

# BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROYECTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna  
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GUÍA

10



COMUNIDAD EUROPEA  
Fondo Social Europeo

EMAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER  
VITORIA - GASTEIZ 2000

# B UENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROYECTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

**TÍTULO:** "Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación"

**EDITA:** EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36.  
01005 Vitoria-Gasteiz

**COFINANCIA:** COMUNIDAD EUROPEA. Fondo Social Europeo

**MAQUETACIÓN Y COORDINACIÓN:** Ana Rincón

**FECHA:** Diciembre 2000

**Nº DE EJEMPLARES:** 1.000

**DESCRIPTORES:** Acceso al empleo, acciones positivas, proyectos, guías

**DISEÑO GRÁFICO:** Ana Badiola e Isabel Madinabeitia

**ILUSTRACIÓN:** Iñigo Ordozgoiti

**FOTOMECÁNICA:** Esda Fotomecánica. Hurtado de Amézaga, 27. Bilbao

**IMPRESIÓN:** Industrias Gráficas Marcal, S.A. Enrique Eguren, 3. 48.012 Bilbao

**DEPÓSITO LEGAL:** BI-3079-00

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	7
INTRODUCCIÓN .....	11
ASPECTOS CLAVE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROYECTOS .....	15
FASES DE LOS PROYECTOS .....	27
1. Diseño .....	29
2. Captación, Diagnóstico y Selección del Colectivo .....	34
3. Información .....	36
4. Orientación .....	39
5. Formación .....	45
6. Acompañamiento a la Inserción .....	48
7. Transnacionalidad .....	51
8. Evaluación .....	52
9. Difusión Externa .....	54
CATÁLOGO DE FICHAS DE LA INICIATIVA NOW EN EUSKADI:	
PERIODO NOW I (1991-1994) .....	57
– Proyecto de inserción laboral para mujeres. Diputación Foral de Gipuzkoa .....	59
– Programa de apoyo a nuevas promotoras. Bultz-Lan Consulting .....	66
– Curso de Comercio Exterior. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Dpto. de Promoción Económica y Empleo .....	69
– Curso de formación de formadoras de agentes para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer .....	72
– Programa de formación de formadoras en preformación para la inserción laboral de las mujeres. Diputación Foral de Álava-Instituto Foral de Bienestar .....	76

PERIODO NOW II (1995-1997) .....	83
— Programa Amaia. Fondo Formación .....	85
— Programa Andere. Fundación Novia Salcedo .....	90
— Programa de asistencia técnica a empresarias. Cámara de Comercio de Gipuzkoa .....	95
— Centro de inserción laboral de la mujer. UGT .....	98
— Iniciativa comarcal de apoyo a la formación y el empleo de las mujeres. DEBEGESA, S.A. .....	101
— Euroemprender en femenino. Ayuntamiento de Getxo .....	106
— Proyecto Libra. Iraurgi-Lantzen, S.A. .....	111
— Proyecto Libra. Agencia de Desarrollo del Bidasoa - ADEBISA .....	116
— Programa On egin. Inguralde (Organismo Autónomo Municipal para el desarrollo de Barakaldo) y Asociación vecinal Mendialde .....	121
— Proyecto Violeta. Debemen .....	126
PERIODO NOW III (1998-1999) .....	131
— Proyecto Brabante. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz .....	133
— Proyecto Currícula. UGT .....	140
— Proyecto de emprendedora a empresaria. Cámara de Comercio e Industria de Álava .....	143
— Proyecto Emakutek. Ayuntamiento de Bilbao .....	147
— Proyecto Eman. Agencia de Desarrollo del Bidasoa - ADEBISA .....	154
— Proyecto Emekin. Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián y Agencia de Desarrollo Comarcal Oarsoaldea, S.A. .....	158
— Proyecto Ideia. DEBEGESA, S.A. .....	163
— Proyecto La aldea global de las microempresas. Ayuntamiento de Getxo .....	167
— Proyecto Landere. Fundación Novia Salcedo .....	173
— Proyecto Optima. Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer .....	178
— Proyecto Recursos para emprender. Bultz-Lan Consulting .....	185
DIRECCIONES DE LA RED NOW-EUSKADI .....	189



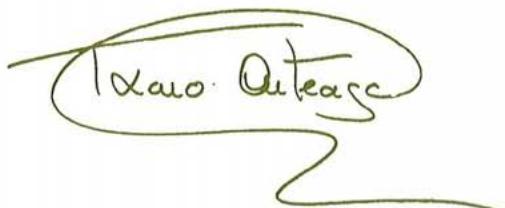
# P RESENTACIÓN

El Consejo Europeo de Empleo celebrado en Luxemburgo en 1997 marcó un punto de inflexión en la consideración de la igualdad de oportunidades en el ámbito del Empleo, al incluir el reforzamiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre los cuatro ejes fundamentales de la estrategia coordinada para las políticas de Empleo de los Estados miembros de la Unión Europea. En las Cumbres Europeas posteriores, la igualdad entre mujeres y hombres ha quedado incorporada al orden del día de las políticas de Empleo, al reafirmarse la igualdad de oportunidades como pilar básico a la hora de elaborar las políticas de Empleo, y ser considerada un asunto horizontal o transversal al resto de los ejes: aumento de la empleabilidad, mejora de la adaptabilidad y fomento del espíritu empresarial.

En el momento actual todos los documentos y directrices Europeas, y en especial las referentes al Empleo, insisten en la necesidad de combinar la acción positiva con la estrategia de la transversalidad de género, es decir, con la incorporación de la dimensión de género en todas las políticas y acciones, en todas sus fases, desde el diseño y planificación hasta la evaluación.

Dado que los servicios de Empleo son instrumentos que pueden contribuir a mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, es necesario adecuar su funcionamiento de manera que responda satisfactoriamente a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de cada persona. Para esto habrá que facilitar, entre otras cosas, la sensibilización y la formación del personal de estos servicios en materia de igualdad de oportunidades de género, para que introduzcan sistemáticamente la perspectiva de género en el diseño, la ejecución y evaluación de todos los programas y actuaciones, así como las medidas de acción positiva necesarias en las diversas fases del proceso completo de acompañamiento a la inserción laboral.

En este sentido la publicación que presentamos pretende transferir la experiencia acumulada por la Red NOW-Euskadi a las y los profesionales del Empleo y la formación, para que diseñen sus proyectos desde una perspectiva de género, tal y como se recoge entre los objetivos del "III Plan de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Enfoque de género en las políticas públicas."



Txaro Arteaga Ansa  
Directora de EMAKUNDE/  
Instituto Vasco de la Mujer



# I NTRODUCCIÓN

La presente guía recoge los aspectos más destacables de la experiencia acumulada a lo largo del periodo 1991 y 1999, en el que se han desarrollado los diferentes programas de la C.A.E. integrados en la Iniciativa Comunitaria de Empleo N.O.W. Su objetivo es servir de orientación en el diseño e implementación de intervenciones que respeten y fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta publicación continúa el trabajo de orientación a profesionales del Empleo y la Formación, iniciada con "Servicios de Acompañamiento a la Inserción Laboral. Guía de Buenas Prácticas de Igualdad de Oportunidades", Nº 3 de la serie Trabajo. Coeditada por Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer y el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, del Gobierno Vasco en 1998.

Partiendo de la propuesta de buenas prácticas de carácter genérico que se incluyen en el documento mencionado, esta nueva guía tiene el interés añadido de recoger buenas prácticas puestas en marcha en proyectos ejecutados en nuestra Comunidad Autónoma.

La introducción de la filosofía de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y el desarrollo de su mejor instrumento, la Acción Positiva, ha provocado la búsqueda de fórmulas novedosas y creativas en los programas dirigidos al Empleo y la Formación, generando una mejora en la calidad y el impacto de los mismos.

A lo largo de estos años de práctica y revisión continua se han recopilado un conjunto de formas de trabajar, que denominamos "Buenas Prácticas de Igualdad de Oportunidades" y que suponen elementos fundamentales para asegurar la no-discriminación por sexo-género en cualquier tipo de intervención dirigida al Empleo y la Formación, así como para promocionar tanto a las mujeres como a los hombres en estos ámbitos.

La recopilación de Buenas Prácticas de Igualdad de Oportunidades que se incluyen en esta guía surgió del trabajo realizado por la Red N.O.W.-Euskadi en los cuatro últimos años. Esta Red nació en 1996 con el impulso del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y Emakunde, ante la necesidad de coordinar, dar coherencia y optimizar los recursos disponibles en el marco de la Iniciativa Comunitaria N.O.W. Está formada por aquellas entidades que han desarrollado programas dentro de esta Iniciativa y ha estado coordinada durante estos años por Emakunde. A través de ella se ha cumplido el objetivo de poner en común e intercambiar las diversas experiencias acumuladas. Como resultado se han obtenido conclusiones respecto a las actuaciones, que pueden calificarse "buenas prácticas", en los diferentes procesos y momentos de los programas y cuya validez es general y útil para cualquier tipo de intervención de empleo y formación.

Aun siendo conscientes de que la búsqueda de formas nuevas que incidan en una igualdad de oportunidades en el empleo y la formación, es un proceso continuo y siempre mejorable, confiamos en poder proporcionar suficientes ejemplos y orientaciones para su utilización inmediata en los proyectos de empleo y formación que se diseñen e implementen en el futuro.

El documento se ha dividido, debido a las características de la mayoría de los programas europeos que se han puesto en marcha en nuestra Comunidad Autónoma, en los apartados que definen las fases y ámbitos de las intervenciones de formación y empleo: diseño, orientación, formación, evaluación, etc.

Cada apartado incluye una definición que acota el ámbito señalado, debido a que en muchos casos las buenas prácticas no se ubican en compartimentos estancos y pueden incluir o solapar elementos diferentes. Por ejemplo una actuación dirigida a la captación del colectivo, puede contener asimismo aspectos de información, diagnóstico, orientación...

Hay que tener en cuenta la gran diversidad de proyectos puestos en marcha en Euskadi al amparo de la Iniciativa N.O.W. Algunos de ellos son difíciles de ubicar en el esquema utilizado en esta guía. Esto sucede por ejemplo con el Programa Optima, que al estar dirigido a la igualdad de oportunidades en las empresas, ha identificado algunas "buenas prácticas" dirigidas a población ya empleada, por lo que se escapan de los contenidos que generalmente incluyen los proyectos de empleo y formación. Por lo tanto, no quedarán reflejadas en este documento todas las buenas prácticas dirigidas a la promoción laboral o aquellas que tienen que ver con la mejora de las condiciones laborales.

El apartado inicial "Aspectos Clave para la Igualdad de Oportunidades en los Proyectos" se encuentra destacado por incluir los enfoques que deben contemplarse desde el mismo momento de la definición de la idea hasta la fase de evaluación final a lo largo de todo el proyecto.

Para ilustrar la información se incluyen ejemplos de experiencias reales, de algunas de las "buenas prácticas" que se han desarrollado y valorado positivamente en los programas de la Red N.O.W.

Puesto que en el marco europeo y de las distintas Administraciones, el énfasis en la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres es cada vez mayor, prevemos un futuro inmediato en el que este enfoque ha de estar plenamente integrado en cualquier tipo de intervención para que pueda ser considerada desde las instituciones y el entorno social, como válida y posible. En este sentido, confiamos en que esta guía aporte ideas y los ejemplos necesarios para que las entidades y su personal técnico y responsable pueda continuar en esta línea de mejora y desarrollar intervenciones en el ámbito de la formación y el empleo cada vez más favorables a la consecución de una igualdad de oportunidades y de trato real entre mujeres y hombres.

Después de los capítulos dedicados a la descripción de buenas prácticas de igualdad de los proyectos, se presenta un catálogo de fichas correspondientes a los programas desarrollados en Nuestra Comunidad Autónoma dentro de la Iniciativa Comunitaria N.O.W. organizados en tres períodos: 91-94, 95-97, 98-99.



# **A**SPECTOS CLAVE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROYECTOS

En este capítulo se incluyen aquellas buenas prácticas que animan y definen en todas las fases y momentos el hilo conductor de una intervención coherente con los principios de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

**1. Lograr un compromiso explícito por parte de la Dirección de la Entidad con los objetivos de la actuación dirigidos a la igualdad de oportunidades**, que sea extensible al conjunto de la entidad gestora y a los diferentes organismos y personas que puedan verse implicadas.

**2. Hacer en todo momento, a nivel interno y externo, un uso no sexista del lenguaje escrito y de las imágenes**, sin jerarquizaciones de género y que visibilice tanto a las mujeres como a los hombres.

**3. Introducir medidas de Acción Positiva** en aquellos momentos en los que se perciba necesario. Esto implica poner en práctica acciones puntuales que favorezcan la igualdad de oportunidades para aquellos colectivos o grupos menos favorecidos en la formación y el empleo no precario.

**4. Eliminar los estereotipos sexistas** que puedan estar favoreciendo la discriminación directa o indirecta.

**5. Contar con asesoría en igualdad de oportunidades**, ya sea interna o externa, como recurso necesario en todas las fases de intervención.

**6. Tener en cuenta la existencia de las responsabilidades familiares** de las personas beneficiarias y por tanto la necesidad de fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y de adoptar medidas que permitan la conciliación entre la vida personal, familiar y formativa o profesional.

**7. Introducir las nuevas tecnologías en los programas como elemento estratégico**, para el profesorado, el personal gestor y las personas usuarias directas, en contenidos, sistemas de información y recursos proporcionados, trabajando paralelamente en la motivación hacia su uso.

**8. Favorecer en todas las fases, la vivencia de experiencias directas** de las personas participantes y beneficiarias, fomentando la iniciativa en la toma de decisiones y la autogestión en el propio proceso de aprendizaje y acercamiento al mundo laboral.

Para exemplificar los aspectos clave o transversales recogidos en este capítulo, nos vamos a centrar en especial en aquellos proyectos que desde su concepción, los han incorporado de manera sistemática en su filosofía y en todas las fases de su desarrollo.

**1. Lograr un compromiso explícito por parte de la Dirección de la Entidad con los objetivos de la actuación dirigidos a la igualdad de oportunidades**, que sea extensible al conjunto de la entidad gestora y a los diferentes organismos y personas que puedan verse implicadas.

## EJEMPLOS

### PROYECTO EMAKUTEK

- La dirección demostró en todo momento su compromiso e interés por los objetivos dirigidos a la Igualdad de Oportunidades.
  - Enviando cartas nominales a todo el personal en las que se les comunicaba y animaba a colaborar en cada una de las actuaciones del programa en el momento previo a su inicio.
  - En todos sus actos públicos (visitas de Instituciones y empresas recibidas por la Entidad, Jornadas, sesiones formativas, etc.) la Dirección destacaba la Igualdad de Oportunidades como una de sus 3 líneas básicas de actuación, junto a Calidad Total y Prevención de Riesgos Laborales.
- Se desarrolló un proceso de participación de todo el personal a través de un concurso de ideas para elegir el Lema de Compromiso con la igualdad de oportunidades que la Entidad iba a utilizar en su difusión externa e interna. El lema resultante fue:  
"Lan Ekintza-Bilbao En-clave de Igualdad"
- Todo el personal, desde la Dirección a los equipos técnicos y administrativos participó en la elaboración de:
  - Un "Código con objetivos dirigidos a la Igualdad de Oportunidades" que recoge la Filosofía y las líneas de actuación que seguirá la Entidad en este ámbito.
  - Un "Manual de Acciones Positivas específicas para cada área de intervención de la Entidad a poner en marcha en el año 1999", en el que se concretaban los plazos, recursos y responsabilidades de ejecución de cada una de las acciones recogidas en el mismo.

- Una estrategia para conseguir la implicación del personal y su sensibilización fue el desarrollo de un curso de formación sobre igualdad de oportunidades, en el que participó la totalidad del personal. Programado en 20 horas de duración, con contenidos comunes sobre el enfoque de género para todos los grupos y contenidos específicos de cada ámbito laboral.

— En una primera fase, intervino el personal de Dirección, Responsables de programas y Responsables de Área, Personal Técnico y Administrativo en el curso "La Igualdad de Oportunidades en el Desarrollo Local".

— En la segunda fase el monitorado y personal tutor de los diferentes programas que desarrolla Lan- Ekintza participó en el curso: "Talleres y Aulas: Espacios para la Coeducación".

— Por último, se realizó el curso: "La Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Formación", dirigido al personal de las empresas colaboradoras.

## PROYECTO BRABANTE

• El compromiso de la Entidad se manifestó en la contratación de una Agente de Igualdad inicialmente para el proyecto. Desde este marco, se impulsó la elaboración de un Plan de actuación municipal de acción positiva para las mujeres, a desarrollar por parte de todos los Departamentos municipales, y cuyo período de ejecución es 1999-2003. Dado el carácter transversal de dicho Plan, participó en su elaboración el personal técnico de todos los Departamentos, contó además con la colaboración de los grupos políticos y sindicatos municipales, así como de las Asociaciones de mujeres del municipio y otros colectivos ciudadanos que participan en el Consejo de Igualdad. Por otra parte, y a fin de asegurar dicha transversalidad, se constituyó una Comisión Interdepartamental para el seguimiento y evaluación del Plan. De esta manera se vio implicada toda la Entidad en los objetivos a conseguir en materia de igualdad de oportunidades. Se formalizó un Convenio de colaboración con la Universidad del País Vasco EHU-UPV para realizar el proyecto de evaluación del Plan.

• Se realizaron charlas informativas-formativas con el personal de todos los departamentos municipales, a fin de dar a conocer el Plan de actuación municipal sobre acción positiva, así como formar al mismo en conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades y acción positiva para las mujeres.

• Se aprobó institucionalmente un Lema de Compromiso con las políticas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, que figura junto al logotipo del Plan:

"Ganas tú, gano yo/Biontzat mesede"

- Se colocaron 600 placas alusivas al compromiso con la igualdad de oportunidades para las mujeres en todas las dependencias municipales y otros locales de la ciudad. El lema de la placa es:

"En este local, mujeres y hombres marcamos la diferencia, trabajamos por la Igualdad/Hemen, emakume nahiz gizon, berdintasunaren alde"

## **2. Hacer en todo momento, a nivel interno y externo, un uso no sexista del lenguaje escrito y de las imágenes**, sin jerarquizaciones de género y que visibilice tanto a las mujeres como a los hombres.

- Este aspecto se ha cuidado en todos los proyectos de la Red.

### **EJEMPLOS**

#### **PROYECTO EMAKUTEK**

- Se revisó toda la comunicación externa en prensa: anuncio de cursos, ofertas de empleo, así como los folletos de información sobre la entidad, cuyo resultado fue la incorporación de importantes cambios tanto en el lenguaje escrito como en las imágenes.
- Se revisaron también todos los documentos de uso interno en los que se incorporaron tanto cambios gramaticales y de vocabulario como cambios en el fondo de los planteamientos y los conceptos utilizados.
- Se elaboró un tríptico con orientaciones y alternativas para un uso no sexista del lenguaje, del que se hizo una amplia difusión interna y externa. Además a nivel interno se distribuyeron el folleto elaborado por el Ayuntamiento de Donostia y el editado por Emakunde, con propuestas de alternativas concretas respecto al uso de los términos más utilizados.

#### **PROYECTO BRABANTE**

- En la difusión del programa que se realizó a través de trípticos, carteles, monográfico en la Gaceta Municipal, etc. se hizo un uso no sexista de imágenes y del lenguaje...
- También se cuidó expresamente el uso del lenguaje y de las imágenes en las dos guías editadas en el marco del programa ("Guía de recursos en la búsqueda de empleo dirigida a

mujeres" y "Guía informativa sobre las ayudas existentes para la contratación de mujeres dirigida al empresariado"). En dichas guías, respecto a las imágenes, se trató de reflejar la diversidad del colectivo de mujeres: mujeres inmigrantes, con discapacidades físicas, en oficios tradicionalmente considerados masculinos, etc.

- Se distribuyeron de forma interna folletos sobre utilización no sexista del lenguaje y sobre denominación en femenino y masculino de oficios, cargos y profesiones, elaborados por diferentes Organismos de Igualdad.
- En las charlas dirigidas a los departamentos municipales, se analizó la importancia del uso no sexista del lenguaje, revisándose ejemplos y ofreciendo alternativas.

**3. Introducir medidas de Acción Positiva** en aquellos momentos en los que se perciba necesario. Esto implica poner en práctica acciones puntuales que favorezcan la igualdad de oportunidades para aquellos colectivos o grupos menos favorecidos en la formación y el empleo no precario.

## EJEMPLOS

### PROYECTO BRABANTE

- En el Plan de intervención municipal de acción positiva para las mujeres, elaborado en el marco del programa, se recogen diversas acciones positivas a realizar por parte de los diferentes departamentos municipales, en el período 1999-2003.
- Como ejemplo de acción más puntual, en el desarrollo del programa se vio la necesidad de reforzar las posibilidades de inserción de las mujeres participantes en el mismo. Para ello se realizó una acción no prevista en el diseño. Se hizo una Convocatoria municipal de ayudas económicas dirigidas al empresariado para la inserción laboral de personas desempleadas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades para acceder a un empleo. Dentro de estos colectivos se incluyó el de mujeres titulares de familias monoparentales.

### PROYECTO EMAKUTEK

- Se programaron acciones positivas recogidas en el Manual de Acciones Positivas 1999 a desarrollar en todas las áreas de la entidad.

- Ante la necesidad puntual de dos mujeres de hacer compatible su participación en el programa con la atención a sus criaturas, se habilitó un espacio de juego y cuidado en una dependencia anexa al local donde se realizaban las actividades de "orientación" del programa.

#### **4. Eliminar los estereotipos sexistas** que puedan estar favoreciendo la discriminación directa o indirecta.

### **EJEMPLOS**

#### **PROYECTO BRABANTE**

- En el programa ha existido una continua intención de llevar a cabo una revisión de los estereotipos de sexo-género, que están manteniendo las dificultades de acceso al empleo y rebajando las oportunidades laborales de las mujeres, reflejándose en una progresiva intervención con todos los agentes locales —incluida la propia entidad— relacionados con el mercado laboral. El empresariado y los centros formativos han tenido una amplia presencia en este objetivo.
  - Se organizó una Campaña de sensibilización, dirigida a la ciudadanía y agentes sociales, acerca de la necesidad de eliminar la división de oficios y profesiones según el sexo, así como de diversificar las opciones profesionales de mujeres y hombres.
  - Se impartió una charla sobre el Plan de Acción Positiva y las Políticas de Igualdad al monitorado del Centro municipal de formación ocupacional "Ignacio Ellacuria", dedicado a formación en oficios tradicionalmente considerados masculinos.
  - Se realizó una exposición fotográfica cedida por el Ayuntamiento de Palencia titulada: "Elige una profesión sin género", dirigida principalmente a centros de enseñanza.

#### **PROYECTO EMAKUTEK**

- Se planteó la revisión de los estereotipos de género dentro de los cursos de formación interna y a las entidades colaboradoras, así como en los grupos de trabajo posteriores. Estos se organizaron para profundizar en temas específicos relacionados con las diferentes fases de las intervenciones del empleo y la formación. Se revisaron los estereotipos habituales en los enfoques de trabajo (en información, orientación, formación, etc.), en la identificación de ca-

racterísticas, necesidades y posibilidades de los diferentes colectivos, en la consideración de oficios y profesiones propios de mujeres y hombres, en las capacidades atribuidas a unas y otros, etc.

**5. Contar con asesoría en igualdad de oportunidades**, ya sea interna o externa como recurso necesario en todas las fases de intervención.

## EJEMPLOS

### PROYECTO BRABANTE

- El programa contempló la contratación de la figura profesional de Agente de Igualdad, en funciones de impulso para la elaboración y ejecución de un Plan municipal de igualdad de oportunidades, de asesoría permanente y de coordinación de las actuaciones dentro del programa y del propio Ayuntamiento. Esto ha propiciado que tanto los departamentos municipales como los agentes sociales de la ciudad y el tejido asociativo, cuenten con un servicio de asesoría en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este servicio se presta desde el Servicio Municipal de Igualdad.

### PROYECTO EMAKUTEK

- Se abrieron desde su inicio dos servicios de asesoría: Asesoría Interna, dirigida a todas las áreas y profesionales de la entidad y Asesoría Externa dirigida a entidades colaboradoras y otros organismos de la Administración.

La primera coordinó asimismo la elaboración y desarrollo del Código de Igualdad de Oportunidades y el Manual de Acciones Positivas.

**6. Tener en cuenta la existencia de las responsabilidades familiares** de las personas beneficiarias y, por tanto, la necesidad de fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y de adoptar medidas que permitan la conciliación entre la vida personal, familiar y formativa o profesional.

## EJEMPLOS

### PROYECTO EMAKUTEK

- En diferentes momentos a lo largo del programa se realizaron revisiones sobre los asuntos a tratar en el marco de la Negociación Colectiva. Esta revisión se realizó dentro de los cursos de formación interna y su resultado fue la elaboración de un documento para la reflexión sobre los aspectos a debatir por el Comité de Empresa en torno a las medidas a adoptar para la conciliación de responsabilidades profesionales, familiares y personales. Paralelamente la Dirección distribuyó a todo el personal la nueva Ley de Conciliación junto con un documento explicativo sobre su contenido, haciendo hincapié en los derechos de paternidad y maternidad.

### PROYECTO BRABANTE

- A la hora del desarrollo de las diferentes actuaciones realizadas desde el programa se han tenido en cuenta los horarios que mejor pudieran hacer compatibles las responsabilidades familiares de las destinatarias del programa con las actuaciones del mismo.
- Se ha facilitado el acceso a los recursos municipales existentes relativos a escuelas municipales (guarderías) a aquellas mujeres que lo han demandado, a fin de hacer compatibles sus responsabilidades familiares con las diferentes actuaciones del programa.

## 7. Introducir las nuevas tecnologías en los programas como elemento estratégico

para el profesorado, el personal gestor y las personas usuarias directas, en contenidos, sistemas de información, recursos proporcionados y trabajando paralelamente en la motivación hacia su uso.

## EJEMPLOS

### PROYECTO EMAKUTEK

- Uno de los objetivos fundamentales de todo el proyecto fue el acercamiento de las mujeres a las nuevas tecnologías. Para mantener la coherencia con este objetivo se utilizaron todos los recursos técnicos disponibles en el desarrollo de cada una de las acciones del programa.

Este enfoque tuvo una repercusión directa tanto en los resultados del programa como en el cambio de actitudes frente a las nuevas tecnologías de las mujeres beneficiarias, de las personas relacionadas con el proyecto y en general en toda la entidad. Podemos resaltar el uso de las herramientas técnicas en:

- Presentaciones de las acciones formativas combinando CDs interactivos, páginas WEB, acetatos proyectados con cañón audiovisual, power point...
- Búsqueda constante y actualización de la información a través de Internet
- Intercambio de conocimiento y metodología en la formación en / y a través de las nuevas tecnologías con centros punteros en formación a distancia.

**8. Favorecer en todas las fases, la vivencia de experiencias directas** de las personas participantes y beneficiarias, fomentando la iniciativa en la toma de decisiones y la autogestión en el propio proceso de aprendizaje y acercamiento al mundo laboral.

## EJEMPLO

### PROYECTO "FORMACIÓN DE FORMADORAS DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"

- Desde el principio del curso, las alumnas fueron asumiendo la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje, fomentándose la toma de decisiones y la reflexión sobre sus necesidades colectivas e individuales, diseñando numerosas actividades formativas y programándolas. Otro elemento fundamental fue la realización de numerosas experiencias prácticas como:

1. Experiencias "sombra" en países de la Unión Europa, observando el funcionamiento de todo tipo de entidades, públicas y privadas en el trabajo relacionado con la igualdad de oportunidades.

2. Elaboración de diversos materiales, a través de los que se trabajaron contenidos básicos del curso y de utilidad como futuras herramientas profesionales.

3. Participación como ponentes en congresos y conferencias con el objetivo de aprender a través de la práctica y ejercitarse en habilidades personales básicas para el desempeño como Agentes de Igualdad de Oportunidades, como la capacidad de hacer presentaciones públicas.



# F ASES DE LOS PROYECTOS

## 1. DISEÑO

ABARCA DESDE LA CONCEPCIÓN DEL PROGRAMA O INTERVENCIÓN HASTA EL ESTABLECIMIENTO DEFINITIVO DEL PROCESO Y DE TODOS LOS ELEMENTOS QUE LO COMPOENEN.

- **Diseñar desde el concepto de intervención global y transversal y desde la perspectiva de género.** El diseño afecta a toda la estructura y procesos de la Entidad relacionados tanto con los servicios que proporciona al exterior como en su funcionamiento interno. Se hace partícipe a todo el personal, y de esta forma se favorece la coherencia y el efecto multiplicador.

### PROYECTO EMAKUTEK

El diseño del programa fue realizado por profesionales de la igualdad de oportunidades. Se programó un proceso colectivo para la elaboración y desarrollo de un Plan de I.O. para la entidad. Asimismo se diseñaron acciones de participación y compromiso de todo el personal de la entidad mediante la sensibilización, la formación y los servicios de Asesoría en Igualdad de Oportunidades (I.O.) dirigidas a todo el personal y a las empresas colaboradoras.

- **Diseñar la actuación con la participación de profesionales con formación y experiencia en igualdad de oportunidades,** asegurando el enfoque de género.

### PROYECTO AMAIA

La entidad gestora recabó la participación de especialistas en igualdad de oportunidades y formación de mujeres para orientar el diseño del proyecto, tanto en su filosofía de fondo como en las actuaciones concretas.

- **Documentarse con los recursos actualizados disponibles, en materia de igualdad de oportunidades, empleo y formación.** Se puede recurrir a los estudios realizados por instituciones y entidades locales, autonómicas y comunitarias.

- **Estudiar las necesidades y características de los colectivos y la realidad del entorno**, con los objetivos de:

- Tipificar las barreras específicas de cada colectivo, así como sus puntos fuertes.
- Contar con la información necesaria para poder derivar a aquellas personas que no serán usuarias finales del programa.

*Posibles fuentes de información:*

- Especialistas de género.
- Agentes socioeconómicos de la zona.
- Profesionales de empleo y formación.
- Estudios previos realizados, análisis estadísticos, fuentes diversas.
- Usuarias de programas anteriores y similares, así como posibles usuarias.
- Investigaciones Prospectivas.

## PROYECTO AMAIA

Realizó tres estudios sobre aspectos fundamentales para el proyecto, que proporcionaron elementos y datos significativos:

- "Oportunidades de empleo para las mujeres".
- "Emprendedoras: Voluntades de futuro".
- "Obstáculos en la contratación y promoción de las mujeres. Los prejuicios de género".

## PROYECTO BRABANTE

Dada la baja ocupabilidad de las mujeres beneficiarias, se identificaron los huecos de mercado que pudiesen dar cabida a las necesidades, características y potencialidades de las mismas en base a su currículum personal y profesional. Para ello se tuvieron en cuenta experiencias exitosas en otros municipios. Se seleccionaron varios sectores industriales relacionados con los Nuevos Yacimientos de Empleo para llevar a cabo la prospección.

## PROYECTO LANDERE

Llevó a cabo un estudio previo sobre el colectivo y las barreras a su inserción laboral en función de sus características específicas.

## PROYECTO LIBRA

Realizó tres estudios:

- "Prospección de posibilidades Productivas".
- "Financiación para Microempresas. Alternativas y Experiencias para Mujeres".
- "Definición del Perfil de la Emprendedora en la CAPV".

- **Establecer acciones que promuevan el cambio de actitudes hacia la igualdad de oportunidades** en la propia entidad y agentes colaboradores, como entidades de formación y orientación, consultoras, personas implicadas en diferentes momentos y empresariado local.

## PROYECTO AMAIA

Con el fin de romper las barreras tradicionales existentes en las actitudes del tejido empresarial, se realizó una labor continua de sensibilización social y en concreto del empresariado, reafirmando la valía y aportación profesional de las mujeres en los campos científico y técnico. Los medios fueron la publicidad televisiva, la prensa escrita, las entrevistas y correspondencia, etc.

- **Crear una red de apoyo a la intervención con el sector público y privado**, favoreciendo su implicación desde esta fase de diseño, lo que potenciará su compromiso en la totalidad del proceso.

## PROYECTO BRABANTE

Se creó una mesa compuesta por el personal técnico de los diferentes departamentos de la entidad gestora y las representantes de las asociaciones y organismos vinculados al colectivo diana. Su función fue facilitar el contacto, motivar e intervenir en el diseño de acciones dirigidas al colectivo. Las reuniones se celebraron de forma periódica, sirviendo a su vez como un proceso de evaluación continua.

## PROYECTO EMEKIN

Se creó un Comité de Seguimiento del proyecto del que formaban parte:

- Sartu, por ser una entidad que trabaja sobre la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.
- Bultz-Lan Consulting, por contar con un Programa N.O.W. complementario.
- Centros de Formación Familiar y Social de la Kutxa, por su conocimiento del colectivo diana.
- Departamento de la Mujer del Ayuntamiento de Doností.
- ASPEGI, asociación de mujeres profesionales y empresarias.
- Emakunde/Instituto Vasco de Mujer.

