



adesper
AGRUPACIÓN PARA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE Y LA PROMOCIÓN
DEL EMPLEO RURAL

UNIÓN EUROPEA



Fondo Social Europeo

Organización laboral
e igualdad de oportunidades
entre hombres y mujeres,
una necesidad social

Guía de autoempleo para la mujer rural

Proyectos para la conciliación de la vida laboral,
personal y familiar



Conciliate
BIERZO



Conciliate
BIERZO

Organización laboral
e igualdad de oportunidades
entre hombres y mujeres,
una necesidad social

Guía de autoempleo para la mujer rural

Proyectos para la conciliación
de la vida laboral, personal y familiar



Edita:



C/. Félix Rodríguez de la Fuente, 13
24010 Trobajo del Camino (León)
Tel.: 987 80 82 56 / Fax: 987 80 84 67

Autor:

María de Celis Martínez

Fotografías cubierta:

Froilán Sevilla Martínez

Depósito Legal:

Realización:

Gráficas Alse, S.L. (León)

ÍNDICE

5	Introducción
5	¿Qué es EQUAL?
5	Agrupación de Desarrollo (A.D. 381): “Conciliate Bierzo”
7	La Buena Práctica: “El Protocolo de Actuaciones”
8	Acción 3. Resultados de la Buena Práctica
10	Mujeres y empleo
12	Situación actual de la mujer dentro del mundo del trabajo
14	La mujer y el trabajo en el mundo rural
18	Conciliación de la vida laboral y familiar
20	Legislación para la conciliación de la vida familiar y laboral
24	Ayudas estatales para conciliar la vida familiar y laboral
27	Ayudas establecidas por Castilla y León para la conciliación de la vida familiar y laboral
31	Discriminación en el mundo laboral
32	Tipos de discriminación
33	Discriminación en el trabajo
37	Igualdad de Oportunidades
39	Medidas de fomento de la igualdad de oportunidades
46	Acción Positiva
46	Medidas de Acción Positiva
49	Empleabilidad
50	Competencias de empleabilidad
54	Orientación profesional, búsqueda de empleo y creación de empresa
55	Nuevos yacimientos de empleo
57	Búsqueda de empleo
62	Creación de una empresa
68	Bibliografía

Guía de autoempleo para la mujer rural



INTRODUCCIÓN

¿Qué es EQUAL?

EQUAL, es una Iniciativa Comunitaria cofinanciada por el Fondo Social Europeo para el periodo 2004/2007, integrada dentro de la Estrategia Europea de Empleo.

El objetivo del EQUAL es combatir toda clase de discriminaciones y desigualdades que se producen en el mercado de trabajo, especialmente aquellas que se basan en el sexo, la edad, la raza o el origen étnico, mediante el desarrollo de actuaciones de carácter innovador, diseñadas y desarrolladas a través de la cooperación entre entidades estatales de distinta naturaleza y otros Estados miembros de la Unión Europea.

Agrupación de Desarrollo (A.D. 381): “Concíliate Bierzo”

Para participar en esta Iniciativa los proyectos deben ser presentados por AGRUPACIONES DE DESARROLLO (AD) que son definidas por la Comisión como asociaciones estratégicas que reúnen a los agentes interesados que posean las competencias pertinentes, y que trabajarán en cooperación en el marco de un área temática, tanto para identificar los factores que conducen a la desigualdad y la discriminación, como para compartir esfuerzos y recursos en la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas definidos de común acuerdo.

La **Agrupación de Desarrollo 381** es una Agrupación de Desarrollo compuesta por los ayuntamientos de Cacabelos, Villadecanes-Toral de los Vados, Fabero, y las entidades Asprona-Bierzo, Fundación CALS “Proyecto Hombre”, Cáritas Diocesana y la Agrupación para el Desarrollo Sostenible y Promoción del Empleo Rural (ADESPER).

En el marco de la Iniciativa EQUAL, esta Agrupación desarrolla el Proyecto “Concíliate-Bierzo”, dentro del eje IV “Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”, desarrollando el área temática **“Conciliar la vida familiar y profesional así como reintegrar a las mujeres y hombres que han abandonado el mercado de trabajo mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo”**.

Principales objetivos del Proyecto “Concíliate Bierzo”

Establecer un equipo de trabajo en el Bierzo con los colectivos más desfavorecidos, para ayudarles a conciliar la vida familiar y la vida profesional.

Crear un servicio y unas medidas de acompañamiento específicas que permitan compatibilizar la formación, la recualificación y el trabajo con la atención de personas dependientes.

Considerar a las personas beneficiarias como parte activa del Proyecto.

Transferir los resultados a todos los municipios del Bierzo.

Reducir las barreras que dificultan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo local/rural en igualdad de oportunidades.

Las **personas destinatarias** de este Proyecto serán principalmente mujeres, drogodependientes, personas con discapacidad, inmigrantes, familias monoparentales, exreclusas, mujeres con responsabilidades familiares, mujeres rurales en búsqueda de su primer empleo, jóvenes sin cualificación y minorías étnicas.

El Proyecto comienza el 24 de Mayo de 2005 y finaliza el 31 de Diciembre de 2007. Durante estos meses la A.D. llevará a cabo la ejecución de su programa de trabajo. Para esto cada socio ha establecido una serie de acciones prioritarias y que de manera general pueden sistematizarse en:

- Creación de un equipo socio-pedagógico para el diseño e implementación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en El Bierzo.
- Formación desde el enfoque de género en la planificación para personas destinatarias del Proyecto.
- Creación y mantenimiento de servicios y medidas de acompañamiento y apoyo para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las personas beneficiarias del Proyecto.
- Realización de talleres de trabajo relacionados con el medio ambiente, la eliminación de barreras de comunicación e incorporación de nuevas tecnologías.

- Protocolo de Actuación para la ejecución de actividades de acuerdo a los objetivos del Proyecto:
 - Acompañamiento personalizado para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas destinatarias del Proyecto.
 - Estudio concluyente sobre la necesidad de implantación de un centro de servicios de acompañamiento socio-pedagógico para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Plan de medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que recoja medidas de inserción laboral.
- Establecimiento de mecanismos que garanticen el principio de Igualdad de Oportunidades. (<http://www.conciliatebierzo.org>)

La Buena Práctica: “El Protocolo de Actuaciones”

El Protocolo supone un método y/o sistema de trabajo para los colectivos más desfavorecidos con actuaciones para conciliar la vida familiar y la vida profesional que en los municipios rurales de El Bierzo y de Castilla y León no existía.

El Protocolo de Actuaciones como herramienta y método ha demostrado su validez para los municipios y asociaciones integrantes del Proyecto.

Tiene como **finalidad** hacer efectiva la participación de las distintas Entidades de la Agrupación de Desarrollo (AD) en el Proyecto, y establecer cauces comunes de actuación que den un enfoque integrado y de cohesión a las distintas acciones.

El Protocolo desarrolla y coordina todas las acciones que se diseñen a lo largo del Programa EQUAL “Concíliate Bierzo”. Sus contenidos son:

- Campaña de sensibilización.
- Actividades formativas, diseño de programas formativos y creación de becas de formación.
- Medidas de acompañamiento y apoyo para facilitar la integración socio-laboral de las personas destinatarias.
- Ayudas directas a personas destinatarias.

- Ayudas a la generación de actividad, fomentar la creación de empresas por mujeres emprendedoras.

Acción 3. Resultados de la Buena Práctica

La **ACCIÓN 3** del Programa EQUAL es una Acción separada y tutelada por la Administración, para el establecimiento de redes, actividades de difusión y actividades de transferencia a las políticas generales en el marco de EQUAL.

Tiene como objetivos:

- Facilitar la repercusión del Proyecto EQUAL en el Mercado de Trabajo.
- Divulgar las Buenas Prácticas adquiridas durante el desarrollo y ejecución del proyecto.
- Identificar los factores que contribuyen a la desigualdad y a la discriminación.
- Generalizar las actuaciones satisfactorias susceptibles de aplicarse a ámbitos de mayor amplitud (políticas locales, regionales, nacionales, europeas; Programas Operativos, MCA, etc.; Planes Sectoriales, Convenios Colectivos, etc.).
- Contribuir al desarrollo de las Políticas en materia de empleo de la Unión Europea y de los Estados Miembros.
- Intercambiar las Buenas Prácticas con el resto de Estados Miembros y la Comisión Europea en los Grupos Temáticos Europeos.

