ámbito político, mediante jornadas de divulgación dirigidas a concejales, responsables de la toma de decisiones en los aspectos de interés del proyecto y conforme a los elementos de innovación más relevantes.

#### 8.1.3 Jornadas de inicio y fin del proyecto

Se trata de las jornadas de presentación del proyecto y de presentación de resultados relevantes y productos clave.

Esta acción se desarrollará de forma centralizada y descentralizada y tendrá también un ámbito transnacional.

#### 8.1.4 Elaboración final y edición del Modelo pro activo para la diversidad en el mercado de trabajo

Dentro de esta acción se contempla la publicación final del Modelo pro activo para la diversidad en el mercado de trabajo que integrará todos los resultados obtenidos en un único instrumento para su transferibilidad.

#### 8.1.5 Elaboración de un boletín periódico del proyecto donde se reflejen los hitos más relevantes

El proyecto contará como soporte permanente de difusión con un boletín periódico, donde se recogerán las noticias más relevantes que el proyecto vaya produciendo.

#### 8.1.6 Apoyo a acciones de transferibilidad

Hemos entendido que la difusión descentralizada de las acciones del proyecto, dirigidas a la transferibilidad de resultados debe contar con un sistema de apoyo para garantizar su implementación.

En este apartado se contempla una bolsa de apoyo a las entidades del proyecto para desarrollar acciones de transferibilidad y garantizar los soportes de comunicación adecuados a estas acciones descentralizadas.

#### 8.1.7 Gabinete de relación con los medios de comunicación

El proyecto contará con un dispositivo permanente de apoyo a las acciones de difusión para su transferibilidad.

Este dispositivo se encargará de apoyar las actuaciones de difusión de las entidades miembro de la Agrupación de Desarrollo, de la integración de todas las acciones de difusión, del desarrollo de actuaciones dirigidas a medios especializados de diferentes ámbitos local, regional, nacional y transnacional.

## **8.2 Diseño e implantación de sistemas tecnológicos**

### **8.2.1 Acciones de diseño e implantación de página web y herramientas tecnológicas**

Los sistemas tecnológicos contemplados dentro del proyecto se plantean como un conjunto de herramientas de apoyo al conjunto de las acciones del proyecto, tanto para su difusión como para el seguimiento interno y externo del proyecto tanto interno.

Para cada uno de los apartados del proyecto se incorporará un sistema de seguimiento de acciones y se diseñarán herramientas prácticas para apoyar algunas de ellas.

También contaremos con un sistema de evaluación on-line del proyecto nacional y transnacional.

## **8.3 Servicios de apoyo a la conciliación**

El principio de Igualdad de Oportunidades es una constante y un eje transversal en todas las áreas temáticas definidas. De hecho, todas las actuaciones tienden a activar un mecanismo, articulado, lógico y sistemático para combatir la segregación horizontal y vertical. Más importante aún que eso es que todas las actividades programadas están orientadas a tres cuestiones básicas –entre muchas otras que se plantean-: una es la adopción de medidas de acción afirmativa en el ámbito empresarial, otra es la de generar y conseguir que se adopten medidas de política pública para favorecer la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo y desarticular la segregación y la tercera es la de incorporar un módulo de Igualdad de Oportunidades en los itinerarios de la formación reglada y no reglada.

Aún contemplando estos elementos en el ámbito de la igualdad de oportunidades hemos querido establecer dispositivos que garanticen la participación de mujeres en las acciones del proyecto mediante servicios específicos de apoyo a la conciliación, profundizando así en el Principio de Igualdad de Oportunidades.

### **8.3.1 Dispositivos de ayuda para cuidado de personas dependientes**

Dentro de esta acción se prevé desarrollar dispositivos ad hoc que favorezcan la participación de mujeres en las principales acciones del proyecto.

Se concertarán servicios para el apoyo de las beneficiarias/os en las acciones del proyecto.

## **3.4 DESCRIPCIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN SOBRE LAS QUE SE PRETENDE INCIDIR Y CRITERIOS DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE LAS SUFREN EN MAYOR MEDIDA, EN EL TERRITORIO O SECTOR EN EL QUE SE VA A INTERVENIR (DESTINATARIOS ÚLTIMOS DE LAS ACTUACIONES) MECANISMOS QUE GARANTICEN LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

En la descripción del proyecto que antecede a este epígrafe se ha proporcionado abundante información acerca de la desigual situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo.