## PROYECTO AMAIA

Con el fin de impulsar y respaldar el programa se creó:

- Un Comité de Pilotaje formado por las entidades cofinanciadoras, por Emakunde, Aytos. de Barakaldo, Bilbao, Portugalete, Sestao y la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Vizcaya.
- Una Red de apoyo AMAIA formada por mujeres empresarias y profesionales con puestos directivos en la empresa privada y en la Administración.

- **Propiciar medidas de acción positiva por parte de las entidades financieras**, que faciliten la participación y desarrollo de aquellos colectivos con situaciones más desfavorecidas, ya sea por un menor nivel de recursos, mayores cargas familiares o menores posibilidades de mejora, como es el caso de muchos colectivos formados mayoritariamente por mujeres.

Estas medidas pueden referirse a: criterios y facilidades en la concesión de créditos, condiciones de los mismos, servicios de apoyo...

## PROYECTO DE EMPRENDEDORA A EMPRESARIA

Se identifica la dificultad de acceso a la financiación como uno de los problemas primordiales con los que se encuentra la mujer empresaria. Por esto pone en marcha una labor de sensibilización entre las entidades bancarias con mayor implantación local. Su fruto fue la firma de un Convenio de Financiación Preferente con la Caja Vital.

## PROYECTO OPTIMA

La Caja Laboral, una de las Entidades bancarias participantes en este Programa, formó a un equipo de profesionales para atender un Servicio específico de asesoría a emprendedoras.

- **Establecer procesos flexibles**, que permitan adaptarse a las diferentes necesidades y evolución de las personas usuarias en su proceso formativo y hacia el empleo.

## PROYECTO EMEKIN

Estableció un diseño abierto de itinerario, previsto para las emprendedoras. Por esto, a raíz de la evaluación intermedia realizada por el personal técnico, se introdujeron otros dos itinerarios alternativos, para poder responder a las necesidades de grupos concretos.

## PROYECTO ANDERE-LANDERE

Diseñó y facilitó un modelo autogestionado de Itinerario de Inserción, evitando caminos homogéneos que pudieran no ajustarse a las necesidades individuales.

- **Organizar la creación de redes profesionales entre las personas beneficiarias**, diseñando, desde este momento inicial, los pasos, calendario y recursos necesarios para su impulso a lo largo de la intervención y su posible apoyo una vez finalizada.

## PROYECTO EMEKIN

Se tuvo en cuenta desde el diseño y se programaron los pasos y elementos necesarios para la creación de una Red formada por las participantes en el programa, con el apoyo de la entidad y asociaciones profesionales.

Se organizó una Jornada, prevista desde el diseño, como estrategia para impulsar la Red de empresarias Emekin, en colaboración con el Departamento de la Mujer del Ayuntamiento, que ofreció un marco para la difusión de los proyectos de las nuevas emprendedoras.

En ella participaron las mujeres del programa, las instituciones que trabajan en temas relacionados con el empleo, la formación y colectivos similares, así como diversas asociaciones de mujeres de la zona.

Las recientes promotoras aportaron sus experiencias y se facilitaron los contactos de cara al establecimiento de redes informales.

- **Organizar los diferentes procesos y actuaciones adecuándose a los tiempos y horarios que permitan una mayor conciliación entre la vida laboral y formativa y la familiar**, adaptando fechas y horarios a la vida escolar y a los servicios sociales.

La práctica totalidad de los proyectos han cuidado este aspecto.

- **Asegurar la presencia en las entidades gestoras del personal estable necesario**, para poder garantizar un acompañamiento y seguimiento adecuado a todas las personas beneficiarias, una vez finalizados los programas concretos, como es el caso de los pertenecientes a la Iniciativa de Empleo N.O.W. cerrada en diciembre de 1999.

Esta "Buena práctica" es sobre todo una carencia-necesidad percibida desde casi todos los proyectos, salvo excepciones como, por ejemplo, la Cámara de Comercio de Álava, que ha asumido la continuación del programa "De emprendedora a empresaria" con fondos propios.

## 2. CAPTACIÓN, DIAGNÓSTICO Y SELECCIÓN DEL COLECTIVO

SE REFIEREN A TODAS AQUELLAS ACTIVIDADES QUE PERMITEN DEFINIR Y ESTABLECER EL COLECTIVO O COLECTIVOS BENEFICIARIOS.

- **Contar en la captación con el apoyo de otros servicios, programas, entidades y asociaciones que trabajen habitualmente con el grupo destinatario**, beneficiando el contacto, la motivación y la asistencia de los colectivos que como el de mujeres, suelen encontrarse más alejados de los circuitos de empleo y formación.

### PROYECTO BRABANTE

Se realizó un análisis de aquellos medios y recursos más utilizados por el colectivo de mujeres monoparentales.

Emisoras y publicaciones más utilizadas, entidades relacionadas con la I.O., utilizados por el mismo: Prensa municipal, Oficinas de atención ciudadana, Teléfono de información 010, Movimiento asociativo de mujeres del municipio, sindicatos, servicios sociales de Base, Servicio Municipal de Igualdad...

### PROYECTO EMEKIN

Acudió a los Servicios de Bienestar Social, Servicios de la Mujer, así como a diversas Asociaciones que colaboraron en la captación del colectivo final.

- **Elaborar una entrevista guión que cuide la Igualdad de Oportunidades.** Para asegurar la I.O. en el acceso, puede ser de gran ayuda recoger aspectos en el guión de entrevista que ahonden en las verdaderas potencialidades e intereses de las candidatas y candidatos. Las mujeres, debido al tipo de papel que han desempeñado habitualmente, sus características y sus necesidades se encuentran a menudo en una situación de desventaja frente a las posibilidades de empleo y formación.
- **Profundizar en la información a través del currículum oculto.** El trasvase de conocimientos, competencias y cualidades desarrollados en entornos personales al mundo profesional y laboral es una práctica muy beneficiosa para todos aquellos grupos que o bien hayan estado alejados del mundo del empleo o quieran dar un salto y realizar un cambio de perfil profesional. Muchos de los colectivos de mujeres tendrían más posibilidades de conseguir su objetivo laboral utilizando esta práctica de manera habitual.

## PROYECTO EMAKUTEK

A lo largo del proceso de orientación se tienen muy presentes todos aquellos aspectos que las mujeres en general han desarrollado en base a su proceso de socialización, sus roles, capacidades y tareas desempeñadas, para rescatarlas del ámbito habitualmente privado y trasladarlas como elementos importantes y aplicables en la inserción laboral.

Por otro lado, estos factores se trabajaron con el personal técnico y responsable de la entidad, de cara a integrar este punto en el desarrollo de los diferentes servicios: Información, Orientación, etc.

- En la línea de respetar la Igualdad de Oportunidades, **aplicar pruebas de conocimientos técnicos excluyentes sólo cuando sea imprescindible**, de cara a asegurar los conocimientos mínimos necesarios para lograr el perfil de salida y/o constituir grupos homogéneos.

## PROYECTO EMAKUTEK

Se contactó con la entidad formadora encargada de impartir los cuatro cursos con perfil de salida técnico, con el objeto de diseñar pruebas de nivel adaptadas a los colectivos, en su mayoría con formaciones humanísticas, que aseguraran la adquisición del perfil de salida. De esta manera tuvieron opción de formarse e incluso cambiar de perfil en ocupaciones habitualmente reservadas para colectivos con formación técnica.

- **En el proceso de selección, dar prioridad a mujeres con más edad y cargas familiares.** Una vez se hayan superado todas las fases, se cuente con una actitud favorable y siempre que se cumpla el perfil de entrada requerido, la medida de acción positiva de priorizar a las mujeres con peores condiciones laborales, potencia la Igualdad de Oportunidades (I.O.) en la intervención que se realice.
- **Derivar a otros servicios de la propia entidad gestora o al resto de los servicios socio-comunitarios** a aquellas personas que no hayan sido seleccionadas y no puedan ser asumidas por la intervención, con el fin de evitar la pérdida de potencialidades y abandonos en la búsqueda de empleo y en la formación.

## PROYECTOS

Esta práctica ha sido común a todos los proyectos.

### 3. INFORMACIÓN

ESTE APARTADO ENGLOBA ACCIONES "PRE", "DURANTE" Y "POST" DESTINADAS A FACILITAR QUE TANTO LA ENTIDAD COMO LAS PERSONAS RESPONSABLES Y BENEFICIARIAS DE LA INTERVENCIÓN TENGAN LOS DATOS SUFICIENTES PARA MEJORAR / INCREMENTAR LA CALIDAD DURANTE TODO EL PROCESO.

- **Informar de la duración total de la intervención y de las actividades a realizar dentro de la misma** (entrevistas, formación, prácticas...) y del proceso que van a seguir las personas seleccionadas —especificar también con tiempos cómo va a ser el proceso de selección—. Esta práctica es muy beneficiosa para los colectivos de mujeres, ya que debido al doble rol que a menudo tienen que ejercer, necesitan organizar y prever sus actividades con antelación. Se cuenta en este sentido con una capacidad de improvisación muy pequeña.

## PROYECTO AMAIA

Se acude a los lugares frecuentados por el colectivo de licenciadas: colegios profesionales, bolsas de empleo de las Universidades y otras oficinas de empleo.

- **Difundir el programa y distribuir el material divulgativo para la captación a través de canales de información, en franjas horarias utilizadas por el colectivo y lugares frecuentados por el mismo.** A menudo no se tienen en cuenta canales alternativos de difusión, recurriendo únicamente a los usados tradicionalmente (prensa, centros oficiales...) De esta forma, se dejan fuera de la intervención, a población con gran presencia en la sociedad, con repercusiones importantes en el empleo y la formación.
- **Seleccionar y archivar periódica y regularmente la documentación de hemeroteca, estudios e informes** sobre cuestiones donde se vea reflejada la realidad social, el empleo y sus perspectivas de futuro, como son los temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades, el mercado laboral y las nuevas tecnologías.

## DE EMPRENDEDORA A EMPRESARIA

Se elaboró una base de datos de emprendedoras y empresarias surgidas del propio programa. De forma gratuita recibían con una periodicidad quincenal una comunicación en la que se les informaba de las últimas novedades, ayudas de otros organismos, ferias, congresos, cambios en la legislación...

- **Participar en redes y foros específicos** para intercambiar información sobre la Igualdad de Oportunidades (I.O.), el empleo y la formación.

## CASI TODOS LOS PROYECTOS

Gran parte de los Proyectos han participado de forma regular en la "Red N.O.W", favoreciendo de esta manera el intercambio, y la actualización en este campo de trabajo.

- **Mantener desde la entidad gestora de la intervención, contactos y canales abiertos, directos, eficaces y permanentes** con los organismos y personas que intervengan en la actuación, de cara a facilitar su desarrollo.

- **En las presentaciones dirigidas a las usuarias y los usuarios, utilizar modelos y referencias de mujeres** ya sean relacionadas con las nuevas tecnologías, en profesiones tradicionalmente ocupadas por hombres, en cargos de responsabilidad o como empresarias. En aquellos casos en que sea necesario, utilizar modelos de hombres en profesiones tradicionalmente ocupadas por mujeres.

## PROYECTO AMAIA

La exemplificación con figuras de mujeres fue un aspecto exhaustivamente cuidado, con el objetivo de incidir tanto en las participantes como en el tejido empresarial y la sociedad en su conjunto.

Mujeres directivas, mujeres con casco, con instrumentos tecnológicos, fueron imágenes que el proyecto difundió en todos los medios y foros, y que tuvo un efecto positivo en el cambio de actitudes.

- **Potenciar la elaboración y la difusión de una Guía de Recursos para el colectivo usuario:** listado comentado de organizaciones, asociaciones, redes, entidades, direcciones de Internet, etc., en relación directa o indirecta con los objetivos de la intervención y el colectivo diana.

## PROYECTO BRABANTE

Se vio la necesidad de elaborar una guía de recursos ágil y manejable para todo el colectivo de mujeres en la que se recogieran todos los recursos en materia de empleo y formación en el entorno de la ciudad. Se contó con el apoyo económico de Emakunde y el aporte de información de todos los Organismos representativos en este tema.

La guía "Mujer si buscas empleo utilizanos", se divide en tres partes:

- Pautas en la búsqueda de empleo.
- Ayudas a la contratación.
- Pautas una vez en el puesto de trabajo.

Se hizo una presentación a los medios de comunicación y una difusión a todos los centros cívicos y bibliotecas de consulta.

- **Difundir información precisa sobre los recursos disponibles**, especialmente a la finalización de la intervención, evitando así que el colectivo diana quede sin referencias válidas para su itinerario laboral.

## PROYECTO DE EMPRENDEDORA A EMPRESARIA

A la finalización de la intervención las participantes siguieron recibiendo información periódica y de forma gratuita: las últimas novedades, ayudas de otros organismos, ferias, congresos, cambios en la legislación...

- **Creación de una Biblioteca sobre los temas relacionados con la I.O. y los objetivos de la actuación**, utilizando en la medida de lo posible los recursos de nuevas tecnologías y las redes de comunicación.

## EUROEMPRENDER EN FEMENINO

Se llevó a cabo una exhaustiva recopilación de todos los documentos y materiales accesibles, reuniéndolos en una biblioteca de libre acceso para las usuarias que manifiestan una idea de iniciativa empresarial. Se les proporciona un índice por materias, en donde se incluyen: Igualdad de oportunidades, Mujer, fondos documentales de las Instituciones, y guías e información sobre creación de empresas.

## 4. ORIENTACIÓN

SE ENGLOBAN LAS BUENAS PRÁCTICAS RELACIONADAS CON EL PROCESO DE DESARROLLO PERSONAL Y/O COMPLEMENTARIO DEL PERFIL PROFESIONAL DIRIGIDO A FAVORER LA INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL.

- **Desarrollar una orientación que ofrezca una visión de futuro con amplias posibilidades y de libre elección.** La orientación es un instrumento claro que facilita la elección de un objetivo profesional. A menudo, el papel que tradicionalmente se ha venido asignando a hombres y mujeres, reduce esta elección a sectores y oficios muy vinculados a uno u otro sexo. Es necesario ofrecer una información completa y unas intervenciones concebidas de manera integral que permitan contemplar todas las alternativas. Los colectivos de mujeres se verían en este caso muy beneficiados, ya que históricamente se han dirigido a profesiones con baja inserción laboral.

## PROYECTO EMAKUTEK

Una parte clave del programa estuvo dirigida a la formación en nuevas tecnologías de colectivos de mujeres con un bagaje humanístico y alto índice de desempleo.

Para determinar los perfiles profesionales se contó con la asesoría de Colegios y Asociaciones Profesionales, así como empresas y personal técnico del sector.

- **Propiciar el cambio de actitudes.** A menudo las mujeres se quedan fuera de los circuitos que facilitan la consecución y mantenimiento del empleo y la promoción en el mismo. Es importante trabajar el cambio de actitudes frente a valores y aspectos que pueden reducir el riesgo de alejamiento laboral, tales como: inquietud por las nuevas tecnologías, necesidad de pensamiento estratégico y elección de objetivo profesional, interés por promocionar, conciliación de vida laboral y familiar...

## PROYECTO EMEKIN

Se trabajó la centralidad del proyecto profesional, la motivación y la planificación. En todo momento se tuvo muy en cuenta el tratamiento de las responsabilidades que normalmente asumen las mujeres, a menudo en solitario, en el ámbito privado.

## PROYECTO AMAIA

Creó un Aula de Recursos con horario abierto, al que pudieron acceder las alumnas en todo momento. Este espacio y su planteamiento favorecieron una toma de posición activa en el propio aprendizaje y en la búsqueda de empleo, así como el enriquecimiento y la motivación generada gracias a la posibilidad de intercambio de experiencias entre las mujeres participantes.

- **Facilitar una orientación y seguimiento al grupo adaptada a las necesidades emergentes del mismo.** Para identificar debidamente estas necesidades, las personas encargadas de conducir esta orientación deberán ser competentes en materia de Igualdad de Oportunidades.

## PROYECTO FORMACIÓN DE FORMADORAS DE AIOM

El proceso de orientación se realizó de forma continuada por parte de la responsable del curso y las dos tutoras, que de manera continuada evaluaban junto con las participantes, las necesidades de las 15 personas en formación individualmente, así como el desarrollo del grupo como organismo en transformación continua.

Las orientadoras participaban así de manera estrecha a lo largo del proceso de aprendizaje, programando y desarrollando actividades para introducir o reforzar los aspectos necesarios en cada momento.

• **Concebir la Orientación como parte importante del proceso formativo.** A menudo el peso de las intervenciones recae en el aprendizaje ocupacional, dejando al proceso de la orientación en un segundo plano, como un mero complemento o como una forma de cubrir el expediente. Para asegurar el perfil de salida, éste debe estar concebido como una unidad donde convivan de forma paralela el desarrollo personal y profesional, y donde el traspase de información de un saber a otro sea posible. En el caso de los colectivos de mujeres y debido a las carencias complementarias que a menudo poseen, esta forma de trabajo se hace más necesaria.

## PROYECTO EMAKUTEK

El taller de Orientación se desarrolló paralelamente a la formación y respetando el mismo horario que ésta: de 9,30 a 13,30. De esta manera se evitaron numerosos problemas de compatibilización de horarios, facilitando la asistencia continuada a los dos procesos, de orientación y de formación, cuya coordinación fue una constante en todos los cursos.

## PROYECTOS ANDERE Y LANDERE

Los estudios realizados sobre el colectivo diana fueron definitivos para que la orientación al colectivo se centrara en:

- La definición de planes de desarrollo del potencial psicosociológico.
- La maduración en la visión y posición respecto del mercado laboral.
- La capacitación en habilidades directivas.

La labor de orientación se desarrolló de forma continua mediante información, tutorización y facilitación de recursos.

- **Orientar al margen de estereotipos sexistas**, buscando y trabajando el currículum oculto, animando a la diversificación profesional e intentando que las personas usuarias adquieran confianza en sí mismas y en sus posibilidades ocupacionales.
- **Utilizar una metodología que permita identificar perfiles emprendedores** y sus posibilidades de poner en marcha un proyecto empresarial, a menudo – y especialmente en el caso de las mujeres- tan difícil de detectar.

## PROYECTO IDEIA

Se realizó un completo análisis de las metodologías utilizadas con colectivos de mujeres, seleccionando aquellas que presentaban mayor interés dado el perfil del colectivo. A partir de esta selección se elaboró una metodología a medida de las usuarias.

La "Guía de la Participante" refleja el enfoque de género en sus formas, lenguaje, ejemplos utilizados y contenidos.

- **En la orientación hacia el autoempleo, utilizar modelos de mujeres emprendedoras.** Visitar o acercar a la formación a mujeres autoempleadas o empresarias y trabajar desde una perspectiva no androcentrista las definiciones, los estilos de gestión y dirección, los condicionantes y las oportunidades de empleo.

## PROYECTO IDEIA

En el material elaborado por el proyecto para el uso de las participantes se analizan las vidas y perfiles de diferentes mujeres. Mediante el análisis y trabajo de los mismos se obtienen los aspectos que sus trayectorias han potenciado y que son favorecedores de la inserción laboral. Mediante la identificación, las participantes van descubriendo las propias potencialidades.

- **Orientar, informar y motivar hacia las nuevas tecnologías.** El rápido desarrollo tecnológico ha afectado muy directamente al ámbito del empleo. Tradicionalmente los hombres se han visto más impregnados de esta cultura y por tanto más beneficiados, pudiendo mante-

ner una mejor situación laboral. Es importante que las mujeres optimicen su posición frente al mercado. Para ello, las nuevas tecnologías van a ser una herramienta imprescindible.

## PROYECTO EMAN

Aprovechó el conocimiento obtenido del programa Libra desarrollado en el Periodo Now 95-97, centrándose en esta ocasión en el pre- y post- emprender:

- Sensibilización hacia el autoempleo.
- Consolidación de la empresa.

Para trabajar estos dos aspectos se realizó un análisis sobre las necesidades de las mujeres jóvenes y las metodologías actuales. En función de las conclusiones obtenidas se crearon dos herramientas multimedia:

- RUMI.
- DIME.

Estas herramientas, ya editadas, fueron presentadas en el seminario organizado por la entidad: "Conéctate a las nuevas redes", cuyos objetivos fueron la sensibilización y la motivación hacia su uso.

Estas acciones fomentaron la creación de empresas relacionadas con las Nuevas Tecnologías y la integración de su uso en las orientadas hacia otros campos.

## PROYECTO LA ALDEA GLOBAL DE LAS MICROEMPRESAS

Uno de sus objetivos principales fue acercar a las emprendedoras y empresarias a las Tecnologías de la Información. Para ello:

- Se familiarizó a las usuarias con el uso cotidiano del correo electrónico, la videoconferencia y la búsqueda en Internet.
- Se creó un boletín electrónico entre los miembros de la red.
- Se creó una página Web.

• **Impartir módulos de orientación específicos siempre que sea necesario y dependiendo del colectivo:** motivación, incentivación, destrezas para el desenvolvimiento autónomo, hábitos formativos, habilidades sociales, resolución de problemas, uso de recursos comunitarios, toma de conciencia sobre problemas de género, pensamiento estratégico...

• **Utilizar materiales de orientación que incorporen la perspectiva de género.** En los casos en que sea preciso, utilizar material dirigido específicamente a mujeres; utilizando un

lenguaje no-sexista y con ejemplos e ilustraciones que reflejen a los dos性os. Entre estos materiales es importante contar con artículos de prensa e información diversa en los que aparezcan mujeres en cargos de responsabilidad, relacionados con las nuevas tecnologías, en oficios en los que tengan poca presencia o en los órganos de decisión o al frente de su propia empresa.

## PROYECTO EMAKUTEK

Se crearon específicamente los Manuales de Orientación, uno para la orientadora y otro para la alumna, adaptados a los diferentes colectivos diana. Se elaboraron por personal competente en I.O. y cuya perspectiva de género se refleja en los temas y prioridades del contenido.

- **Dentro de los contenidos de orientación, hacer hincapié en aquellos aspectos sobre la legislación relacionados con el empleo**, tales como: los tipos de contratos para colectivos desfavorecidos —entre ellos los de mujeres— subvenciones, resoluciones judiciales positivas en temas de discriminación, permisos específicos, procedimiento y órganos de intermediación en temas de discriminación.
- **Organizar alguna actividad no relacionada directamente con los contenidos de la formación**, que influya positivamente en el ambiente grupal y refuerce los objetivos de creación de redes y la motivación.

## PROYECTO ON EGIN

Se organizaron salidas a una Granja Escuela de fin de semana con el fin de ofrecer un tiempo de ocio y hacer a estas mujeres, responsables de familias monoparentales, protagonistas de una situación poco habitual para ellas y a la que tienen pocas oportunidades de acceder.

Se organizaron actividades culturales por separado, para las mujeres y para sus criaturas.

## 5. FORMACIÓN

HACE REFERENCIA A TODAS AQUELLAS PRÁCTICAS DIRIGIDAS A LA CAPACITACIÓN O MEJORA DEL PERFIL PROFESIONAL Y/O FORMATIVO.

- **Proporcionar formación para desempeñar ocupaciones en las que haya oportunidades reales de empleo digno**, de calidad y con perspectivas de futuro y promoción, adecuándola a las necesidades detectadas y características de las usuarias y usuarios.

### PROYECTO AMAIA

Previo al diseño de los cursos, se realizó un estudio relativo a "Oportunidades de Empleo para las mujeres". Un porcentaje muy elevado de los cursos se basó en los resultados de estos análisis, en los que se identificaron aquellas áreas con mayores salidas y posibilidades de promoción.

- **Establecer medidas de acción positiva**, teniendo en cuenta que en muchos ámbitos las mujeres tienen un nivel de participación muy reducido, debido a las barreras de sexo-género existentes en el ámbito laboral de numerosos campos de formación.

- Priorizando el acceso a colectivos en situación de desventaja ante el empleo.
- Diseñando medidas de refuerzo concretas.
- Realizando cursos específicamente dirigidos a estos grupos...

### PROYECTO BRABANTE

La reserva de cursos exclusivamente dirigidos a mujeres se realizó de manera progresiva. Así en el año 98 estos cursos representaban un 15% del total de los desarrollados por la entidad, en el 99 el 21% y en el 2000 el 25%.

Independientemente de estos cursos, la entidad asume el criterio de priorizar el acceso a todos sus programas de empleo y formación en el siguiente orden:

- mujeres monoparentales;
- mujeres pertenecientes a otros programas de otros colectivos de riesgo.

- **Formar en Igualdad de Oportunidades a todo el personal relacionado con el programa**, así como a las empresas contratadas y el profesorado, con el fin de mantener el enfoque de género en un sentido coherente y global.

Esta formación, no necesariamente larga, debe dirigirse a realizar los ajustes necesarios para la incorporación de buenas prácticas. Entre otros:

- Revisión del lenguaje escrito y oral.
- Actividades organizadas.
- Contenidos.
- Uso de ejemplos.
- Revisión de los criterios de evaluación.

## PROYECTO CURRÍCULA

Se realizaron diversas acciones de formación sobre igualdad de oportunidades dirigidas a delegadas y delegados sindicales, en su calidad de agentes (partes activas) en la Negociación Colectiva dentro de las empresas.

## PROYECTO EMAKUTEK

Se desarrolló un módulo de 5 horas sobre diversos aspectos de la igualdad de oportunidades en la formación y el empleo, con el profesorado de las diferentes entidades encargadas de los cursos para mujeres específicos del Programa. La realización del mismo se incluía como una condición previa al inicio de los cursos. En las diferentes sesiones se informó sobre el enfoque de género necesario a incluir en los diferentes aspectos de la formación: como el lenguaje escrito, uso de ejemplos, barreras y necesidades específicas de las alumnas.

- **Incluir criterios de igualdad de oportunidades** en el proceso de selección de las entidades de formación. Estos indicadores se pueden referir a:

- Formación del monitorado y profesorado en igualdad de oportunidades o coeducación.
- Experiencia en el desarrollo del enfoque de género.
- Tratamiento del lenguaje en las propuestas.
- Filosofía de fondo.

- **Proporcionar ayudas de mantenimiento** en casos en los que la incorporación y la finalización del proceso formativo dependan del disfrute de estas facilidades.

Las ayudas pueden destinarse a:

- Transporte.
- Cuidado de personas dependientes de la usuaria o usuario.
- Obtención y acceso a recursos y soportes formativos como material informático, entre otras posibilidades.

## PROYECTO RECURSOS PARA EMPRENDER

Para evitar la pérdida de buenas candidaturas para los cursos de formación, debido a las necesidades del colectivo, se organizaron los siguientes apoyos:

- Horarios de las intervenciones a la carta.
- Acuerdo con una guardería cercana.
- Posibilidad de cuidados a personas mayores dependientes.
- Ayudas económicas para cubrir el 100% de los gastos de desplazamiento.

## PROYECTO ON EGIN

Desde el mismo diseño se presupuestó un servicio de guardería utilizando los recursos de la propia localidad. Para ello se contó con la colaboración de un Club de Tiempo Libre del barrio que ofrecía un tipo de solución en función de las necesidades.

Las criaturas a las que afectaba la intervención eran mayores de dos años de edad, pudiendo estar todas ellas escolarizadas. El servicio de guardería funcionaba fundamentalmente en períodos vacacionales o para necesidades puntuales.

## PROYECTO BRABANTE

La necesidad de cuidado a personas dependientes se detectaba de forma individual, para ello existía un acuerdo con el Departamento de Bienestar Social del Ayto. Una vez allí se estudiaba cada caso, dando una solución a la carta casi inmediata en función del problema:

- Envío de una persona competente.
- Recurso económico para cubrir la necesidad.

- **Utilizar una metodología que fomente la participación de todo el alumnado**, movilice los recursos propios de cada persona e integre las diferencias individuales valorando la riqueza que este hecho aporta al grupo.

Es importante de manera genérica la valorización de aquellos elementos considerados tradicionalmente femeninos, como la escucha activa, capacidad de empatía, la polivalencia, el trabajo conjunto sin jerarquías, etc, en su aportación al mundo laboral.

- **Incluir junto a la formación técnica el cambio de actitudes y el desarrollo personal** en general, incidiendo en la adquisición de habilidades relacionadas con la dirección, la comunicación, la resolución de problemas, etc., así como aquellas en las que se han detectado carencias significativas por sexo-género, como pueden ser en el caso de las mujeres, la obtención de un perfil comercial, la gestión empresarial o el uso de internet y las nuevas tecnologías.

## PROYECTO AMAIA

Se realizaron Talleres para favorecer y potenciar el cambio de actitudes y la adquisición de habilidades consideradas necesarias para el desempeño óptimo de sus futuros empleos:

- Pensamiento creativo.
- Habilidades directivas.
- Comunicación.
- Resolución de problemas.

- **Reforzar de manera transversal el proceso paralelo de motivación y orientación**, a lo largo de toda la formación, mediante la metodología, los recursos y las dinámicas utilizadas.

## 6. ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN

INCLUYE LAS BUENAS PRÁCTICAS ENFOCADAS A FACILITAR EL ACERCAMIENTO POR MEDIO DE PRÁCTICAS CONCERTADAS O INSERCIÓN REAL AL MERCADO DE TRABAJO.

- **Realizar una labor comercial directa con las empresas mediatisando en la consecución de empleo o prácticas.** En la interacción con el empresariado es conveniente revisar el modo en que se ofrece la información, de manera que ésta ayude a eliminar los preju-

cios de género existentes y coloquen a los colectivos desfavorecidos en una mejor situación frente al acceso al empleo.

## PROYECTO AMAIA

Desde el principio se realiza una intervención permanente con el empresariado en la que se incide en los aspectos de la profesionalidad y el "saber hacer" de las mujeres del Programa.

Para seleccionar al profesorado de los cursos se utiliza en primer lugar la Bolsa de Empleo del Programa. De esta manera, dos mujeres pasaron directamente de la fase de orientación a la inserción dentro del propio programa. El poder exponer que dentro del colectivo existen incluso mujeres suficientemente preparadas desde un inicio para realizar una buena labor profesional, refuerza la imagen de capacidad del colectivo.

- **Gestionar para la totalidad del alumnado períodos de prácticas** en empresas siempre que sea posible, asegurándolas de igual manera para hombres y mujeres.

## PROYECTO ANDERE

Para salvar el obstáculo de la realización de prácticas, dado que el programa no incluía acciones formativas previas, se estableció un convenio privado de colaboración con la empresa en el que se recogía un plan de actividades y una remuneración mínima, tratando así de evitar, que se convirtieran en sustituciones a contrataciones reales con irregularidades.

El 100% de las mujeres han tenido asegurado este recurso. La búsqueda de prácticas se realizó de una forma individual y totalmente a la carta dependiendo del objetivo profesional.

- **Tener en cuenta criterios sociales** –además de los ya utilizados- y **medidas de acción positiva en la fase de acompañamiento** tanto a la hora de ofrecer prácticas concertadas y puestos de trabajo como en el momento de acceder a subvenciones y recursos dirigidos al autoempleo. Una vez conseguido el perfil, puede ser necesario realizar medidas de acción positiva con algunos colectivos para asegurar y mejorar las posibilidades reales de inserción.

## PROYECTO EMAKUTEK

Se priorizó a las mujeres con cargas familiares para las prácticas en empresa. Para ello se negociaron con el empresariado horarios flexibles, jornadas partidas y la calendarización de las mismas.

- **Dentro del acompañamiento al autoempleo, propiciar un servicio flexible de tutorización** a demanda de cada emprendedora y la persona que tutoriza el proyecto, durante el periodo de mayor riesgo a partir de la puesta en marcha de la iniciativa. En el caso de las mujeres, la posibilidad de fracaso o abandono es superior al de los hombres debido a los mayores obstáculos financieros y a las responsabilidades y sobrecargas familiares. Como labor preventiva, será necesario trabajar en el proceso de orientación los aspectos personales que facilitan y mejoran el perfil emprendedor.

## PROYECTO AMAIA

Para paliar la dificultad añadida de las mujeres en la puesta en marcha de iniciativas empresariales, se puso en marcha un vivero de empresas dotado de medios técnicos: ordenadores, correo electrónico, teléfono, impresora... para aquellas mujeres en las últimas fases de su itinerario. El taller estaba además tutorizado y era de libre acceso.

- **Fomentar que las mujeres diana de la intervención formen redes de apoyo**, utilizando sus propios contactos para favorecer la inserción laboral y conseguir prácticas en empresas.

## PROYECTO EMAN

Como una medida dirigida a la creación y consolidación de las empresas constituidas al amparo del Programa, se fomentó el asociacionismo entre las promotoras y empresarias contando con el apoyo y colaboración de la Asociación de las Mujeres Empresarias de Gipuzkoa.

- **Revisar con las promotoras sus prioridades y formas de organización** de tal manera que sus esferas privada y profesional no se interfieran.

## PROYECTO EMEKIN

Se observa la necesidad de fomentar un cambio de actitudes que permita a las mujeres dar un lugar central a su proyecto empresarial, independiente de otras esferas no profesionales, por lo que es un aspecto que se trabajó a lo largo de todo el Programa.

## 7. TRANSNACIONALIDAD

SE RECOGEN TODAS AQUELLAS MEDIDAS EN RELACIÓN CON LOS PROYECTOS O ENTIDADES SOCIALES QUE VAN A ENRIQUECER LAS INTERVENCIONES INDIVIDUALES Y FACILITAR EL DESARROLLO DEL PROYECTO COMÚN.