La **ACCIÓN 3 del Programa EQUAL “Conciliate Bierzo”** tiene como objetivo principal la Transferencia del **“Protocolo de Actuaciones para el desarrollo y coordinación de acciones de conciliación”** que hace efectivo un enfoque integrado y de cohesión de las distintas actuaciones previstas en el Proyecto como un servicio de acompañamiento que reduce las barreras que dificultan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo local/rural en igualdad de oportunidades.

Como **resultados de la Buena Práctica** podemos comprobar que han sido más de 600 las personas beneficiarias desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de León. Durante el periodo de aplica-

ción del Protocolo se ha demostrado y testado su validez por el número de usuarios/as, que ha superado lo previsto, y ha cambiado situaciones de desigualdad por primera vez en el medio rural (municipios entre 1.500 y 6.000 habitantes).

Este Protocolo de Actuación es una herramienta válida para los planes de igualdad de municipios rurales (de 38 municipios de El Bierzo ninguno lo tiene) que pretendan extrapolar el Protocolo.

Los resultados obtenidos son:

- Las mujeres del medio rural con responsabilidades familiares o con personas dependientes han contado por primera vez con ayudas y medidas de acompañamiento como el “cheque servicio”.
- Las mujeres sin cualificación han contado con un asesoramiento personalizado adaptado a sus necesidades específicas.
- Las mujeres rurales que nunca habían accedido a las nuevas tecnologías han podido formarse y adquirir la capacitación necesaria para su inserción laboral, y conciliar la vida laboral y familiar a través del “cheque de bonomática”.
- Las personas con discapacidad intelectual han contado con una formación específica para lograr su inserción laboral y una mayor autonomía.
- Se ha actuado en la situación de la mujer inmigrante con ayudas para la conciliación y para participar en los procesos personalizados de formación/inserción laboral.
- Se ha abierto una puerta innovadora para el autoempleo femenino con las ayudas a la generación de actividad, pagando la seguridad social de autónomas a las emprendedoras.
- Por primera vez, los colectivos en claro riesgo de exclusión social han contado con ayudas específicas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

MUJERES Y EMPLEO

Las mujeres de las nuevas generaciones no conciben el trabajo como una actividad complementaria a su vida cotidiana, sino como un derecho y necesidad que va unido a los deseos de un mayor grado de independencia y de realización, tanto personal como profesional.

Podemos decir que las últimas décadas han sido una etapa de transición (trabajo como actividad complementaria a trabajo como derecho y necesidad), que ha afectado tanto a la estructura social y económica del país, como a sus distintos componentes:

- Aumento de las mujeres en la formación no reglada con mejores oportunidades de conseguir empleo.
- Aumento de la tasa de actividad laboral femenina, especialmente en forma de aspiración, engrosan las filas de desempleo mostrando su deseo de incorporarse al ámbito del trabajo remunerado.
- Incremento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente de las casadas.
- Actitudes más positivas hacia la incorporación de la mujer al trabajo remunerado en la población más joven.

Factores causantes del aumento de la actividad femenina

Aumento de la población femenina en edad de trabajar.

Crecimiento de la conciencia laboral.

Cambios sociológicos en la relación mujeres y trabajo.

La diversificación ocupacional, sobre todo, en el sector servicios.

La cualificación profesional de la población femenina ocupada, estrechamente unida al nivel educativo.

La formación académica es uno de los primeros factores para el desarrollo de la carrera profesional. En el caso de la mujer, tradicionalmente ha estado condicionada por una menor elección de carreras técnicas y por los aspectos familiares.

Estos aspectos familiares, relacionados con los roles de género, también vienen condicionando la disponibilidad de las mujeres para la formación, sobre todo para la formación continua.

La mejora de los niveles educativos repercute en la actividad laboral de las mujeres:

- Retrasa la edad de entrada en el mercado laboral, al necesitar mayor tiempo para la formación.
- Aumenta el abanico de posibilidades para realizar un trabajo.
- Capacita mejor para el desarrollo de las actividades que se están realizando, etc.

El cambio progresivo en los niveles educativos, ha hecho posible que las mujeres puedan acceder a puestos de trabajo más cualificados y de mayor responsabilidad.

Lo podemos comprobar en la actualidad, ya que ha aumentado el número de mujeres activas ocupadas en las categorías profesionales más elevadas (personal técnico y directivo), y en los niveles medios (servicios administrativos, servicios en general y comercio).

Aunque es cierto que se ha producido un gran y beneficioso cambio en la situación laboral de las mujeres, también es cierto que siguen existiendo problemas asociados al trabajo femenino:

- Mayores dificultades para encontrar un trabajo estable y alcanzar puestos de responsabilidad.
- Mayor número de mujeres con contratos a tiempo parcial (generalmente una clase inferior de trabajo), con posibilidades profesionales mucho más limitadas.
- Ocupación de los puestos más bajos y en los sectores con peores condiciones de trabajo o aquellos relacionados con el ámbito doméstico.
- Interrupción de la carrera profesional para cuidar a los hijos/as y/o a las personas dependientes de la familia, y dificultad para reincorporarse posteriormente al mundo laboral.
- Mayor incidencia de situaciones anómalas como el subempleo y los expedientes de regulación de empleo, con suspensión o reducción de jornada.

- Consideración del trabajo remunerado femenino como una aportación complementaria a la economía familiar, por lo que las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres en iguales condiciones de trabajo.
- Diferencias salariales por la realización del mismo trabajo, relativamente pequeñas entre los trabajadores más jóvenes, pero considerables a partir de los cuarenta años, demostrando la mayor promoción interna de los hombres hacia puestos de mayor responsabilidad y de mayores retribuciones salariales.

Situación actual de la mujer dentro del mundo del trabajo

A pesar del progresivo aumento de la tasa de ocupación de las mujeres, ésta sigue estando en España por debajo de la media comunitaria, sólo Grecia e Italia registran tasas inferiores.

La tasa de paro de la mujer española duplica a la media de todas las tasas de los principales países miembros, mientras que las cifras de paro masculinas están en equilibrio con la media europea.

En España, la tasa de paro femenino alcanzó sus valores máximos en los años 90 llegando a suponer el doble de la tasa actual, sin embargo todavía es muy superior a la tasa masculina (tasa de paro femenino alrededor del 10-11%, tasa de paro masculino alrededor del 6%).

Actualmente la tasa de ocupación femenina:

- En cuanto a edades, los valores máximos se dan entre las mujeres de 25 a 29 años y de 30 a 39 años, siendo este último tramo de edad en el que se ha registrado un mayor incremento.
- En cuanto a sectores, el menor índice de ocupación se registra en el sector de la agricultura.
- En cuanto a profesiones las que registran una mayor tasa son las de administrativo, servicios de restauración, personales, protección y de venta. Las que registran una tasa de ocupación inferior son las de corte artesano, industrias manufactureras, construcción y minería.

Existen claras diferencias en relación a las condiciones laborales. Las mujeres continúan percibiendo un **salario** inferior a los hombres por tra-

bajos de igual valor, entre el 20% y el 40% menos, dependiendo de la formación académica y del tipo de trabajo, según el Instituto Nacional de Estadística.

Por ramas de actividad, los salarios femeninos son inferiores en todos los casos. Las mayores diferencias se producen en la rama de servicios profesionales y las menores en la sección de educación. También en cada ocupación las mujeres poseen un salario inferior al de los hombres.

El tipo de jornada laboral y de contrato es uno de los factores más importantes en cuanto a esta diferencia salarial. Para ambos sexos, el salario medio anual a tiempo parcial es inferior en más de un 50% al salario medio total, y las mujeres son las trabajadoras con mayor número de con contratos a media jornada o a tiempo parcial, condicionadas por las responsabilidades familiares.

En cuanto a las **iniciativas** de mujeres en el campo empresarial, suelen tener su origen en el autoempleo cuando sus esfuerzos de incorporación al mercado laboral fracasan.

La creación de empresas por mujeres está aumentando en todos los países de la Unión Europea, lo que les supone generalmente, al igual que al resto de trabajadoras remuneradas, combinar su trabajo con el trabajo doméstico y con responsabilidades familiares.

En cuanto al llamado “**trabajo sumergido**”, el empleo irregular o que no cumple en algunos aspectos con la legislación laboral, habitualmente respecto al sistema de cotizaciones, se estima que trabajan en él un 36% de mujeres menores de 25 años, frente a un 2,6% de hombres.