En particular, se ha ahondado en las dimensiones y características que este problema adquiere en Madrid, comunidad en la que, básicamente, se ejecutará este proyecto.

De entre toda la información que se proporciona, sale a la luz, y queda por tanto, claramente establecido, las condiciones precarias en las que las mujeres o se insertan en el mercado laboral: con trabajos de menor calidad y menor remuneración; con jornadas parciales que en muchos casos encubren lo que debería ser una contratación permanente o bien, sin acceso al mercado de trabajo de modo que las mujeres, mayoritariamente, son las que engrosan las cifras del paro. Las razones que explican esta situación son varias y van desde la socialización de género que reciben hombres y mujeres por la cuál ellas asumen una cantidad desproporcionada del trabajo doméstico con las limitaciones para acceder al mundo de lo público; hasta los estereotipos y prejuicios que la cultura y la sociedad alimentan en contra de las mujeres y que se revierte luego en las escasas oportunidades de encontrar trabajo o bien, si lo tienen, de acceder a puestos de dirección dentro del sector privado o público.

Dicho esto, es importante subrayar que el proyecto pretende incidir en todas aquellas situaciones de discriminación y desigualdad que tienen relación con la segregación horizontal y vertical y lo hará, básicamente, de tres maneras:

- 1) sensibilizando en igualdad de oportunidades a las personas, tanto del sector público como del sector privado, que tienen algún poder de incidencia y de decisión sobre el mercado laboral y produciendo, para ello, todos los materiales, herramientas, guías y manuales que sean necesarios;
- 2) creando condiciones para que los objetivos del proyecto y sus resultados, queden institucionalizados y consigan ser sostenibles en el tiempo. En este sentido son fundamentales todas las actividades que el proyecto ha programado para que se adopten medidas de acción afirmativa y de políticas públicas (principio de transferencia) incluida la incorporación de un Módulo de Igualdad de Oportunidades en los itinerarios de formación reglada y no reglada;
- 3) Creando y apoyando alternativas laborales para mujeres con dificultades particulares para insertarse en el mercado de trabajo en sectores no tradicionales. Las medidas adoptadas por el proyecto en este sentido van desde la investigación de nuevos yacimientos de mercado, la formación y capacitación de las mujeres, la sensibilización de quienes tienen a cargo la captación y la selección, hasta la creación de mecanismos que faciliten el acceso a recursos financieros a las empresas creadas por las mismas mujeres.

En cuanto a los mecanismos que el proyecto utilizará para captar mujeres con las que se desarrollen las actividades, ya se ha dicho que las prioridades son mujeres que reúnen las siguientes características:

- Mujeres mayores de 45 años
- Paradas de larga duración
- Mujeres jóvenes desempleadas
- Mujeres víctimas de violencia de género en procesos de inserción
- Mujeres en situación de empleo irregular o economía sumergida
- Mujeres demandantes de empleo en situación de riesgo de exclusión social

Para la captación se contará con el apoyo de algunos de los socios de la AD, como los ayuntamientos, por ejemplo, y de organizaciones que ya tienen experiencia de trabajo con mujeres como las señaladas antes y con las que entrará en contacto el proyecto.

Además se ha trabajado con la Red de Unidades de Formación e Inserción Laboral (UFIL), adscritas a la Dirección General de Educación Permanente de la Comunidad de Madrid. Se trata de la estructura que gestiona la educación llamada de "garantía social" que se conforma con disciplinas donde existe una gran carga técnico-profesional.

Las actuaciones del proyecto relacionadas con nuevas oportunidades de empleo para mujeres tendrán como beneficiarias y destinatarias finales a éstas mismas. Sin embargo, en el resto de las actividades se tomarán medidas específicas para garantizar una participación equilibrada de hombres y mujeres. Esto es particularmente importante en el caso de los tomadores de decisión que, por razones de género, son mayoritariamente hombres. Para que los temas que aborda la igualdad de oportunidades puedan resultar atractivos para ellos, es importante vincular estos temas con las ventajas que puede significar la contratación de mujeres dentro de las empresas o la contratación de sus servicios, en caso de que se trata de empresas de mujeres. Dicho en otros términos, se trata de poner en evidencia, como mecanismo de convocatoria, las ventajas sociales, culturales (cultura organizacional) y económicas que puede conllevar la contratación de mujeres o de empresas de mujeres.