- **Organizar las visitas técnicas de las entidades socias transnacionales** para facilitarles un conocimiento exhaustivo, no sólo del programa, sino también de instituciones y entidades públicas y privadas de interés, así como otros programas afines de la zona, en relación con los colectivos beneficiarios y el desarrollo de buenas prácticas de igualdad de oportunidades.
- **Ofrecer la participación de personal técnico de entidades socias** en la formación u otras acciones de interés organizadas por la entidad.

### PROYECTO EMAKUTEK

Los intercambios de personal técnico, sirvieron para suprir los aspectos comunes menos desarrollados en cada programa.

- Entre otros intercambios de interés se destacan:
  - La participación de Técnicas de CUOA, programa de formación a distancia en Nuevas Tecnologías, en la formación sobre coeducación dirigida al monitorado.
  - La visita de Técnicas de EMAKUTEK para ampliar sus conocimientos sobre el sistema utilizado para la formación a distancia.

Los principales productos transnacionales: Un CD y una página WEB, con una actualización periódica, han contado con las aportaciones e investigaciones de todos los programas de la "RED LIBRA", incluyendo una información exhaustiva sobre diferentes temas y referencias relacionadas con la I.O., la formación de mujeres y las Nuevas Tecnologías (N.T.).

- **Intercambiar información, bases de datos, materiales, metodologías y experiencias** en modelos de selección y reclutamiento, y metodología de prospección en temas relacionados con colectivos concretos y con el enfoque de género.

- **Compilar la información sobre recursos existentes** referidos a las facilidades y oportunidades para la actividad empresarial de las mujeres, por ser este un colectivo con dificultades añadidas y específicas.
  - Elaborar conjuntamente material específico con enfoque de género destinado a optimizar los productos comunes.
- **Organizar los foros de encuentro garantizando la presencia de forma rotativa de las mujeres y hombres del personal técnico**, fomentando así la igualdad de oportunidades dentro del propio equipo y en las formas de trabajar.
- **Elaborar materiales que recojan las experiencias concretas de los distintos proyectos para poder ser utilizados en el diseño de otros programas.**

## PROYECTO FORMACIÓN DE FORMADORAS DE AIOM

En este programa la Transnacionalidad impregna todos los enfoques y está en estrecha relación con los objetivos de hacer valorar la diversidad y trabajar con ella, potenciar la apertura de opciones y límites geográficos y fomentar la creatividad. Se pueden destacar:

- La vivencia de experiencias-sombra de todas las alumnas, durante 15 días en diferentes tipos de entidades europeas, (privadas y públicas) dedicadas a la I.O. y la formación de mujeres.
- La realización de diversos módulos de formación liderados por especialistas de otros países.
- La organización de jornadas con ponentes que aportaron experiencias de diferentes entidades europeas.
- La utilización de materiales y recursos didácticos procedentes de otros países.

## 8. EVALUACIÓN

ESTE APARTADO HACE REFERENCIA A LOS PASOS E INSTRUMENTOS NECESARIOS PARA PODER MEDIR LOS RESULTADOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS A LO LARGO DE LA INTERVENCIÓN.

- **Incorporar al equipo de profesionales de la evaluación, personas competentes en I.O.**, para asegurar que el proceso de evaluación contempla la perspectiva de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

## PROYECTO EMAKUTEK

Dentro de la formación del personal técnico en materia de I.O. y a demanda de los y las propias asistentes, se profundizó en diversos aspectos. Uno de los temas abordados fue la evaluación. Se trabajó su importancia real dentro de los itinerarios de inserción y cómo reflejar la perspectiva de género en ella.

El taller de formación en este caso estaba compuesto por 8 personas, en su mayoría responsables de servicio, facilitando así el efecto difusor de los contenidos.

## PROYECTO LIBRA

La evaluación se encargó a una Consultoría externa, con experiencia en estudios realizados específicamente sobre mujeres incluyendo un enfoque de género. Esta Consultoría se centró en dos aspectos fundamentales:

- Evaluación del Proceso: Seguimiento y validación de la metodología aplicada en el proyecto.
- Evaluación de resultados.

- **Hacer un uso no-sexista del lenguaje.** Ya recogido como práctica transversal. Evita la invisibilización de las mujeres y su realidad, que a menudo presenta diferencias significativas respecto a los hombres y que no llegan a conocerse al quedar ocultas por el uso del masculino como pretendidamente universal. Conocer realmente estas diferencias entre mujeres y hombres, permite diseñar nuevas propuestas de intervención adaptadas y útiles para cada uno de los dos sexos.
- Cuando se trabaje con grupos mixtos, **ofrecer y recoger la información y los resultados desagregados por sexos.** Esta práctica permite conocer el verdadero impacto de la actuación, su repercusión en el colectivo de mujeres y en el de hombres. Permite a su vez conocer la trascendencia en materia de I.O. que ha posibilitado el trabajo realizado.

- **Dejar constancia por escrito de los procesos, resultados y conclusiones de la intervención.** Es importante dejar por escrito todo aquel esfuerzo que se haga en la línea de incluir la perspectiva de género en las formas habituales de trabajo. Así, cada estudio, propuesta o memoria realizada se convierten en documentación sobre el tema. Esto permite ir ampliando la información necesaria para mejorar el enfoque de las formas de trabajo.
- **Incluir en memorias e informes aquellos apartados que permitan recoger los aspectos relevantes en la I.O.** que a menudo no se tienen en cuenta, p.e. elementos facilitadores, logros, dificultades encontradas, pautas de mejora...

## 9. DIFUSIÓN EXTERNA

ENGLOBA AQUELLAS MEDIDAS DESTINADAS A FAVORECER EL CONOCIMIENTO DE LOS ELEMENTOS QUE COMPONEN Y RODEAN LA INTERVENCIÓN Y LOS RESULTADOS DE LA MISMA POR PARTE DE LAS DIFERENTES ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS, MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y OPINIÓN PÚBLICA.

- **Difundir el contenido del Programa**, haciendo especial hincapié en el enfoque de género, en el marco de jornadas, congresos...
- **Difundir los resultados y conclusiones dentro y fuera de la entidad.** Internamente contribuye a forjar el "saber hacer" de la misma. Sirve como punto de referencia y como fuente de datos e información, contribuyendo al proceso de la mejora continua, también en materia de I.O.

## PROYECTO LANDERE

El año 2000 se ha destinado por entero a la difusión externa del programa incidiendo en su apuesta por la I.O.. Para ello se van a realizar las acciones:

- Jornada de difusión a agentes de empleo: Económicos, Sociales y Sindicatos.
- Campaña de difusión de resultados y metodología
- Publicación de la memoria final del proyecto.

- **Difundir la igualdad de oportunidades como un compromiso** y una de las líneas estratégicas de la entidad responsable.
- **Procurar la participación técnica, política y de los medios de comunicación** en diferentes momentos del programa, para intentar lograr así una mayor implicación y difusión de la filosofía del mismo.

## PROYECTO AMAIA

Se realizó una campaña publicitaria para anuncios en televisión local y autonómica de mucha intensidad, recorriendo todos las franjas horarias. Se intentaba así llegar a un público variado.

Se trataba de ofrecer una imagen de las alumnas competitiva, rompiendo falsos estereotipos. Esta campaña fue diseñada de forma externa, con la continua supervisión de profesionales de la I.O.

- **Informar a las empresas del entorno** de los perfiles de salida de los colectivos de la intervención, y de las posibilidades que ésta ofrece.

- **Realizar actividades de sensibilización dirigidas al entorno empresarial.**

- Publicidad específica de mujeres trabajando en profesiones tradicionalmente desempeñadas por hombres.
- Campañas de sensibilización dirigidas a sectores empresariales y sindicales animando a la contratación de mujeres, con información sobre ayudas económicas e incentivos fiscales para la contratación de mujeres y para el desarrollo de derechos laborales tendentes a conciliar vida personal y laboral.

Los mensajes lanzados durante la campaña deben tratar de incidir en aspectos relacionados con la profesionalidad, el saber hacer, las habilidades, etc... de las personas beneficiarias de la intervención.

## PROYECTO AMAIA

El programa se dirigió a todas las empresas mayores de 150 trabajadoras/es de la zona. Junto con un vídeo y un tríptico del programa, se envió un cuaderno con las formaciones y los perfiles de salida conseguidos por las mujeres participantes.

Además de comunicar los logros en el proceso de la intervención, tratando de intermediar en la solicitud de prácticas, se hizo un esfuerzo de sensibilización y de cambio de actitudes en el empresariado.

## PROYECTO BRABANTE

Se hizo una campaña de sensibilización a la pequeña y mediana empresa, entre 5 y 50 empleadas/os. Para ello se elaboró en 1999 la guía "Empresas con Futuro... en igualdad" y que se actualizó en el año 2000, donde se recoge:

- Ayudas económicas e incentivos fiscales a la contratación de mujeres del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Las ayudas a la contratación existentes en la Administración Pública.
- Ayudas a las empresas para la Conciliación entre la vida personal y profesional,

El mailing se dirigió a 4.500 empresas.

Más adelante y coincidiendo con la finalización de 5 cursos específicos de mujeres, se realizó un nuevo mailing a empresas privadas de los sectores, gestorías y asesorías. Algunas de ellas se pusieron en contacto con la entidad, llegándose a realizar varias contrataciones.



CATÁLOGO DE FICHAS DE LA INICIATIVA  
NOW EN EUSKADI

**P**ERÍODO NOW I  
**(1991-1994)**

# PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL PARA MUJERES. DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA

Las variables que se tuvieron en cuenta para el diseño del citado Plan fueron:

- La constatación de un proceso de incorporación y de reincorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo;
- El bajo nivel de la tasa de actividad de las mujeres tanto en la CAPV, como en Gipuzkoa, sobre todo en referencia a nuestro entorno más cercano, fundamentalmente la U.E.;
- El fuerte diferencial (desfavorable para la mujer) entre las tasas de paro y de actividad de hombres y mujeres.

## 1.2. OBJETIVOS

Los objetivos del proyecto se han estructurado en dos grupos:

### OBJETIVO FINALISTA

Diseñar y desarrollar procesos integrales de inserción profesional y laboral de mujeres a través del:

- Establecimiento de una serie de acciones formativas destinadas a las mujeres que desean reincorporarse al mercado de trabajo.
- La elaboración de acciones encaminadas a la "Formación de Formadoras y Formadores" en este campo, con el objeto de garantizar el buen fin de las propuestas contenidas en el Proyecto.
- La transferencia de "Metodologías Cuantitativas y Cualitativas relativas al estudio e implementación de procesos de reincorporación de la mujer". Objetivo finalista inducido por su propio carácter transnacional.

## OBJETIVOS INSTRUMENTALES

Dentro de este bloque cabe señalar, entre otros, los siguientes:

- Realización de estudios (Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo en el ámbito de la Comunidad Europea y en el de las entidades asociadas al Proyecto; Trabajo de Campo de los procesos de reincorporación de la Mujer al Mercado de Trabajo de Gipuzkoa; y Nuevas Metodologías y Útiles Pedagógicos en el ámbito del Plan).
- Análisis de los Sistemas de Formación y Políticas de Empleo dirigidas a las Mujeres; y Análisis y Clasificación de la Tipología de Acciones y Programas Formativos para la Mujer implementados en el ámbito de la Comunidad Europea y más específicamente en el de las entidades asociadas al Proyecto.
- Intercambio de experiencias en lo relativo a los Instrumentos de Acompañamiento y Apoyo a la Formación de las Mujeres.

### 1.3. ACCIONES

Las acciones concretas contemplan tres áreas:

- La Motivación;
- Las Técnicas de búsqueda de empleo, y
- El Área Formativa, propiamente dicha.

- Existencia de una beca condicionada al grado de aprovechamiento del curso por parte de las alumnas. El importe es de 70.000.- ptas. a las que cabría añadirse los gastos de matrícula (5.000.- ptas.), que también son recuperables al final del curso en función del grado de aprovechamiento del mismo.

De esta forma, las distintas fases del proceso pueden ordenarse del siguiente modo:

1. Difusión del Plan utilizando fundamentalmente la radio —con presencia personal— y la prensa.
2. Plazo de información y pre-inscripción en las distintas entidades formativas colaboradoras, así como búsqueda realizada por el INEM entre las demandantes de empleo que cumplían las características previstas.
3. Pre-selección realizada por el propio Departamento de Economía a fin de constatar las características precisas (experiencia laboral previa, nivel de cualificación y situación de desempleada) para que las mujeres accedieran al plan, y

4. Realización de pruebas a fin de calibrar la adecuación formativa y los diferentes niveles de motivación que permitan la definición de grupos homogéneos.

#### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

Dirigido a mujeres entre 25 y 45 años que dejaron o perdieron su trabajo, y que desean reincorporarse al mercado de trabajo.

#### **1.5. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Años 1992 y 1993.

#### **1.6. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

Departamento de Economía de la Diputación Foral de Gipuzkoa e Iniciativa Comunitaria NOW (F.S.E.).

#### **1.7. ENTIDADES SOCIALES DE CADA PROGRAMA (ESTATALES Y TRANSESTATALES)**

A. Departamento de Economía de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Entidad que promueve y cofinancia este proyecto. Con el apoyo de EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer.

B. PORTUGAL. COMISSAO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES (CIDM). En calidad de socio transnacional.

C. DINAMARCA:

- K.A.D. SINDICATO DE MUJERES. En calidad de socio transnacional.
- ARBEJDSMARKEDSAFDELINGEN. DEPARTAMENTO DE MERCADO DE TRABAJO EN RIBE-ESBEJERG KOMMUNE. En calidad de socio transnacional.

#### **1.8. EQUIPO TÉCNICO**

Departamento de Economía de la Diputación Foral de Gipuzkoa, Red de Escuelas de Formación Profesional de Gipuzkoa y Asistencia Técnica por CIDECA (Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía y el Empleo).

## 1.9. PRESUPUESTO

78.579.423 ptas.

## 2. RESULTADOS

### 2.1. CUANTITATIVOS

PARTICIPANTES		MUJERES PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA	
MUJERES PRESENTADAS	985		
		358	
NIVEL DE ESTUDIOS			
		MUJERES PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA	
Sin Estudios		0%	
Estudios Primarios		65%	
Estudios Secundarios		23%	
Estudios Medios		8%	
Estudios Superiores		4%	
TOTAL		100%	
ACCIONES FORMATIVAS			
Nº ENTIDAD FORMATIVAS	Nº CURSOS	DURACIÓN EN HORAS	ALUMNAS
DONOSTIALDEA	8	18	7.382
DEBA-BEHEKOA	3	6	2.568
TOTAL	11	24	9.950
			358

### 2.2. CUALITATIVOS

La singularidad de esta experiencia formativa, tanto atendiendo al colectivo al que se dirige como al esfuerzo comprometido (formativo, financiero, organizativo, etc.) hace necesario establecer unos procesos de evaluación así como de control y seguimiento específicos.

En este sentido, se ha desarrollado una triple actuación:

- encuesta anónima a las participantes;
- encuesta anónima al profesorado responsable de las acciones formativas desarrolladas;
- encuentros personales con las participantes, curso a curso, y responsables del Programa a fin de contrastar pareceres y facilitar un tratamiento más cercano a las diferentes problemáticas que se plantean.

## VALORACIÓN DE LAS ALUMNAS

El 38% de las alumnas creen que la convocatoria y el acceso a la información para participar en esta acción ha sido abierta y suficientemente difundida para llegar a todas las interesadas, pero el 59%, sin embargo, piensa que aunque es posible enterarse, debieran planearse vías de información más amplias.

Las razones principales que han movido al 96% de las alumnas a incorporarse en este Programa han sido:

- me parece interesante actualizar los conocimientos que poseo y ampliarlos, aunque en este caso no tengan una aplicación a corto plazo (30%);
- quiero encontrar trabajo (56%);
- hacia tiempo que sentía la necesidad de formación (10%).

La participación de las alumnas fue por iniciativa personal en el 96% de los casos. El 84% de las mujeres no han tenido dificultades para la participación. Y, las que sí las han tenido ha sido debido, principalmente a: desplazamiento y por horario; y, alguna alumna por otros motivos.

Los objetivos que se habían propuesto las mujeres en el curso han sido:

- Actualizar conocimientos ya poseídos, pero de alguna forma obsoletos; y, adquirir nuevos conocimientos para poder acceder más fácilmente al mercado de trabajo.
- Moverse activamente en el mundo del trabajo y la búsqueda de empleo.
- Relacionarse con otras personas en su misma situación.

Como consecuencia de su participación, los objetivos se han visto cumplidos: Muy alto en un 9% de las alumnas; Alto en un 70%; Regular en un 19%; y Bajo en un 2%.

El 98% de las mujeres estarían interesadas en asistir, en caso de organizarse, a una acción formativa que enlace con el tema trabajado en este curso; y el 99% recomendarían el curso

por ellas realizado. Además, el 88% de las mujeres, si pudiera volver atrás, participaría de nuevo en las mismas condiciones. La calificación que han dado el 95% de las mujeres a la acción es positiva.

El 84% de las alumnas espera que su participación en este programa incida en su situación laboral, en la medida en que esperan que añadir el curso en el currículum, les facilitará encontrar trabajo. El 14% de las alumnas no sabe cuál puede ser la influencia.

El 92% de las mujeres ven la posibilidad de aplicar en el mercado de trabajo los conocimientos adquiridos, en la medida en que sigan ampliando los conocimientos en un puesto de trabajo.

## VALORACIÓN DEL PROFESORADO

En los aspectos referentes al ritmo, metodologías (prácticas, contenidos, teoría/práctica, etc.), y eficacia pedagógica (interés del alumnado, comprensión del alumnado, relaciones, objetivos alcanzados, etc.), de los cursos se señalan unos valores altamente positivos.

Por otro lado, cabe subrayarse que el 95% del profesorado estima que la acción formativa (objetivos y contenidos) se ha ajustado a la realidad laboral, es decir, a la cualificación y perfil profesionales exigidos por el mercado laboral.

Sin embargo, existe una diferente valoración de la influencia de la acción formativa a la hora de influir en la situación laboral de las participantes, así el 51% cree que será en la mayor parte de los casos, y el 49% en algún caso.

## SEGUIMIENTO PLAN

El presente Plan, dada su singularidad, contempla unas medidas de seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados por las participantes una vez transcurrido un año de haber finalizado la acción formativa.

En este sentido, se ha recurrido a la realización de una encuesta por correo; siendo destacables los siguientes aspectos:

- La incidencia en su situación laboral, mayoritariamente se ha centrado en la mejora de la cualificación profesional (73%); y estimándose la aplicabilidad de tales conocimientos en el mercado laboral en más del 70%.

- Más del 60% ha participado, posteriormente, en otro tipo de acciones formativas, y se ha presentado a algún tipo de proceso de selección de incorporación laboral.
- En el periodo transcurrido entre la finalización del Plan y la realización de la encuesta, el 42% ha desarrollado algún tipo de trabajo remunerado aunque en este momento sólo el 20% esté trabajando.

Y, como una valoración global por parte de la entidad responsable del Programa, debe destacarse la pertinencia de la actuación y la necesidad de integrar tales acciones en estrategias más amplias de apoyo a la creación de empleo que tengan en cuenta la perspectiva de género.

# PROGRAMA DE APOYO A NUEVAS PROMOTORAS. BULTZ-LAN CONSULTING

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. SITUACIÓN DE PARTIDA

Apoyo a las mujeres del País Vasco en la puesta en marcha de nuevas ideas de negocio.

### 1.2. OBJETIVO

- Promocionar el autoempleo de las mujeres.
- Concienciar a las promotoras de las ventajas e inconvenientes de entrar en el mercado de trabajo.
- Potenciar la autoestima de las mujeres para mejorar sus habilidades sociales.
- Completar su formación adiestrándolas en la gestión de su empresa.

### 1.3. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES POR CADA AÑO

- Now 93: 110 proyectos empresariales.
- Now 93 ampliación: 82 proyectos empresariales.

### 1.4. COLECTIVO DE DESTINATARIAS

Mujeres de 18 a 50 años con una idea empresarial susceptible de ser puesta en marcha.

### 1.5. ENTORNO DE TRABAJO

Todo el País Vasco.

## **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Del 16 de diciembre de 1991 al 31 de diciembre 1993.

## **1.7. ENTIDAD PÚBLICA RESPONSABLE**

Gobierno Vasco (Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer y Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social).

## **1.8. ENTIDADES COFINANCIADORAS DEL PROYECTO**

- F.S.E.
- Gobierno Vasco ( Dpto. J.E.T.S.S., D. Empleo-Formación):

## **1.9. ENTIDAD GESTORA DEL PROGRAMA**

Bultz-Lan Consulting (desarrollo y ejecución del Programa).

## **1.10. ENTIDADES COLABORADORAS**

Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer.

## **1.11. SOCIOS TRANSNACIONALES**

- KIN SEKRETARIET.- Dinamarca.

## **1.12. EQUIPO TÉCNICO**

- Coordinadoras: Cristina Castresana e Inmaculada Ramos
- Técnicos en Bilbao: 3
- Técnicos en Donostia: 3

## 1.13. PRESUPUESTO

68.323.827 ptas.

## 2. RESULTADOS DEL PROYECTO

	AÑO 92	AÑO 93	AÑO 94
Proyectos facturados	95	97	75
En Estudio	25	19	40
Abiertos	55	52	28
Inviabiles	12	25	7
Abandonos	3	104	(consultas) 107
Cerrados	-	1	-

# **CURSO DE COMERCIO EXTERIOR.**

## **AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ -**

### **DPTO. DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO**

## **1. DESCRIPCIÓN**

### **1.1. JUSTIFICACIÓN**

La creciente internacionalización de los flujos comerciales exige la creación de nuevos puestos de trabajo en los Departamentos Comerciales de las empresas. Este aspecto repercute en un aumento de la demanda empresarial de profesionales que dominan los idiomas y que a su vez tengan una amplia especialización, tanto en el campo comercial como en todos aquellos aspectos relacionados con el comercio exterior.

La formación de especialistas en este campo responde, también, a las necesidades del tejido económico de la ciudad. A nivel local, muchas empresas se planteaban en estos momentos la salida al exterior, pero la ciudad carecía de una oferta de tales especialistas y carece también de centros que ofertaran estudios técnicos-comerciales a nivel superior.

A esto había que añadir el hecho de que en Vitoria se pretendía instalar una Aduana Interior en Jundiz, circunstancia que supondría la dinamización en gran medida de los puestos de trabajo especializados en comercio exterior.

Con este programa se trataba de formar mujeres altamente cualificadas en un área en desarrollo de difícil acceso para ellas. Sólo el alto nivel de preparación y especialización, que lograrán a través del programa, les va a permitir vencer resistencias y tener posibilidades reales de acceder a la empresa privada en puestos de trabajo en los que históricamente han estado ausentes.

## **1.2. OBJETIVOS**

El objetivo del programa era formar a 15 mujeres con titulación universitaria (preferentemente en Derecho, Económicas o Empresariales) en Comercio Exterior, con el propósito de que adquiriesen un alto nivel de preparación y especialización que les permitiese tener posibilidades de acceder a las PYMES locales, integrándose en Departamentos y puestos de trabajo en desarrollo con grandes dificultades de acceso para ellas.

### 1.3. ACCIONES

Para la consecución del objetivo planteado, se organizó el siguiente itinerario formativo:

- Formación: 1.200 horas.
- Comercio Exterior (teórico-práctica): 800 horas.
- Marketing Internacional e inglés: 150 horas (Universidad de Lutton-England.)
- Técnicas de búsqueda de empleo: 12 horas.
- Trabajo de campo, gestión de las prácticas: 48 horas.
- Prácticas en empresa: 200 horas.

### 1.4. PÚBLICO OBJETIVO

Dirigido a 15 mujeres con las siguientes características:

- Nivel formativo superior. Licenciadas.
- Buen nivel de inglés.
- Desempleadas.

No se cerró la formación a ninguna especialidad, aunque dado el perfil de salida se dió prioridad a las licenciaturas de empresariales y económicas, siempre y cuando cumplieran el nivel de inglés mínimo exigido.

### 1.5. ENTORNO DE TRABAJO

El proyecto afectó principalmente a las mujeres residentes en el municipio.

### 1.6. PERIODO DE EJECUCIÓN

Duración del programa: De Octubre 92 a Julio 93.

### 1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS

ENTIDAD PROMOTORA: Departamento de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

ENTIDAD COFINANCIADORA: F.S.E.

## 1.8. ENTIDADES SOCIALES DEL PROGRAMA (NACIONALES Y TRASNACIONALES)

### SOCIOS NACIONALES

- El proyecto se organizó de forma conjunta con la Cámara de Comercio, quien realizó un curso de similares características dirigido a un colectivo mixto.

### SOCIOS TRANSNACIONALES

- Expertise Centre Woman and Management. Amsterdam. Holanda.
- Luton College of Higher Education. Luton. Reino Unido.
- Centro per le Technologie Informatiche Carlo Chigleno. Turín Italia.

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

El personal técnico del Departamento de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

## 1.10. PRESUPUESTO

13.050.385 ptas.

## 2. RESULTADOS

El nivel de inserción conseguido con este perfil fue muy alto, entre un 90-95%, prácticamente en todos los casos en puestos relacionados con la formación, 12 personas encontraron trabajo en departamentos comerciales de empresas en el término municipal de Vitoria.

# **CURSO DE FORMACIÓN DE FORMADORAS DE AGENTES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

## **EMAKUNDE / INSTITUTO VASCO DE LA MUJER**

### **1. DESCRIPCIÓN**

#### **1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA**

Tras la aprobación del primer "Plan de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi" en mayo de 1991, se vió la necesidad de formar a un equipo profesional de mujeres especializadas en políticas de igualdad que pudiesen insertarse laboralmente como expertas en formación sobre igualdad de oportunidades y trato entre ambos sexos. Estos cursos irían dirigidos a la Administración Pública, a diversos colectivos de Profesionales, Sindicatos, Empresas, etc., por lo que el equipo de profesionales tendría que tener una formación sólida y amplia. A su vez, dicho equipo estaría encargado de la progresiva formación de las y los Agentes para la igualdad a fin de ampliar, paulatinamente, una red de expertas y expertos que garantizaran la consecución y puesta en práctica de los Planes de Acción Positiva de la C.A. de Euskadi, en relación a la entonces nueva figura profesional creada y propuesta por CEDEFOP (Centro Europeo de Desarrollo de la Formación Profesional) en el año 1989.

Puesto que la figura profesional de Agente de Igualdad estaba todavía en fase de definición, en este curso se le pudo dotar de amplios contenidos e incluir la Acción Positiva en todos los ámbitos.

#### **1.2. OBJETIVOS**

Formar personas expertas en diseñar, coordinar, impulsar y evaluar planes de acción positiva en los diferentes campos de actuación: educación, salud, formación profesional, empleo y relaciones laborales, cultura, bienestar social..., así como expertas en formar sobre estas materias.

Los resultados esperados fueron:

- Que las formadoras fueran capaces de asesorar y dar formación sobre igualdad tanto en el sector público como en el privado.

- Que tuvieran conocimientos y destrezas para emprender la formación dirigida específicamente a mujeres.
- Que en su propio aprendizaje continuo fueran capaces de orientar a otras formadoras en la dirección de la buena práctica de igualdad.
- Que desarrollaran las necesarias competencias para intervenir como consultoras en una gran variedad de marcos organizacionales, haciendo diagnosis, resolviendo problemas y sirviendo como catalizadoras para el cambio organizacional en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **1.3. ACCIONES**

#### **FASES DEL PROYECTO**

- 1<sup>a</sup> FASE: Marco teórico y práctico del proyecto de formación (enero a abril de 1992).
- 2<sup>a</sup> FASE: Desarrollo de habilidades profesionales y prácticas reales como agentes de igualdad en organizaciones de Irlanda y Gran Bretaña (mayo a julio de 1992).
- 3<sup>a</sup> FASE: Diseño de proyectos reales (septiembre a diciembre de 1992).
- 4<sup>a</sup> FASE: Elaboración de planes individuales y grupales de futuro (enero a abril de 1993).

### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

15 mujeres paradas de larga duración, de titulación media o superior.

### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO (GEOGRÁFICO)**

La Comunidad Autónoma de Euskadi.

### **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Enero de 1992 a Abril de 1993.

### **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

ENTIDAD PROMOTORA: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer.

ENTIDADES COFINANCIADORAS: Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y F.S.E.

## 1.8. ENTIDADES SOCIAS DE CADA PROGRAMA

Empresa de electricidad E.S.B. de Irlanda.

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

Coordinadora: Anne Murphy

Tutoras: Lourdes Gorospe

Socorro Álvarez

Equipo técnico de Emakunde: Begoña Murguialday (responsable de Empleo, Formación y Relaciones Laborales).

## 1.10. PRESUPUESTO

16.000.000 Ptas.

## 2. RESULTADOS

Aunque el diseño formativo estaba destinado a que las participantes fuesen formadoras, durante el curso se decidió darle una nueva orientación para que las alumnas pudieran acceder a ser Agentes de igualdad como asesoras. Esto llevó a contemplar determinadas situaciones profesionales en las que se les iba a requerir una especialización concreta. Por ejemplo: pensando en el área relacionada con la legislación laboral, no era suficiente ser experta o experto en Acción Positiva, sino que también era necesaria una sólida formación y experiencia como abogada o abogado en la especialidad laboral. Por lo tanto, fue necesario priorizar la definición del perfil de Agente de Igualdad en los contextos concretos donde cada alumna iba a funcionar.

De las 14 mujeres desempleadas que finalizaron el curso:

- Emakunde otorgó a las alumnas un certificado como "Agentes de igualdad de Oportunidades" de un total de 1.500 horas, el mayor que se ha realizado en el Estado español y que ha servido de referencia a posteriores proyectos para la Homologación y reconocimien-

to oficial de dicha figura profesional. (CNO/94 del Ministerio de Economía y Hacienda - R.D. 917/1994, en BOE de 27 de mayo de 1994).

- Todas las alumnas tuvieron experiencias formativas con grupos de mujeres en programas de formación relacionados con los derechos de las mujeres, el desarrollo personal y el empleo.
- Todas las alumnas fueron contratadas por diferentes Administraciones Vascas para la realización de "Módulos Preformativos en programas de Formación Ocupacional" dirigidos a mujeres de la CAE.
- Dos mujeres siguieron su Formación, con el apoyo económico de Emakunde, en el método francés de formación orientada al empleo denominado "Retravailler".
- Cuatro mujeres crearon una Asociación orientada a la Formación para mujeres con perspectiva de constituirse posteriormente en Consultora especializada.
- A lo largo de los dos años posteriores, diez habían tenido algún contrato por parte de la Administración Vasca en tareas relacionadas con la función de Agentes de igualdad (Campañas de sensibilización, Campañas de Coeducación, Elaboración de materiales, Elaboración de Borradores de Planes de Igualdad, etc.).
- Actualmente (1999), 9 de ellas han tenido diferentes contratos como Agentes de igualdad en la Administración General, en Diputaciones y en Ayuntamientos. El resto, está trabajando en temas más relacionados con la Formación y el Empleo y con el Desarrollo Personal. No obstante, se puede afirmar en un sentido más amplio que todas ellas incorporan la perspectiva de género en su trabajo.

# PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FORMADORAS EN PREFORMACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES. DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA- INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA

En el marco de la Ley 6/1982 del Parlamento Vasco, sobre "Servicios Sociales", el Instituto Foral de Bienestar Social dirige sus servicios, prestaciones y programas al conjunto de la población alavesa, haciéndolo de forma prioritaria a aquellas personas y grupos sociales que, por su edad, discapacidad, condiciones socio-económicas o situación de marginación, precisan de un apoyo específico para que se garantice su derecho a un pleno y libre desarrollo dentro de nuestra Comunidad.

Este proyecto se basó en los datos aportados por el estudio sobre Mujer y Marginación en Álava (1989), que informaba que casi 900 mujeres que habían acudido a pedir ayuda a los Servicios Sociales de Base ubicados en la provincia presentaban muy bajo nivel de instrucción y cualificación profesional, lo que las imposibilitaba para acceder a cualquier curso dirigido a la inserción laboral.

Se señalaba cómo este colectivo de mujeres se encontraba en grave desventaja no solo en cuanto a la incorporación sino también en cuanto al acceso a la formación. Estas mujeres tenían en común juventud, situación de monoparentalidad, bajo nivel de instrucción, desempleo, o precariedad en el trabajo que desempeñaban.

### 1.2. OBJETIVOS

- Contribuir a la reinserción de las mujeres a fin de evitar el agravamiento de las situaciones de exclusión del mercado laboral y precarización del empleo de éstas.
- Apoyar la inserción laboral de mujeres en situaciones sociales desfavorecidas que desean incorporarse al mercado de trabajo.

### 1.3. ACCIONES

Se desarrolló una experiencia piloto estructurada en 3 fases:

#### FASE 1) FORMACIÓN DE FORMADORAS

El objetivo de esta fase fue formar a 5 tituladas superiores y en situación de desempleo en el desarrollo de programas de formación previa para mujeres. La dificultad para realizar un curso a medida nos orientó a considerar esta formación de formadoras mediante la concesión de 5 becas durante dos meses. Se optó por asignar una ayuda económica en concepto de beca de formación además de facilitar apoyo documental y tutorial, posibilitando de ese modo una metodología de trabajo activa donde fueran las participantes del curso quienes realizaran el proceso de búsqueda de información, así como el diseño de programa. Se deseaba cubrir 3 objetivos:

- La cohesión de las participantes como equipo de trabajo.
- El diseño de un programa de preformación para mujeres desfavorecidas.
- El conocimiento de las bases de requisitos para la creación de su propia empresa.