La mujer y el trabajo en el mundo rural

Las mujeres rurales representan un colectivo muy importante, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, y desempeñan un importante papel como dinamizadoras del medio rural en el que viven, por lo que se deben promover y potenciar sus capacidades y aptitudes. Para ello es necesaria una adecuada motivación.

En el entorno rural nos encontramos con:

- Hábitos femeninos excesivamente tradicionales.
- Escalas de valores donde prima el trabajo, el esfuerzo y la lucha, por encima de las satisfacciones personales, la adecuada utilización del ocio y tiempo libre, etc.
- Modelos sociales en los que el hombre en sus tiempos de ocio frecuenta espacios lúdicos mientras que la mujer en compañía de otras mujeres realiza cursos de bordados, cocina, etc.

La mujer en estas zonas se encarga del cuidado de los hijos, de las personas mayores, y colabora o realiza totalmente los trabajos agrícola y/o ganadero de una economía de subsistencia, y en algunos casos además, realiza pequeños trabajos domésticos remunerados en condiciones no regladas.

Estos tradicionalismos, estructuras familiares de patriarcado y prejuicios sociales repercuten en mayor o menor medida en la motivación de la mujer, y le impiden participar de forma activa en el mundo laboral.

Para promover la motivación para la inserción o reinserción de la mujer rural en el mundo laboral, es necesario:

- Conocer de forma concreta y exhaustiva las necesidades y demandas de servicios de atención a las personas en el medio rural.
- Fomentar campañas de permanencia de las mujeres jóvenes en el medio rural, procurando alargar sus años de escolaridad, y apoyándolas en la participación en actividades y manifestaciones culturales.
- Mejorar los equipamientos y servicios sociales en el ámbito rural, en especial los destinados a mujeres mayores y población infantil.
- Adaptar el momento y la duración de las acciones formativas a las características particulares de cada zona rural.

Las mujeres rurales deben participar activamente en la planificación que conlleve a la diversificación económica de sus territorios.

Existen iniciativas y ejemplos de buenas prácticas de mujeres emprendedoras que han tomado como base actividades alternativas o complementarias a la explotación agraria tradicional: productos ecológicos, agricultura biológica, turismo rural, artesanía, etc.

Las mujeres rurales tienen grandes oportunidades de inserción en el mundo laboral remunerado a través de la diversificación de empleo en campos como:

- **Turismo rural**, donde la mujer ha sido pionera en la implantación de casas y hoteles rurales como alternativa al turismo de playa. La afluencia de turistas y visitantes al medio rural crea riqueza, aumenta las posibilidades de relación social y cultural de la población local, obliga a los pueblos a mantener, conservar y valorizar su

patrimonio natural y cultural, y genera otras necesidades que a su vez originan nuevos empleos (actividades en aulas de la naturaleza, centros de interpretación, excursiones pedagógicas, brigadas forestales, etc.).

- **Transformación artesanal de productos agroalimentarios**, actividades económicas relacionadas con el valor añadido de los productos agrarios (transformación y comercialización).
- Otras actividades económicas que, en función de las características de cada territorio, permitan la diversificación económica del medio rural.



Como medio para potenciar el desarrollo y herramienta fundamental que permita, tanto a hombres como a mujeres, lograr la formación e información que acerque el mundo rural al urbano, es muy importante acercar las **Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación** a los núcleos rurales.

Para finalizar y como resumen, si se quiere conseguir la permanencia de la mujer en el medio rural en condiciones de igualdad, es necesario integrar políticas que desarrollen:

- Legislación que discrimine positivamente a la mujer.
- Formación en nuevas tecnologías.
- Facilidad para las prácticas laborales.
- Ayudas para la creación de empresas a todos los promotores rurales en general y a las mujeres en particular.
- Formación en servicios de proximidad.
- Campañas de sensibilización sobre la problemática del medio rural y de la mujer rural.
- Apoyo al asociacionismo.
- Dotación de infraestructuras suficientes.
- Consolidación y apoyo a los organismos que trabajan en desarrollo rural.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El rol tradicional para las mujeres de las responsabilidades domésticas y familiares, el matrimonio y los hijos/as, hacían que éstos fueran su dedicación exclusiva, por lo que era una actividad alternativa a la laboral. Mientras los hombres se encargaban de las actividades laborales y sociales. Esta división tradicional de responsabilidades se conoce como “división sexual del trabajo”.

Actualmente estos patrones no están tan definidos porque, aunque todavía hay una proporción importante de mujeres que se dedican en exclusiva al trabajo doméstico, cada vez son más las que compatibilizan el trabajo fuera y dentro de casa.

Estos cambios en el empleo femenino están ligados a cambios en:

- Las tasas de fertilidad.
- Los patrones de natalidad, disminución del número medio de hijos/as por mujer.
- El tamaño de la familia.
- Las relaciones familiares, ha aumentado el número de mujeres solteras y las que se casan lo hacen a una edad más tardía.

El hecho de tener que compatibilizar ambos trabajos supone una carga adicional para las mujeres ya que tienen que realizar una doble jornada porque, aunque se han realizado grandes avances para conseguir la integración de las mujeres en el mundo laboral, no se han modificado sustancialmente las condiciones impuestas tradicionalmente en el ámbito doméstico.

La elaboración de las normas laborales se ha realizado tomando en consideración un modelo de trabajo masculino, carente de los problemas relacionados con la maternidad y las responsabilidades familiares.

La jornada laboral de ocho horas diarias, establecida cuando la mujer se dedicaba exclusivamente al cuidado de la casa y la familia, determina de algún modo los problemas laborales de la mujer actual.

El problema se acentúa en el caso de las familias monoparentales, las mujeres expulsadas de sus casas por la violencia y el maltrato, y las madres adolescentes que disponen de muy pocos ingresos.

Por este motivo, al incorporarse al trabajo, muchas mujeres están obligadas a realizar trabajos de servicio doméstico, en situación de economía sumergida, trabajos precarios y con salarios más bajos, trabajos por horas o a tiempo parcial.

Las mujeres no pueden responder plenamente al cambio ni contribuir a su configuración, sin una evolución paralela en el modo de vida de los hombres. Es necesario conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres.

“La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, el reparto igualitario de las responsabilidades y una relación armoniosa entre mujeres y hombres son críticas, tanto para su bienestar y el de sus familias, como para la consolidación de la democracia”.

IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Pekín, 1995.

La conciliación de la vida laboral y personal implica tomar una serie de medidas, no sólo por parte de los propios trabajadores/as, sino también por parte de las administraciones y los empresarios. Se deben establecer las condiciones políticas, culturales, económicas y sociales que posibiliten esa sociedad compartida.

Por ejemplo, es necesario desarrollar servicios socio-comunitarios públicos de calidad:

- Guarderías infantiles con horarios flexibles y costes asequibles, para que todas las familias puedan beneficiarse de ellas, incluidas las familias de menor poder adquisitivo.
- Residencias y centros de día para personas mayores.
- Centros ocupacionales para personas discapacitadas.
- Proyectos de promoción social de la mujer que cambien los estereotipos sociales, así como programas para el fomento de la implicación del hombre en el cuidado de los hijos/as y de las personas dependientes de la familia.

Legislación para la conciliación de la vida familiar y laboral

A **nivel europeo** se han adoptado distintas Directivas en materia de conciliación:

- Directiva 92/85/CE, en la que se establecen los requisitos mínimos en lo relativo a los permisos de maternidad.
- Directiva 96/34/CE, en la que se establecen unos mínimos en relación con los permisos parentales (hombre y mujer) y ausencia del trabajo por fuerza mayor.
- Directiva 97/81/CE, en la que se establece un marco general para la eliminación de discriminaciones en relación con los trabajadores/as a tiempo parcial y contribuye al desarrollo de las posibilidades de trabajo parcial.
- Directiva 2002/73/CE, en la que se establecen una serie de garantías para los padres y madres que quieran ocuparse del cuidado de sus hijas/os.

Además de esto, se han utilizado otros programas e instrumentos políticos dirigidos a conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar. Destaca el Fondo Social Europeo, que es el instrumento principal de la política estructural europea para el desarrollo del empleo y los recursos humanos, así como la Iniciativa Comunitaria EQUAL para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado laboral.

En el caso de **España**, podemos señalar dentro de toda la legislación existente en materia de conciliación:

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social**.
En él destaca la protección a la mujer mediante la regulación de la prestación económica de la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
- Ley 39/99 para promover la **Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras**.
Tiene como objetivo principal “facilitar que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de los hijos/as, y de los demás familiares necesitados de cuidados”.