### 3.5 ACCIONES A FAVOR DE LA PROTECCIÓN Y MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE (SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN, MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y MEJORA, ETC.); LAS TENDENTES A LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS DE TODO TIPO (TANTO ARQUITECTÓNICAS COMO DE COMUNICACIÓN) QUE DIFICULTAN LA PARTICIPACIÓN DE POTENCIALES BENEFICIARIOS, CON INDICACIÓN DEL SOCIO DE LA AD ENCARGADO DE SU EJECUCIÓN Y LAS ACCIONES ESPECÍFICAS QUE INCORPOREN LAS NTIC (LÍNEAS ESPECÍFICAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y DIFUSIÓN, PROCESOS DE GESTIÓN Y COORDINACIÓN INTERNA DEL PROYECTO,...)

Las actividades de formación y capacitación que se desarrollen, sobre todo cuando éstas tiendan a la creación de empresas, considerarán el medio ambiente como eje transversal. En particular, será un aspecto que se investigue en el diagnóstico sobre nuevos yacimientos de empleo de manera que las alternativas laborales que las mujeres planteen incorporen medidas de cuidado y mejora del medio ambiente.

Pero no solamente. El proyecto hará especial esfuerzo para que el medio ambiente sea un eje de reflexión con el sector empresarial, para que también sus actividades laborales consideren este particular aspecto. Se diseñarán, además, algunas actividades específicas de sensibilización en materia de medio ambiente, para trabajarlas en los centros de educación primaria, secundaria y universitaria que se seleccionarán para participar en las actividades del proyecto.

Puesto que una de las razones que dificulta la participación de las mujeres es la relacionada con el cuidado de las hijas y los hijos, las actividades del proyecto, en particular las destinadas a la formación y la capacitación, tendrán especial cuidado en preguntar a las mujeres por las dificultades específicas que tienen para participar y se tomarán medidas en este sentido, por ejemplo, contratar a una personas para que pueda proporcionar cuidados a las niñas y niños mientras sus madres se forman.

En materia de información, formación, acompañamiento y difusión, el proyecto ha diseñado actividades que tocan todos estos criterios. Por ejemplo, en información, el proyecto ha diseñado actividades para informar a las mujeres sobre los diferentes sectores en que existen alternativas laborales para ellas; también desarrollará una importante cantidad de actividades de formación y de difusión de los resultados de cada etapa del proyecto. Ha diseñado, además, medidas de acompañamiento para las mujeres en las distintas etapas del proceso de formación de una empresa de mujeres, es decir, desde la capacitación, la formación, la creación de la empresa y su desarrollo.

En cuanto a los procesos de gestión y coordinación del proyecto, como se describirá más adelante, la entidad designada como representante es la Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM. Sin embargo y puesto que la AD está compuesta por un importante grupo de organizaciones, todas ellas tendrán adscritas una cantidad de funciones y actividades que, sumadas, contribuirán con la gestión del proyecto y su óptimo desarrollo. El rol específico de cada una de las entidades socias, en función de sus respectivas áreas de especialidad, queda definido más adelante.

### 3.6 JUSTIFICACIÓN DE LA COMPLEMENTARIEDAD DE LAS ACTUACIONES DEL PROYECTO (EPÍGRAFE 3.2) CON LAS POLÍTICAS QUE SE APLICAN EN EL ENTORNO DE REFERENCIA (EPÍGRAFE 2)

En el epígrafe 2 de este proyecto se describen algunos de las más importantes medidas de política e iniciativas que existen para combatir la segregación de las mujeres del mercado laboral. Algunas de las más importantes son: el IV plan de Igualdad de Oportunidades, junto con los programas mantenidos por las diferentes corporaciones locales y agentes sociales y la Ley para la Conciliación de la vida laboral y familiar. El Programa Óptima y el Programa ISOS (programa nacional con impacto colateral en la Comunidad de Madrid); los programas y acciones OPEAS de Orientación y Asesoramiento Laboral y medidas particulares dirigidas a fomentar el autoempleo y desarrollo de empresas por mujeres: mantenidas por poderes públicos, agentes sociales, Cámara de Comercio, etc.