El programa fue llevado a la práctica durante los meses de mayo a junio de 1992. La duración del programa consistía en 40 horas semanales.

#### FASE 2) CREACIÓN DE UNA EMPRESA COOPERATIVA

El proyecto se planteaba como objetivo tener en Álava un gabinete para impartir cursos de Preformación. En julio de 1992 cuatro mujeres que participaron en la fase anterior asumieron el reto del autoempleo, creando una empresa cooperativa recibiendo de este Instituto Foral de Bienestar Social ayuda económica para la instalación de la misma en concepto de creación de 4 puestos de trabajo, medida contemplada en el proyecto NOW. Esta empresa se dedicaría a desarrollar la fase siguiente del programa.

#### FASE 3) CURSOS DE PREFORMACIÓN

El objetivo prioritario de estos cursos es que sus participantes, tomando como referencia tanto sus recursos personales como el conocimiento del mercado formativo-laboral diseñen su propio itinerario de inserción formativo-laboral y desarrollen las capacidades necesarias para llevarlo a efecto.

Dirigidos a mujeres desempleadas, demandantes de primer empleo o reentrantes con bajos niveles de instrucción y que desean incorporarse al mercado de trabajo. El contenido del curso se estructuró en relación a tres pilares:

- Desarrollo personal (análisis de capacidades personales, desarrollo de la autoestima, habilidades de comunicación ...).
- Desarrollo educativo (destrezas básicas de lecto-escritura, cálculo, técnicas de estudio ....).
- Conocimiento del mercado formativo-laboral: autoempleo y empleo por cuenta ajena, técnicas de búsqueda de empleo, qué es y cómo se organiza una empresa ... y diseño del itinerario de inserción formativo-laboral.

Se desarrollaron cuatro cursos de 220 horas cada uno y donde participaron un total de 58 mujeres, en tres localidades alavesas, con características de urbano, semiurbano, rural: Llodio, Amurrio y Alegría-Dulantzi.

Para dar a conocer la existencia de estos cursos de preformación se utilizaron diversos medios, radio local, carteles, revista local. Los Servicios Sociales de Base también fueron un recurso activo para la captación de participantes.

#### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

- Mujeres paradas licenciadas en ramas sociales.
- Mujeres del medio rural en situaciones sociales desfavorecidas con deseos de incorporarse al mercado de trabajo.

#### **1.5. ENTORNO GEOGRÁFICO**

Territorio Histórico de Álava, preferentemente zona rural.

#### **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

1991-1994.

#### **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORA**

ENTIDAD PROMOTORA: Instituto Foral de Bienestar Social. Diputación Foral de Álava.

ENTIDAD COFINANCIADORA: F.S.E.-Iniciativa NOW.

## 1.8. ENTIDADES SOCIAS TRANSNACIONALES

Grecia y Holanda.

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

Instituto Foral de Bienestar Social.

## 1.10. PRESUPUESTO

15.111.111 ptas. Cofinanciación: 6.799.999 ptas.

# 2. RESULTADOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Tratándose de una experiencia absolutamente novedosa tanto en el contexto europeo como en nuestro ámbito local, habiendo destinado un presupuesto modesto, realizamos una alta valoración en relación al alcance de logros y objetivos.

Por un lado, el proyecto ha cubierto cada una de las fases previstas. Por otro lado, un total de 63 mujeres se han beneficiado de esta experiencia, cuyo balance de resultados es el siguiente:

### EN RELACIÓN A LA INSERCIÓN FORMATIVO-LABORAL

#### FASE 1<sup>a</sup>) FORMACIÓN DE FORMADORAS

Tras el proceso de formadoras, cuatro de las cinco becarias del proyecto "Formación de Formadoras en Preformación" constituyen su propia empresa cooperativa, cumpliendo todos los trámites necesarios, elaboración de estatutos, registro. Se concedió ayuda económica por la creación de cuatro puestos de trabajo.

Se pretendía a través del proceso formativo cohesionar al grupo como equipo de trabajo. Este objetivo se ha logrado al haber creado las participantes una empresa cooperativa. Las integrantes de esta 1<sup>a</sup> Fase del Proyecto NOW consideraron positivo el llevar adelante un aprendizaje autónomo en el que se tenía en cuenta tanto los recursos personales en la búsqueda de

información como las horas de tutorías, con el equipo coordinador. Señalaban que en el futuro para innovarse y adaptarse a nuevas demandas formativas deberían contar en ocasiones con sus propios medios y/o con los que fueran más accesibles.

## FASE 2<sup>a)</sup> CREACIÓN DE UNA EMPRESA COOPERATIVA

La empresa cooperativa creada en el marco de este Proyecto NOW, es considerada un logro por las características descritas a continuación:

a) La consolidación de la empresa desde su inicio en el 92 hasta ahora. En este momento su radio de acción no se limita al Territorio Histórico de Álava, sino que tiene clientes en otras provincias como Gipuzkoa, Bizkaia y Logroño.

b) El constituir un nuevo recurso en nuestro Territorio que, desde una perspectiva de Igualdad de Oportunidades, oferta actividades y programas de formación en diversos ámbitos. Durante el año 1994 ofertan un total de 31 cursos distribuidos en seis áreas diferentes, inserción laboral, integración social, desarrollo personal, desarrollo familiar, desarrollo local, desarrollo profesional. Constituye un recurso para otras organizaciones públicas y privadas así como ONGs. Se puede considerar a la empresa cooperativa creada como una iniciativa con carácter multiplicador en el sentido de que unas profesionales ayudan a otras mujeres en la formación o inserción en el mercado de trabajo.

Debido a la ampliación de sus contenidos y, a veces, a la sobrecarga de compromisos en algunas épocas del año, se han visto obligadas a subcontratar a más profesionales. Es por eso que se puede considerar como un recurso empleador más de la zona.

## FASE 3<sup>a)</sup> CURSOS DE PREFORMACIÓN

Tras los cursos de preformación, las 58 mujeres que los completaron (otras 6 abandonaron por causas justificadas de salud o empleo) diseñaron un proyecto personal formativo-laboral, asumiendo la toma de decisiones para tales proyectos, la mayoría a medio y largo plazo.

El nivel de instrucción al iniciar el curso era de Estudios Primarios (15) y Graduado Escolar (32) principalmente, y en cuanto a su experiencia laboral previa se reparten por igual entre las que no tienen experiencia previa, tienen una experiencia entre 1 y 7 años (19) y las que tienen más de 7 años de experiencia (15).

Cuando finaliza el proceso de seguimiento, se han producido los siguientes avances:

- 5 han obtenido el título de Graduado Escolar.
- 11 han obtenido el título de Formación Profesional.

- 26 se han incorporado a la Formación Ocupacional.
- 18 están desarrollando un empleo por cuenta ajena.
- 19 están estudiando un proyecto de autoempleo o creación de empresa.
- 8 del total participan en actividades sociales de distinta índole, cuando sólo dos de ellas lo hacían con anterioridad al curso.
- 5 de las 58 mujeres no se han incorporado a ningún tipo de actividad tras el proceso del curso y del seguimiento. Es de señalar que antes de iniciar el curso eran 35 de las 58 mujeres las que no participaban en ninguna actividad.

A la vista de los resultados, puede decirse que casi la mitad del colectivo se encontraba en proceso de formación. Otras alumnas habían encontrado trabajo por cuenta ajena. La importancia que el programa da a la inserción laboral hace que estas incorporaciones al trabajo asalariado sean consideradas como objetivo logrado.

Nos encontramos con cinco tipos de demandas diferenciadas: mujeres que quieren acceder a la formación ocupacional, aquellas que necesitan obtener el graduado escolar como paso previo, las que quieren encontrar un trabajo por cuenta ajena de forma inmediata, mujeres con proyectos de autoempleo y las que muestran interés por la participación social y el trabajo comunitario.

Al analizar los datos descritos nos encontramos con el cumplimiento de objetivos ocultos. Nos referimos a lo positivo que ha resultado para las participantes salir del espacio doméstico, ampliar el círculo de sus relaciones sociales que, a su vez, se ha traducido en un interés por participar en asociaciones para realizar trabajo comunitario.

## EN RELACIÓN A LAS RELACIONES TRANSNACIONALES

Se han establecido relaciones transnacionales con proyectos de Diotima de Grecia, con quienes tras una visita inicial no se alcanzó ningún compromiso y con Hogeschool Van Amsterdam de Holanda que ha permitido un mejor conocimiento de esta Iniciativa NOW y del desarrollo de otros proyectos europeos dirigidos a la igualdad de oportunidades para las mujeres en la cualificación y el empleo.

Sobre el desarrollo de la transnacionalidad se desea señalar que ha sido un aspecto claramente difícil de desarrollar, no sólo en el momento de realizar contactos y lograr un compromiso de partenariado y no solo por problemas derivados del idioma, sino también por la falta de estructuración de relaciones transnacionales.

En este sentido nos ha parecido muy instructiva e interesante la experiencia de Holanda, en la que las relaciones transnacionales para esta Iniciativa Comunitaria han sido facilitadas y estructuradas en redes de proyectos en base a objetivos y características sociodemográficas

comunes desde las propias estructuras de apoyo, permitiendo no solo que los contactos transnacionales fuesen más fáciles, estructurados y productivos, sino también favoreciendo el intercambio y trasvase de experiencia y metodología entre entidades de un entorno y realidad cultural más próximo, como podría darse entre Comunidades autónomas.

## EN RELACIÓN AL APRENDIZAJE

Como logro fundamental y básico del desarrollo de este Proyecto NOW es el aprendizaje respecto al diseño del programa de preformación, a las aportaciones recogidas sobre la implementación de este programa en zonas rurales de Álava, el aprendizaje de las experiencias europeas y la necesidad de seguir avanzando en la información y sensibilización a las y los agentes sociales y la población en general sobre la Igualdad de Oportunidades.

Según datos aportados por el proceso evaluativo del Proyecto NOW, uno de los objetivos del desarrollo rural es la valoración de los recursos humanos y el apoyo a las rentas agrarias. Esto pasa por elevar el nivel de formación de la población y en nuestro caso por llevar a cabo acciones positivas a favor de las mujeres para que no queden al margen del crecimiento económico.



**P**ERIODO NOW II  
**(1995-1997)**

# PROGRAMA AMAIA. FONDO FORMACIÓN

## 1. BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa AMAIA se creó como un servicio integral de formación para el empleo que representaba la oportunidad para la inserción laboral de 200 mujeres licenciadas o diplomadas en carreras técnicas, residentes en Bilbao o municipios de la Margen Izquierda del Nervión, que en aquel momento era una comarca muy castigada por la reconversión industrial y con niveles de desempleo elevadísimos, sobre todo entre las mujeres.

Dadas las dificultades existentes, se pretendía que las mujeres participantes mejoraran sus oportunidades de acceso al mercado de trabajo, mediante una formación selectiva cuya finalidad era la adquisición de las competencias y los perfiles profesionales más demandados en el mercado de trabajo. Este conocimiento del mercado debía ser fruto de un riguroso y completo estudio a realizar en la fase de cimentación del programa.

Además, se consideró imprescindible que las beneficiarias se formaran en técnicas de búsqueda activa de empleo y, las que presentaban un perfil emprendedor, recibieran formación y asesoramiento en todo el proceso de creación de una empresa.

### 1.1. OBJETIVOS

El programa nació en el marco de la Iniciativa Comunitaria Now y pretendía, a través de sus acciones, la consecución de los siguientes objetivos:

- Facilitar la inserción laboral de 200 mujeres en puestos acordes con su capacitación profesional.
- Fomentar las iniciativas de autoempleo y la creación de empresas promovidas por mujeres.
- Impulsar mediante una campaña de comunicación la ruptura de barreras y obstáculos que impiden el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones.

### 1.2. ACCIONES

El programa AMAIA se estructuró en una serie de capítulos para posibilitar el acceso del colectivo beneficiario al mundo laboral:

1. Análisis de la realidad, con el objeto de averiguar los sectores de futuro y las actividades que presentaban mayores oportunidades para la inserción laboral de las mujeres.
2. Selección, con el objeto de identificar a las 200 mujeres con las que se iba a trabajar durante los dos años de desarrollo del programa.
3. Formación, con el objeto de fomentar el aprendizaje de los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas necesarias, tanto para desarrollar funciones de cualificación media-alta, como para el desarrollo de la actividad empresarial.
4. Orientación, con el objeto de definir el perfil profesional para adecuarlo al mercado laboral y diseñar un proyecto profesional de inserción.
5. Asistencia técnica, con el objeto de asesorar técnicamente a las mujeres emprendedoras: constitución de empresas, plan de marketing, plan económico-financiero...
6. Bolsa de empleo, con el objeto de ofrecer a las empresas la posibilidad de encontrar personal apropiado para cubrir los puestos que ofertan de una forma rápida y cómoda.
7. Campaña de comunicación, con el objeto de sensibilizar al empresariado en la igualdad de oportunidades y provocarles el interés por el programa AMAIA y por las participantes en el mismo.

Por otra parte se crearon dos grupos de trabajo:

- Comité de Pilotaje, formado por las entidades cofinanciadoras y Emakunde, Ayuntamiento de Barakaldo, Ayuntamiento de Bilbao, Ayuntamiento de Portugalete, Ayuntamiento de Santurce, Ayuntamiento de Sestao, y la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Bizkaia.

Las funciones del comité eran impulsar y respaldar el programa, colaborar en su difusión, implicar al empresariado, apoyar acciones que contribuyan a lograr su adhesión y proporcionar información sobre el mercado laboral.

- Red de apoyo AMAIA, constituida por mujeres empresarias y profesionales que ocupan puestos directivos en la empresa privada y en la administración.

Las funciones de la red eran movilizar la bolsa de trabajo en sus ámbitos de influencia y elaborar estrategias de inserción.

### **1.3. PÚBLICO OBJETIVO**

El programa AMAIA estaba dirigido a mujeres en situación de desempleo que cumplieran los siguientes requisitos:

- Titulación media o superior en carreras técnicas.
- Residencia en Bilbao o municipios de la Margen Izquierda.
- Edad comprendida entre 25 y 44 años.

### **1.4. ENTORNO DE TRABAJO**

Margen Izquierda del Nervión y Bilbao.

### **1.5. TEMPORALIDAD**

Enero de 1996 a diciembre de 1997.

### **1.6. ENTIDADES PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

Las entidades que hicieron posible el desarrollo del programa fueron las siguientes:

#### **ENTIDADES COFINANCIADORAS:**

- Fondo Social Europeo.
- Departamento de Promoción Económica y Empleo – Diputación Foral de Bizkaia.
- Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social – Gobierno Vasco.

#### **ENTIDAD PROMOTORA:**

- Fondo Formación.

#### **AGENTES COLABORADORES:**

- Comité de pilotaje.
- Red de apoyo AMAIA.

### **1.7. ENTIDADES SOCIALES TRANSNACIONALES**

- Esam (École Supérieure D'Administration et de Management).

## **1.8. EQUIPO TÉCNICO**

Madalen Bermeosolo (Responsable del Programa).  
Raquel Raposo (Técnica de Estudios).  
Amaia Barbero (Técnica de Estudios y Técnica de Formación).  
Ana Villariezo (Técnica de Orientación).  
Mar Landa (Técnica asesora para la creación de empresas).

## **1.9. PRESUPUESTO**

62.700.000 ptas.

## **2. RESULTADOS DEL PROGRAMA**

Los resultados expuestos a continuación son reflejo del seguimiento realizado en el programa a la finalización del mismo (diciembre de 1997).

### **FASES DEL PROGRAMA:**

#### **1. ANÁLISIS DE LA REALIDAD**

Elaboración de tres estudios:

- "Oportunidades de empleo para las mujeres".
- "Emprendedoras: voluntades de futuro".
- "Obstáculos en la contratación y promoción de las mujeres. Los prejuicios de género".

#### **2. SELECCIÓN DEL COLECTIVO**

- Creación de una bolsa de empleo compuesta por 551 mujeres.

### 3. FORMACIÓN

ACCIONES	Nº DE ACCIONES	Nº DE ALUMNAS	Nº DE HORAS
Formación ocupacional	8	123	1.600
Formación emprendedoras	2	32	325
Talleres formativos	13	159	260
Orientación sociolaboral		114	

### 4. ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS

- N° de proyectos empresariales que han asistido a la asesoría: 35.
- N° de empresas constituidas: 13.

### 5. VISITAS A EMPRESAS

- Empresas contactadas: 2.000 (campaña de comunicación) – 189 (contactos telefónicos).
- Empresas visitadas: 60.
- Mujeres que realizan prácticas en empresas: 54.

### 6. INSERCIÓN

- Gestión directa del programa:
  - Insertadas por cuenta ajena: 14.
  - Insertadas por cuenta propia: 14.
- Total bolsa de empleo:
  - Mujeres insertadas por cuenta ajena: 168.
  - Mujeres en economía sumergida: 130.
  - Mujeres en situación de desempleo: 195.
  - No contestan: 58.

# PROGRAMA ANDERE. FUNDACIÓN NOVIA SALCEDO

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. SITUACIÓN DE PARTIDA

El marco general que describe el contexto de aplicación del proyecto ANDERE en 1995 era el siguiente:

La población vizcaína en edad laboral la componían un total de 969.475 personas, de las cuales 161.212 tenían estudios universitarios, lo que representaba el 16,62 % del total.

En referencia al colectivo que nos ocupa, es decir, mujeres universitarias menores de 30 años, suponen el 55,7 % del total de tituladas y titulados.

Los datos estadísticos destacaban así mismo que la tasa de actividad de estas mujeres superaba a la de los hombres, 67,3% frente al 60,2 % respectivamente, acercándose a la media europea. Sin embargo, el paro de mujeres en este colectivo duplica al de los hombres, llegando al 30,5% frente al 15,3% de los hombres.

Esta situación venía determinada en gran medida por la enorme fractura existente entre el mundo formativo y el mundo laboral, lo que implica un profundo desconocimiento y una falta de adecuación a las necesidades reales del mercado de trabajo.

Se hacía necesario, por tanto, poner en práctica planes de acción encaminados a adecuar el perfil de las mujeres a las nuevas y cambiantes necesidades del mercado de trabajo, informar, orientar y acompañar a las mujeres hacia la inserción laboral mediante la utilización de estrategias innovadoras que respondan a los nuevos cambios en la organización del trabajo, a las nuevas áreas de empleo y a las nuevas exigencias profesionales.

### 1.2. OBJETIVO

El programa ANDERE pretende tender puentes en la incorporación a la sociedad adulta y acompañar en el itinerario de inserción laboral: informar, orientar, tutelar, y dotar de recursos para:

- La definición y ejecución de planes personalizados de desarrollo del potencial psicosocial y emocional.
- La maduración en la visión y posición respecto del mercado laboral.
- La capacitación en habilidades directivas.
- El acceso al mundo laboral.

## 1.3. ACCIONES

El siguiente diagrama recoge el flujo de acciones que desarrolla el programa:



## 1.4. PÚBLICO OBJETO

- Mujeres licenciadas.
- Desempleadas.
- Menores de 30 años.

Total de 64 mujeres.

## 1.5. ENTORNO GEOGRÁFICO

El entorno de aplicación del programa es todo el País Vasco, siendo Bilbao el lugar de desarrollo de las acciones específicas.

## 1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN

Enero de 1996 a Diciembre de 1997.

## 1.7. PROMOCIÓN Y FINANCIACIÓN

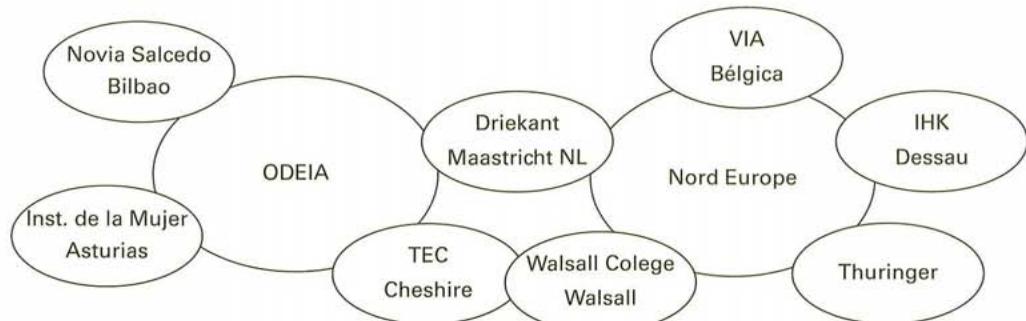
- PROMUEVE: Fundación Novia Salcedo.
- FINANCIAN: Fondo Social Europeo; Bilbao Bizkaia Kutxa (BBK); Iberdrola; Diputación Foral de Bizkaia - Dpto. Promoción Económica y Empleo.

## 1.8. ENTIDADES SOCIALES

- Fudación Driekant (Maastricht, Holanda).
- TEC (Cheshire, Gran Bretaña).
- Instituto de la mujer (Asturias).

Además de los miembros oficiales de la red Odeia participan otro grupo de instituciones afines.

### ESTRUCTURA DE LA RED



## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

— Unai Martínez	— Ana Díaz
— Jasone Rodríguez	— Mercedes Apella

## 1.10. PRESUPUESTO

48.000.000 pts.

## 2. RESULTADOS

### 2.1. RESULTADOS DE INSERCIÓN

	ANDERE 1996	ANDERE 1997
Personas Atendidas	32	32
Personas Insertadas	26 (81.2%)	30 (93.7%)
Personas Autoempleadas	4 (12.5%)	1 (3.1%)
Personas en proceso de búsqueda	2 (6.2%)	1 (3.1%)

### 2.2. SATISFACCIÓN DE LAS USUARIAS

De la evaluación semestral que se realiza a las ususarias, presentamos los siguientes resultados. Los indicadores utilizados se categorizan en procesos, recursos y balance personal:

1. PROCESOS		3. BALANCE PERSONAL	
• Tutorías	7.8	• Perfil formativo	7.0
• Microgrupos	7.0	• Perfil personal	7.4
• Seminarios	6.6	• Perfil relacional	7.0
• Módulos Formativos	8.4	• Perfil experiencial	7.2
• Conferencias	4.6	• Autopronóstico de logro de trabajo	7.0
• Prácticas	8.0		
2. RECURSOS			

Como conclusiones a esta evaluación cabe destacar que los procesos más valorados son las prácticas (p=8.0) y los módulos formativos (p=8.4).

Son considerables las puntuaciones sobre tutorías (p=7.8) y microgrupos (p=7.0) que tienden a la alta y que proyectan una mejora a nivel personal en cuanto al proceso de autonomía y toma de decisiones. Los recursos ofrecidos por el programa (instalaciones, información, documentación,...) se valoran de forma muy satisfactoria (p=8.0).

En cuanto al balance personal, las participantes se muestran bastante satisfechas respecto a los logros obtenidos a nivel personal (p=7.4), formativo (p=7.0), relacional (p=7.0), y experiencial (p=7.2), y también consideramos óptimo su autopronóstico para el logro de un trabajo (p=7.0).

## 2.3. EVALUACIÓN DE PROGRESO

a) Se ha realizado una evaluación de progreso sobre el itinerario de inserción con las participaciones.

Analizados los perfiles iniciales y finales de las participantes, presentamos los siguientes resultados, que reflejan un claro avance en su posicionamiento con respecto al mundo laboral:

- Se desprende un avance significativo en aspectos clave como la mejora de su autoimagen y autoestima, así como de su compromiso y vitalidad para abordar su proceso de inserción laboral. Así mismo, los aspectos relacionados con la clarificación de su proyecto profesional y con la concreción necesaria y la focalización de energía para llevarlo a cabo reflejan también un progreso importante.

b) Además, hemos podido contrastar y corroborar estos datos con las empresas en las que algunas de ellas han sido contratadas, así como en la evaluación de los períodos de prácticas que han desarrollado en diferentes organizaciones.

## 2.4. EFECTO MULTIPLICADOR

El programa ANDERE fue diseñado como programa piloto con el objetivo de probar una metodología de orientación basada en la atención personalizada que dinamizara procesos personales.

Tras su implantación, desarrollo y evaluación, el programa ha sido ajustado para atender a una población de 600 mujeres en los años 98/99. El nuevo programa LANDERE mantendrá la metodología basada en la atención personalizada favoreciendo la autogestión del itinerario de inserción, aunque acortará el ciclo de intervención para acelerar el proceso.

# PROGRAMA DE ASISTENCIA TÉCNICA A EMPRESARIAS. CÁMARA DE COMERCIO DE GIPUZKOA

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. CONTEXTO

La actividad independiente constituye un espacio fundamental para el desarrollo de la potencialidad y de la creatividad de las mujeres, precisamente por encontrarse menos determinado por los condicionantes culturales que dificultan la inserción y promoción profesional de las mujeres en el mercado de trabajo por cuenta ajena.

Sin embargo, emprender para las mujeres entraña retos que van desde la necesidad de romper con las reticencias del banco o del cliente que desconfían a priori de la empresaria por el hecho de ser mujer, hasta la obligación de optimizar un tiempo muy escaso dado que, normalmente, ésta continúa atendiendo las responsabilidades domésticas, afectivas y familiares atribuidas al rol femenino. A ello se añade, la escasa formación en gestión comercial o de empresa de las mujeres empresarias —apenas la quinta parte de las emprendedoras ha recibido formación de este tipo—.

Ante esta situación, se pone de manifiesto la necesidad de apoyar a las mujeres empresarias ya constituidas a través de actuaciones de acompañamiento facilitadoras de información, asesoramiento, actualización de conocimientos o difusión e intercambio de sus experiencias, de tal forma que se facilite el desarrollo de su actividad empresarial, con el fin de favorecer una mayor presencia en el tejido productivo de nuestro país; así como la posibilidad de crear una red de mujeres empresarias que sirva de referente para ir construyendo una activa base de empresarias.

## 1.2. OBJETIVOS

Este programa surge con el fin de poner en marcha estructuras permanentes de información, puesta al día de conocimientos, asistencia técnica y difusión de experiencias, que contribuyan a fomentar redes de intercambio y a resolver los distintos problemas organizativos, financieros y de gestión a los que tiene que hacer frente la emprendedora.

El Programa de Asistencia Técnica a Mujeres Empresarias contempla los siguientes objetivos generales:

- Configurar una forma de intervención que favorezca la consolidación y multiplicación del tejido empresarial de mujeres.
- Facilitar asistencia técnica permanente a mujeres empresarias.
- Facilitar formación específica a mujeres empresarias en cuestiones puntuales relacionadas con la gestión empresarial y las estrategias comerciales que permitan actualizar sus conocimientos.
- Favorecer la creación de redes entre mujeres empresarias a nivel local y en el contexto europeo.

### **1.3. CONTENIDOS**

El Programa consiste en la creación de una red de gabinetes de asistencia técnica ubicados en Cámaras de Comercio con objeto de apoyar y asesorar a las mujeres empresarias, en las que se facilitan los siguientes servicios:

- a) Información general de carácter socio-económico que propicie el desarrollo de la actividad empresarial de las mujeres.
- b) Asesoramiento y consultoría en materia económico-financiera y legal que permita solucionar problemas puntuales en el proceso de creación de las empresas o de su funcionamiento.
- c) Actualización de conocimientos que propicie una información y formación adaptada a la actividad empresarial para un adecuado desarrollo de la misma.
- d) Difusión, intercambio y apoyo a redes comerciales con el fin de fomentar los intercambios empresariales para afianzar el tejido empresarial de mujeres y establecer los pilares de una activa base de mujeres empresarias.

### **1.4. ÁMBITO GEOGRÁFICO**

El Proyecto se realiza a través de la configuración de Gabinetes de Asistencia Técnica que se ubican en las Cámaras de Comercio de 11 provincias distribuidas por todo el territorio nacional cuya puesta en marcha se inició a principios del año 1996.

Las provincias elegidas en el marco del objetivo 1 son: Alicante, Asturias (Oviedo), Cantabria (Santander), Cáceres, Ciudad Real, La Coruña (Santiago de Compostela), Granada, Murcia y Toledo, y fuera del objetivo I son: Zaragoza y GIPUZKOA (San Sebastián).

## 1.5. ENTIDADES PROMOTORAS Y COFINANCIADORAS

El Fondo Social Europeo (Iniciativa NOW) y el Instituto de la Mujer en colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.

## 2. RESULTADOS

RESULTADOS DEL GABINETE NOW DE LA CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE GIPUZKOA, DURANTE LOS AÑOS 1996-1997.

Mujeres informadas	355
Mujeres asesoradas	192
Asistentes a cursos de formación	112
Asesoramientos	919
Empresas creadas	13

# CENTRO DE INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER.

## UGT

### 1. DESCRIPCIÓN

#### 1.1. OBJETIVOS

- Desarrollo de servicios de orientación, asesoramiento, información y formación a mujeres.
- Desarrollo personal, mejora de las aptitudes básicas y de la formación.
- Ayuda para la búsqueda de empleo.
- Asesoramiento para la creación de PYMES y cooperativas.
- Creación de redes y bases de datos.
- Elaboración de informes sobre empleo, cifras de desempleo, sectores de ocupación de las mujeres, profesiones en las que están subrepresentadas.
- Creación y mantenimiento de una bolsa de trabajo para la cual se recogen ofertas de empleo provenientes de todos los ámbitos: público, privado, directamente al centro, etc.
- Creación y mantenimiento de una bolsa de formación para lo que se recogen ofertas de formación subvencionadas por instituciones públicas (INEM, Gobierno Vasco), asociaciones, etc.
- Impartir formación en dos niveles: formación específica dirigida a la inserción laboral (cursos de orientación y profesional) y formación sindical.

#### 1.2. ACCIONES

Se ha diseñado un itinerario con tres etapas. En la primera de ellas se transmite información relativa al mercado laboral, para pasar posteriormente a la fase de orientación en la que se hace un análisis de las posibilidades de inserción de esa persona. Tanto en la información

como en la orientación que se ofrece se hace especial hincapié en aquellos sectores donde las mujeres están menos representadas al objeto de diversificar sus posibles salidas laborales.

En el capítulo de la formación, aparte de los cursos de especialización dirigidos a mujeres, se vio la necesidad de hacer cursos sobre la legislación existente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La razón que condujo a la organización de estos cursos sobre legislación fue la experiencia del día a día en la organización sindical, y la certeza de que en muchos casos los derechos no se ejercen porque no se conocen. Estos cursos fueron solicitados posteriormente por hombres que participan en la negociación colectiva, lo que ha llevado a convertirlos en uno de los principales éxitos del programa.

### **1.3. ÁMBITO TERRITORIAL**

La Comunidad Autónoma del País Vasco.

### **1.4. TEMPORALIDAD**

Del 1 de marzo de 1996 a diciembre de 1997.

### **1.5. COLECTIVO BENEFICIARIO**

Aunque dirigido a todo el colectivo de mujeres, se ha priorizado la acción con paradas de larga duración, reentrantes y desempleadas que buscan su primer empleo.

### **1.6. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

La entidad promotora ha sido el Departamento Confederal de la Mujer de la Unión General de Trabajadores, con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Fondo Social Europeo.

### **1.7. TRANSNACIONALIDAD**

Asociación Smile de Italia y ACCEP de Francia.

## 2. RESULTADOS

Los resultados son muy favorables, ya que más de mil mujeres han recibido información y orientación laboral. La mayoría de ellas han considerado esta información útil a la hora de dirigirse a la formación y sobre todo a la hora de la búsqueda de empleo, ya que algo que se ha detectado es que existe demasiado "encasillamiento" en las mujeres cuando se dirigen al mercado de trabajo a buscar empleo. No van sus tendencias hacia las del mercado y esto supone que hay que incidir en sus cambios de actitud y métodos, así como en las profesionales, hay que entrar en las que son "típicamente masculinas".

Las usuarias demandantes de primer empleo eran principalmente licenciadas y diplomadas con edades comprendidas entre 20 y 30 años, así como mujeres con edades a partir de los 40 años y escasa formación. Las mujeres con otros niveles de formación habían trabajado anteriormente en sectores de actividad con poca relación con su formación y aceptando contratos poco remunerados, jornadas partidas o contrataciones inestables a través de Empresas de Trabajo Temporal. También se atendió a un porcentaje importante de mujeres mayores de 45 años que habían dejado de trabajar por cuestiones familiares (matrimonio, hijos/as) y que querían reincorporarse al mercado laboral. Finalmente las usuarias del centro ocupadas laboralmente solicitaron información sobre formación continua.

Se ha logrado que un número importante de mujeres acceda por primera vez al mercado laboral, en muchos casos con trabajos poco duraderos, pero colocándolas en una rueda que hace que el funcionamiento sea diferente de cuando se encuentran en desempleo.

Se ha colaborado en la creación de autoempleo, ya que con apoyo y acompañamiento han salido adelante varios proyectos como una empresa textil compuesta por 6 socias, un centro de día de atención a personas mayores con dos mujeres jóvenes al frente, una casa rural con proyectos y actividades relacionadas con el medio ambiente en el que participan 4 socias, una franquicia de una lavandería, y otros están encauzados y pendientes de algún trámite para que se pongan en marcha.