Esta Ley permite a la madre ceder parte de su permiso de maternidad al padre.

Las medidas planteadas por la Ley para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar son:

- Permisos y licencias retribuidos.
 - Suspensión del contrato de trabajo en caso de riesgo durante el embarazo.
 - Prestación por maternidad.
 - Reducción de la jornada laboral por lactancia.
 - Reducción por guarda legal y para cuidado de familiares.
 - Excedencia para cuidado de familiares.
 - Suspensión por maternidad.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género**.
Establece una serie de medidas para garantizar los derechos en el ámbito laboral que concilien las necesidades de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género.



- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

En éste se establecen los derechos y obligaciones de todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, también en lo referente a los permisos de matrimonio, maternidad, lactancia, adopción, excedencia para el cuidado de los hijos/as o familiares, etc.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**.

Los rasgos principales de esta nueva Ley serían:

- Hace efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer.
- Contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.
- Establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y de los Consejos de Administración de las empresas.
- Fija la composición equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales.
- Se establece la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de las políticas educativa, de salud, de acceso a las nuevas tecnologías, a los bienes y servicios, vivienda, cultura, deporte, creación artística y cooperación al desarrollo.

En el caso concreto del derecho a la **conciliación de la vida personal y laboral**, y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, se establece:

- El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.

- El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad.
- El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad, y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo/a.
- La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- Ampliación de hasta 13 semanas del permiso de maternidad en caso de partos prematuros y en los que el neonato necesite hospitalización.
- Reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo).
Este derecho se ampliará en 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo (transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso de paternidad será de 4 semanas).



Ayudas estatales para conciliar la vida familiar y laboral

- **Prestación de riesgo durante el embarazo** (Seguridad Social)
Las beneficiarias serán las trabajadoras por cuenta propia o ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de su actividad profesional por riesgo durante el embarazo. La ayuda se abonará durante el tiempo necesario para la protección de la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto y finalizará cuando las trabajadoras inicien el descanso por maternidad o cuando se reincorporen al puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.
- **Riesgo durante la lactancia**
Las beneficiarias serán las trabajadoras por cuenta propia o ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de su actividad profesional por riesgo durante la lactancia natural. La ayuda se abonará durante el tiempo necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo/a, y finalizará cuando el niño/a cumpla 9 meses o cuando la madre se reincorpore a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

- **Maternidad** (Seguridad Social)

El derecho a la prestación comienza desde el día del parto o inicio del descanso. Si éste es anterior, en los casos de adopción o acogimiento, comenzará a partir de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En caso de parto múltiple, de adopción o acogimiento de más de un menor realizados de forma simultánea se reconocerá un subsidio especial por cada hijo/a, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero.

Las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación de maternidad, excepto el período mínimo de cotización, tendrán derecho a un subsidio de carácter no contributivo durante los 42 días naturales siguientes al parto.

Para poder acceder a las ayudas es necesario que las trabajadoras tengan cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso ó 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Como excepciones:

- Para las menores de 21 años no se exige periodo mínimo de cotización.
- Para las mujeres con edades comprendidas entre los 21 y 26 años, el periodo de cotización será de 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso ó 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

- **Paternidad**

Esta prestación protege el derecho del otro progenitor, distinto al que ha generado el derecho a la prestación de maternidad, a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo en caso de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.

Para obtener esta ayuda, es necesario tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión de contrato ó 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

- **Prestaciones Familiares de la Seguridad Social**

Las prestaciones familiares se establecen para cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades fami-

liares y el nacimiento o adopción de hijos/as en determinados casos.

- Prestación económica por hijo/a o menor acogido a cargo.
- Prestación económica por nacimiento o adopción de tercer o sucesivos hijos/as.
- Prestación económica por parto o adopción múltiples.
- Prestación no económica por cuidado de hijo/a, de menor acogido o de otros familiares.

- **Deducción en el IRPF por maternidad**

LEY 46/2002, Real Decreto 27/2003, Orden HAC/ 16/2003.

Las beneficiarias serán las madres trabajadoras con hijos/as menores de 3 años, y padres o tutores en caso de fallecimiento de la madre o cuando ostenten la guardia o custodia del niño/a.

La cuantía de la ayuda es de 100 euros al mes si el cobro es anticipado o una deducción de 1.200 euros en el IRPF.

- **Ayudas por nacimiento o adopción de tercer hijo o hija o sucesivos y por parto o adopción múltiples**

Los beneficiarios serán los padres, madres, o aquellos que ostenten la guarda y custodia del hijo/a. Si el sujeto causante es huérfano/a quien legalmente haya de hacerse cargo de ellos.

Las ayudas serán:

- Para nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos/as, 450,76 euros.
- Para parto o adopción múltiple, dependiendo de que el número de hijos/as nacidos o adoptados sea 2, 3 ó 4, la cuantía será el resultado de multiplicar por 4, 8 ó 12 el importe mensual del salario mínimo interprofesional (570,60 euros en 2007).



Ayudas establecidas por Castilla y León para la conciliación de la vida familiar y laboral

- **Prestación económica por pago único a los padres y/o madres por nacimiento o adopción de hija o hijo.** ORDEN FAM/2139/2006, de 29 de diciembre (BOCYL 10.01.07)
 - Para rentas inferiores o iguales a 21.035 euros, 601 euros para el 1º hijo/a, 1.202 euros para el 2º y 1.803 euros para el 3º y sucesivos.
 - Para rentas superiores a 21.035 euros, 300 euros para el 1º hijo/a, 601 para el 2º y 901 euros para el 3º y sucesivos.
- **Ayuda al permiso de paternidad.** ORDEN FAM/2140/2006, de 29 de diciembre (BOCYL 10.01.07)

El permiso de paternidad se entiende dentro de las 16 semanas después del parto. La mujer obligatoriamente debe tener 6 semanas desde el momento del parto, el resto del tiempo lo puede ceder a su pareja.

El periodo máximo establecido por permiso de paternidad, 13 semanas, se subvencionará con un cuantía máxima de 750 euros.

- **Reducción de la jornada laboral.** ORDEN FAM/2144/2006, de 29 de diciembre (BOCYL 10.01.07)

Los beneficiarios serán los trabajadores, hombres o mujeres, por cuenta ajena que hayan tenido jornada ordinaria completa en la misma empresa durante los 6 meses anteriores a la solicitud de reducción de jornada, siempre que en la fecha de la solicitud tengan a su cargo a hijos menores de 6 años.

Además su nivel de renta no puede ser superior a 30.000 euros.

El periodo de la reducción de la jornada de trabajo será como mínimo de un año. La ayuda, 3000 euros, se abonará de una sola vez con independencia de la duración de la reducción de jornada.

- **Ayuda económica para la excedencia por cuidado de hijos e hijas.** ORDEN FAM/2143/2006, de 29 de diciembre (BOCYL 10.01.2007)

El beneficiario puede ser el padre o la madre, que acuse baja por excedencia para el cuidado de hijos/as por nacimiento, adopción o acogimiento. En el caso de que ambos ejerciten el derecho de excedencia sólo uno de ellos podrá ser beneficiario.

El nivel de renta familiar no debe superar los 30.000 euros, y el tiempo mínimo en que se puede disfrutar la excedencia es de un año.

- **Ayudas para gastos de centros y guarderías infantiles.** ORDEN FAM/ 1038/2007, de 6 de Junio (BOCYL 12 JUNIO 2007)

Los beneficiarios serán los progenitores de niños/as que asistan a centros infantiles y guarderías durante el periodo comprendido entre el 1.09.2006 y el 31.08.2007.

Además tienen que tener un nivel de rentas inferior a los 30.000 euros.

La cuantía de las ayudas, por mes y niño/a, serán como máximo la que corresponda a las dos terceras partes del gasto efectivo acreditado, en ningún caso será mayor de 60 euros/mes.

- **Préstamo de sillas de bebés para vehículos**

Préstamo gratuito a padres y madres de niños/as menores de 9 meses, de sillas con sistema de retención infantil para automóviles.