A pesar de que existen todas esas iniciativas y normativas, las cifras son elocuentes en tanto demuestran que, a pesar de los esfuerzos realizados, las mujeres siguen sufriendo discriminación en el mercado laboral a tal punto que son mayoritarias en las cifras de paro (en la comunidad de Madrid representan el 10.4% mientras que están en paro el 4.8% de los hombres); cobran menores salarios por trabajos iguales y están subrepresentadas en los órganos directivos de las empresas o, dicho en otros términos, la presencia de mujeres en puestos decisivos es muy escasa. En España, un análisis realizado en el año 2000 a los Consejos de Administración de las 10 empresas más importantes<sup>6</sup> encontró que en ninguno de ellos hay mujeres. Si el número de empresas se amplía a 300, las mujeres representan tan sólo el 4.6% de los miembros de los Consejos de Administración. Por otra parte, no es casual que las empresas que sí cuentan con mujeres en sus órganos directivos sean aquellas que se dedican a la venta de seguros, alimentación o venta de electrodomésticos (CWDI/España: 2002), actividades de algún modo relacionadas con la vida doméstica. Se señala lo anterior no sólo con el ánimo de enfatizar sobre la discriminación y segregación que sufren las mujeres, sino también para indicar

---

<sup>6</sup> Ellas son: Repsol YPF, S.A., Telefónica, S.A., Endesa, SA, Telefónica Internacional, S.A., Compañía Española de Petróleos, S.A., El Corte Inglés, S.A., Altadis, S.A., Renault España, S.A., Iberdrola, S.A., Centros Comerciales Carrefour, S.A.

que a cada uno de esos escalones corresponde cierta cantidad de ingresos y recursos asociados (como el prestigio, por ejemplo) todo ello mayoritariamente en manos de los hombres.

La constatación de esta situación es, sin duda, el punto de partida del proyecto y es a partir de esta realidad que se han diseñado y articulado un conjunto de actuaciones que **complementan** los esfuerzos que se realizan desde el sector público y privado, por incorporar a las mujeres y reducir los desequilibrios y desigualdades. Para conseguir mayores niveles de incidencia e impacto en términos de complementariedad y transferencia, el proyecto además ha diseñado actividades para que participen tomadores y tomadoras de decisión del sector público y privado.

### 3.7 BREVE RESEÑA DE LAS PREVISIONES EN MATERIA DE PROPIEDAD DE LOS PRODUCTOS. GARANTÍA, EN SU CASO, DE QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS (PRODUCTOS, METODOLOGÍAS, ETC.) SERÁN PÚBLICOS

No se ha previsto que el proyecto genere resultados patentables o comercializables.

La propiedad de los productos que se generen en el marco del proyecto será pública, estando compartido su uso a partes iguales por todos los socios.

A la terminación del proyecto, y si no se mantiene una estructura común de trabajo, se prevé que todas las entidades que forman parte de la AD puedan utilizar libremente dichos productos, todos los cuales serán de propiedad pública.

## 4. COMPOSICIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE DESARROLLO

### 4.1 DESCRIPCIÓN DE LAS ENTIDADES QUE COMPONEN LA AD Y JUSTIFICACIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN RELACIÓN CON EL CONTENIDO DEL PROYECTO

La Agrupación de Desarrollo de este proyecto es una asociación multiagente que integra competencias diversas, complementarias y adecuadas a las áreas de intervención que se van a desarrollar.

Estas competencias son de carácter organizativo, institucional y local. Además, todas las entidades tienen experiencia acumulada en proyectos de este tipo. Estas entidades y, por tanto, las competencias que necesitamos se han determinado teniendo en cuenta las diferentes áreas de intervención del proyecto, las capacidades de las entidades de interactuar entre ellas y la capacidad de transferibilidad a políticas concretas que esta Agrupación de Desarrollo implica por sí misma.

Las sinergias que se generan de esta asociación hacen que la Agrupación de Desarrollo del proyecto sea un todo organizacional con competencias en: la intervención local, la formación, la investigación, el cambio de mentalidades y el desarrollo de instrumentos centrales, como la financiación alternativa, dirigidos a la creatividad y la creación de empresas.