Cabe destacar que consideramos un acierto la formación que se ha dado a los hombres sindicalistas para que conozcan los derechos que amparan a sus compañeras y así poder hacerlos valer entre todas y todos en las empresas.

# **INICIATIVA COMARCAL DE APOYO A LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO DE LAS MUJERES. DEBEGESA, S.A.**

## **1. DESCRIPCIÓN**

### **1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA**

A finales de 1994, en la comarca había 5.198 personas apuntadas en el INEM, de las cuales el 56% eran mujeres (2.991 mujeres).

El paro en el colectivo de mujeres registrado en la comarca, superaba la media gipuzkoana y de la CAPV. Según los datos suministrados por EGAILAN (INEM 4º trimestre de 1994), el paro de las mujeres en el Bajo Deba era del 29% frente a un 23% y 24% en Gipuzkoa y la CAPV, respectivamente.

Según el análisis de los datos, las mujeres jóvenes constituían el colectivo más afectado por el paro en la comarca. Un 66% de las mujeres desempleadas tenían menos de 35 años, frente al 50% de hombres de la misma edad.

Otro motivo que nos llevó a poner en marcha la iniciativa fue la constatación de que la oferta formativa de la comarca era más favorable para aquellos perfiles relacionados con la industria y en todo caso con profesiones a las que acceden mayoritariamente los hombres (ingeniería técnica, escuela armería, instituto de Máquina Herramienta, etc.)

Las mujeres que en tiempos de fuertes necesidades de producción habían entrado en la estructura de los talleres haciendo tareas poco cualificadas, en tiempos de crisis fueron las primeras en salir de las fábricas, resultando más dañadas si cabe por las dramáticas crisis que ha sufrido nuestra comarca desde los años 80.

## **1.2. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Aumentar las posibilidades de inserción de las mujeres desempleadas del Bajo Deba en el mercado de trabajo.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ayudar a las mujeres a definir sus objetivos profesionales y/o formativos y a elegir las vías existentes para conseguirlos.
- Cualificar a las mujeres en el uso de las competencias necesarias para el desarrollo de nuevas actividades profesionales.
- Asesorar a las mujeres en cuestiones relativas a la toma de decisiones para mejorar su formación.
- Proporcionar asesoramiento, método y apoyo individualizado que se concrete en procesos de búsqueda activa de empleo.
- Intercambiar el "saber-hacer" con otros países para abordar con mayor eficacia la problemática de la desventaja de la mujer en el mercado laboral.

### 1.3. ACCIONES

- Asesoramiento Inicial.
- 3 Módulos de Orientación y Motivación al Empleo y la Formación.
- 1 Curso de Programación en el Sistema AS/400 (Formación Ocupacional).
- 1 Curso de Orientadoras Laborales (Formación Ocupacional).
- 1 Curso de Ayudantes de carnicería y charcutería (Formación Ocupacional).
- 1 Curso de Vendedoras en Grandes superficies, especialidad: textil, bazar, electrodomésticos y telefonía móvil (Form. Ocupacional).
- Prácticas en empresas para los cursos de Formación Ocupacional.
- Servicio de Apoyo al Empleo (durante 1996): entrenamiento en técnicas de búsqueda de Empleo y Agenda de búsqueda para mujeres de los cursos de Formación Ocupacional que no encontraron empleo de forma inmediata tras realizar las prácticas.
- Servicio de acompañamiento a personas dependientes. (Pago del servicio).

## 1.4. PÚBLICO OBJETIVO

En total participaron 107 mujeres, con las siguientes características:

### EDADES

34% < de 25 años.  
48% 25-35 años.  
18% > 35 años.

### NIVEL EDUCATIVO

41% Estudios primarios.  
31% Formación profesional.  
8% Diplomadas.  
20% Licenciadas.

### PROGRAMA REALIZADO

37% Programa de Orientación y Motivación al Empleo y/o la Formación.  
62% Programa de Formación para el Empleo.

## 1.5. ENTORNO DE TRABAJO (GEOGRÁFICO)

Las actividades se realizaron en la Comarca. Se intentó distribuir las actuaciones en los diferentes municipios.

En Ermua: 1 acción.  
En Eibar: 3 acciones.  
En Mendaro: 1 acción.  
En Elgoibar: 1 acción.  
En Deba: 1 acción.

## 1.6. PERIODO DE EJECUCIÓN

La primera acción se realizó a principios del año 1996 y la último terminó en Marzo de 1998 (con el permiso de prórroga correspondiente).

## 1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS

DEBEGESA es la entidad promotora.

**FINANCIACIÓN:**

F.S.E. (NOW)	50% = 15 millones
G.V. (Trabajo)	40% = 12 millones
DEBEGESA	10% = 3 millones
<b>TOTAL</b>	<b>= 30 MILLONES</b>

## **1.8. ENTIDADES SOCIAS DE CADA PROGRAMA (NACIONALES Y TRANSNACIONALES)**

**SOCIO TRANSNACIONAL:** Municipalidad de Edessa en la Región de Pella (Grecia).

**SOCIOS NACIONALES:** destacar la participación de los 8 municipios de la comarca a través de los departamentos de Bienestar Social y del "Área de la Mujer" en su caso.

## **1.9. EQUIPO TÉCNICO**

En marzo de 1995 se creó una Mesa Técnica para el diseño y organización de la Iniciativa, y se inició la preparación de la propuesta que se presentaría para su financiación, tanto al Programa NOW II, como al Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

La Mesa Técnica estaba compuesta por las técnicas y responsables políticas del Área de Bienestar Social o Área de la Mujer, según el caso, y dirigida por la empresa promotora, DEBEGESA. Esta Mesa llevó a cabo la definición de los cursos a impartir y dio el apoyo necesario al trabajo realizado por la empresa promotora: DEBEGESA.

## **1.10. PRESUPUESTO**

Prepuesto Total: 30 millones.

# **2. RESULTADOS**

## **2.1. CUANTITATIVOS**

- 300 horas de Módulos de Orientación y Motivación.
- 1.500 horas de Formación Ocupacional.

- 107 mujeres han recibido Asesoramiento y/o Formación.
- 70 mujeres han realizado prácticas en empresas.
- 45 mujeres se insertan de forma inmediata tras la realización de prácticas. 67% de las que realizaron un curso de Formación Ocupacional.
- 23 mujeres inician o retoman un proceso de formación tras terminar un módulo de Orientación y Motivación.

## 2.2. CUALITATIVOS

1. Rigor en la selección de alumnas de los cursos de Formación Ocupacional. Desde el inicio se consideró fundamental la realización de una buena selección, de modo que el esfuerzo tanto de la alumna, como de la organización tuviera un resultado satisfactorio.
2. Respuesta satisfactoria a las convocatorias. El número de pre-inscripciones para los cursos de Formación Ocupacional rondaba las 60 mujeres por curso, lo que permitía seleccionar mujeres con el perfil adecuado para el aprovechamiento del curso.
3. Consenso en la definición de los cursos, también sobre los lugares de impartición.
4. Entendemos que la realización de prácticas en empresas constituyó un elemento determinante para el cumplimiento de los objetivos de inserción.
5. Destacaríamos también la buena coordinación entre empresa organizadora y empresas formadoras contratadas.
6. Creación de hábitos de intercambio de información y servicios entre distintos entes comarciales (ayuntamientos, escuela-taller, Debegesa, etc.)
7. La amplia difusión del programa ha contribuido a aumentar la sensibilización de la población respecto a aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades.
8. En el campo de lo transnacional: intercambio de experiencias, materiales. Subrayar que este proyecto ha representado un paso para posteriores colaboraciones en este y otros ámbitos de trabajo. De hecho en 1998 se colabora en un proyecto RAPHAEL.

# **EUROEMPRENDER EN FEMENINO.**

## **AYUNTAMIENTO DE GETXO**

### **1. DESCRIPCIÓN**

#### **1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA**

- Desde los Servicios sociales del Ayuntamiento se detecta que dos de cada tres usuarios/usuarias son mujeres.
- La mujer desempleada de Getxo se caracteriza por tener una formación superior a la media comunitaria, sin embargo, encuentra dificultades para el acceso al mercado laboral.
- Impulsar la iniciativa empresarial es una alternativa concreta y realista para abordar el desempleo, teniendo en cuenta que son las pequeñas empresas las que mayor número de empleos están creando.

#### **1.2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS**

1. Informar y sensibilizar a las mujeres, y a los diferentes agentes locales y territoriales de las potencialidades del programa NOW para la creación y desarrollo de la propia capacidad de autoempleo, en el marco del proyecto Euroemprender en femenino.
2. Identificar los elementos y aspectos significativos del entorno socioeconómico relacionados con el programa.
3. Promover la iniciativa empresarial de las mujeres, apoyando la creación y desarrollo de la autoocupación de éstas y aumentando el nivel de su cualificación técnica para la gestión empresarial.
4. Acercar los proyectos empresariales de las mujeres emprendedoras a otras experiencias regionales y europeas (misión de estudio).
5. Implantar y desarrollar un modelo de trabajo y colaboración en red, tanto a nivel transnacional como interregional.

### **1.3. TIPOLOGÍA DE ACCIONES**

**Plan de Empresa:** Es un programa de formación, asesoramiento técnico especializado y acompañamiento para la elaboración del proyecto de viabilidad de la empresa y su puesta en marcha.

**Misión de estudios:** Programa de intercambio y encuentros de trabajo con empresarias de los países socios.

**Servicio de atención:** Punto de información, orientación y asesoramiento a toda mujer con inquietudes para la creación de su propio puesto de trabajo.

**Acciones de sensibilización y formación:** Módulos formativos introductorios para la elaboración de una idea de negocio o empresa.

### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

Mujeres mayores de 18 años empadronadas en el municipio de Getxo con una idea empresarial que quieran poner en marcha.

### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO**

Municipio de Getxo.

### **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Año 1996-1997.

### **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

**ENTIDAD PROMOTORA:** Ayuntamiento de Getxo.

**ENTIDADES FINANCIADORAS:** 50% Ayuntamiento de Getxo y 50% F.S.E.

## 1.8. ENTIDADES SOCIAIS

### SOCIOS REGIONALES:

- 1) AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
- 2) INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA
- 3) FUNDACIÓN MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ
- 4) DIPUTACIÓN DE GIRONA
- 5) MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD
- 6) AYUNTAMIENTO DE ALCOI

### SOCIOS EUROPEOS:

1. ATHENA L'ART D' ENTREPRENDRE

Ciudad: Mantes La Jolie

Región: Yvelines

País : Francia

2. CODEX

Ciudad: Turín

Región: Piamonte

País: Italia

3. ISIDE

Ciudad: Roma

Región : Lazio

País: Italia

4. ESDIME

Ciudad: Messejana

Región: Alentejo.

País: Portugal

5. CEIS, srl

Ciudad: Siracusa

País: Italia

6. Union regional des boutiques de gestion du Languedoc Roussillon.

Ciudad: Montpelier

Región: Languedoc Russillon

País: Francia

### SOCIOS ASOCIADOS:

- Birmingham Settlement

Ciudad: Birmingham

País: Reino Unido.

- Reunion Entreprendre

Ciudad: Isla Reunion

País: Francia.

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

- Responsable del área de inserción del Departamento de Bienestar Social.
- Coordinadora de proyectos (Dedicación 50% compartida con proyecto youthstart).
- Administrativa con idiomas (Dedicación 50% compartida con proyecto youthstart).
- Técnica responsable del proyecto Euroemprender en Femenino.
- Subcontratación: Formación y tutorías.

## 1.10. PRESUPUESTO

61.336.000 pts.

## 2. RESULTADOS DEL PROYECTO

### DIFUSIÓN

Se ha creado un vídeo explicativo de la experiencia.

Se ha generado un catálogo de empresas creadas.

### DATOS CUANTITATIVOS SOBRE EL SERVICIO ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO

Durante la duración del proyecto fueron atendidas 332 personas que plantearon 205 proyectos diferentes, siendo el número de atenciones de 747.

### EMPRESAS CREADAS

El número de empresas creadas fue de 23.

### IMPACTO OCUPACIONAL

30 auto-ocupación.

2 contratos.

5 puestos indirectos.

## FORMACIÓN

Se realizaron 38 cursos de formación en gestión de empresa, informática de gestión y temática.

## MISIONES DE ESTUDIO

Se enviaron 7 mujeres a conocer proyectos en Europa relacionados con su sector y 6 mujeres al Estado. Y se recibieron además 9 emprendedoras de otros centros de la red que vinieron a visitar experiencias empresariales relacionadas con su empresa en el País Vasco.

## COLABORACIÓN EN LA RED

Se edita una revista denominada F-Empresa en las diferentes lenguas de los partners (Español, Francés, Portugués e Italiano).

Se diseña e implanta un programa común de base de datos para la gestión de las misiones de estudio entre los socios.

Se ha logrado un logotipo de la red.

Una evaluación de las misiones común a todos los socios.

La red interregional ha mantenido un constante intercambio de información tanto técnica como informativa sobre artículos de prensa, publicaciones y otras informaciones de interés.

## ENFOQUE CUALITATIVO

Del análisis del impacto del desarrollo del programa en lo que se refiera a la mujer participante y su entorno personal destacamos los siguientes datos:

- Un 69% de las usuarias habían ampliado su círculo relacional.
- Un 82% habían desarrollado nuevas actividades e inquietudes profesionales.
- Un 54% habían adquirido mayor predisposición y facilidad para participar en organizaciones /entidades.
- Un 77% habían compartido nuevas inquietudes con el entorno familiar y personal.
- Un 54% habían aumentado el grado de autonomía respecto a la familia en la toma de decisiones sobre la propia persona.

# **PROYECTO LIBRA. IRAURGI-LANTZEN, S.A.**

## **1. DESCRIPCIÓN**

### **1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA**

En el marco de la Iniciativa Comunitaria de Empleo y RR.HH. "NOW II" Iraurgi-Lantzen, S.A. se propone, en Marzo de 1.995, promover un proyecto dirigido a impulsar la inserción laboral de la mujer en la comarca de Urola Erdia, pretendiendo incidir favorablemente en el incremento de la tasa de actividad de la mujer, comparativamente más baja que la de su entorno geográfico más inmediato, y en la mejora de su insertabilidad laboral, tratando así de disminuir el paro entre las mujeres.

Un número creciente de mujeres desea re/integrarse al mercado laboral. El mercado laboral, sin embargo, continúa siendo de difícil acceso para la mujer. Sus estudios y sus experiencias no están en general al día, y su visión del mercado laboral es limitada, por lo que se hace imprescindible una orientación específica antes de salir en busca de un trabajo remunerado. La especificidad de la problemática laboral de la mujer exige, por tanto, desarrollar una metodología adaptada, mediante la cual ofrecer a las mujeres la oportunidad de descubrir tanto sus propias cualidades como las posibilidades del mercado laboral. Esta metodología tratará de superar las resistencias sociales para la incorporación de la mujer al mercado laboral.

### **1.2. OBJETIVOS**

- Reforzar, con carácter específico, las actuaciones de inserción laboral de las mujeres de la comarca del Urola Medio.
- Tratar de identificar las posibilidades y alternativas de inserción laboral, las carencias y déficit en el perfil profesional de las demandantes de empleo en relación a las exigencias del mercado de trabajo, orientándolas y elaborando con ellas su propio "itinerario de inserción laboral".
- Desarrollar e implementar una "metodología específica", adaptada al colectivo de mujeres y su problemática laboral, al objeto de promover su incorporación en el mercado de trabajo.

### **1.3. ACCIONES**

- Acciones dirigidas a la intervención con un amplio colectivo de mujeres desempleadas de entre 25 y 45 años, fundamentalmente.
- Acciones dirigidas a la cooperación entre diferentes agentes sociales y económicos de la comarca y colaboradores del proyecto, como protagonistas del desarrollo local.
- Acciones de intercambio de experiencias, metodologías y buenas prácticas para la inserción laboral de las mujeres, con socios transnacionales del Reino Unido e Irún.

### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

Mujeres desempleadas de entre 25 y 45 años, preferentemente.

### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO (GEOGRÁFICO)**

Municipios de Azpeitia, Azkoitia y Zestoa.

El paro de la comarca del Urola Medio a Diciembre de 1994, según datos del INEM, arrojaba un saldo de 1.316 parados y paradas; lo que suponía una tasa de paro del 11,78 % sobre la población activa comarcal. Esta población se distribuye, según sexo, en 667 hombres y 649 mujeres, lo que refleja, habida cuenta de que la tasa de actividad de las mujeres es muy inferior a la de los hombres, las especiales dificultades de las mujeres ante la inserción laboral. A su vez, el paro entre la población juvenil menor de 25 años supone el 28 % del paro comarcal. En este colectivo, el paro entre las mujeres representa el doble que entre los hombres. Por otra parte, se observa que el paro entre las mujeres se concentra fundamentalmente en los niveles educativos más bajos. No obstante, no podemos por ello olvidar el potencial humano que suponen las mujeres paradas de media y alta cualificación: así las mujeres representan el 68 % de las personas paradas de la comarca con titulaciones universitarias medias o superiores; el 69 % de las tituladas en FP2 y el 62 % de las tituladas de BUP.

### **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Marzo 1995 - Abril 1998.

## 1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS

% ENTIDAD PROMOTORA: Iraurgi-Lantzen, S.A., Agencia de Desarrollo Comarcal del Urola Medio.

% ENTIDADES COFINANCIADORAS:—	Fondo Social Europeo:	50 %
—	Dpto. de Trabajo del Gobierno Vasco:	25 %
—	Ayuntamientos Urola Erdia:	25 %

## 1.8. ENTIDADES SOCIALES DEL PROGRAMA (NACIONALES Y TRANSNACIONALES)

- ADEBISA. Agencia de Desarrollo Comarcal de Bidasoa (Irún-Gipuzkoa)
- KNOWSLEY COMMUNITY COLLEGE (Merseyside-Reino Unido).

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

- Jesús M<sup>a</sup> Agirre Eizmendi: Técnico responsable del proyecto (planificación, dirección y supervisión).
- Alazne Eizagirre Zubia: Técnica especialista en la problemática laboral de la mujer, responsable de la ejecución, coordinación y seguimiento del proyecto.
- Apoyo técnico: consultoría externa.

## 1.10. PRESUPUESTO

• Gasto total:	18.267.741 pts.
• Financiación:	
50 % F.S.E.	9.133.871 pts.
25 % Gobierno Vasco	4.566.935 pts.
25 % Aytos. Urola Erdia	4.566.935 pts.

## 2. RESULTADOS

La evaluación final del proyecto fue adjudicada a una consultoría externa y se centró en dos aspectos fundamentales, como son:

- Evaluación del Proceso: seguimiento y validación de la metodología aplicada en el proyecto.

- Evaluación de Resultados: grado de consecución de los objetivos operativos; niveles de inserción laboral (por cuenta propia y ajena); grado de satisfacción de las beneficiarias del proyecto; mejora de la empleabilidad; capacitación profesional; adecuación de los recursos e instrumentos a los objetivos del proyecto; relación con las instituciones y agentes socioeconómicos; alcance e impacto social de la intervención, etc.

Una vez finalizado el proyecto y a la hora del balance final del mismo podemos distinguir:

## 2.1. RESULTADOS CUANTITATIVOS

A abril de 1998, fecha del seguimiento realizado por la consultoría externa encargada de la evaluación final del proyecto, podemos afirmar que de las 80 mujeres acogidas en las distintas fases del proyecto, 32 se encontraban en situación de empleadas por cuenta ajena y 8 como autónomas, habiendo abandonado 17 mujeres por diversas causas el proyecto. El resto de las mujeres (23) se encontraban en situación de búsqueda activa de empleo.

Los puestos de trabajo ocupados cubren un amplio abanico en sectores de actividad tan diversos como Máquina-Herramienta, Educación, Comercio al Detalle, Servicios a la Comunidad, etc.

En lo que a iniciativas de autoempleo se refiere, las actividades son también diversas: Restauración de Muebles; Academia de Formación; Comercio de Vestidos de Novia y Complementos; Academia de Bordado; Servicios de Atención al Menor; Comercio de Floristería; ...

## 2.2. RESULTADOS CUALITATIVOS

La evaluación final pretendía entre otros objetivos contrastar y validar, a la luz de los resultados obtenidos, la metodología aplicada en el proyecto. En este sentido concluimos que la metodología aplicada resulta perfectamente válida dada la tipología atendida. No obstante, resulta recomendable subsanar algunas deficiencias observadas en su aplicación práctica.

En lo que al alcance e impacto social del proyecto se refiere, se puede afirmar que sin ser éste espectacular, es sin embargo real en el ámbito geográfico de actuación de la Comarca de Urola Erdia.

Entendemos asimismo que el proyecto ha permitido a sus beneficiarias adquirir una visión más real y ajustada del mercado de trabajo mejorando en consecuencia sus expectativas laborales, así como incidir en la sensibilización de las y los responsables públicos y agentes socioeconómicos comarcales ante la problemática laboral de las mujeres.

Por último debemos subrayar algunos aspectos clave en el desarrollo práctico del proyecto, y que como tal conviene tomar en cuenta:

- Interés y motivación de las participantes: disponibilidad temporal y compromiso personal con el proyecto.
- Importancia del proceso de captación y selección de las beneficiarias.
- Carácter individual y grupal de la metodología.
- Criterios de asignación e incorporación a grupos de referencia.
- Planteamiento metodológico: contemplar tanto los aspectos intrínsecos como extrínsecos a la persona.
- Fases y acciones diferenciadas: análisis personal; perfil profesional; análisis del mercado de trabajo; identificación de ocupaciones meta y requisitos del mercado de trabajo; viabilidad del proyecto profesional; capacitación profesional; apoyo a la inserción por cuenta propia o ajena; sensibilización y colaboración con los agentes socioeconómicos.

# **PROYECTO LIBRA.**

## **AGENCIA DE DESARROLLO DEL BIDASOA-**

## **ADEBISA**

### **1. DESCRIPCIÓN**

#### **1.1. PUNTO DE PARTIDA**

En la comarca del Bidasoa las mujeres son el colectivo más castigado por el desempleo y especialmente las que buscan su primer empleo o que necesitan reciclarse por su larga permanencia en el desempleo. No propiciar su entrada en el mercado laboral puede suponer su definitiva exclusión del mismo.

El fenómeno del autoempleo y la creación de pequeñas empresas están tomando cada vez más peso en la realización del nuevo mapa del mercado laboral. Teniendo en cuenta estos dos motivos, diseñamos y pusimos en marcha el proyecto LIBRA.

#### **1.2. OBJETIVOS**

- Posibilitar la inserción laboral o la creación de una estructura productiva para mujeres en desempleo que tengan cualificaciones de bajo nivel de ocupabilidad y que por razones de sexo y de cualificación encuentran graves dificultades para encontrar empleo.
- Detectar oportunidades de empleo en el área medioambiental, especialmente en el reciclaje y tratamiento de residuos orgánicos e industriales.
- Diseñar una metodología que permita definir el perfil de la emprendedora.
- Diseño de instrumentos de captación, selección y formación de mujeres emprendedoras.
- Captar, orientar y seleccionar a las mujeres emprendedoras.
- Formar a las participantes en el área medioambiental acorde con el estudio de oportunidades.
- Estudio de viabilidad del proyecto empresarial y apoyo a la realización del mismo.

- Definir el perfil de la emprendedora.
- Fundamentar metodologías de apoyo a la iniciativa empresarial de mujeres emprendedoras y en acciones de formación ocupacional para centros integrales en el área medioambiental.

### 1.3. ACCIONES

#### ESTUDIOS

- ESTUDIO PROSPECTIVO DE POSIBILIDADES PRODUCTIVAS:
  - Estudio de sectores.
  - Para pequeñas unidades de negocio.
- ESTUDIO DE FINANCIACIÓN PARA MICROEMPRESAS. ALTERNATIVAS Y EXPERIENCIAS PARA MUJERES.
- ESTUDIO Y DEFINICIÓN DEL PERFIL DE LA EMPRENDEDORA EN LA CAPV.

#### ACCIONES DIRECTAS CON EL COLECTIVO

- DIFUSIÓN DE LA INICIATIVA ENTRE EL COLECTIVO DESTINATARIO.
- DETECCIÓN DE LAS PARTICIPANTES.
- SELECCIÓN.
- FORMACIÓN:
  - MUJERES QUE SE INCORPORARON EN EL 96
    - Aprender a emprender.
    - Gestión empresarial.
    - Asertividad/Ocupabilidad.
    - Formación específica: Comercio minorista y Técnicas de venta.
  - MUJERES QUE SE INCORPORARON EN EL 97
    - Gestión empresarial.
- ORIENTACIÓN y programa de motivación para las que no presentan interés, idea o disponibilidad para la iniciativa empresarial.
- SELECCIÓN DEL GRUPO DE EMPRESARIAS y ESTUDIO DE VIABILIDAD, para las que tengan idea de negocio.

## **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

Mujeres desempleadas con bajo nivel de cualificación. N° de beneficiarias: 20.

## **1.5. ENTORNO DE TRABAJO**

Comarca de Bidasoa-Txingudi (Irún y Hondarribia).

## **1.6. PERÍODO DE REALIZACIÓN**

Enero 1995 / Diciembre 1997.

## **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

- ENTIDAD PROMOTORA: Agencia de Desarrollo del Bidasoa (ADEBISA).
- ENTIDADES COFINANCIADORAS: FONDO SOCIAL EUROPEO: 50%.  
GOBIERNO VASCO: 25%.  
ADEBISA: 25%.

## **1.8. ENTIDADES SOCIALES**

- NACIONALES:  
Iraurgi-Lantzen  
Dirección: Jausoro Auzunea, 6  
Ciudad: AZKOITIA. Código postal: 20720  
Región: Gipuzkoa. País: ESPAÑA
- TRANSNACIONALES:
  - KNOWSLEY COMMUNITY COLLEGE  
Dirección: Cherryfield Drive  
Kirkby  
Ciudad: Knowsley. Código postal: L32 8SF  
Región: Merse. País: GRAN BRETAÑA
  - ANNIESLAND COLLEGE  
Dirección: Hatfield Drive  
Ciudad: Glasgow. Código postal: G12 0YE  
Región: Escocia. País: GRAN BRETAÑA

- ISCOT LIGURIA  
Dirección: Via Cesarea, 8  
Ciudad: GENOVA. Código postal: 16121  
Región: País: ITALIA

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

### RECURSOS HUMANOS Y MEDIOS TÉCNICOS

ADEBISA dispone de una amplia estructura de apoyo a la iniciativa empresarial.

- INFRAESTRUCTURA:
  - CENTRO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL.
  - INSTITUTO DE TRANSPORTES, COMERCIO Y MARKETING.
  - CENTRO DE EMPRESAS.
  - SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y EMPLEO.
- RECURSOS HUMANOS:
  - Dpto. de Formación: Además del responsable de formación, han participado en este programa un coordinador de formación y tres técnicos en orientación y dinamización laboral. Desde este Dpto. se cuenta con experiencia anterior en cursos dentro del área medioambiental (Taller de Ecoconsejeros, curso de Técnicos medio-ambientales).
  - Dpto. de Empresas: El responsable del Dpto., junto con dos técnicos en asesoramiento a la creación de empresa, se han ocupado de la fase de apoyo a la puesta en marcha del proyecto empresarial y del seguimiento.
  - Dpto de Estudios: La responsable del departamento de estudios junto con un técnico han realizado el estudio de oportunidades, para lo cual se dispone de estudios previos sobre la realidad socio-económica de la comarca.
  - Ayuntamiento de Irún: La corporación municipal dispone de dos técnicos medio-ambientales que han colaborado para la detección de posibilidades de empleo en este ámbito y en distintas fases del proyecto.

## 1.10. PRESUPUESTO

22.000.000 pts.

## 2. RESULTADOS

### CUADRO RESUMEN DE LAS MUJERES PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA NOW-LIBRA

#### MUJERES QUE COMENZARON EN EL AÑO 96

Nº de mujeres a las que se les informó del programa	150 mujeres
Nº de mujeres que realizaron el módulo de aprender a emprender	60 mujeres
Nº mujeres que realizaron los cursos de gestión empresarial	44 mujeres
Nº de mujeres que realizaron el curso de comercio minorista	10 mujeres
Nº de mujeres que realizaron el curso de técnicas de venta	10 mujeres

#### PARTICIPANTES QUE SE INCORPORARON EN EL AÑO 97, con la realización del curso de gestión empresarial para emprendedoras que tuvieran idea de negocio.

Junio 1997	10 mujeres
Noviembre 1997	15 mujeres

#### TOTAL PARTICIPANTES DEL PROGRAMA NOW

AÑO 1996	44 mujeres
AÑO 1997	25 mujeres

### ESTUDIOS / INVESTIGACIONES REALIZADAS

- ESTUDIO PROSPECTIVO DE POSIBILIDADES PRODUCTIVAS:
  - Estudio de sectores.
  - Para pequeñas unidades de negocio.
- ACTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO DE FINANCIACIÓN PARA MICROEMPRESAS. ALTERNATIVAS Y EXPERIENCIAS PARA MUJERES.
- ESTUDIO Y DEFINICIÓN DEL PERfil DE LA EMPRENDEDORA EN LA CAPV.

# **PROGRAMA ON EGIN. INGURALDE (ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO DE BARAKALDO) Y ASOCIACIÓN VECINAL MENDIALDE**

## **1. DESCRIPCIÓN**

### **1.1. JUSTIFICACIÓN**

El programa NOW "ON EGIN" surge como un programa experimental dedicado a facilitar la inserción sociolaboral de un colectivo de mujeres responsables de núcleos familiares monoparentales.

### **1.2. OBJETIVOS**

El programa On Egin combina una oferta teórico-práctica de formación en hostelería, necesaria para capacitar profesionalmente en este sector a las mujeres participantes, con un programa de desarrollo personal que les posibilite alcanzar un grado de confianza y autoestima imprescindible para incorporarse al mercado regular de trabajo.

Su objetivo es la inserción sociolaboral de las mujeres destinatarias desde una metodología, una formación y una orientación basadas en la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

### **1.3. ACCIONES**

Primera Fase: Formación (Enero 1996-Marzo 1997): Hostelería, Desarrollo Personal y "Aprender a emprender"

Segunda Fase: Orientación. Aunque la fase de orientación propiamente dicha se desarrolla durante el primer trimestre de 1997, se trata fundamentalmente de un proceso transversal a todo el programa.

Tercera fase: Inserción Tutelada (Abril-Diciembre 1997), ofrece un seguimiento personal y grupal a las destinatarias en sus planes y estrategias concretas hacia la inserción, tanto por cuenta ajena como desde el autoempleo.

#### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

- Mujeres responsables de núcleos familiares monoparentales.
- Solicitantes o beneficiarias de algún tipo de ayuda social.
- Inscritas en el INEM.
- Bajos niveles de formación.

#### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO**

Municipio de Barakaldo situado en la margen izquierda de la Ría del Nervión (Bizkaia).

#### **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Enero de 1996 Diciembre de 1997.

#### **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFIANCIADORAS**

- ENTIDAD PROMOTORA: Inguralde.
- ENTIDADES COFINANCIADORAS: al 50% Fondo Social Europeo y Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- GESTIÓN: Asociación Vecinal Mendialde.
- SUPERVISIÓN: Organismo Autónomo Municipal para el Desarrollo de Barakaldo, Inguralde.
- COLABORADORAS: INEM, Emakunde, Departamento de Bienestar Social del Ayuntamiento de Barakaldo.

#### **1.8. ENTIDADES SOCIALES**

- NACIONALES:
  - Fundación Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Gijón.

- **TRANSNACIONALES:**
  - CEFA Saint Henri (Mouscrom-Bélgica).
  - Cork Rape Crisis Center (Cork Irlanda).
  - Kent County Council (Kent Gran Bretaña).
  - Servicenahm Raa (Helsingborg).

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

Arantza Delgado: Responsable del Proyecto.

Yolanda Zarraga: Orientadora y Monitora del Módulo de Desarrollo Personal.

Pedro García: Monitor de Hostelería.

Isabel García: Monitora de Aprender a Emprender.

Miren Josebiñe Martínez de Luna: Auxiliar Administrativo.

## 1.10. PRESUPUESTO

27.250.000 pesetas. Cofinanciadas paritariamente por el Fondo Social Europeo y el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

# 2. RESULTADOS

## 2.1. CUANTITATIVOS

- **EN CUANTO AL PROGRAMA:**

El 85% de las mujeres participantes:

- Finaliza la formación.
- Sigue con regularidad y aprovechamiento el curso completo (530 horas) alcanzando la capacitación correspondiente.
- Mejora el autoconcepto y la autoestima, incrementando así la confianza en sí mismas.
- Profundiza en la situación del mercado laboral y aprende destrezas y estrategias de inserción laboral.

- Aprende y desarrolla habilidades sociales.
- Adquiere conocimientos básicos sobre Creación de Empresas.
- Define su proyecto profesional: por cuenta ajena (41%) y por cuenta propia (59%).
- Finaliza el itinerario completo de inserción, lo cual confirma la adecuación del diseño y de la metodología utilizada en el acompañamiento a la inserción con el colectivo de mujeres adultas.
- Mejora de manera sustancial su nivel de ocupabilidad.