- **Deducción autonómica del IRPF por nacimiento o adopción de hijos e hijas y por adopción internacional** (BOCYL 31.05.2006)

La cuantía de la deducción será:

- Por nacimiento o adopción:
 - 107,10 euros si se trata del primer hijo/a.
 - 267,75 euros si se trata del segundo nacimiento o adopción.
 - 535,50 euros si se trata del tercero o sucesivos.
- Por adopción internacional 612 euros por cada adopción.
- Por familias numerosas, se establece una deducción de 240,98 euros.
- Si por cuidado de menores, los progenitores en activo laboralmente, dejan a sus hijos/as menores de 4 años al cuidado de una persona empleada de hogar o en guarderías o centros escolares, podrán deducir el 30% de las cantidades satisfechas por tal concepto, con un límite de 315 euros.



Existen una serie de **programas de atención a la infancia** establecidos para conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar:

- **Programa Crecemos**

El servicio ofrecido es de carácter educativo y asistencial en municipios del ámbito rural. Dirigido a niños/as de 0 a 3 años, en horario de 10:00 a 14:00.

- **Programa Pequeños Madrugadores**

El servicio ofrecido es de atención a niños/as de 16 semanas a 3 años, en los centros de educación preescolar de titularidad de Castilla y León, en horario ampliado de 7:45 a 17:00 horas, de lunes a viernes.

- **Programa Madrugadores**

El servicio consiste en la apertura de los centros públicos de educación infantil y primaria en horario ampliado desde las 7:45 a 9:00 horas, y horario de apertura lectiva del centro y cierre entre las 16 y 17 horas.

Los niños/as permanecen en los centros realizando actividades de ocio y tiempo libre supervisadas por monitores especializados.

- **Programa Centros Abiertos**

El servicio consiste en la apertura los sábados, en horario de mañana de 8:00 a 10:00, de los centros de educación infantil.

Los niños/as permanecen en los centros realizando actividades de ocio y tiempo libre supervisadas por monitores especializados.

- **Ludotecas y Campamentos**

Los ayuntamientos organizan ludotecas y campamentos en jornadas no lectivas como vacaciones de verano, Semana Santa o Navidades.

DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO LABORAL

Del mismo modo que ocurre en otros ámbitos de la sociedad, en el ámbito del trabajo también se dan situaciones de discriminación hacia la mujer.

31

Discriminación contra la mujer

“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Convención de la ONU de 18 de diciembre de 1979, sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

De esta definición podemos extraer que:

- Abarca todo tipo de comportamientos y/o conductas que establezcan una diferencia de trato.
- Lo importante es el resultado discriminatorio de esos comportamientos, que tienen un resultado desfavorable que perjudica a determinadas personas o colectivos.
- La diferencia de trato debe basarse en alguna de las razones expresamente citadas en el Artículo 14 de la Constitución Española: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- Los sujetos objeto de discriminación (pasivos) pueden ser tanto un individuo como un grupo. Los sujetos causantes de la discriminación (activos) pueden ser tanto los poderes públicos como los privados.
- El trato discriminatorio implica la existencia de una victimización, una marginación, cierta exclusión social que hace que la discriminación alcance una proyección social generalizada.

Tipos de discriminación

- **Discriminación directa:** “tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón de sexo” (Sierra Hernáiz, Elisa, 1999). Se trata de un concepto objetivo que únicamente tiene en cuenta los efectos de la discriminación, es irrelevante que exista o no exista intención de discriminar. Además, es un concepto bilateral, se aplica a todo tipo de discriminaciones, tanto si la víctima es mujer como si es hombre.

Esta conducta se manifiesta cuando:

- No se contrata a las mujeres.
- Existen categorías profesionales excluyentes.
- Se produce una prohibición expresa de determinados trabajos.
- Existen diferencias de trato por embarazo.
- Existen diferencias de trato debido a caracteres físicos, como belleza o juventud.

- **Discriminación indirecta,** “existirá cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo” (Artículo 2 de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

En este caso el sexo no es la causa que realmente se alega para establecer la diferencia de trato entre los trabajadores, sino que guía el comportamiento discriminatorio y aparece bajo un motivo distinto.

Discriminación deliberada	tratamiento discriminatorio pretendido o intencionado	Discriminación directa
Discriminación inconsciente	tratamiento discriminatorio casual o aleatorio	Discriminación indirecta

Discriminación en el trabajo

La discriminación en el empleo se exterioriza a través de formas de segregación laboral sexual que aseguran la diferencia económica entre hombres y mujeres y la posición de éstas en el conjunto de la sociedad.

Esta segregación no es debida a conductas discriminatorias claramente identificables, sino que es debida a los estereotipos admitidos como correctos por la sociedad.

La **segregación laboral sexual** puede ser:

- **Horizontal**, cuando las mujeres se ven relegadas a empleos especiales en sectores específicos, con salarios inferiores a los de sus colegas varones y con mayores tasas de desempleo. Los empleos “adecuados” para las mujeres serían aquellos relacionados con la sanidad, la enseñanza, la administración, cuidados y atención personal, etc., profesiones normalmente muy saturadas.
- **Vertical**, cuando las mujeres se ven relegadas a puestos con menor poder de decisión, en niveles específicos de responsabilidad y tienen peores oportunidades de promoción profesional.

Por lo tanto, la segregación laboral afecta doblemente a las mujeres, por un lado respecto a su exclusión en algunas áreas de actividad, y por otro respecto a su ausencia en aquellos puestos de trabajo situados en la cima de la jerarquía organizativa del trabajo.

Esta segregación laboral sexual tiene como consecuencia una serie de discriminaciones en el mundo laboral:

- **Discriminación en el momento de acceso al empleo**

La solicitud e incorporación a un trabajo es el primer y más difícil obstáculo que se encuentran las mujeres y las minorías discriminadas.

En este momento se puede producir:

- Discriminación directa, cada vez menos frecuente, cuando en la oferta de empleo se excluye directamente a las mujeres de determinados puestos y se dirige exclusivamente a los hombres.
- Discriminación indirecta, más difícil de detectar, cuando los requisitos para acceder a un empleo no están justificados o si cuando acaba el proceso de selección la desviación de admitidos hombres-mujeres es significativa sin motivo aparente.

Los empresarios tienen prohibido discriminar de cualquiera de las maneras a los candidatos. No pueden utilizar:

- Como criterio de selección el sexo, siempre y cuando no sea una de las actividades profesionales en las que se permite omitir el principio de igualdad de trato.
- Distintos criterios, requisitos o condiciones de selección para hombres y mujeres, a no ser que se trate de una diferencia sexual relevante en el aspecto físico de la persona.
- Procedimientos de selección que excluyan a un número mayor de mujeres o de hombres, salvo que esté justificado según los juicios de necesidad e idoneidad para la empresa.



- **Discriminación salarial**

Discriminación salarial directa, si aparece, lo hace principalmente en las cláusulas de los convenios colectivos:

- Tablas salariales diferentes para hombres y para mujeres.
- Categorías enunciadas en femenino o en masculino.

Discriminación salarial indirecta:

- Concentración de las mujeres en los sectores de actividad económica con más bajo salario.

- Establecimiento de complementos salariales en la negociación colectiva que benefician a grupos de trabajadores formados principalmente por hombres y/o complementos salariales personales a trabajadores incluidos en convenio colectivo.
 - Clasificación profesional en los convenios colectivos donde se fijan salarios inferiores a las categorías ocupadas mayoritariamente por mujeres, o mayores salarios a las ocupadas mayoritariamente por hombres.
 - Existencia de sistemas de retribución no transparentes, con lo que es muy difícil apreciar las diferencias salariales.
 - Establecimiento de condiciones salariales fuera de convenio colectivo.
- **Discriminación en el ascenso y promoción profesional**
Este tipo de discriminación se produce cuando la mujer no puede acceder a puestos de mayor responsabilidad por motivos ajenos a su cualificación y su trabajo.
 - **Discriminación por embarazo y responsabilidades familiares**
Son motivos, que aunque de forma encubierta, son utilizados por los empresarios para modificar las condiciones de trabajo de las mujeres, no renovar el contrato de trabajo, despedir a las trabajadoras embarazadas o con hijos/as, etc.
Los tratos desfavorecedores a las mujeres embarazadas, son una discriminación directa, ya que afectan exclusivamente a las mujeres.