Los objetivos fundamentales de la Agrupación de Desarrollo son:

- Constituir una verdadera **comunidad de aprendizaje** que sea capaz de articular los mecanismos precisos para impulsar el proyecto en todas sus áreas de intervención y, además generar nuevo conocimiento entre los miembros de la Agrupación de Desarrollo y exteriorizarlo.
- Adecuar, reprocesar y reprogramar las actuaciones concretas para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Difundir los resultados obtenidos.
- Transferir las buenas prácticas generadas en el proyecto hacia políticas generales, en los niveles precisos.
- Velar por el cumplimiento de la ejecución adecuada del proyecto y por el desarrollo de los mecanismos de control técnico y financiero.

Las entidades que conforman la Agrupación de Desarrollo son:

- **Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM:** Está domiciliada en C/ Almagro, 28 bajo., 28010 Madrid. Es una organización sin ánimo de lucro cuyos fines son la coordinación en España de las ONG's de mujeres para promover y desarrollar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres en el marco de una Europa unida y democrática. Promover la igualdad de derechos y oportunidades entre las mujeres y hombres e influir en las políticas nacionales y europeas para mejorar las condiciones de vida y trabajo, impulsando la implantación y aplicación de Directivas, Resoluciones, programas de acción, planes de igualdad y todo tipo de legislación que elimine cualquier discriminación pro razón de sexo. Y promover la integración laboral y la formación de las trabajadoras. CELEM desarrolla sus actuaciones de difusión a través de las redes de mujeres. A nivel nacional CELEM está integrada por 26 Federaciones/Asociaciones de Mujeres y 6 Lobbys de Comunidades Autónomas. A nivel europeo forma parte del Lobby Europeo de Mujeres (LEF) y de la Asociación de Mujeres de la Europa Meridional (AFEM). CELEM desarrolla numerosas actividades de debate, como conferencias, actos, seminarios, etc.

Dentro del CELEM participan diversa organizaciones de mujeres en general, de mujeres empresarias y las secretarías de la mujer de los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT). Esta red será aprovechada dentro del proyecto.

- **Asociación de Mujeres de Empresas de Cooperativas, AMECOOP:** Es una asociación sin ánimo de lucro. Está domiciliada en C/ Valverde, 13, Madrid, 28004. La actividad de AMECOOP se desarrolla por las propias socias de forma gratuita. El objeto de AMECOOP es promover y fomentar el cooperativismo en general y, sobre todo, impulsar el papel de la mujer en las empresas cooperativas, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En esta línea sus principales actividades

consisten en la realización de estudios sobre la situación de la mujeres en las empresas; la elaboración de propuestas y planes de mejora de la presencia de la mujer en el se no de las cooperativas; el asesoramiento y acompañamiento a las mujeres emprendedores en la creación de su propia empresa bajo la forma cooperativa; el desarrollo de planes de promoción de las mujeres en las cooperativas (acceso a los órganos de dirección, consejos rectores y mejora de la cualificación profesional), prestando especial atención a la lucha contra las prácticas discriminatorias y la materialización de medias de mejora de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar; etc.