El 53% de las participantes pasaron a formar parte de la Escuela de Autoempleo de Inguralde, elaborando 4 proyectos de empresa.

El 50% ha participado en procesos de selección.

La difusión del programa ha proporcionado oportunidades para la elaboración y el servicio de varios lunch de diferentes entidades.

- EN CUANTO A LA INSERCIÓN:

- El 53% de las mujeres están empleadas:
  - De manera indefinida, el 17.6 %.
  - De manera temporal, el 17.7%.
  - Otros, el 17.7%.
- De las mujeres empleadas (53%):
  - El 11.8 % trabaja por cuenta propia, en dos negocios de su propiedad.
  - 41.2% trabaja por cuenta ajena, fundamentalmente en el sector de la Hostelería.
- El 47% restante se encuentra en la Escuela de Autoempleo con una opción clara hacia el trabajo por cuenta propia.
- 20 empresas de la zona del Gran Bilbao y Costa de Cantabria han contactado con el Programa a través de ofertas concretas de empleo.
- En total se han recibido más de 20 propuestas de empleo, 5 de ellas con contratos indefinidos.

## 2.2. CUALITATIVOS

- EN CUANTO AL EFECTO MULTIPLICADOR:

- Se ha iniciado un proceso de dinamización del entorno socioeconómico.
- Se han establecido contactos con empresas que pueden generar colaboraciones futuras entre éstas y los recursos de empleo y formación de Barakaldo.
- Se han dado a conocer los recursos de formación y empleo existentes en el municipio.
- Se ha conseguido una relación estrecha de colaboración con los Servicios Sociales de Base: Información detallada sobre el desarrollo del programa, y seguimiento y derivación de casos.
- Se ha trabajado conjuntamente con los equipos de intervención comunitaria para realizar una labor integral y un seguimiento conjunto en la atención a personas.
- Ha habido transferencias (información, metodologías...) como consecuencia de la relación establecida con diferentes entidades que trabajan en la inserción de colectivos con especiales dificultades.

- EN CUANTO A LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL:

- Intercambios de experiencias, metodologías, y políticas de empleo de diferentes países de la Unión Europea.
- Investigación sobre la mejora de la autoestima como consecuencia de la intervención realizada a través de los Programas NOW.
- Visitas de estudio a las destinatarias.
- Realización de seminarios monográficos sobre Evaluación de programas y sobre Inserción Laboral.

# **PROYECTO VIOLETA.**

## **DEBEMEN**

### **1. DESCRIPCIÓN**

#### **1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA**

La comarca del Bajo Deba comenzó en 1992 a mantener colaboraciones transnacionales con diferentes regiones europeas, encaminadas principalmente al intercambio de experiencias referidas al desarrollo rural. Como consecuencia de este trabajo realizado de manera conjunta con diferentes regiones europeas, surge la iniciativa de diseñar un plan a tres años, el cual se decide sea encaminado a través del F.S.E. y más concretamente a través del programa NOW II, ya que el público al que nos dirigimos eran mujeres habitantes del medio rural.

#### **1.2. OBJETIVOS**

El objetivo genérico de este proyecto VIOLETA, ha consistido en la obtención por parte de las mujeres que trabajan en las explotaciones agro-ganaderas de Gipuzkoa y en especial de la comarca del Bajo Deba de nuevas rentas que sirvan para complementar los ingresos provenientes de las actividades tradicionales de nuestros caseríos. Aumentar las posibilidades de empleo/autoempleo en nuevas áreas que garanticen la pervivencia del medio rural y mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres que habitan el medio rural.

#### **1.3. ACCIONES**

Esta iniciativa ha sido desarrollada en dos grandes líneas de actuación. La primera de ellas relacionada con la formación y una segunda fundamentada en el asesoramiento a posibles promotoras y en el diseño de redes, organizaciones o actuaciones capaces de generar un valor añadido a las rentas tradicionales de nuestras explotaciones agrícola-ganaderas de carácter familiar. Aunque el objetivo inicial iba hacia un desarrollo rural genérico, la especificidad de objetivos de algunos de los socios ha significado que el 90% de las actuaciones realizadas hayan ido estrechamente ligadas con el turismo rural, sin olvidar obviamente la sostenibilidad de este aspecto en un contexto más amplio.

## **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

Mujeres habitantes del medio rural.

## **1.5. ENTORNO DE TRABAJO (GEOGRÁFICO)**

El área de actuación de este proyecto es la provincia de Gipuzkoa, situada en el nordeste de la C.A.P.V. y más principalmente la Comarca del Bajo Deba.

## **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Todas las actuaciones programadas se planeó realizarlas a lo largo de los tres años planteados (1995-1997).

## **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

- ENTIDAD PROMOTORA: DEBEMEN- Agencia de Desarrollo del Bajo Deba.
- ENTIDADES COFINANCIADORAS: Ayuntamiento de Elgoibar y DEBEMEN-Agencia de Desarrollo del Bajo Deba.

## **1.8. ENTIDADES SOCIALES DEL PROGRAMA**

- ENTIDADES SOCIALES NACIONALES:
  - Ayuntamientos de la Comarca del Bajo Deba.
  - Asociación "Izarraitz Bizirik".
  - Dpto. de Agricultura de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
  - Gobierno Vasco (Dpto. de Trabajo).
- ENTIDADES SOCIALES TRANSNACIONALES:
  - COFRAT (Francia).
  - PROMIDEA (Italia).
  - J.J.T.D. DIMITRA (Grecia).
  - REGIÓN DE CRETA (Grecia).

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

- Ayuntamientos de la Comarca del Bajo Deba.
- Asociación "Izarraitz Bizirik".
- Dpto. de Agricultura de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Gobierno Vasco (Dpto. de Trabajo).

## 1.10. PRESUPUESTO

263.334 ECUs.

## 2. RESULTADOS

El trabajo realizado ha sido intenso y numerosos los logros conseguidos. El ámbito de actuación de este programa se circunscribe a diferentes áreas dependiendo del contenido. Algunas repercuten en la totalidad de la C.A.P.V. mientras que otras se han limitado a comarcas concretas. A continuación se describen las actuaciones que se han llevado cabo:

Hemos sido seis los socios que hemos desarrollado esta iniciativa, la cual ha sido desarrollada en dos grandes líneas de actuación. La primera de ellas relacionada con la formación y una segunda fundamentada en el asesoramiento a posibles promotoras y en el diseño de redes, organizaciones o actuaciones capaces de generar un valor añadido a las rentas tradicionales de nuestras explotaciones agrícola-ganaderas de carácter familiar.

Refiriéndonos al aspecto formativo de este programa debemos también diferenciarlo en dos apartados. En el primero hablaríamos de la formación de formadores y formadoras donde además de formar a éstas, se ha diseñado una metodología única para ser utilizada en cinco diferentes países de la Unión Europea. Así ha sido creada una herramienta pedagógica la cual se ha traducido al francés, italiano, griego, holandés y euskera para su uso.

Como segundo aspecto de la formación destacaríamos la formación de promotoras en actividades relacionadas con el turismo rural y la comercialización y transformación de sus producciones, donde se ha utilizado la herramienta pedagógica anteriormente citada. Esta formación ha sido impartida en la comarca gipuzkoana del "Bajo Deba".

La formación impartida, tanto a formadores y formadoras como a promotoras ha ido acompañada de intercambios de experiencias entre los diferentes participantes de este proyecto.

En la siguiente fase se procedió a la organización del conjunto de la iniciativa turística desarrollada en el medio rural y a diseñar una serie de paquetes turísticos (los únicos existentes en el estado español), que están siendo tomados como ejemplo por los demás socios transnacionales.

En la búsqueda de incrementar el valor añadido de las explotaciones agrícola-ganaderas, donde el hombre se ha dedicado tradicionalmente al aspecto productivo y, unido a una formación previa, se han diseñado diferentes modelos de comercialización y se han experimentado nuevas técnicas de transformación. Como consecuencia de esta actividad se han puesto en marcha dos nuevas vías de comercialización, una denominada "Baserriko produktuak" donde las productoras y los productores acogidos a algún identificativo de calidad pueden vender sus productos directamente desde su explotación. Esta vía de comercialización ha ido acompañada de una campaña de publicidad y promoción, así como de una señalización vial en las carreteras vascas.

La segunda vía de comercialización se ha desarrollado en los municipios con densidades de población media-alta, donde se han organizado una serie de ferias itinerantes, las cuales se desarrollan todos los sábados de forma itinerante entre los municipios señalados. Estas ferias se complementan con una serie de ferias especiales, las cuales han tenido un éxito muy importante.



**P**ERIODO NOW III  
**(1998-1999)**

# PROYECTO BRABANTE.

## AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

### 1. DESCRIPCIÓN

#### 1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA

- Altas tasas de paro entre las mujeres, asunción de los trabajos no remunerados por parte de las mujeres, salario inferior al de los hombres, segregación profesional, ...
- Aumento de mujeres que asumen solas el trabajo de atender y cuidar de hijos e hijas, dificultad de acceso a la formación y al empleo de este grupo y por lo tanto, riesgo de exclusión social,..

#### 1.2. OBJETIVOS

##### A) Objetivos locales del proyecto:

- Acercar al mercado laboral a las mujeres pertenecientes al colectivo de familias monoparentales.
- Fomentar el empleo de las mujeres, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

##### B) Objetivos transnacionales:

- Transferencia de experiencias, métodos de trabajo, materiales... y definición de estrategias dirigidas a:
  - sensibilizar al empresariado sobre las competencias laborales de las mujeres;
  - facilitar la reincorporación al trabajo de las mujeres;
  - dar a conocer las oportunidades de las mujeres en el empleo y autoempleo.

#### 1.3. ACCIONES

##### A) Acciones que suponen una relación directa y personal con las mujeres:

- Aquéllas destinadas a identificar la distancia al mercado de trabajo: entrevista, diagnóstico, etc.

- Aquéllas que conforman el itinerario de inserción: orientación laboral, programas de pre-formación, programas de formación ocupacional, prácticas en empresas, contratos subvencionados, asesoramiento y tutorización de proyectos de autoempleo o creación de empresas, etc.

B) Acciones indirectas:

- Apoyo a redes, asociaciones empresariales e iniciativas integradas por mujeres.
- Políticas de igualdad de oportunidades en la Administración Local.

#### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

Mujeres pertenecientes al colectivo de familias monoparentales que comparten las siguientes características:

- Mujer sola y cabeza de familia.
- Madre de menores.
- Desempleada o con empleo sumergido y precario.

Asimismo, dentro del proyecto se presentan acciones más generales o de mayor proyección, que persiguen el objetivo de fomentar el empleo de las mujeres tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

#### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO (GEOGRÁFICO)**

El proyecto Brabante afecta principalmente a las mujeres residentes en el municipio.

#### **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

El comprendido entre Enero de 1998 y Diciembre de 1999. Posterior ampliación del proyecto hasta Octubre de 2000.

#### **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

PROMOTOR: Ayto. de Vitoria-Gasteiz.

ORGANISMOS COFINANCIADORES DEL PROYECTO: Ayto. de Vitoria-Gasteiz. y F.S.E.

## 1.8. ENTIDADES SOCIAS DE CADA PROGRAMA

Este proyecto tiene dos niveles de actuación, uno a nivel local donde participan:

- El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, a través de los Servicios de Empleo, Bienestar Social, Urgencias y el Servicio de la Mujer.
- La Asamblea de Mujeres de Álava.
- Gizarterako.
- Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer.

Y otro a nivel transnacional, donde se colabora junto con otros 5 socios pertenecientes a 3 estados miembros de la Unión Europea:

- Alida De Jongschool. Holanda.
- Orbitt. Holanda.
- Opportunity in Bedrijf. Holanda.
- Kin. Dinamarca.
- North Somerset Council. Reino Unido.

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

Responsable del Servicio de Empleo.

Técnica del Servicio de Empleo.

Técnica del Servicio de Orientación.

Agente de Igualdad.

Técnica del Servicio de Igualdad.

Responsable del Servicio de Inserción Social.

Técnico del Servicio de Inserción Social.

## 1.10. PRESUPUESTO

42.756.55 (25.697,20 EUR).

## 2. RESULTADOS

### 2.1. ACTUACIONES DIRECTAS CON MUJERES TITULARES DE FAMILIAS MONOPARENTALES

#### 2.1.1. ORIENTACIÓN LABORAL INDIVIDUALIZADA (Diagnósticos para identificar la distancia al mercado de trabajo y propuestas de itinerarios)

El Servicio de Orientación del Departamento de Promoción Económica y Empleo, a lo largo de 1998 y 1999 ha atendido un total de 217 mujeres titulares de familias monoparentales y con cargas familiares. Estas mujeres han sido derivadas por las asociaciones colaboradoras y servicios municipales, y también ha habido mujeres atraídas por la publicidad que se han presentado voluntariamente en el servicio.

Estas entrevistas, individuales y con una duración aproximada de una hora, han sido el medio por el que el servicio de orientación ha recogido información sobre cuestiones como nivel de formación de las usuarias, su disponibilidad hacia el proyecto BRABANTE, experiencia laboral, actitudes, necesidades económicas, edades y situación de los hijos e hijas, disponibilidad horaria, etc.

A partir de las variables recogidas, el servicio de orientación ha diagnosticado la distancia existente al mercado laboral y ha propuesto a cada usuaria un itinerario con el objetivo de la inserción laboral de la misma en aquella ocupación que más se ajustara a su perfil profesional, a sus expectativas y a la realidad socio-económica de Vitoria-Gasteiz.

#### 2.1.2. ACCIONES DE PRE-EMPLEABILIDAD

##### A. PROGRAMAS DE PRE-FORMACIÓN

En Junio de 1998 se puso en marcha un Taller de Pre-formación en el que se trabajaron temas como: la actitud personal ante el trabajo, cuáles son los puntos fuertes y débiles de cada mujer, intereses,...

El programa fue realizado por 11 mujeres.

Durante los meses de Marzo a Junio de 1999, y adaptando los horarios a las necesidades familiares de las integrantes del grupo, se realizó un programa, gestionado por el

Departamento de Intervención Social, de Iniciación a la informática para la búsqueda de empleo. Con el desarrollo de este taller se pretendió motivar e incentivar a las mujeres a participar en actividades formativas que facilitaran su incorporación al mercado laboral y que reforzaran su competencia social, e introducirles en actividades de aprendizaje y adquisición de destrezas en áreas de formación personal para el desenvolvimiento autónomo y toma de conciencia de la propia realidad.

El programa fue realizado por 15 mujeres, todas ellas pertenecientes al programa BRABANTE.

### 2.1.3. ACCIONES DE EMPLEABILIDAD

#### A. OFERTA FORMATIVA 1999

A través de la investigación sobre el tejido económico de la ciudad y los contactos con empresas, a lo largo de estos dos años, se han puesto en marcha diferentes programas formativos.

Los cursos organizados, en los que han participado un total de 53 mujeres solas con cargas familiares, han sido sobre las siguientes especialidades:

- TELEMARKETING.
- CAMARERAS DE SALA.
- CONFECCIÓN TEXTIL.
- AUXILIAR DE PASTELERÍA.
- LIMPIEZAS DE MANTENIMIENTO Y ESPECIALIZADAS.
- CAJERO/A.
- DISEÑO, CONFECCIÓN, DECORACIÓN TEXTIL HOGAR.
- MAQUINISTA DE CONFECCIÓN INDUSTRIAL.
- PANADERAS-PASTELERAS.
- DESARROLLO Y ADMINISTRACIÓN DE APLICACIONES EN SISTEMAS.
- DEPENDIENTES/AS DE PESQUERÍA.
- OFICIAL DE ELABORACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS PESQUEROS.
- OPERARIO/A PINTOR DEL AUTOMÓVIL.
- OPERADOR/A MÁQUINA EXCAVADORA.
- AYUDANTES DE COCINA.
- OPERARIAS DE LIMPIEZA.

#### B. PRÁCTICAS EN EMPRESAS

Tras la participación en un programa formativo en el que la realización de prácticas se consideraba interesante, 23 mujeres del programa BRABANTE han realizado prácticas de:

- Auxiliar de Pastelería.
- Confección Textil.
- Camareras de sala.
- Dependientas de Pescadería.
- Maquinista de confección Industrial.
- Panaderas-Pasteleras.
- Telemarketing.

## C. PLANES DE EMPLEO

El Ayuntamiento ha puesto en marcha diferentes Planes de Empleo, para colectivos desfavorecidos.

- El 2º Plan de Empleo municipal (Noviembre del 98 a Agosto de 1999)

38 mujeres pertenecientes a la iniciativa NOW participaron en el mismo. Consistió en una etapa de contratación de 9 meses, en la que se incluía una etapa formativa (dos días a la semana) en los siguientes campos: jardinería (16), pintura y madera (20) y estudios ambientales (2).

- El 3er Plan de Inserción ha seleccionado a 44 de las mujeres objetivo de nuestro programa:

1ª fase. Contrato de cuatro meses para todas las mujeres en tareas de jardinería: riego, siega, (44 mujeres).

2ª fase. Programa formativo según itinerario profesional para cada una de las 23 mujeres: mantenimiento integral de parques periféricos, ayudante de cocina, camarera y limpieza-camarera y auxiliar de geriatría.

3ª fase. Posterior contratación en departamentos del Ayuntamiento en las áreas relacionadas con la formación recibida: Jardines, Mantenimiento, Bienestar Social,... Contratos de 8 meses. En el 4º Programa de Inserción, se ha realizado un contrato.

- En el 4º Plan de Inserción se ha realizado un contrato directamente de 12 meses a personas mayores de 45 años, siendo 3 de ellas mujeres con cargas familiares.

## D. MÓDULOS FORMATIVOS DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL

Estos módulos han estado a disposición de aquellas usuarias que participaron en el programa formativo de Confección Textil, dado que en este programa se contemplaba la alternativa del autoempleo como una posibilidad factible de inserción laboral.

Ha sido beneficiada por esta acción una mujer del colectivo BRABANTE, participante en el programa formativo de Diseño, Confección, Decoración Textil Hogar, que posteriormente ha puesto en marcha un proyecto empresarial y ha recibido una subvención.

**Resumen de las actuaciones realizadas en 1999, que suponen una relación directa y personal con las mujeres:**

MUJERES TITULARES DE FAMILIAS MONOPARENTALES PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA BRABANTE A LO LARGO DE 1999:

ACTUACIÓN	Nº DE USUARIAS
Orientación	106
Pre-Formación	15
Formación Ocupacional	43
Prácticas en empresas	16
Planes de Empleo:	85
2º Plan de Inserción	38
3er Plan de Inserción	44
4º Plan de Inserción	3
Motivación Empresarial	1

## **2.2. ACTUACIONES INDIRECTAS CON MUJERES TITULARES DE FAMILIAS MONOPARENTALES**

- Continuidad de la Convocatoria de ayudas a la contratación de personas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.
- Aprobación de la Convocatoria de Ayudas al fomento del autoempleo.
- Aprobación del Plan Municipal de Acción Positiva para las mujeres en el municipio de Vitoria-Gasteiz, cuyo periodo de ejecución será de cuatro años, y constitución de la Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del citado Plan. Difusión del Plan.
- Edición, publicación y distribución de la Guía de Recursos de Empleo y Formación para la búsqueda de empleo, dirigida a mujeres, que recoge todos los servicios, ayudas, programas y actuaciones de las distintas instituciones locales y supralocales.
- Campaña de sensibilización e información dirigida al empresariado, en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación y el empleo. Difusión de las diferentes ayudas para la contratación de mujeres.

# PROYECTO CURRÍCULA.

## UGT

### 1. DESCRIPCIÓN

#### 1.1. SITUACIÓN DE PARTIDA

Desde la promulgación de la Constitución de 1978 y la integración de España en la Unión Europea, nuestro Derecho del Trabajo ha ido desarrollando el principio de igualdad por razón de sexo entre hombres y mujeres.

Sin embargo, la existencia de una legislación que tutela formalmente la igualdad no impide que en nuestro quehacer sindical diario se pongan de manifiesto discriminaciones por razón de sexo que a corto plazo son de muy difícil erradicación. Si bien son muchas las cuestiones sobre las que podemos actuar directamente, hay situaciones que requieren de un esfuerzo sostenido y cuya solución se vislumbra a medio o largo plazo.

La baja tasa de actividad de las mujeres, la elevada tasa de desempleo de éstas (que sigue incluso incrementándose en zonas donde puede haber pleno empleo de los hombres), las dificultades de acceso al empleo y las condiciones de trabajo (segregación ocupacional, temporalidad, diferencia salarial, etc.) ponen de manifiesto la discriminación de la mujer en el mundo laboral.

Dentro de la discriminación general de la mujer, detectamos que determinados colectivos sufrían más seriamente la discriminación, no ya tanto en las condiciones de trabajo, sino en el acceso al empleo. Es así como empezamos a prestar una atención más específica a las mujeres jóvenes, desempleadas de larga duración y reentrantas.

#### 1.2. OBJETIVOS

Nuestros objetivos han sido fundamentalmente prestar orientación y asesoramiento a mujeres sobre el acceso al mercado laboral, haciendo hincapié en la diversificación de salidas profesionales y en sectores donde las mujeres están subrepresentadas. Hemos hecho un esfuerzo por orientar a mujeres hacia estos sectores, así como hacia los nuevos yacimientos de empleo, teniendo en este último caso especial cuidado de informarles de todos ellos y no sólo de aquellos donde las mujeres vienen trabajando tradicionalmente y que a nuestro juicio, pese a ser considerados nuevos yacimientos de empleo, refuerzan viejas discriminaciones.

Otro de nuestros objetivos ha sido la formación sobre igualdad de oportunidades a quienes ya están en el mercado laboral, ya que son estas personas las mejores herramientas en la erradicación de las discriminaciones, tanto para su detección y denuncia como para garantizar la igualdad utilizando el instrumento más efectivo a nuestro alcance, la negociación colectiva.

### **1.3. ACCIONES**

Las acciones desarrolladas han consistido básicamente en entrevistas con las usuarias, cursos de formación sobre técnicas de búsqueda de empleo, desarrollo personal, autoempleo y agentes sindicales para la igualdad, así como la creación y mantenimiento de una bolsa de trabajo para mujeres.

### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

El programa ha estado dirigido básicamente a mujeres. Las acciones de orientación y asesoramiento, así como la mayoría de los cursos (todos salvo los de agentes sindicales para la igualdad) se han desarrollado con mujeres. De éstas, se ha concedido preferencia a aquellas con especiales dificultades de acceso al empleo: mujeres jóvenes, desempleadas de larga duración y mujeres reentrantes en el mercado laboral.

Respecto a los cursos de formación de agentes sindicales para la igualdad, han estado dirigidos prioritariamente a delegadas y delegados sujetos activos en la negociación colectiva.

### **1.5. ENTORNO GEOGRÁFICO DE TRABAJO Y PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Ha sido un programa confederal, por lo que se ha desarrollado en toda España, del 13 de Mayo de 1998 al 31 de Diciembre de 1999. Específicamente en Euskadi aunque hemos cubierto todo el territorio, se ha concentrado en las tres capitales de provincia: Bilbao, Donostia-San Sebastián y Vitoria-Gasteiz.

### **1.6. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS: ENTIDADES SOCIAS DEL PROGRAMA**

La entidad promotora ha sido el Departamento Confederal de la Mujer de la Unión General de Trabajadores, con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Fondo Social Europeo. Hemos contado como socias con las organizaciones Smile de Italia y la AC-CEP de Francia.

## 2. RESULTADOS

Los resultados tanto cuantitativos como cualitativos, han sido plenamente satisfactorios, cumpliéndose los objetivos marcados.

### 2.1. CUANTITATIVOS

En el apartado cuantitativo, se han realizado 1.128 entrevistas, haciendo hincapié en la situación general del mercado laboral, nuevos yacimientos de empleo, modalidades contratación, sectores donde las mujeres están subrepresentadas y derechos y deberes de las y los trabajadores.

Hemos impartido también 17 cursos, distribuidos geográficamente de la siguiente manera: 7 en Bilbao, 4 en Donostia-San Sebastián y 6 en Vitoria-Gasteiz. Nuestra intención ha sido abarcar toda la geografía de Euskadi, impartiendo cursos en todas las provincias.

### 2.2. CUALITATIVOS

Cabe destacar aquí la impartición de los cursos de expertos y expertas en Igualdad. En ellos se ha estudiado toda la legislación existente respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y se ha hecho especial hincapié en cómo utilizar la negociación colectiva para eliminar cualquier discriminación en las empresas, ya que los convenios colectivos, por su propia naturaleza, constituyen la mejor vía para que trabajadores y trabajadoras se impliquen de forma directa en la resolución de los problemas que les afectan. Ha sido importante abrir estos cursos a delegados, ya que en la mayoría de los casos su presencia es mayoritaria en las mesas negociadoras, y es necesario dotarles de las herramientas necesarias para concretar principios y derechos de igualdad por razón de sexo, reconocidos como señalábamos en la introducción, en la legislación, pero escasamente desarrollados. Hay que insistir en que el carácter flexible e inmediato de la negociación colectiva la convierte en un instrumento precioso en la eliminación de las desigualdades.

Otro aspecto importante ha sido la información proporcionada a las usuarias sobre aquellos sectores con un menor porcentaje de mujeres y sobre los nuevos yacimientos de empleo. Respecto a estos últimos, el Proyecto Curricula ha englobado también una jornada confederal sobre igualdad de oportunidades y nuevos yacimientos de empleo, que ha permitido comprobar en qué medida estos yacimientos están incorporando la perspectiva de la igualdad, al tiempo que se han podido detectar lagunas que, dada la novedad de esta materia, se está a tiempo de corregir, para evitar que estos nichos de empleo acaben por reproducir las discriminaciones de siempre.

# PROYECTO DE EMPRENDEDORA A EMPRESARIA. CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE ÁLAVA

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

La evidente subrepresentación de la mujer en el ámbito empresarial, para nada acorde con la auténtica potencialidad de las mujeres reflejada en datos como la mayor presencia y mejores calificaciones obtenidas por éstas en buena parte de las escuelas de negocio, supone a juicio de la Cámara de Alava un derroche de recursos humanos que una sociedad difícilmente se puede permitir. Paliar esta subrepresentación incorporando a la mujer en una actividad que por su efecto multiplicador sobre la tasa de empleo es una de las fuentes fundamentales de la riqueza de un territorio es el reto que se plantea la institución al abordar este programa.

### 1.2. OBJETIVOS

Auspiciado por el Instituto de la Mujer y por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación este proyecto pretende fomentar y promover la inserción laboral de la mujer a través del autoempleo, dinamizando y afianzando la actividad empresarial de las mujeres incidiendo para ello en los siguientes ámbitos:

- Creación y consolidación de empresas creadas por mujeres.
- Igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres.
- Sensibilización de las mujeres y de su entorno hacia el autoempleo y la empresa.
- Diversificación de opciones profesionales, aprovechando los nuevos huecos de mercado.
- Consolidación de redes europeas, con la intención de incrementar los intercambios comerciales y las experiencias de producción, gestión y calidad.

### 1.3. ACCIONES

Con una política de captación continua de las usuarias, primando la adaptación del asesoramiento a las características de cada emprendedora y a la madurez de su proyecto, el programa ha sido diseñado para ofrecer los siguientes servicios:

- Servicio de Asesoramiento Técnico - Servicio que pretende dar respuesta a las dudas de carácter puntual que se le puedan presentar tanto a la emprendedora como a la empresaria en funcionamiento. Los temas que pueden ser tratados a través de este servicio abarcan todos los ámbitos relativos a la gestión empresarial, así como a los formales inherentes a la apertura de un nuevo negocio e incluso el asesoramiento legal. En la resolución de las posibles consultas se ve implicado tanto el personal técnico adscrito al gabinete como la Dirección de los distintos departamentos técnicos de la Cámara.
- Servicio de Autodiagnóstico Asistido - El objetivo de este servicio se centra en diseñar la estrategia más adecuada de inserción o consolidación de un proyecto en el mercado partiendo de la determinación del punto de partida en el que se encuentra cada promotora o empresaria. Para ello se estudia tanto el perfil personal de la beneficiaria como la situación del mercado en el que se va a desarrollar la actividad. Una vez detectada la oportunidad de mercado se toman decisiones en lo referente a la determinación de las diferentes variables del marketing-mix para finalmente estudiar la viabilidad económica de la empresa fijando umbrales de rentabilidad.
- Servicio de Gestión Dirigida - La Cámara de Álava a través de su servicio NOW ofrece la posibilidad de realizar una tutorización de la empresa recién constituida. Con una duración variable, siempre en función de las necesidades de la nueva empresaria, se repasan con ella los diversos aspectos contenidos en su plan de empresa con el fin de detectar desviaciones e implementar las medidas necesarias para corregir las mismas.
- Servicio de Formación - Ofrece cursos gratuitos a aquellas emprendedoras y empresarias adscritas al programa que deseen adquirir o reciclar su conocimiento en temas inherentes fundamentalmente a la gestión y a la mejora de las técnicas de venta.

La premisa fundamental del gabinete NOW de la Cámara de Álava la ha constituido la necesidad de ofrecer un servicio completo que abarque desde la definición de la idea empresarial hasta el control de la empresa constituida. En este aspecto uno de los problemas primordiales con los que se encuentra la mujer empresaria reside en la dificultad de acceso a la financiación. Es por ello que, desde la Cámara de Comercio de Álava, se decidió aportar un complemento a la estructura general del programa poniendo en marcha una labor de sensibilización entre las entidades bancarias de mayor implantación local, que desembocó en la firma de un convenio de financiación preferente con la CAJA VITAL, entidad que se ha mostrado particularmente sensible hacia la problemática de este colectivo.

## 1.4. PÚBLICO OBJETIVO

En su doble intención de promover y consolidar proyectos empresariales de mujeres, el público objetivo de este proyecto está constituido tanto por emprendedoras que desean ini-

ciar su aventura en la actividad empresarial, como por empresarias en funcionamiento, que requieren del Gabinete asistencia a la hora de lograr el afianzamiento de su proyecto, información sobre la situación de los diferentes mercados, e incluso reciclaje formativo en temas de gestión empresarial.

## **1.5. ENTORNO GEOGRÁFICO DE TRABAJO**

La acción del programa NOW de la Cámara de Álava se ha centrado en su ámbito de influencia natural, si bien se han atendido esporádicamente consultas de emprendedoras de provincias limítrofes cuyas Cámaras correspondientes no habían suscrito el convenio NOW.

## **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

El programa "De Emprendedora a Empresaria" se ha desarrollado a lo largo del bienio 1998-1999.

## **1.7. ENTIDADES PROMOTORAS Y COFINANCIADORAS**

Las entidades promotoras y cofinanciadoras del Programa "De Emprendedora a Empresaria" han sido el Instituto de la Mujer y el Consejo Superior de Cámaras que suscriben un convenio de colaboración al que se adhieren las Cámaras de Comercio locales que así lo desean, Cámaras en las que se localizan los servicios NOW propiamente dichos. En este último bienio en el que participa la Cámara de Álava, los servicios NOW constituyen una red instalada en 33 Cámaras de Comercio del Estado de las que 20 participan en calidad de asociadas y 13 más en calidad de colaboradoras, contando con un servicio coordinador a nivel nacional ubicado en el Consejo Superior de Cámaras.

## **1.8. ENTIDADES SOCIAS**

Las acciones referentes a la actividad transnacional del programa se han desarrollado en colaboración con el I.G. (Imprenditorialita Giovanile) italiano, institución volcada en el apoyo a la creación de empresas en el país transalpino.

## **1.9. EQUIPO TÉCNICO**

En el desarrollo del programa NOW se han visto implicados directamente dos técnicos de la Cámara de Comercio con formación de carácter netamente comercial, contándose asimis-

mo con la colaboración puntual de los directores de los distintos departamentos técnicos de la Cámara.

Contacto: Cámara de Comercio e Industria de Álava.

Responsable: María Fz. de Romarategui

Teléfono: 945 14 18 00 Fax: 945 14 31 56

e-mail: maria.romarategui@camaradealava.com

## 1.10. PRESUPUESTO

El presupuesto global del programa en el que se incorpora el mantenimiento de la estructura en todas las cámaras adheridas ha sido de 303.047.656 pesetas. En concreto la Cámara de Álava ha contado con 12.500.000 ptas.

## 2. RESULTADOS BÁSICOS

La síntesis global de la evaluación externa del programa " De Emprendedora a Empresaria" refleja que la red de Servicios NOW ha cubierto los objetivos generales planteados. Ha apoyado y asesorado a las mujeres en su actividad empresarial, ha dinamizado el tejido empresarial de mujeres y ha reforzado la actividad de las mujeres empresarias.

Resulta de especial relevancia la alta valoración de la calidad del servicio recibido expresada por parte de las usuarias del programa en el transcurso de la citada auditoría, especialmente en lo referente al Asesoramiento Técnico que ha sido el servicio más apreciado.

A continuación se ofrece un resumen de los datos cuantitativos más significativos que dan una idea de los resultados del programa. Señalar que, debido al periodo de maduración necesario en algunos proyectos, es de esperar que en el año 2000 se produzcan aperturas de negocios directamente atribuibles a la labor desarrollada en los dos años anteriores.