Consecuencias de las discriminaciones en el trabajo

- | |
|---|
| Feminización de la inestabilidad laboral y el desempleo. |
| Menor tasa de actividad para las mujeres. |
| Mismo trabajo pero distinta remuneración. |
| Déficits en la protección social. |
| Dificultades de conciliación de la vida laboral y personal. |
| Dificultades de acceso a la formación continua. |
| Escasa presencia en puestos de dirección y mandos intermedios. |
| Feminización de profesiones relacionadas con roles tradicionales. |
| Subrepresentación en algunas profesiones. |

La Ley 8/1988, de 7 de abril, **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (LISOS), tipifica como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

- Las discriminaciones por razón de sexo.
- Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo.
- El acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo.
- Establecer condiciones discriminatorias por razón de sexo en las ofertas de empleo.
- Establecer condiciones mediante la publicidad, difusión de ofertas de trabajo o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, estado civil, entre otras.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

Artículo 35.1 de la Constitución Española.

37

Las profesiones, dependiendo de que sean ejercidas por un hombre o una mujer, son reconocidas de distinta manera. Esto se produce porque, durante siglos, la sociedad ha tomado como pilares unos valores establecidos y transmitidos desde la dominación masculina.

En el mundo laboral existen una serie de **estereotipos de género**: “creencias o percepciones relativas a que los hombres y las mujeres son fundamentalmente diferentes como trabajadores en cuanto a una serie de caracteres” (Abramo y Todazo, 1998).

Algunos estereotipos frecuentes

Las mujeres realizan un trabajo secundario y/o complementario al trabajo que realizan los hombres.

Para las mujeres no es tan necesario tener un empleo, si trabajan es porque quieren.

Las mujeres tienen menor necesidad de ingresos, no tienen que mantener a toda la familia.

Las mujeres tienen mayor facilidad para aceptar un salario bajo.

Las mujeres faltan más al trabajo que los hombres, sus trayectorias laborales son inestables ya que dependen de la vida familiar.

Las mujeres no pueden realizar trabajos en los que se exige fuerza física o aquellos que son peligrosos.

Las mujeres no pueden trabajar de noche.

Las mujeres no pueden ocupar cargos de responsabilidad y poder, no están capacitadas para supervisar el trabajo ajeno.

Este tipo de estereotipos producen una serie de desigualdades en el trabajo que sitúan a la mujer en desventaja frente a los hombres. Son muchos los problemas ocasionados, algunos de ellos:

- Escasa incorporación de la mujer a puestos de trabajo masculinizados y de responsabilidad (necesidad de demostrar actitudes y conocimientos que no son exigidos a los hombres a la hora de optar a un mismo puesto de responsabilidad).
- La transmisión de estereotipos a través de los medios de comunicación que perjudica la imagen real de la mujer.
- La escasa participación de la mujer en la toma de decisiones dentro de la política y en la sociedad en general.
- La discriminación tanto salarial como laboral que sufren las mujeres.
- Dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.
- La escasez de estructuras de apoyo que existen para conseguir la igualdad dentro de la familia, la enseñanza...
- La progresiva feminización de la pobreza.

Es imprescindible conseguir una igualdad de oportunidades en el entorno laboral. De modo general cuando hablamos de igualdad de oportunidades, nos referimos a las demandas realizadas por todos aquellos sectores sociales que están en situaciones desfavorecidas con respecto a sus semejantes. La igualdad nos permite tener unos derechos y obligaciones y la posibilidad de ejercerlos y asumirlos de forma real y efectiva.

El principio de igualdad de oportunidades se desarrolla con la idea básica de que cada persona debe tener las mismas oportunidades que el resto a la hora de obtener los bienes escasos que necesita para realizar su propio plan de vida.

Igualdad de Oportunidades en el trabajo	
Igualdad en el acceso en el trabajo	Eliminar la discriminación por razón de sexo a la hora de acceder a un puesto de trabajo.
Igualdad de trato en el trabajo	Las condiciones en el trabajo para personas que ostenten puestos iguales deben ser las mismas, se deben tener en cuenta su formación, antigüedad, rendimiento, pero nunca su sexo.
Igualdad de retribución	Es un derecho que tiene la sociedad independientemente del sexo de la persona.

Estas igualdades en el trabajo viene reflejadas en la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**:

- **Artículo 4**, Derechos laborales, punto **2c**, los trabajadores tienen derecho: “A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.
- **Artículo 4**, Derechos laborales, punto **2b**, los trabajadores tienen derecho: “A la promoción y formación profesional en el trabajo”.
- **Artículo 22**, Sistema de clasificación profesional, punto **4**: “Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”.
- **Artículo 28**, Igualdad de remuneración por razón de sexo: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

Por lo tanto, los principios de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral se darán cuando tanto hombres como mujeres:

- Acceden y se mantienen en el mercado de trabajo.
- Acceden a la formación y posibilidades de ascenso.
- Ocupan, en la misma proporción, el abanico de profesiones y niveles jerárquicos.
- Gozan de las mismas condiciones de empleo y de igual remuneración.
- Complementan sus vidas profesionales, familiares y sociales.

Medidas de Fomento de la Igualdad de Oportunidades

Estas medidas de fomento son “medidas preventivas y/o promocionales que consideran las causas típicas que provocan la discriminación femenina con el fin de evitar que se vuelvan a reproducir los efectos que normalmente han acompañado a los comportamientos discriminatorios” (Fernández López, M^a. F.).

No son medidas para compensar por las discriminaciones pasadas, sino que están ideadas para evitar que se produzcan discriminaciones en el presente y sobre todo en el futuro.

Tienen como principales características:

- Integrar y remediar cualquier aspecto discriminatorio que caracterice la presencia o ausencia femenina en el mercado de trabajo.
- Si existe discriminación sistemática, resultan insuficientes para la total integración en condiciones de verdadera igualdad, por lo que pueden perpetuar las desigualdades producidas por largos períodos de segregación.
- Tienen como referencia el sexo de la persona para justificar su establecimiento y garantizar el reparto/mantenimiento de un bien en igualdad de condiciones.
- Son obligatorias una vez establecidas por el legislador, los empresarios públicos y privados, los sindicatos y los trabajadores, tienen que cumplirlas.

Medidas de Fomento de Igualdad de Oportunidades	
Medidas Permanentes	buscan asegurar la igualdad en el ejercicio de un derecho, eliminando prácticas discriminatorias en la empresa
Medidas de Apoyo	buscan solucionar ciertos problemas de empleo de los miembros de los grupos más desfavorecidos

Las **Políticas de Igualdad de Oportunidades** son las medidas políticas puestas en marcha desde las distintas instituciones públicas para conseguir frenar y resolver las situaciones de desigualdad social.

Cuando las situaciones de desigualdad derivan del hecho de ser hombres o mujeres, se realizan Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de acabar con la asignación de roles, la transmisión de estereotipos, el desarrollo de una identidad de género, la persistencia de prácticas sociales discriminatorias, etc.

A lo largo de los años se han ido adoptando, a todos los niveles gubernamentales, una serie de medidas basadas en el derecho de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Resumen de las medidas para la igualdad

Igualdad de trato en el acceso al empleo, en la promoción dentro del puesto de trabajo y en la formación.

Igualdad de remuneración, "igual trabajo, igual salario".

Igualdad de trato en materia de seguridad social.

Mejora de las condiciones laborales de las mujeres embarazadas.

Existencia de permisos maternales y parentales como ayuda para conciliar la vida laboral y familiar.

Uno de los últimos y más importantes logros de estas políticas de igualdad de oportunidades es el establecimiento del **concepto o principio de mainstreaming**, siendo el tratamiento transversal que la problemática de género debe tener desde todas las áreas políticas.

Este concepto se estableció en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Pekín, 1995. El Consejo de Europa lo define como:

“la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

El “mainstreaming” está orientado a incorporar las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales de transportes, salud, servicios sociales, empleo, juventud, turismo, etc.

Las medidas para conseguirlo se concretan en los Programas de Acción Comunitaria de ámbito europeo y en los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que desarrollan las autoridades nacionales, regionales y locales.

En esta Conferencia de Pekín también se estableció la necesidad de fomentar la presencia de las mujeres en los puestos de decisión, tanto económicos como políticos. Se propuso como metas:

- Revalorizar la aportación de las mujeres a la economía general, igualando su contribución al mercado de trabajo con salarios iguales por trabajos de igual valor.
- Facilitar su acceso a puestos de responsabilidad.

Las políticas de igualdad a **nivel nacional**, empiezan con la **Constitución Española** de 1978. En ella queda establecido el derecho de igualdad de todos los ciudadanos, así como sobre quién recae la responsabilidad de conseguir y mantener esa igualdad:

- **Artículo 9.2:** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- **Artículo 14:** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En 1983 se creó en España el **Instituto de la Mujer**, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el fin de promocionar y fomentar las condiciones que permitan la igualdad de oportunidades y conseguir las condiciones necesarias para la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

El Instituto de la Mujer es el encargado de la puesta en marcha de políticas de igualdad de ámbito estatal. Estas políticas se han concretado fundamentalmente a través de los **Planes de Igualdad de Oportunidades**.