- **Asociación de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Madrid, ATAEM:** Está domiciliada en C/ Agustín de Betancourt, 17 6ª planta 28003 de Madrid. Es una entidad sin ánimo de lucro que agrupa a las mujeres autónomas. Tiene como principal objetivo actuar como estructura representativa de las profesionales y trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid, prestar servicios a sus asociadas y fomentar el asociacionismo económico y la representatividad de las mismas. Promover y llevar a cabo acciones formativas dirigidas a los colectivos de profesionales y trabajadoras autónomas representados con el fin de contribuir a una mejora de su propia cualificación profesional y la de su entorno. ATAEM desarrolla acciones dirigidas principalmente al desarrollo del autoempleo como alternativa a la integración sociolaboral entre estas actividades están la formación, la asistencia técnica y la asesoría jurídica e información para el autoempleo. ATAEM cuenta con un periódico de difusión y con espacios permanentes de seminarios para emprendedoras. ATAEM lleva a cabo proyectos con el Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, programas de microcréditos y planes de competitividad y consolidación de la Pyme dentro de la Iniciativa Pyme.
- **Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales, AMESAL:** Está domiciliada en C/ Jardines, 15, 28013 Madrid. Es una entidad empresarial sin ánimo de lucro, dentro del ámbito de la Economía Social, agrupa a empresarias de Sociedades Laborales. AMESAL, tiene como principales objetivos el Promocionar el autoempleo de mujeres en sociedades laborales como una alternativa al desempleo, impulsando la creación de empresas de mujeres y favoreciendo el desarrollo de estrategias de generación de empleo en nuevas actividades económicas, relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal. Fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de representación de la Economía Social. Introducir la perspectiva de género en las estrategias de la Economía Social, desarrollando programas que sirvan a la conciliación de la vida laboral y personal en las sociedades laborales. Crear espacios de encuentro, comunicación y debate con otras organizaciones de la Economía Social y del movimiento de mujeres. Desarrollar espacios de cooperación con otras mujeres de la Economía Social de otras organizaciones de Europa y el mundo en general. AMESAL trabaja con estos planteamientos dentro del tejido empresarial de las sociedades laborales y desarrolla proyectos de integración de la perspectiva género en la gestión empresarial de al Economía Social. AMESAL participa en redes con otras entidades de mujeres y con al ámbito institucional. Su incorporación dentro del proyecto viene a cerrar la participación de las entidades de Economía Social en el mismo.
- **Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid:** Es una institución académica universitaria, se encuentra en la C/ San Bernardo, 49 28015 de Madrid. La Escuela de Relaciones Laborales funciona como una escuela de

especialización profesional de la Universidad Complutense de Madrid. La Escuela de Relaciones Laborales se dedica al desarrollo de actividades de formación, extensión universitaria e investigación en el ámbito socioeconómico y de las relaciones laborales. La Escuela desarrolla proyectos en el Programa Marco de Investigación y Desarrollo de la Unión Europea, con la Comunidad de Madrid, el Ministerio de Industria, etc. Además, la Escuela ha desarrollado másters sobre Igualdad de Oportunidades y llevado a cabo estudios sobre temáticas muy ligadas con el interés del proyecto.

- **Instituto de la Mujer:** Es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través la Secretaría General de Políticas de Igualdad. Su finalidad es, por un lado, promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y, por otro, la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. El Instituto de la Mujer es el organismo del gobierno central que promueve las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Las políticas actuales que guían las políticas del Instituto de la Mujer desde 1997 hasta el año 2006 aparecen en el VI Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- **Fundación Carolina.** Se trata de una fundación sin ánimo de lucro La Fundación Carolina se constituyó, en octubre del año 2000, como fundación para la promoción de las relaciones culturales y la cooperación en materia educativa y científica entre España y los países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones, así como con otros países con especiales vínculos históricos, culturales o geográficos.

La Fundación Carolina integra en su patronato a las empresas más grandes de España y cuenta con un programa específico sobre Responsabilidad social en el que, a través de elementos como la igualdad de género, intenta sensibilizar a todos los agentes (empresarios, consumidores, administraciones y organizaciones sociales) sobre la trascendencia de desarrollar mecanismos de concertación dirigidos a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras y del medio en que se lleva a cabo la actividad empresarial.

Además, la Agrupación de Desarrollo cuenta con los siguientes ayuntamientos:

- **Ayuntamiento de Corlada, Ayuntamiento de Alcobendas, Ayuntamiento de Alcorcón,** a través de las **Concejalias de Mujer:** Todos ellos se han marcado como principales objetivos favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de su territorio y de sus competencias, favorecer la incorporación de la mujeres al mercado laboral y mejorar su promoción profesional dentro de las empresas, favorecer todas las medidas, en especial en el ámbito educativo y de prestación de servicios para ayudar a la conciliación ente la vida laboral y familiar.

Los tres municipios desarrollan periódicamente formación ocupacional dirigida a mujeres, talleres de intermediación laboral dirigidos a mujeres que abandonaron hace tiempo el mercado laboral, campañas sobre conciliación dirigidas a diferentes ámbitos. Se han puesto en marcha Planes de Igualdad para lograr la plena integración y trato igual de las mujeres. Además, los tres municipios cuentan con diferentes servicios de

apoyo a la creación de empresas, a la modernización tecnológica y desarrollan convenios de colaboración con empresas por la estabilidad en el empleo, configurando redes de empresas a favor de la igualdad.