CONCEPTO	ÁLAVA	GLOBAL
Mujeres informadas	291	6.734
Mujeres asesoradas	283	6.366
Número de asesoramientos	1.353	21.890
Proyectos entrados en el periodo	170	3.607
Acciones de autodiagnóstico	33	245
Empresas creadas	36	680
Empleos creados	89	1.113

# PROYECTO EMAKUTEK. AYUNTAMIENTO DE BILBAO

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. JUSTIFICACIÓN

El Programa Emakutek nace en el marco de colaboración entre el Servicio Municipal de la Mujer del AYTO. DE BILBAO y LAN EKINTZA-BILBAO.

Desde esta entidad se había observado que, si bien las tecnologías están cambiando notablemente el perfil de muchos puestos de trabajo y creando nuevas ocupaciones, las mujeres (observado globalmente el colectivo) están quedándose al margen de este nuevo mundo que se abre pero que, probablemente, cerrará las puertas del empleo a buena parte de la población, si no ponemos remedio a tiempo.

Así mismo, conscientes de la necesidad de abordar cualquier tipo de intervención en el campo del empleo y la formación (y por extensión, del desarrollo local o comarcal) desde un enfoque integral e integrador, que asuma y absorba colectivos y necesidades diversas, se plantea desde LAN EKINTZA-BILBAO la asunción y difusión de la filosofía y prácticas de acción positiva, como estrategia transversal de fondo en todos los procesos que, en la entidad —y no sólo en el proyecto— se desarrollan.

De esta forma se presenta un proyecto que pretende aunar, por una parte, un trabajo integral para sensibilizar y formar tanto al personal y profesorado de LAN EKINTZA-BILBAO como a otras entidades y agentes sociales en y para la igualdad de oportunidades, y por otra, acciones específicas dirigidas a facilitar la inserción laboral de mujeres desempleadas en actividades con un componente tecnológico.

## 1.2. OBJETIVOS

El proyecto tiene dos ámbitos de trabajo, con dos objetivos generales diferentes:

- Facilitar la inserción laboral de mujeres en ámbitos laborales en los que las nuevas tecnologías están en expansión.

- Sensibilizar y formar al personal de Lan Ekintza y otros agentes sociales en la incorporación y el desarrollo de buenas prácticas de Igualdad de Oportunidades.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar y formar a nivel interno al personal de Lan Ekintza en la incorporación y el desarrollo de buenas prácticas de Igualdad de Oportunidades.
- Sensibilizar, formar e informar a los agentes económicos y sociales y organismos que actúan en el ámbito de la formación y el empleo acerca de la eliminación de los estereotipos de género y la incorporación de la Igualdad de Oportunidades.
- Introducir la Igualdad de Oportunidades en todas las fases del proceso de inserción laboral desarrolladas por esta entidad.
- Fomentar el acercamiento de las mujeres al mundo de las nuevas tecnologías y facilitar un desarrollo profesional en este campo libre de estereotipos.
- Ofrecer un servicio integral que capacite a las mujeres beneficiarias directas del programa para incorporarse en el mundo laboral, a través de una formación en las tres dimensiones (conocimientos, habilidades y actitudes) y de un acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo.
- Incorporar la perspectiva de género en el diseño, los contenidos y la metodología de la formación y de todos los procesos del proyecto.

## 1.3. ACCIONES

1. Elaboración y puesta en marcha de un Código de Acciones Positivas a asumir por parte de LAN EKINTZA-BILBAO.
2. Adopción de un lema que difunda públicamente este compromiso, en todas las comunicaciones y anuncios en medios de comunicación.
3. Formación interna en Igualdad de Oportunidades (I.O.) para las personas que trabajan en LAN EKINTZA-BILBAO, mediante módulos generales y específicos de su área de actuación.
4. Creación de un servicio de asesoría interna en temas de I.O.
5. Creación de un servicio de información y orientación en Igualdad de Oportunidades dirigido a empresas del municipio.

6. Formación en I.O. para empresas y entidades de empleo y formación.
7. Elaboración de un material de orientación hacia el empleo destinado principalmente a los colectivos de mujeres.
8. Orientación laboral para estas mujeres, incorporando acciones de motivación hacia las nuevas tecnologías.
9. Formación introductoria en las nuevas tecnologías, dirigida a mujeres que quieren incorporarlas a su proyecto profesional.
10. Formación especializada en nuevas tecnologías, dirigida a mujeres que opten por un proyecto profesional dentro de esta área.
11. Oferta de prácticas en empresas al finalizar la formación.
12. Acompañamiento a la inserción del colectivo de mujeres participantes.
13. Puesta en marcha de un Taller de Autobúsqueda de Empleo.
14. Celebración de Jornadas para sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades y difundir el proyecto.

#### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

- En el caso de las acciones con personas desempleadas (itinerario de inserción):
  - Mujeres desempleadas, preferentemente del municipio de Bilbao, con titulaciones de FP II, diplomatura y licenciatura.
- En el caso de las acciones con personas empleadas (integración de la I.O.):
  - Personal y profesorado de LAN EKINTZA-BILBAO, así como de otras entidades de empleo y formación.

#### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO**

Preferentemente, el municipio de Bilbao.

#### **1.6. TEMPORALIDAD**

De Enero de 1998 a Diciembre de 1999.

## 1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORES

- ENTIDAD PROMOTORA: LAN EKINTZA-BILBAO (AYTO. DE BILBAO).

Persona de Contacto: Begoña Andrés Céspedes (Responsable del Servicio de Promoción del Empleo).

- COFINANCIADORES:

- FONDO SOCIAL EUROPEO.
- DPTO. DE JUSTICIA, TRABAJO Y SEG. SOCIAL (GOBIERNO VASCO).

## 1.8. ENTIDADES SOCIALES TRANSNACIONALES

- CUOA (Vicenza-Italia).
- UNIVERSIDAD DE TEESSIDE (Middlesbrough-Inglaterra).
- DEKRA AKADEMIE (Magdeburg-Alemania).

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

- Andere Galdona Etxegarai (Administrativa).
- Paloma Álvarez Álvarez (Agente de Igualdad de Oportunidades).
- Yolanda Zarraga Madariaga (Técnica de Formación y Orientación Laboral).
- Justine Gestoso Mayor (Técnica de Formación y Orientación Laboral).
- Amaia Barbero Blanco (Responsable del Programa).

## 1.10. PRESUPUESTO

60 millones.

## 2. RESULTADOS

### 2.1. CUALITATIVOS

- Puesta en marcha de un itinerario de inserción para mujeres desempleadas, consistente en:

- 6 cursos de formación ocupacional relacionados con las tecnologías y 6 talleres de orientación laboral paralelos a los cursos:
  - Planes de Formación para las Organizaciones.
  - Investigación Social Aplicada.
  - Servicios Internet y Sistemas de Información.
  - Experta en Sistemas Internet.
  - Diseño Gráfico para Internet.
  - Diseño y Desarrollo Virtual aplicado al Comercio Electrónico.
  - Tutorías personales.
  - Sesiones Grupales.
  - Taller de Autobúsqueda de Empleo.
  - Prácticas en empresas.
  - Derivación a ofertas de trabajo.
- Creación de un Material de Orientación específicamente dirigido a mujeres (Manual de la Orientadora y Manual de la Participante).
- Asunción de un Código de Igualdad de Oportunidades y de un Manual de Acciones Positivas para el año 1999 por parte de LAN EKINTZA-BILBAO.
- Adopción de un Lema de Compromiso con la Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de un folleto con orientaciones de lenguaje.
- Asesoramiento, formación y sensibilización interna en Igualdad de Oportunidades.
- Asesoramiento, formación y sensibilización de otras entidades y personas cuyo trabajo repercute, a su vez, en otros agentes socioeconómicos y en toda la ciudadanía.
- Elaboración de materiales de formación propios para cada una de estas acciones.

## 2.2. CUANTITATIVOS

### ITINERARIOS DE INSERCIÓN

SERVICIOS OFRECIDOS	Nº MUJERES	Nº SERVICIOS	Nº HORAS
Información (Presentac.)	222	10	20
Diagnóstico	180		340
Formac. y orientac. Laboral	107	8	1.812
Tutorías personales	74	134	200
Sesiones grupales	24	13	40
Taller autobúsqueda empleo	27	48	60
Prácticas en empresas	24		6.771

## ITINERARIOS. DATOS GLOBALES A 2 DE NOVIEMBRE

% Finalizan Formac. + Orientac.	91%
% Bajas por inserción	50%
% Acuden Tutorías Indiv.	76%
% Asisten Sesiones Grupales	32%
% Utilizan Taller autoempleo	28%
% Realizan prácticas	32%

## INSERCIÓN SOBRE EL TOTAL DE USUARIAS: DATOS GLOBALES A 2 DE NOVIEMBRE

Usuarias insertadas en dif. sector sobre el total de Usuarias	15%
Usuarias insertadas en el sector sobre el total de Usuarias	29%
Usuarias insertadas sobre el total de Usuarias	44%

## INSERCIÓN SOBRE EL TOTAL DE INSERTADAS: DATOS GLOBALES A 2 DE NOVIEMBRE

Usuarias insertadas en dif. sector sobre el total de insertadas	33%
Usuarias insertadas en el sector sobre el total de insertadas	67%

## INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### • ACCIONES FORMATIVAS:

Entidades	13
Personas	168
Cursos	23
Horas	140

### • ACCIONES FORMATIVAS:

NOMBRE DEL CURSO/SEMINARIO	ENTIDADES	Nº PERSONAS	Nº CURSOS	HORAS / CURSO
I.O. en el Desarrollo Local	Lan Ekintza	60	3	20
I.O. en el mundo empresarial	Lan Ekintza	8	1	5
I.O. y formación	Entid. Ext.	17	4	4
		3		
Enfoque de género en la formación	Entid. Ext.	3	1	4
	1			
Talleres y aulas: espacios para la coeducación	Lan Ekintza	70	7	6 - 9
I.O. en el empleo y la formación	Entid. Ext.	16	5	4
	8			

## DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL ELABORADO POR EL PROGRAMA:

• Manuales de Orientación (a nivel interno y externo)	80
• Código de Igualdad de Oportunidades y Manual de Acciones para el año 1999 (a nivel interno)	125
• Folleto Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje (a nivel interno y externo)	500
• Materiales de formación en I.O. (a nivel interno y externo)	163

# **PROYECTO EMAN.**

## **AGENCIA DE DESARROLLO DEL BIDASOA-**

## **ADEBISA**

### **1. DESCRIPCIÓN**

#### **1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA**

Este proyecto surgió como complemento de la experiencia del Departamento de Promoción de Empresas y del Departamento de Orientación y Empleo en el transcurso del proyecto LIBRA (NOW 95/97), que fue un proyecto de formación y orientación hacia el autoempleo en la fase inicial, de estudio de la idea empresarial y de su puesta en marcha.

El proyecto EMAN, tiene por objetivo centrarse en la fase pre- y post- a la labor llevada a cabo normalmente desde nuestro servicio de promoción, y apoya a la creación de empresas.

Así, los ejes principales serán la sensibilización de futuras emprendedoras y la creación de estrategias en empresas recién constituidas.

#### **1.2. OBJETIVOS**

1. Utilizar el autoempleo como una vía real de inserción laboral para la mujer potenciándola a través de acciones de sensibilización y de consolidación de estructuras empresariales de reciente creación.
2. Fomentar la cultura empresarial en la mujer como medida de inserción laboral.
3. Aumentar las empresas creadas por mujeres.
4. Crear estrategias de consolidación de empresas de reciente constitución y creadas por mujeres.
5. Elaborar una herramienta de autodiagnóstico de gestión, que sirva como elemento de aprendizaje, así como de evaluación de la situación empresarial. Creación de medidas que faciliten los sistemas de comunicación dentro y fuera de la empresa.

6. Fomentar la creación de espacios de encuentro para mujeres empresarias de la comarca como medida de detección de necesidades del colectivo.

### **1.3. ACCIONES**

ÁREA 1. Acceso al empleo, fomento del espíritu emprendedor:

1. Creación del foro en el que participen los diferentes agentes.
2. Diseño del método/herramienta utilizando nuevas tecnologías "RUNI".
3. Aplicación del método herramienta sobre un grupo piloto, medición de resultados, evaluación y adecuación del método/herramienta para su posterior difusión.

ÁREA 2. Estrategias de consolidación de empresas de reciente creación:

1. Detección y estudio de la tipología de las empresas creadas por mujeres en la Comarca del Bidasoa.
2. Diseño de una herramienta de formación/tutoría de gestión para empresas en funcionamiento "DIME".
3. Aplicación de la herramienta sobre un grupo muestra, medición de resultados y evaluación y difusión mediante el plan de formación.
4. Fomento de la creación de un espacio de encuentro para mujeres empresarias de la comarca.

### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

El proyecto EMAN desarrollado desde ADEBISA se centra en utilizar el autoempleo como una vía real de inserción laboral para la mujer. Pretendemos actuar sobre un total de 200 mujeres, diferenciadas en dos grupos:

1. JÓVENES, sensibilización hacia la cultura empresarial ayudando a cambiar esquemas preconcebidos sobre la imagen de la mujer como empresaria. Esta labor se dirige hacia la población en general y más en particular con los sectores más jóvenes (estudiantes...) con la participación de diferentes agentes sociales. Se trata de elaborar una herramienta didáctica en formato multimedia que, introducida ya desde la escolarización, ayude a conocer el itinerario hacia el empleo entre las jóvenes de nuestra comarca, tanto el empleo por cuenta ajena como el empleo por cuenta propia.
2. NUEVAS EMPRESARIAS, diseñando medidas de apoyo que ayuden a la consolidación de sus estructuras empresariales.

## 1.5. ENTORNO DE TRABAJO

Comarca de Bidasoa-Txingudi (Irún y Hondarribia).

## 1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN

Enero 1998/Diciembre 1999.

## 1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS

- ENTIDAD PROMOTORA: Agencia de Desarrollo del Bidasoa (ADEBISA)
- ENTIDADES COFINANCIADORAS: FONDO SOCIAL EUROPEO: 50%  
AYUNTAMIENTO DE IRÚN-ADEBISA: 50%

## 1.8. ENTIDADES SOCIAS

NOMBRE DE ORGANIZACIÓN	NOMBRE	APELLIDOS	DIRECCIÓN	CIUDAD	C. P.	PAÍS
ESPOO Business Institute	Maria Liisa	KALOINEN	Vanha maantie 9	ESPOO	02600	FINLANDIA
GRETA Flandre Maritime	Danielle	RESSE	Chateau Loubry - 42 Rue Winston Churchill	DUNKERQUE	59240	FRANCIA
ISCOT LIGURIA	Patrizia	DANDOLO	Via Cesarea, 8	GENOVA	01621	ITALIA
ANNIESLAND COLLEGE	Mary	BROWN	19 Hatfield Drive	GLASGOW	G12 OYE	REINO UNIDO

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

- Los medios que disponemos para la realización de este proyecto son:
  - Los distintos departamentos de ADEBISA (Estudios, Orientación, Promoción de empresas y Formación)
  - Los centros de formación secundaria de la comarca.
  - U.P.V.
  - Asesoramiento técnico para el desarrollo de la herramienta.
  - Consultoría externa.
  - Los socios del proyecto, a través de sus propias experiencias y a través de la red transnacional.

- Personas responsables de los proyectos:
  - Coordinadora del proyecto: Eva Fernández.
  - Coordinadora proyectos europeos: Vicky Alquézar.
  - Equipo técnico: Silvia Istillarte, Idoia Sagasti, José María Belloso.

## 1.10. PRESUPUESTO

62.000.000 pts.

## 2. RESULTADOS

### ACCESO AL EMPLEO, FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR

- Estudio de opinión de los jóvenes estudiantes sobre la figura de la mujer como empresaria.
- Talleres y jornadas informativas para el fomento de la cultura emprendedora entre el colectivo de mujeres proveniente de la formación ocupacional, formación reglada: formación profesional, bachilleres, universidad.

Los talleres tenían una duración de 10 a 15 horas. En ellos han participado 139 mujeres.

En las jornadas de motivación empresarial en la universidad han participado 10 mujeres.

- Herramienta multimedia "RUNI", - cómo acceder al empleo RUNI, herramienta multimedia de autouso de información, orientación y empleo.

### ESTRATEGIAS DE CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE RECIENTE CREACIÓN

- Estudio tipología de empresa creada por mujeres en la comarca del Bidasoa.
- Herramienta multimedia "DIME", HERRAMIENTA MULTIMEDIA DE AUTODIAGNÓSTICO EN GESTIÓN EMPRESARIAL.
- Fomento del asociacionismo. Asociación de mujeres empresarias de Gipuzkoa.
- Seminario transnacional "Conéctate a las nuevas redes" finales 1999.

### PRODUCTOS DE DIFUSIÓN

- Actualización de la publicación sobre Mujer, Empleo, Empresa.
- Página WEB transnacional: <http://www.webnet2000now.org>

# **PROYECTO EMEKIN.**

## **AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN**

## **Y AGENCIA DE DESARROLLO COMARCAL OARSOALDEA, S.A.**

### **1. DESCRIPCIÓN**

#### **1.1. JUSTIFICACIÓN**

En las últimas décadas, las mujeres se han ido incorporando progresivamente al mercado de trabajo. Esta voluntad se manifiesta en el aumento paulatino de la población activa de mujeres, que en el contexto Donostia-Oarsoaldea se sitúa en el 38%.

En el conjunto de Donostia-Oarsoaldea, con una tasa de desempleo del 9,5%, el porcentaje de mujeres desempleadas se sitúa en un 60% frente al 40% correspondiente a hombres.

Ante esta realidad, el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián y la Agencia de Desarrollo Comarcal Oarsoaldea, S.A. comparten la necesidad de poner en marcha actuaciones para apoyar a las mujeres en el diseño de estrategias que permitan a las mujeres participar en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres.

#### **1.2. OBJETIVOS**

El Programa Emekin tiene por objetivo estimular las capacidades y los recursos potenciales de las mujeres, a través del apoyo en la construcción de itinerarios para la creación de empresas, en especial en aquellas actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo, de forma que puedan convertir una idea en una oportunidad de negocio y el desempleo en empleo.

#### **1.3. ACCIONES**

- Difundir la potencialidad del autoempleo en el colectivo de mujeres como vía de acceso al mercado de trabajo.
- Motivar hacia la adquisición de un perfil emprendedor.
- Orientar hacia el autoempleo.
- Analizar la viabilidad de la idea de negocio.
- Acompañar en la elaboración del Plan de Empresa.

- Apoyar a las empresas creadas.
- Construir redes de cooperación.

## 1.4. PÚBLICO OBJETIVO

Dirigido a aquellas mujeres con inquietud emprendedora, prestando una atención especial a los colectivos de:

- Mujeres paradas mayores de 25 años con riesgo de exclusión social.
- Mujeres paradas menores de 25 años sin titulación.
- Mujeres paradas con formación profesional en áreas de fuerte saturación.
- Mujeres paradas con titulaciones no demandadas en el mercado de trabajo.

## 1.5. ENTORNO GEOGRÁFICO DE TRABAJO

La Agencia de Desarrollo Comarcal de Oarsoaldea integra y está participada por los Ayuntamientos de Lezo, Oiartzun, Renteria y Pasaia. El Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián en determinadas acciones y programas atiende a colectivos de otros municipios colindantes cuyos respectivos ayuntamientos no disponen de la infraestructura técnica ni humana para la prestación de servicios de autoempleo, como es el caso de Lasarte, Usurbil...

## 1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN

La duración del Programa Emekin ha sido desde el 1/1/98 hasta el 31/12/99. Si bien el lanzamiento del Programa y la atención a las participantes se produjo en marzo de 1998 y la atención a las mujeres se realizó hasta noviembre de 1999.

## 1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS

Las entidades promotoras son el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián y la Agencia de Desarrollo Comarcal de Oarsoaldea, y el Programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

## 1.8. ENTIDADES SOCIALES

La red está configurada por los siguientes socios:

- INITIELLES, entidad privada sin ánimo de lucro. Tolouse (Francia)
- AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE CAMARGO. Santander (España)
- AYUNTAMIENTO DE SABROSA. (Portugal)

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

Integrado por cuatro personas:

- Una orientadora realizando las tareas de acompañamiento y dinamización de los procesos de motivación y orientación al autoempleo.
- Una asesora de empresas para la realización del asesoramiento empresarial, apoyo en el análisis de la viabilidad de la idea de negocio y elaboración del plan de empresa.
- Una administrativa para la organización de la base de datos y apoyo administrativo de todos los procesos del Programa.
- Una responsable para la coordinación y seguimiento del Programa y como refuerzo de las funciones técnicas en los momentos de mayor demanda.

## 1.10. PRESUPUESTO

El presupuesto del Programa Emekin asciende a 39.999.504 ptas.

## 2. RESULTADOS

### 2.1. CUANTITATIVOS

	INICIO ITINERARIO	GRUPOS SENSIB./ORIENTAC.	EMPRESAS CONSTITUIDAS
OBJ. PROPUESTO	180	24	15
OBJ. REALIZADO	332	45	21

Al poco tiempo de comenzar el programa, la valoración en cuanto índices de participación e incluso en cuanto a las expectativas de cumplimiento de objetivos cuantitativos eran ya elevadas.

Los objetivos propuestos de participación al inicio del itinerario eran de 180 mujeres, los resultados han sido casi del doble, 332.

En segundo lugar, en el planteamiento inicial del programa se propuso la realización de 24 grupos de orientación y sensibilización para el autoempleo. En este caso también los resultados obtenidos han sido de casi el doble de los grupos de información y orientación planteados.

Con respecto al objetivo final del programa, la constitución de empresas, el objetivo propuesto desde el programa era apoyar la constitución de 15 empresas.

En este sentido, los resultados también han sido favorables, ya que se han constituido 21 nuevas empresas. Sin embargo, no se puede olvidar que otro de los objetivos era potenciar los Nuevos Yacimientos de Empleo. Remitiéndonos a una definición estricta de los Nuevos Yacimientos de Empleo han sido 4 las empresas constituidas que pueden considerarse como pertenecientes a estos nuevos ámbitos de empleo.

## 2.2. CUALITATIVOS

El programa a lo largo de los dos años ha realizado una serie de actuaciones que de forma directa o indirecta han mejorado los índices de participación, la metodología utilizada y los resultados en el acompañamiento a las mujeres en el desarrollo de sus proyectos empresariales.

- Se han elaborado por Emekin varios productos innovadores, que han repercutido en el análisis permanente de la metodología, en la difusión de resultados y en la información y tratamiento de ideas encuadradas en los nuevos yacimientos de empleo. Estos productos son:
  - Diseño de una página Web para la difusión del programa y sus resultados.
  - Diseño de un manual para el o la técnica de orientación y asesoramiento para el autoempleo.
  - Diseño de un manual de actividades para las participantes.
  - Elaboración de un informe sobre los Nuevos Yacimientos de Empleo.
  - Diseño de una Web guía de autoempleo con las entidades de la red transnacional.
- Otra de las actuaciones, que han repercutido en el programa ha sido la relación con los servicios de orientación y asesoramiento de las entidades promotoras, cuyos técnicos han participado en diferentes momentos del programa; en las acciones de formación de formadores, en la fase de orientación, en la fase de asesoramiento empresarial y en reuniones para la difusión de resultados. Esto ha provocado un efecto multiplicador y la generalización de acciones en los servicios de orientación y asesoramiento empresarial. Durante todo el programa se ha podido transferir el know - how de Emekin y validar el proceso con otras aportaciones.
- Además se ha mantenido contacto con otras entidades en el ámbito local y nacional, que trabajan con el colectivo de mujeres.

Estas entidades son Emakunde, Bultz Lan Consulting, los Centros de Formación Familiar y Social de la Kutxa, el Departamento de la Mujer del Ayuntamiento de Donostia – San Sebastián, la Asociación de Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa, Sartu, etc.

Durante el transcurso del programa se han realizado varias reuniones y entrevistas que han dado lugar a la realización de actividades conjuntas con algunas de estas entidades (charlas, jornadas, reuniones de difusión) y han permitido ir testando la metodología de Emekin, con profesionales, que trabajan en la atención del colectivo de mujeres y de esta manera, dar un enfoque de abajo - arriba a las diferentes actuaciones del programa.

- En este mismo sentido, el programa Emekin ha participado en una red transnacional, denominada red CELERIS en la que han participado socios de Francia, Santander y Portugal. Esta experiencia ha permitido que el personal de Emekin participe en formación de formadores sobre igualdad de oportunidades, en un seminario internacional sobre el papel de las mujeres en el desarrollo local, en reuniones donde se han intercambiado metodologías de otros países y en la elaboración de una Web - guía de autoempleo para mujeres. Esto ha provocado, que el programa Emekin tenga una dimensión transnacional y que se haya consolidado la red CELE-RIS estableciendo relaciones más allá de la finalización de la iniciativa N.O.W.
- Y por último, en los resultados de Emekin ha influido la acción complementaria estableciendo sinergias mediante el aprovechamiento de recursos y/o la colaboración directa con otras entidades, como:
  - Los Servicios de Formación y Empleo, y Asesoramiento Empresarial tanto del Ayuntamiento de Donostia - San Sebastián como de Oarsoaldea S.A.
  - El Departamento de la Mujer del Ayuntamiento de Donostia - San Sebastián.
  - El programa Esparru de la Diputación de Gipuzkoa sobre los Nuevos Yacimientos de Empleo.
    - Los programas de formación financiados por "Objetivo 3".
    - El programa ATERPE de la Diputación de Gipuzkoa para personas con riesgo de exclusión social.
    - Inem.
    - Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco.
    - Kutxa a través de Credigazte Autoempleo.

# **PROYECTO IDEIA. DEBEGESA, S.A.**

## **1. DESCRIPCIÓN**

### **1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA**

El proyecto se justifica por la necesidad de una actuación directa sobre el desempleo de las mujeres de la Comarca que oscila en torno a un 75% del desempleo total.

### **1.2. OBJETIVOS DEL PROYECTO**

#### **OBJETIVO GLOBAL**

Diseñar y probar la eficacia de una metodología que incremente la probabilidad de que una mujer desempleada inicie actividades de autoempleo o creación de empresa.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Informar a las mujeres sobre otras experiencias de creación de empresas de mujeres.
2. Estimular la creatividad de las mujeres, activando la capacidad de reflexión, los hábitos de discusión y debate, animando a eliminar actitudes de autocensura y autolimitadoras. Ampliar horizontes –nuevas formas de organización.
3. Desarrollar conductas asertivas, aumentando los niveles de autoestima y autoconfianza en sí mismas.
4. Sustituir paulatinamente las actitudes propias de la persona empleada (o que espera ser empleada) por las actitudes de la persona autoempleada o que asume la responsabilidad o corresponsabilidad empresarial.

### **1.3. ACCIONES DEL PROGRAMA**

El programa seguido por las participantes es el siguiente:

- Entrevista informativa. Autoselectiva por parte de la participante.
- Taller de Dinaminización de Iniciativas Empresariales. Aplicación de la metodología diseñada en el programa para la generación de ideas empresariales y la motivación de las mujeres al autoempleo.
- Curso de Gestión Empresarial.
- Formación a la carta, en el caso de ser necesario para desarrollar la idea.
- Seminarios de "apoyo psicosocial" y "plan de viabilidad" simultáneamente.

## **1.4. PÚBLICO OBJETIVO DEL PROYECTO**

Mujeres con o sin idea empresarial mayores de 18 años independientemente del nivel formativo.

## **1.5. ORGANISMOS INTERVINIENTES EN EL PROYECTO**

El programa ha sido desarrollado por la Agencia de Desarrollo Comarcal de DEBEGESA, S.A. El proyecto ha sido financiado por F.S.E., el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco y Debegesa. Ha sido apoyado también por Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer.

## **1.6. SOCIOS**

El proyecto ha contado con un socio transnacional de Grecia: Municipalidad de Eddesa.

## **1.7. ENTORNO GEOGRÁFICO**

El proyecto se ha desarrollado en la Comarca del Bajo Deba, con la colaboración de los Ayuntamientos de la misma: Eibar, Ermua, Elgoibar, Deba, Soraluce, Mallabia, Mutriku y Mendaro.

## **1.8. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Enero de 1998 – Marzo de 2000.

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

Por parte de la entidad promotora, Begoña Rodríguez como coordinadora del proyecto, más el apoyo de una administrativa. La entidad seleccionada para el desarrollo del grueso del programa ha sido Daiteke, Carrers and Jobs, S.L., con la colaboración de Guadalupe García como máxima responsable, dos técnicas más y el apoyo de una administrativa.

La formación en gestión empresarial ha sido realizada por otras empresas seleccionadas a tal fin.

## 1.10. PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para el programa ascendió a 38.958.334 de ptas.

# 2. RESULTADOS

## 2.1. CUANTITATIVOS

- 173 mujeres han sido informadas del programa a través de una entrevista personal.
- De ellas, 76 han participado en el Taller de Ideas.
- Han pasado a gestión empresarial 51.
- Han constituido su propia empresa:
  - Una persona ha montado un Despacho de Procuradora.
  - Tres promotoras han constituido una Peluquería por Tiempos.

Lo cual implica que, de un colectivo de 173 mujeres que se han sentido interesadas por el programa, 76 de ellas, en principio, no han rechazado la idea de plantearse el autoempleo. Hay que señalar que en la publicidad del programa no aparecía la palabra autoempleo o creación de empresas.

De las que han empezado el Taller de Ideas, a pesar de que hasta el momento sólo se hayan autoempleado 4 personas, 51 mujeres han estado trabajando ideas y pensando durante un cierto tiempo que ellas sí podían constituir su propio negocio.

## 2.2. CUALITATIVOS

Independientemente del punto de partida de cada mujer (con/sin idea empresarial, nivel cultural, ...) éstas han aprendido a:

- generar ideas desarrollando su creatividad;
- conocer y poner en práctica las fuentes de ideas;
- conocer y poner en práctica los conceptos de los nuevos yacimientos de empleo;
- detectar obstáculos y cualidades de otras experiencias;
- conocer su potencial emprendedor;
- detectar perfiles complementarios;
- contenidos básicos para la presentación de una idea;
- identificar los puntos a su favor y las dificultades-obstáculos relacionados con la idea; y
- conocer los conceptos básicos para montar una empresa.

# PROYECTO LA ALDEA GLOBAL DE LAS MICROEMPRESAS. AYUNTAMIENTO DE GETXO

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA

- La mujer residente en Getxo se caracteriza por ser joven y con una importante formación, que en el mercado laboral, dan como resultado tasas de actividad de la mujer superiores a su entorno.
- Se detecta en un diagnóstico realizado que las barreras que encuentran las mujeres de Getxo para la creación de su propia empresa son: la falta de recursos económicos y la necesidad de formación en gestión empresarial.
- La gran mayoría de las empresas creadas durante un proyecto anterior fueron unipersonales, lo que provoca la soledad de las emprendedoras en la toma de decisiones. La creación de un centro de relación se consideró fundamental para impulsar la creación de empresas y el mantenimiento de las empresas recién creadas.

La base de este proyecto que se puede definir con la frase "relacionarse para crecer" que se desarrolla en el marco prioritario de la medida tercera del programa Now (Nuevas oportunidades para las mujeres) que habla de la creación de puestos de trabajo y apoyo a la creación de empresas, tanto en su apartado 1 como apartado 2. (Apartado 1. Apoyo a la creación de empresas por parte de la mujer. Apartado 2. Apoyo a la creación y mantenimiento de redes de cooperación entre empresas gestionadas por mujeres. (Intercambio de experiencias y transferencia del saber hacer entre empresas formadas por mujeres para poder hacer frente a las dificultades y desafíos a los que se enfrentan.)).

El objetivo de este proyecto es impulsar y desarrollar acciones dirigidas al autoempleo (como solución individual o colectiva) y a facilitar su conexión, RELACIÓN y estructura en RED, tanto en el ámbito local, como interregional y transnacional.

### 1.2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

- Favorecer la difusión y consolidación de los valores propios de una cultura empresarial en femenino, desde la cooperación y el apoyo mutuo.

- Mejorar el posicionamiento y desarrollo posterior de los proyectos de las emprendedoras y empresarias, en el mercado (local, regional y transnacional) incrementando sus ventajas competitivas.
- Reforzar las competencias personales y profesionales, los canales de relación y el acceso a fuentes de información empresarial y técnica de las emprendedoras y empresarias participantes para abordar con mayor probabilidad de éxito los retos de la gestión empresarial.
- Establecer mecanismos e instrumentos de información, contacto, cooperación e intercambio entre las participantes, tanto en el ámbito local como interregional (club de empresas) y de relación e intercambio de experiencias y tratos comerciales en el ámbito transnacional.

### 1.3. TIPOLOGÍA DE ACCIONES

#### 1.3.1. ACCIONES DE APOYO A LA CREACIÓN DE NUEVAS EMPRESAS

- PUNTO DE INFORMACIÓN: Apertura de un punto de información por el que se informa a las potenciales emprendedoras sobre las acciones a realizar por el proyecto y se da información puntual relacionada con la creación de empresas.
- TUTORÍAS: Las emprendedoras participantes contarán con tutorización durante el proceso de estudio del proyecto, su puesta en marcha y consolidación.
- FORMACIÓN en gestión empresarial.
- MISIONES DE ESTUDIO: Envío y recepción de emprendedoras a / y de los lugares donde se ubiquen los socios interregionales para que logren contactos comerciales y empresariales (clientes y proveedoras).