Desde que se creó el Instituto de la Mujer, se han puesto en marcha cuatro Planes de Igualdad.

El último de ellos, el IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006, tiene como objetivo principal “introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros”.

Se inspira en dos principios fundamentales:

- El de “mainstreaming”, introducción del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, y a todos los niveles.

- El de cooperación, lo más estrecha posible, entre todos los agentes implicados en la garantía y defensa de la igualdad de oportunidades.

Las medidas específicas establecidas por este Plan se agrupan en ocho áreas y son asumidas por los Ministerios correspondientes:

- Introducción de la perspectiva de género en las administraciones públicas.
 - Intensificar la cooperación entre las administraciones públicas y las instituciones privadas.
- Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica.
 - Fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
 - Promocionar a la mujer como empresaria.
 - Eliminar barreras que no permiten las mismas condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.



- Participación de las mujeres en la toma de decisiones.
 - Impulsar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en la política, la economía y la sociedad.
 - Fomentar la promoción profesional de las mujeres en las administraciones públicas.
- Promoción de la calidad de vida de las mujeres.
 - Trabajar sobre las carencias de la población femenina.
 - Contribuir a la igualdad en el terreno de la salud, la educación y la cultura.
 - Incidir en la prevención y erradicación de la pobreza y la exclusión social de las mujeres.
- Fomento de la igualdad en la vida civil.
 - Incidir en el campo legislativo y judicial en relación con la igualdad, incluyendo políticas relativas a la lucha contra la violencia contra las mujeres.
 - Fomentar la participación de las ONG para desarrollar programas de igualdad de género.
- Transmisión de valores y actitudes igualitarias.
 - Desarrollar valores y prácticas que fundamenten la igualdad.
 - Eliminar los estereotipos de género en los medios de comunicación y la publicidad.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades en ambos ámbitos, incluye medidas legales.
- Fomentar la cooperación con las administraciones públicas e instituciones públicas y privadas.
 - Reforzar la participación española en organismos internacionales.
 - Impulsar la cooperación al desarrollo con las ONG y otras instituciones.

Mediante el Decreto 562/2004, de 19 de abril, se ha creado la **Secretaría General de Políticas de Igualdad**, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a la que ha quedado adscrita el Instituto de la Mujer.

Esta Secretaría asume las competencias sobre:

- La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La promoción de la igualdad en el empleo.
- El fomento de la participación política y social de las mujeres, etc.

45

Otra logro de las políticas de igualdad de oportunidades es la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

A nivel autonómico, las políticas de igualdad de oportunidades en **Castilla y León**:

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de **Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**.
- Se ha elaborado ya el **IV Plan Regional de Empleo 2007-2010**, para conseguir la mejora de las políticas de igualdad de oportunidades y conseguir también que se cumpla, realmente y en todos los aspectos, el principio de igualdad.
- Existen distintos centros de orientación donde se ayuda a las mujeres tanto en el momento de la búsqueda de empleo como en el desarrollo de su actividad laboral.

A nivel local y provincial las políticas a favor de la igualdad de oportunidades se articulan a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades de los Ayuntamientos y las Diputaciones y también a través de proyectos de igualdad europeos como las Iniciativas EQUAL.

ACCIÓN POSITIVA

La intervención sobre la realidad a que dan lugar las Políticas de Igualdad de Oportunidades conlleva la puesta en marcha de acciones positivas.

Acción Positiva

“estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Comité para la Igualdad del Consejo de Europa.

Son estrategias temporales de tipo promocional que tienen como objetivo combatir la discriminación y fomentar la igualdad. Se trata de conseguir mayor presencia y participación de las mujeres en el mercado laboral y corregir las desigualdades que se producen.

Para conseguir esto, se tratará de identificar y reemplazar las prácticas discriminatorias, interviniendo en el sistema educativo y en la formación profesional, y modificando las políticas de empleo discriminatorias.

En este caso el sexo de la persona es el elemento clave para conceder un bien a las trabajadoras y denegárselo a los hombres. Siempre teniendo en cuenta que se debe promocionar a la mujer y conseguir su plena participación en el mundo laboral, pero sin privilegiarla en ningún momento, ya que el objetivo de estas estrategias es fomentar la igualdad.

Medidas de Acción Positiva

Las medidas de acción positiva se idean para situaciones donde exista una subordinación clara de ciertos grupos de la sociedad. Para establecer estas medidas es necesario que:

- Exista escasez de bienes para llevar a cabo el plan de vida deseado por cada integrante de la sociedad y que satisfaga sus necesidades y deseos.

- Se haya dado una historia de discriminación contra determinados grupos, compartida por todos sus miembros, basada en características normalmente irrelevantes.
- Se puedan identificar los efectos adversos de las conductas discriminatorias que se quieren eliminar.
- La persona o personas beneficiarias tienen que estar cualificadas para desempeñar el trabajo.
- Se hayan emprendido, con anterioridad o al mismo tiempo a la adopción de acciones positivas, otros tipos de actuaciones de fomento de la igualdad de oportunidades neutras, y se demuestre que han sido insuficientes para conseguir una igualdad de oportunidades efectiva durante un tiempo razonable.

Características principales de las medidas de Acción Positiva

Son instrumentos ideados contra los efectos de conductas y actos discriminatorios sistemáticos y colectivos.

Son temporales.

Atacan discriminaciones que no tienen una especificación concreta a nivel individual.

Son una forma de evitar que las conductas discriminatorias sigan produciéndose.

Compensan a las mujeres por conductas y actos discriminatorios del pasado que siguen teniendo efecto en el presente.

Son una forma de valoración de la diferencia del trabajo femenino.

Obtienen igualdad de resultados, todos los miembros de la sociedad consiguen, dependiendo de sus aptitudes, los bienes que necesitan para la realización de su plan de vida.

Una de las iniciativas más importantes del Instituto de la Mujer para conseguir la igualdad de oportunidades ha sido la creación del **Programa Óptima** en el año 1995.

El Programa Óptima es un programa financiado por el Fondo Social Europeo, encuadrado dentro de las Estrategias Europeas para el Empleo, habiendo sido elegido como “Buena Práctica” por la Unión Europea. Se trata de una iniciativa para fomentar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas.

Sus objetivos son:

- Conseguir un proceso social favorable a la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el empleo.
- Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas.
- Incorporar las acciones positivas como estrategia corporativa.

A través de este Programa se han realizado acciones positivas que repercuten positivamente en las relaciones entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Las empresas interesadas en participar en el Programa Óptima deberán ser de tamaño mediano o grande y estar implantadas en varias Comunidades Autónomas.

Como requisito indispensable, se requiere compromiso y responsabilidad, por parte de la dirección de la empresa, en apoyar y sostener una política de igualdad de oportunidades, implicándose positivamente tanto dentro como fuera del ámbito empresarial.

Algunos ejemplos puestos en marcha son:

- Realización de un estudio de cada una de las áreas de trabajo que integran la empresa para conocer las necesidades de mejora de los propios puestos de trabajo, se dará mayor información sobre las funciones del puesto de trabajo.
- Elaboración de un manual interno de la empresa sobre la política de recursos humanos.
- Anunciar ofertas de empleo en prensa nombrando el puesto de trabajo en masculino y femenino.
- Formación del equipo de selección de personal de la empresa en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.
- Introducir cláusulas en los convenios colectivos que definan y sancionen el acoso sexual en sus diferentes modalidades.
- Dar a conocer a todo el personal el código de conducta adoptado por la empresa así como las sanciones del no cumplimiento del mismo.
- Eliminar todos aquellos elementos (fotografías, carteles etc.) que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores.
- Realización de campañas de sensibilización e información sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para todo el personal de la empresa.
- Realizar jornadas de sensibilización para compartir responsabilidades familiares y domésticas.

EMPLEABILIDAD

Empleabilidad: *“el conjunto de competencias esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, capacidades de comunicación y relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos del puesto de trabajo”.*
(Saterfield & McLarty, 1995).