#### 4.2 CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD DESIGNADA COMO REPRESENTANTE, EN ESPECIAL LAS REFERIDAS A SU CAPACIDAD PARA GESTIONAR FONDOS PÚBLICOS. INDICACIÓN DE LA/S ENTIDAD/ES QUE OSTENTA/N LAS COMPETENCIAS DE CONTROL, SI NO LAS EJERCE LA ENTIDAD REPRESENTANTE

La entidad designada como representante es **Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM.**

El CELEM ha gestionado y gestiona diferentes proyectos subvencionados por diferentes organismos públicos, como son la Fundación Tripartita de la Formación Continua y el Instituto de la Mujer.

El control financiero se desarrollará, por su naturaleza pública, a través del Ayuntamiento de Coslada.

#### 4.3 EXPERIENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA AD EN RELACIÓN CON LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN O DESIGUALDAD CONTRA LA QUE SE PRETENDE Luchar

Todas las organizaciones que componen la AD han participado en diferentes programas de apoyo a la inserción laboral de las mujeres.

Además, la AD cuenta con diferentes organizaciones con competencias diversas y complementarias. Configurando una entidad con experiencia y competencias en las siguientes áreas:

- Orientación laboral.
- Formación para el empleo.
- Bolsas de empleo, intermediación laboral.
- Servicios de información.
- Asesoramiento en la creación de empresas y trabajo autónomo
- Apoyo financiero.
- Estudios y análisis sobre la problemática de la mujer en el mercado de trabajo.
- Diseño de planes de acción positiva.
- Promoción de nuevas iniciativas de empleo.
- Sistemas de colaboración con empresas para la estabilidad del empleo.
- Planes de Igualdad y medidas de acción positiva
- Apoyo tecnológico a empresas.
- Promoción de iniciativas locales de empleo en sectores de nuevos yacimientos
- Desarrollo de estrategias para la participación de las mujeres
- Promoción de empleo autónomo y en cooperativas.
- Acciones de difusión y transferibilidad

#### 4.4 DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD/DES ESPECIALISTA/S EN MATERIA DE GÉNERO, QUE INTERVIENE EN EL PROYECTO A FIN DE GARANTIZAR LA APLICACIÓN TRANSVERSAL DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TODAS LAS FASES DEL MISMO

El proyecto que presentamos se incluye dentro del eje de Igualdad de Oportunidades y tiene, por tanto, un alto contenido de propuestas de género.

Hemos entendido que un ámbito donde reforzar las estrategias de género del proyecto es en la participación de mujeres en las acciones de transferibilidad y de trabajo con mediadores/as, asesores/as de empresas.

En este sentido, la entidad más idónea para el desarrollo de esta aplicación en este espacio es la entidad promotora, **Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM**. Que cuenta con una importante experiencia en el desarrollo de estrategias de participación en diferentes ámbitos, introduciendo la perspectiva de género en el diseño de políticas, planes de formación, difusión y transferibilidad.

#### 4.5 MECANISMOS DE COLABORACIÓN ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES Y FÓRMULAS DE PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES QUE GARANTICEN LA IMPLICACIÓN EFECTIVA DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA AD Y POSIBILITEN LA IMPLICACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS EN DICHA TOMA DE DECISIONES

La colaboración entre las entidades participantes se organizará en torno a la siguiente estructura de funcionamiento:

- **Comité de Dirección:** estará formado por representantes de entidades promotoras a nivel de Director/a, Concejala o Gerente. Su función es adoptar las decisiones que afectan a la estrategia y orientación general del proyecto, así como supervisar la actuación de la Comisión Técnica.