#### 1.3.2. ACCIONES DIRIGIDAS A EMPRESARIAS

- FORMACIÓN: Proceso formativo tras un diagnóstico de necesidades.
- CREACIÓN DE PUNTO DE ENCUENTRO DE EMPRESARIAS.
- MISIONES DE INVESTIGACIÓN Y ACCIÓN. El formar parte de la red europea e interregional "Euroemprender en femenino" facilitará a las mujeres empresarias el contactar con experiencias empresariales de su sector de actividad y el acceder a información cualificada sobre el mercado.

### **1.3.3. ACCIONES PARA ACERCAR EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS A LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**

- Familiarizar a las usuarias con el uso cotidiano del e-mail, la videoconferencia y la búsqueda de información en Internet para lograr mejorar la gestión del proyecto y su acceso a la información.
- Creación de un boletín electrónico entre los miembros de la red para ampliar la comunicación entre las emprendedoras y empresarias de los diversos socios de la red.
- Crear una página Web que informe del proyecto y cree nuevas relaciones. [www.euro-now.org](http://www.euro-now.org).

### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

Dos colectivos con problemáticas parecidas pero en situación de proceso diferenciado:

- Nuevas emprendedoras para UBICAR en el mercado.
- Empresarias para DESARROLLARSE en el mercado.

### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO**

Municipio de Getxo.

### **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Enero 1998 al 31 de octubre de 2000.

### **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

- ENTIDAD PROMOTORA: Ayuntamiento de Getxo
- ENTIDADES FINANCIADORAS: 50% Ayuntamiento de Getxo y 50% F.S.E.

### **1.8. ENTIDADES SOCIAS**

- SOCIOS REGIONALES:
  - AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.
  - INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA.

- FUNDACIÓN MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE JEREZ.
- DIPUTACIÓN DE GIRONA.
- MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD.
- CENTRO DE DESARROLLO RURAL - LAS MERINDADES (nueva incorporación a la red).

- SOCIOS TRANSNACIONALES:

- ATHENA L'ART D'ENTREPRENDRE (FRANCIA).
- ELIXIR (FRANCIA).
- SEFIA (FRANCIA).
- PROVINCIA DI ASTI ( ITALIA).
- BIC CERDEÑA.
- BIC SICILIA.
- SIDE(ITALIA).

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

- Coordinadora del proyecto al 50% de la jornada.
- Administrativa al 50% de la jornada.
- Técnica responsable 100% de la jornada.

- Subcontratación: Formación y tutorías.

## 1.10. PRESUPUESTO

51.300.000 pts.

## 2. RESULTADOS

### DIFUSIÓN

Se ha logrado que las mujeres de Getxo cuando piensan en poner en marcha un proyecto empresarial recurran primero al punto de información.

Se ha logrado dar publicidad de los proyectos puestos en marcha con la publicación de 800 catálogos de empresa.

Se ha puesto en marcha una Web informando de todas las empresas creadas por todos los socios nacionales y transnacionales y con información útil sobre la creación de empresas.

## DATOS CUANTITATIVOS SOBRE EL SERVICIO DE ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO

El número de personas atendidas ha sido de 199.

## EMPRESAS CREADAS

El número de empresas creadas fue de 16.

## IMPACTO OCUPACIONAL

20 personas autoempleadas.

12 personas contratadas.

## FORMACIÓN

- En gestión empresarial:
  - 4 cursos de gestión para emprendedoras.
  - 1 curso de autodiagnóstico para empresarias.
  - 1 curso de gestión comercial.
  - 1 curso de gestión de la calidad.
  - 1 curso de técnicas de comunicación.
  - 1 curso de habilidades directivas.
  - 1 curso de dirección estratégica de la empresa.
- En informática y comunicaciones: 24 cursos

## MISIONES DE ESTUDIO

Han participado en misiones de investigación y acción 13 emprendedoras y una empresaria que han visitado otras empresas situadas en el Estado y 3 empresarias han mantenido contactos comerciales en Europa.

Se han recibido además una emprendedora italiana y 1 emprendedora del Estado.

## COLABORACIÓN EN LA RED

Se ha puesto en marcha una página web de trabajo interno de los socios de la red, que además ha servido de herramienta de divulgación externa y para acostumbrar a mujeres participantes y técnicas al uso de las nuevas tecnologías para la comunicación y el trabajo diario.

La red interregional ha mantenido un constante intercambio de información tanto técnica como informativa sobre artículos de prensa, publicaciones y otras informaciones de interés.

En las innumerables jornadas realizadas por los socios han intervenido emprendedoras, empresarias y personal técnico perteneciente a la red.

## ENFOQUE CUALITATIVO

Del análisis del impacto del desarrollo del programa, que se ha realizado tanto para emprendedoras como para empresarias, destacamos los siguientes datos:

- **Emprendedoras participantes:**

- Un 66% había compartido nuevas inquietudes con el entorno familiar y personal.
- Un 76% había desarrollado nuevas actividades e inquietudes formativas.
- Un 80% había aumentado su círculo relacional.

- **Empresaria participante:**

- El 100% reconocía haber aumentado su círculo relacional.
- El 85% había aumentado su predisposición a participar en organizaciones y entidades.
- El 71% reconocía que el programa les había ayudado a desarrollar nuevas inquietudes culturales y formativas y que habían aprendido a compartir nuevas inquietudes con el entorno familiar y personal.

# **PROYECTO LANDERE. FUNDACIÓN NOVIA SALCEDO**

## **1. DESCRIPCIÓN**

### **1.1. SITUACIÓN DE PARTIDA**

En Diciembre de 1996 la Fundación Novia Salcedo llevó a cabo un estudio para analizar las estrategias usadas por las mujeres licenciadas hasta 30 años, en su inserción laboral. Los resultados señalan:

- El periodo medio para conseguir un empleo es de tres años.
- Las estrategias de búsqueda de empleo que utilizan no se corresponden con las vías efectivas de contratación utilizadas por las empresas.
- No tienen definida un área de especialidad.
- Hay una falta de experiencia laboral con efectos psicológicos negativos (miedo, baja autoestima., etc...).

### **1.2. OBJETIVOS**

El Programa Landere tiene como función estimular el desarrollo personal y profesional con perspectiva de futuro, facilitando la superación de las 4 barreras mencionadas y proporcionando procedimientos y herramientas para una dinámica eficaz de búsqueda de empleo y desarrollo profesional.

- Conocer los cambios que se están produciendo en la cultura del trabajo.
- Ayudar a situarse y favorecer el desarrollo personal y profesional en el contexto de estos cambios.
- Animar a la búsqueda activa de empleo.

### **1.3. ACCIONES**

- Evaluación del perfil psicosocioprofesional.
- Elaboración de monografía personal.
- Información sobre el mercado laboral.
- Plan de desarrollo de carrera profesional.
- Plan de acción para la búsqueda activa.
- Ejecución y seguimiento.

Se llevan a cabo a través de:

- Dinámicas activas y favorecedoras de un desarrollo personal autogestionado.
- Tutorización individual.
- Trabajo en equipos.
- Seminarios de apoyo.

### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

Un total de 600 mujeres en el periodo 98-99:

- De hasta 30 años.
- Tituladas medias y superiores.

### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO**

El entorno de aplicación del programa es todo el País Vasco, siendo Bilbao y la Margen izquierda los lugares de desarrollo de las acciones específicas.

### **1.6. PERIODO DE EJECUCIÓN**

- Desarrollo y aplicación del programa de Enero de 1998 a Diciembre de 1999.
- Acciones de visibilidad de Enero a Octubre de 2000.

### **1.7. PROMOCIÓN Y FINANCIACION**

- ENTIDAD PROMOTORA: Fundación Novia Salcedo.
- ENTIDAD COLABORADORA: DEMA.

- FINANCIACIÓN PÚBLICA: F.S.E. y Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia.
- FINANCIACIÓN PRIVADA: BBK Gazte Lanbidean Fundazioa.

## 1.8. ENTIDADES SOCIAIS

- a) Instituto Andaluz de la Mujer (MALAGA).
- b) FEFFA (ALEMANIA).
- c) Bildungswerk (ALEMANIA).
- d) Provincia regional de RAGUSA (ITALIA).
- e) CAPI (ITALIA).
- f) NORT-MID CHESHIRE TEC (REINO UNIDO).
- g) IFPIC – Cámara de comercio de Niort (FRANCIA).

## 1.9. EQUIPO TÉCNICO

- Mercedes Apella Eguiluz.
- Almudena Molina Angulo.
- Sofía Sánchez Crespo.

## 1.10. PRESUPUESTO

50.000.000 pts.

## 2. RESULTADOS

### 2.1. RESULTADOS DE INSERCIÓN

#### INSERCIÓN

Describe situaciones de contratación de al menos 6 meses o aquellas en las que con otro tipo de vinculación laboral se desarrolla una actividad profesional cualificada durante un periodo mayor a 6 meses.

50%

SITUACIÓN ESPECIAL	Describe situaciones de primer contacto con el mundo laboral que pueden ser a través de prácticas, trabajos eventuales o trabajos subcualificados.	36%
ABANDONOS	Describe situaciones de abandono del programa por diferentes motivos como: traslado, problemas familiares, actividades incompatibles, etc...	3%
AUTOEMPLEO	Describe situaciones de desarrollo de proyectos de autoempleo o creación de empresa.	2%
CONTINUANDO CON LA BÚSQUEDA	Describe situaciones de puesta en marcha de los planes de acción	9%

## CONCLUSIONES

- Ha habido un alto grado de inserción, con tendencia a aumentar según pasa el tiempo.
- La inserción lograda tiene mayor estabilidad que la media de las contrataciones de la C.A.P.V.
- La inserción se ha dado mayoritariamente en empresas del sector servicios.
- Las participantes del programa se han insertado en trabajos cualificados, que tienen relación con su titulación académica.
- Las participantes están motivadas para continuar insertadas en el mercado laboral: continúan formándose y buscando trabajo para mejorar laboralmente.

## 2.2. AVANCE CUALITATIVO

Tras el análisis de los perfiles iniciales y finales de las participantes, presentamos los aspectos que reflejan un avance más significativo:

- Clarificación de objetivos profesionales.
- Identificación con su proyecto profesional.
- Autoestima, motivación y fuerza interior.
- Toma de decisiones de forma autónoma.
- Realización de actividades para convertir su proyecto en realidad.
- Desarrollo de su propia red relacional.

## 2.3. AUTOPRONÓSTICO DE INSERCIÓN

La percepción que las usuarias tienen de su propio avance se resume en los siguientes logros:

- Conocimiento más real del mundo laboral.
- Información de las últimas tendencias del mercado.
- Mejor conocimiento de las propias capacidades.
- Mejora de los recursos para acometer la inserción.
- Mejora de la organización personal.
- Mayor evolución-maduración personal.
- Autopronóstico positivo de logro de trabajo.

## 2.4. SATISFACCIÓN DE LAS USUARIAS

1. Objetivo	7,2
2. Contenidos	7,4
3. Metodología	7,6
4. Recursos	8
5. Autopronóstico	7

# PROYECTO OPTIMA.

## EMAKUNDE / INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

### 1. DESCRIPCIÓN

#### 1.1. JUSTIFICACIÓN O SITUACIÓN DE PARTIDA

La necesidad de establecer un programa como OPTIMA surge, por una parte, de la constatación de la importancia de los recursos humanos en el sostenimiento y progreso de las organizaciones y, por otra parte, de la observación de que los estereotipos sociales respecto al trabajo diferenciado de mujeres y hombres y el mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional, siguen impidiendo el pleno aprovechamiento de la creatividad, cualificación y capacidades que aportan las mujeres al mundo empresarial.

La realidad contradictoria entre las posibilidades teóricas de incorporación y mejora de las mujeres en el mercado laboral y su situación real en el mismo, muestra la necesidad de impulsar políticas correctoras que promuevan las condiciones necesarias para una participación equilibrada de mujeres y hombres en las empresas como una forma de adaptación a las nuevas demandas sociales, optimizando los recursos y posibilitando, de esta forma, la transformación de la cultura empresarial.

El Gobierno Vasco creó, mediante Decreto 424/1994, 8 de Noviembre, la figura de "Entidad Colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para estimular iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral en favor de la igualdad de oportunidades en el seno de las propias organizaciones y empresas de toda índole.

Además, el II Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobado por el Gobierno Vasco en 1995 recogía la necesidad de "Sensibilizar y estimular a los agentes sociales para que desarrollen medidas de acción positiva en las empresas tendentes a eliminar la discriminación en la promoción en el empleo y en las relaciones laborales.

Para la consecución de este objetivo, Emakunde ve necesario establecer un programa coordinado de actuación dirigido a las diferentes empresas, para lo cual diseña la implementación del programa OPTIMA.

## 1.2. OBJETIVOS DEL PROYECTO

### OBJETIVO GLOBAL

Sensibilizar a los diferentes agentes económicos y sociales e incentivar la realización de planes de acción positiva en las empresas, incidiendo sobre aquellos factores que obstaculizan cuantitativa y cualitativamente una participación laboral igualitaria de mujeres y hombres, y garantizando la estabilidad y promoción laboral de las mujeres.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar la incorporación de mujeres en aquellas empresas en las que estén subrepresentadas tanto en el conjunto de la plantilla como en las ocupaciones tradicionalmente reservadas a los hombres.
- Introducir metodologías y estrategias que posibiliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad intermedia y directiva en empresas en las que tales funciones están normalmente desempeñadas por hombres, con el objetivo último de conseguir la paridad.
- Analizar los procesos de selección de personal desde una perspectiva de género, con el fin de detectar si existen elementos que estén dificultando la incorporación de las mujeres al mercado laboral e identificarlos.
- Analizar la introducción de nuevas formas de organización laboral (horarios flexibles, jornadas parciales, relevos, jornadas complementarias...) que posibiliten la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Incorporar en la negociación colectiva medidas que eliminan la discriminación por razón de sexo en la promoción laboral y en las relaciones laborales.
- Garantizar la formación continua y el reciclaje permanente como elemento de actualización de conocimientos, aptitudes y de desarrollo de nuevas competencias profesionales en las mujeres ocupadas.
- Sensibilizar al personal trabajador y en especial a los cuadros directivos de las organizaciones en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer una red de colaboración mutua entre las empresas y organizaciones participantes en el programa.

- Elaborar material didáctico que sirva como instrumento de apoyo del Programa.
- Fomentar la proyección europea de las entidades participantes a través de encuentros, boletines y contactos con empresas y organizaciones de otros países de la Unión Europea que estén trabajando con planes de acción positiva, con el objeto de intercambiar experiencias y crear redes de apoyo y de información.
- Realizar campañas de información y/o sensibilización que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **1.3. ACCIONES**

1. Análisis de los procesos de selección de personal.
2. Formación a Consultoras de Recursos Humanos.
3. Asistencia técnica a organizaciones para la elaboración y puesta en marcha de un plan de acción positiva.
4. Elaboración de materiales.
5. Campañas de sensibilización y divulgación.
6. Acción piloto de formación con metodología flexible (programa "Springboard") a mujeres empleadas sin cargo de responsabilidad.

### **1.4. PÚBLICO OBJETIVO**

- Organizaciones susceptibles de poner en marcha un plan de acción positiva.
- Mujeres asalariadas en alguna de estas empresas.
- Personal de Consultoras de Recursos Humanos.

### **1.5. ENTORNO DE TRABAJO (GEOGRÁFICO)**

La Comunidad Autónoma de Euskadi.

### **1.6. PERÍODO DE EJECUCIÓN**

Enero de 1998 a 30 de Marzo de 2000.

## **1.7. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS**

- ENTIDAD PROMOTORA: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer.
- ENTIDADES COFINANCIADORAS: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer y Fondo Social Europeo.

## **1.8. ENTIDADES SOCIALES DEL PROGRAMA (NACIONALES Y TRANSNACIONALES)**

OPTIMA ha participado en dos proyectos transnacionales:

1. "GROW", con Finlandia y Francia: Los objetivos han sido el intercambio de experiencias prácticas y las adaptaciones del método Springboard en función de los diferentes colectivos destinatarios.

- Entidades participantes: 3 ("ARINNA Institute" de Finlandia, "Comité de Liaison pour la Promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion" (C.L.P.) de Francia y Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer).

2. "ECO-ACCIÓN POSITIVA", con Francia, Italia, Irlanda y varias entidades del Estado español: se ha trabajado sobre la asistencia técnica a organizaciones para la elaboración y puesta en marcha de planes de acción positiva. Como resultado se elaboró el documento "Propuestas de la Red Eco-Acción Positiva: Impulso de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones".

- Entidades participantes: 10 (Estado Español: Instituto Andaluz de la Mujer, Universidad Pública de Navarra, Fundación Universidad SDAD, Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Comunidad Canaria, Ayuntamiento de Gandía; Italia: ENAIP, CIF y CIOPS; Irlanda: SIPTU-UCG; Francia: IRTS).

## **1.9. EQUIPO TÉCNICO**

- Empresa consultora contratada para la asesoría a empresas: MURGIBE, S.L.
- Equipo de Técnicas de Emakunde: Socorro Álvarez (responsable de Empleo y Formación) y Raquel Raposo (responsable de Impulso de Programas).

## **1.10. PRESUPUESTO**

38.000.000 pts.

## 2. RESULTADOS

### 2.1. ASISTENCIA TÉCNICA A LAS EMPRESAS

La asistencia técnica a empresas ha constituido el eje central de este proyecto, ya que su objetivo era la sensibilización e implicación de las organizaciones y empresas de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de Planes de Acción Positiva en su interior.

La Asistencia Técnica ha consistido en el acompañamiento para la realización del diagnóstico, el análisis del mismo, el asesoramiento en el diseño e implantación de un Plan de Acción Positiva, el seguimiento de su ejecución y su evaluación.

Se ha ofrecido Asistencia Técnica a un total de 44 empresas y organizaciones de la Comunidad de diferentes sectores de actividad: Industria, Comercio, Banca, Transporte, Administración Pública, Energía, Alimentación, Servicios, Cultura y Ocio, Formación, Seguros, etc., y con diferente composición de mujeres y hombres en el seno de sus organizaciones.

Entre ellas, queremos destacar aquellas que han recibido el reconocimiento de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades, que son: CAJA VITAL-KUTXA, GESTIO-ESKOLA; FUNDACIÓN GUGGENHEIM y CAJA LABORAL.

En estas empresas la Asistencia Técnica se ha centrado fundamentalmente en consolidar una estructura de trabajo interna, en cada una de las empresas, como estrategia básica y necesaria para que la igualdad de oportunidades esté inmersa en la filosofía de funcionamiento de cada una de ellas.

En este sentido se ha conseguido crear equipos estables de trabajo con personas voluntarias y con cargos de dirección de los diferentes departamentos de las organizaciones que son responsables del impulso y puesta en marcha de las Acciones Positivas.

Es de destacar que un conjunto de diez empresas ya se han comprometido a seguir trabajando en esta línea en los años 2000 y 2001 con el asesoramiento y apoyo que desde Emakunde se les va a seguir proporcionando, ya que impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las empresas forma parte de los objetivos y acciones recogidas en el III Plan de Acción Positiva de la Comunidad aprobado por el Gobierno Vasco en diciembre de 1999.

## 2.2. REALIZACIÓN DE ESTUDIO

Realización de un estudio sobre "Posibles sesgos de género en los procesos de selección de personal".

## 2.3. ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE MATERIALES

Se han elaborado y publicado (en euskera y castellano) materiales de apoyo y difusión relacionados con la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades en el seno de las organizaciones: "Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas", "Guía de desarrollo de acciones positivas", "Catálogo de acciones positivas", "Folleto de difusión del programa de asistencia técnica a través del programa Optima", "Propuestas para detectar el sexismo en la publicidad".

## 2.4. ACCIONES FORMATIVAS

- Sesiones formativas (discusión y debate) sobre la "Aplicación de la Igualdad de Oportunidades en el terreno laboral" dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Se realizaron en los tres territorios de la Comunidad, dirigidas a diferentes ámbitos profesionales relacionados con el terreno sociolaboral.
- Formación dirigida a personas de la Entidad Caja Laboral que realizarán funciones de asesoramiento y atenderán de forma más personalizada a emprendedoras y empresarias, a través de la creación de tres Servicios especializados sitos en las tres capitales de la Comunidad.
- Experimentación en una de las Empresas participantes en OPTIMA (Caja Laboral) del Método "Springboard", traducido como "Salto Adelante". Es un programa internacional de formación que se basa principalmente en el desarrollo personal y profesional y ayuda a utilizar y potenciar las habilidades personales en ambos campos. Está especialmente diseñado y escrito para mujeres que no tienen cargos directivos dentro de sus organizaciones.
- Jornada internacional sobre "Género y Programas de Acción Positiva en las organizaciones" dirigida a profesionales de diferentes ámbitos del tejido socio- económico vasco, además de a algunas organizaciones de otras Comunidades. Su objetivo fue establecer un marco de referencia para la elaboración de planes de acción positiva en las organizaciones.
- Viaje de Estudio a Bruselas destinado a personas con responsabilidades políticas y técnicas en la Administración Vasca y en Organismos Públicos vinculados a ella, con el objetivo

de sensibilizar y dar a conocer "in situ" las diferentes experiencias que ya se están desarrollando en Europa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como estrategia clave de diferentes organizaciones y empresas.

- Seminario de intercambio de "Experiencias europeas en Políticas de Igualdad en las empresas" dirigido a organizaciones participantes en el programa Optima.
- Seminario sobre "Políticas de igualdad de oportunidades en organizaciones sindicales y empresariales" dirigido a las organizaciones representadas en el Consejo de Relaciones Laborales, con el objetivo de dar a conocer experiencias desarrolladas en otros países de la Unión Europea.

# PROYECTO RECURSOS PARA EMPRENDER. BULTZ-LAN CONSULTING

## 1. DESCRIPCIÓN

### 1.1. OBJETIVOS DEL PROYECTO

#### OBJETIVO GLOBAL

El proyecto "Recursos para emprender" tiene como objetivo el apoyar a las mujeres emprendedoras, incentivando la creación de empresas y ofreciendo respuestas a las demandas de orientación, formación y asistencia técnica.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Orientar a las mujeres que tengan una idea de negocio o proyecto de creación de empresas para llevar a cabo un proyecto empresarial.
- Capacitar técnicamente mediante cursos y seminarios de formación para la elaboración del plan de empresa, haciendo especial incidencia en el umbral de facturación necesario para que el negocio sea viable.
- Formar y apoyar en la elaboración y puesta en práctica de un plan de marketing que le permita un lanzamiento exitoso de la empresa.
- Asesorar en la búsqueda de ayudas para la constitución y puesta en marcha de la empresa.
- Facilitar el acceso a vías de financiación preferenciales.
- Asesorar en la forma jurídica más idónea a la estructura y fines de la empresa así como del modelo fiscal a elegir.
- Formar y asesorar en las obligaciones fiscales surgidas por la constitución del negocio.

- Asistencia a las promotoras tanto en los Centros como fuera de ellos.
- Seguimiento durante el periodo de lanzamiento de la actividad.

## 1.2. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES POR CADA AÑO

### MÓDULO I: ORIENTACIÓN HACIA EL EMPLEO

CONCEPTO	UNIDADES	TOTAL AÑO C.A.E.
Convocatorias anuales	2	2
Módulos por convocatoria		
6 en 1 <sup>a</sup> conv.		
4 en 2 <sup>a</sup> conv.		10
Usuarias por módulo	15	150
Duración (Horas)	20	200

### MÓDULO II: FORMACIÓN EN GESTIÓN

CONCEPTO	UNIDADES	TOTAL AÑO C.A.E.
Convocatorias anuales	2	2
Módulos por convocatoria		
3 en 1 <sup>a</sup> conv.		
2 en 2 <sup>a</sup> conv.		5
Usuarias por módulo	15	75
Duración (Horas)	150	750

### MÓDULO III: PLAN DE EMPRESA Y LANZAMIENTO

CONCEPTO	UNIDADES	TOTAL AÑO C.A.E.
Usuarias	150	150
Duración (Horas)	10	1.500
Previsión empresas creadas	45	45

## 1.3. COLECTIVO DE DESTINATARIAS

Mujeres de 18 a 50 años con una idea empresarial susceptible de ser puesta en marcha.

## 1.4. ENTORNO DE TRABAJO

Todo el País Vasco.

## 1.5. PERÍODO DE EJECUCIÓN

De enero de 1998 a Diciembre 1999.

## 1.6. ENTIDAD PROMOTORA Y COFINANCIADORAS

- ENTIDAD PÚBLICA RESPONSABLE: Gobierno Vasco (Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer y Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social).
- ENTIDADES COFINANCIADORAS DEL PROYECTO:
  - F.S.E.
  - Gobierno Vasco ( Dpto. J.E.T.S.S., D.Empleo-Formación).
  - Caja Laboral.
  - Cáritas.
- ENTIDAD GESTORA DEL PROGRAMA: Bultz-Lan Consulting (desarrollo y ejecución del Programa.)

## 1.7. ENTIDADES COLABORADORAS

Entidades que participan en el Programa, asumiendo la ejecución de alguna de sus partes.

- Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer.
- Ajebask.
- Campus.
- Tekfor.

- SOCIOS TRANSNACIONALES:
  - 3IE.- Cámara de comercio de Burdeos.
  - CIDEC de Portugal.
  - Comitato Impresa Donna: Italia.
  - CEIN de Navarra.
  - Dirección General de la Mujer. Toledo.
  - Instituto Andaluz de la Mujer. Málaga.

## 1.8. EQUIPO TÉCNICO

- Coordinadoras: Ana Artetxe e Inmaculada Ramos.
- Personal Técnico en Bilbao: 8.

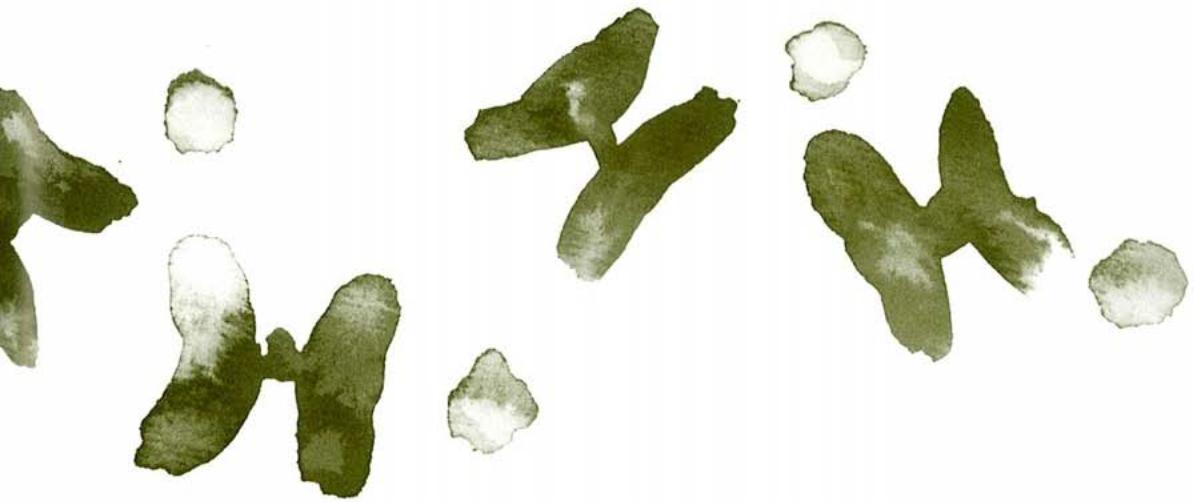
- Personal Técnico en Vitoria-Gasteiz: 2.
- Personal Técnico en Donostia-San Sebastián: 6.

## 1.9. PRESUPUESTO

90.005.148 ptas.

## 2. RESULTADOS

	AÑO 98	AÑO 99
Proyectos Facturados	41	60
Abiertos	32	57
Inviabiles	9	3



**DIRECCIONES DE LA  
RED NOW-EUSKADI**

## DIRECCIONES

### DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

Plaza de Gipuzkoa, s/n  
20004 - DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

Tfno.: 943-48.22.16  
Fax: 943-42.31.74  
E-Mail: [jamondarain@ekonomia.gipuzkoa.net](mailto:jamondarain@ekonomia.gipuzkoa.net)

### BULTZ-LAN CONSULTING

Aretxabaleta, 1 - 2º D  
48010 - BILBAO

Tfno.: 94-410.21.44  
Fax: 94-410.25.99  
E-Mail: [bultz002@sarenet.es](mailto:bultz002@sarenet.es)

### AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ DPTO. DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO.

Fray Zacarías Martínez, s/n  
01001 - VITORIA-GASTEIZ

Tfno.: 945-16.12.10 / 16.12.11  
Fax: 945-16.15.33  
E-Mail: [earriolabengoa@vitoria-gasteiz.org](mailto:earriolabengoa@vitoria-gasteiz.org)  
<http://www.vitoria-gasteiz.org>

### EMAKUNDE / INSTITUTO VASCO DE LA MUJER Manuel Iradier, 36 01005 - VITORIA-GASTEIZ

Tfno.: 945-13.26.13  
Fax: 945-23.18.91  
E-Mail: [emakunde.programas@ej-gv.es](mailto:emakunde.programas@ej-gv.es)  
<http://www.emakunde.es>

DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA  
INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR SOCIAL  
Plaza de la Provincia S/N  
01001 - VITORIA-GASTEIZ

Tfno.: 945-18.18.18  
Fax: 945-18.17.64

FONDO FORMACIÓN  
Ctra. Barakaldo a Trapagaran, Km. 10  
48510 - TRAPAGARAN

Tfno.: 94-418.60.50  
Fax: 94-496.75.90

FUNDACIÓN NOVIA SALCEDO  
José M<sup>a</sup> Olabarri, s/n  
48001 - BILBAO

Tfno.: 94-423.99.93  
Fax: 94-423.93.93

CÁMARA DE COMERCIO DE GIPUZKOA  
Pº Ramón María de Lili, 6  
20002 - DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

Tfno.: 943-27.21.00  
Fax: 943-28.84.87 - 943-29.31.05  
E-Mail: [dse@camerdata.es](mailto:dse@camerdata.es)  
<http://www.camaragipuzkoa.com>

UGT - SECRETARÍA DE ACCIÓN SOCIAL  
Colón de Larreategi, 46 - bis  
48001 - BILBAO

Tfno.: 94-423.38.08 7 94-423.43.04  
Fax: 94-423.16.68

DEBEGESA, S.A.

Polígono Azitain.

Centro Social

20600 - EIBAR

Tfno.: 943-82 01 10

Fax: 943-20.03.50

E-Mail: [correo@debegesa.com](mailto:correo@debegesa.com)

<http://www.debegesa.com>

AYUNTAMIENTO DE GETXO

Fueros, 8

48990 - GETXO (BIZKAIA)

Tfno.: 94-489.02.30

Fax: 94-489.02.37

IRAURGI-LANTZEN, S.A.

Aizkibel, 16

20720 - AZKOITIA

Tel.: 943-85.11.00 / 85.08.43

Fax: 943-85.16.81

E-Mail: [iraurgilantzen@jet.es](mailto:iraurgilantzen@jet.es)

[http://www.garapen.org/iraurgi\\_lantzen/index.html](http://www.garapen.org/iraurgi_lantzen/index.html)

ADEBISA

Avda. de Iparralde S/N

Edificio Kostorbe

20304 - IRUN

Tfno.: 943-63.30.76

Fax: 943-63.39.63

E-Mail: [adebisa@irun.org](mailto:adebisa@irun.org)

<http://www.adebisa.com>

INGURALDE (ORGANISMO AUTÓNOMO MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO DE BARAKALDO) Y ASOCIACIÓN VECINAL MENDIALDE  
Aldapa, 3-A  
48901 - BARAKALDO

Tfno.: 94-478.94.00  
Fax: 94-478.94.04  
E-Mail: [javier.inguralde@sarenet.es](mailto:javier.inguralde@sarenet.es)  
<http://www.barakaldo.org>

DEBEMEN  
Nafarroako Enparantza, 1 - 2º  
20870 - ELGOIBAR

Tfno.: 943-74.40.67  
Fax: 943-74.32.81

CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE ÁLAVA  
Dato, 38  
01005 - VITORIA-GASTEIZ

Tfno.: 945-14.18.00  
Fax: 945-14.31.56  
E-Mail: [maria.romarategui@camaradealava.com](mailto:maria.romarategui@camaradealava.com)  
<http://www.camaradealava.com>

AYUNTAMIENTO DE BILBAO - LAN EKINTZA BILBAO  
Uribitarte, 18 - 4º dcha.  
48001 - BILBAO

Tfno.: 94-420.53.00 / 94-420.53.08  
Fax: 94-420.53.13  
E-Mail: [lan-ekintza@lane.bilbao.net](mailto:lan-ekintza@lane.bilbao.net)  
<http://www.bilbao.net>

AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN Y LA AGENCIA DE DESARROLLO COMARCAL OARSOALDEA, S.A.

Oiartzungo Industrialdea, Pabellón 25 - 2º  
Polígono de Ugaldetxo  
20180 - OIARTZUN

Tfno.: 943-49.41.29  
Fax: 943-49.18.94  
E-Mail: [oarsoaldea@oarsoaldea.es](mailto:oarsoaldea@oarsoaldea.es)  
<http://www.oarsoaldea.es>