Sus funciones concretas son:

- La aprobación del presupuesto definitivo
- La aprobación del convenio de AD y de cualquier modificación posterior
- La orientación y dirección estratégica del proyecto
- La supervisión general de las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión Técnica
- La aprobación de las justificaciones técnicas y económicas de las acciones ejecutadas

- **Comisión Técnica:** estará formada por una delegación técnica de entidades promotoras, junto con un coordinador externo. Será la encargada de:

- Puesta en marcha del Plan de Trabajo para la ejecución del proyecto
- Seguimiento del desarrollo de las acciones conforme al Plan de Trabajo aprobado
- Evaluación de los resultados parciales y finales del proyecto
- Determinación de los criterios de convocatorias públicas y concursos que se convoquen, tanto las individuales que correspondan a cada socio, como las que afecten a la parte a ejecutar de forma conjunta

- En el caso de las convocatorias individuales de cada uno de los socios, una vez determinados los criterios por la Comisión Técnica, las decisiones referentes a la adjudicación de los trabajos serán tomadas por cada uno de los socios de forma individual e informándose del resultado a la Comisión Técnica.
- En el caso de las convocatorias correspondientes a la parte conjunta, la decisión de adjudicar se realizará por el Comité Técnico a propuesta de la secretaría de coordinación técnica
- La aprobación y presentación de las memorias de justificación
- El seguimiento económico del proyecto:
  - Establecimiento de un marco de contabilidad coordinado
  - Definición de criterios económicos, gastos, imputaciones
  - Búsqueda y acuerdos financieros con terceros

En ambos casos cada entidad dispone del mismo número de votos y las decisiones se adoptarán por unanimidad. En este sentido, se considera que el consenso es el mejor mecanismo para permitir la toma de decisiones, de forma que siempre las decisiones tengan el apoyo de las cuatro entidades.

Además, existirán otros dos mecanismos de trabajo técnico:

- **Secretaría de coordinación técnica**, que tendrá las siguientes funciones:

- Cubrir un papel de conexión entre cada uno de los socios y entre el Comité de Dirección y el Comité Técnico
- Convocar las reuniones de seguimiento y elaborar las actas de las mismas
- Elaborar el plan de trabajo inicial y sus posteriores adecuaciones para su aprobación por el Comité Técnico
- Asegurar la coordinación de los técnicos adscritos al proyecto por cada organización
- Realizar el seguimiento técnico de las acciones
- Elaborar las memorias técnicas y económicas de justificación del proyecto coordinando los criterios de justificación con todos los socios
- Todas aquellas tareas de índole técnica que se consideren convenientes por parte de la Comisión Técnica

- **Staff de control financiero.** El control financiero se llevará a cabo a través del Ayuntamiento de Coslada, conforme a los criterios de control público establecidos en las normas de control administrativo de régimen local.

- **Secretaría Transnacional**

- Cubrir el papel de conexión entre nuestra AD y las restantes AD firmantes del convenio de transnacionalidad
- Convocar las reuniones de transnacionalidad y elaborar las actas de las mismas
- Elaborar el plan de trabajo transnacional y sus posteriores adecuaciones
- Realizar el seguimiento técnico de las acciones transnacionales
- Elaborar las memorias técnicas de justificación de las acciones transnacionales

- Todas aquellas tareas de índole técnica referidas a la transnacionalidad que se consideren convenientes por parte de la Comisión Técnica

- **Unidades Operativas**

- Se trata de grupos de trabajo en cada una de las entidades y ayuntamientos que forman parte de la AD.
- Se integran de personas competentes para el desarrollo y transferibilidad el proyecto.
- Realizarán el enfoque coordinado del proyecto en cada organización, según las necesidades de ejecución de cada estructura
- Consolidarán el proyecto en cada organización y optimizarán el desarrollo del mismo.
- Participarán en el seguimiento y evaluación del proyecto, para lo que se crearán los dispositivos oportunos.

#### 4.6 DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO QUE VA A DESARROLLAR EL PROYECTO (MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES) Y DE LOS MECANISMOS QUE GARANTICEN LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA AD

El equipo básico se estructura en tres niveles. El primer nivel corresponde al Comité de Dirección, en él están representadas las personas que tienen responsabilidades al más alto nivel en las respectivas instituciones:

- CELEM: Marta Ortiz
- AMECOOP: M<sup>a</sup> Carmen Martin
- ATAEM: Julia García-Vaso
- AMESAL: M<sup>a</sup> Mar Cristóbal Calabozo
- ERL: Julio Fernandez Garrido
- Ayuntamiento de Coslada: Nuria Fernández
- Ayuntamiento de Alcobendas: Mercedes Angelina Poza
-