49

Por lo tanto este concepto integra las competencias técnicas, el conjunto de conocimientos (competencias académicas), procedimientos (saber hacer), actitudes y capacidades (saber estar), que una persona posee y que son necesarias para:

- Afrontar de manera efectiva las tareas que requiere en un determinado puesto de trabajo, con el nivel y calidad de desarrollo requeridos.
- Resolver los problemas que pueden surgir, con iniciativa, autonomía y creatividad.
- Adaptarse al entorno sociolaboral y colaborar en la organización del trabajo.

El concepto de empleabilidad posee dos variables fundamentales:

- **Empleabilidad interna**, determina el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa.
- **Empleabilidad externa**, determina el nivel de competitividad de un trabajador en el entorno del mercado laboral.

Hay que tener en cuenta que existen dos variables que determinaran nuestro ingreso en el mercado de trabajo:

- La situación del propio mercado de trabajo.
- La adaptación de nuestras competencias a las demandas del mercado.

La primera de las variables es incontrolable por nosotros, por lo que debemos centrar nuestros esfuerzos en la segunda. Debemos aumentar nuestro potencial de actuación y mostrar un mayor número de competencias para poder adaptarnos a las distintas necesidades de los puestos de trabajo.

Competencias de empleabilidad

Las competencias son: *“conjunto integrado de conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes, rasgos de personalidad y motivaciones, innatas o subyacentes en una persona, que le predisponen para desempeñar con éxito, los requisitos y exigencias de un puesto de trabajo, ocupación, cometido o papel en un contexto profesional dado”* (Tea-Cegos, S.A.).

Las competencias están referidas a una situación de trabajo, por lo que son las empresas las que determinan las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.

Aunque existan competencias específicas también existen una serie de competencias laborales generales para todos los puestos de trabajo.

Principales características de las competencias generales

Genéricas, no están ligadas a una ocupación particular.

Transversales, son necesarias en todo tipo de trabajos.

Transferibles, se adquieren en procesos de enseñanza-aprendizaje.

Generativas, permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades.

Medibles, su adquisición y desempeño son evaluables.

Las competencias laborales genéricas se pueden agrupar en ámbitos, y cada uno de ellos se dividirá en áreas:

- **Ámbito de la Actitud:** predisposición de responder a algo de una determinada manera. Desempeñan un papel clave en la dirección y canalización de la conducta social y por lo tanto de nuestro entorno laboral.
 - Área de motivación.
 - Respeto al trabajo, interés por profesionalizarse.
 - Respeto a la formación, interés por la formación.
 - Participación.
 - Área de autocontrol.
 - Responsabilidad o seriedad en el trabajo, compromiso con las funciones que se están desarrollando en él.
 - Tolerancia a la frustración, resistencia al fracaso.

- Control de la ansiedad, autocontrol, estabilidad emocional.
- Constancia.
- Aceptación de las críticas.
- Área de expectativas de éxito.
 - Aceptación de las críticas.
 - Valor otorgado a los resultados.
 - Afán de superación.
 - Definición de objetivos.
- Área de autonomía.
 - Iniciativa.
 - Curiosidad.
 - Creatividad.
 - Toma de decisión.
 - Autoestima/Auto-confianza, seguridad en uno mismo.
- **Ámbito de la Conducta, Habilidades Sociales:** comportamiento que tiene la persona hacia uno mismo o hacia los demás. Son aprendidos por imitación, observación o por refuerzo. Permiten a la persona responder adecuadamente ante una situación, comunicándonos de forma asertiva.
 - Área de aceptación de normas.
 - Grado de asistencia o justificación de las ausencias.
 - Cumplimiento de los horarios previstos.
 - Aceptación de órdenes.
 - Puntualidad.
 - Capacidad de compromiso.
 - Área de atención personal.
 - Higiene.
 - Imagen.
 - Área de habilidades sociales.
 - Pautas de conductas formales, saber saludar, presentarse y respetar las normas mínimas de interlocución.
 - Comunicación no verbal.
 - Establecimiento de límites de relación.
 - Registro de lenguaje.
 - Resolución de conflictos.

- Área de interacción personal.
 - Facilidad de relación con los demás.
 - Aceptación de los demás.
 - Integración en el grupo.
 - Tolerancia.
 - Cooperación, trabajo en equipo.
 - Asertividad.



- **Ámbito del Conocimiento:** capacidades aprendidas a lo largo de la vida y que son un pilar clave en el desarrollo de la profesión. La correlación existente entre los conocimientos de uno mismo y la realidad laboral serán la fusión perfecta para el mantenimiento de un buen grado de empleabilidad.
 - Área del razonamiento.
 - Comprensión oral y escrita.
 - Expresión oral y escrita.
 - Razonamiento lógico, solución de problemas.
 - Integración y conocimientos.
 - Atención/concentración.
 - Capacidad de retención, memoria.

- Área del auto-conocimiento y realidad.
 - Sentido crítico y autocrítico.
 - Conocimiento de las habilidades, las posibilidades y las limitaciones personales.
 - Conocimiento de intereses profesionales.
 - Conocimiento de la realidad laboral.
 - Organización propia.
- **Ámbito de las Destrezas Profesionales:** habilidades mentales y manuales que una persona debe tener para desarrollar un puesto de trabajo.

Son aprendidas e influyen en nuestra autonomía personal provocando un mayor rendimiento en nuestro trabajo de una manera eficaz y con calidad.

- Área del valor que se concede al trabajo.
 - Autonomía personal.
 - Valor económico.
- Área de rendimiento.
 - Cantidad de trabajo, ritmo de trabajo.
 - Calidad de trabajo, efectividad.
- Área de definición personal.
 - Identidad profesional, nivel de identificación con la empresa y con el trabajo que se realiza.
 - Conocimiento de habilidades técnicas.
 - Grado de profesionalidad.
 - Adecuación profesional a la realidad laboral.
 - Adecuación del perfil personal a la profesión escogida.

En general, podemos decir que las competencias más valoradas en los jóvenes profesionales son la motivación y el entusiasmo, la creatividad, la capacidad de aprendizaje, la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para comunicarse con los demás, y la capacidad de adaptación a los cambios.

En el caso de los trabajadores con más experiencia, las competencias más valoradas serían la capacidad para gestionar equipos de trabajo, la capacidad para innovar, la iniciativa, el liderazgo, el autocontrol, y la capacidad de anticipación a los cambios.

ORIENTACIÓN PROFESIONAL, BÚSQUEDA DE EMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESA

En el mundo laboral, teniendo en cuenta su condición laboral, podemos clasificar a la población en:

- **Población activa:** “el conjunto de personas que, en un periodo de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción” (Encuesta de Población Activa, EPA).

Las personas activas se pueden clasificar en:

- **Ocupadas**, aquellas que, durante un periodo de referencia dado, se considera han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia.

Por lo tanto las personas ocupadas pueden ser:

- **Empleadoras o trabajadoras por cuenta propia:** empresarias con personal asalariado, autónomas, profesionales y técnicas.
- **Empleadoras o trabajadoras por cuenta ajena, asalariadas:** empleadas agrarias, cuadros medios, asalariadas cualificadas o no.
- Debemos añadir otra categoría más, la de “**ayuda familiar**”.
- **Paradas**, aquellas que durante un periodo de referencia dado, se considera han estado sin trabajo, en busca de empleo o disponibles para trabajar en un plazo de dos semanas a partir de la fecha de la entrevista.

- **Población inactiva**, aquella población que, durante un periodo de referencia dado, tiene dieciséis o más años y no está clasificada como ocupada o parada.

Esto puede ocurrir porque sean:

- Estudiantes.
- Personas que se ocupan exclusivamente de las tareas domésticas.
- Personas que realizan sin remuneración trabajos sociales.

- Personas incapacitadas para el trabajo.
- Personas jubiladas o retiradas.
- Personas que perciben una pensión diferente a la de jubilación.

Con el fin de servir de ayuda para que el número de mujeres que forman la población activa sea cada vez mayor, vamos a ver técnicas de búsqueda de empleo y de creación de una empresa propia, para aquellas mujeres más emprendedoras. Empecemos por mostrar nuevas posibilidades de empleo para entrar a formar parte del mundo laboral.

Nuevos Yacimientos de Empleo

En los últimos años se ha producido un fuerte crecimiento del empleo femenino en varios sectores de servicios relacionados con los llamados Nuevos Yacimientos de Empleo. Éstos son un conjunto de actividades que, a partir de 1993, comienzan a tener importancia por la reducción de las tasas de desempleo y por aumentar la inserción laboral.

Características comunes a los Nuevos Yacimientos de Empleo:

- Son actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales.
- Se configuran dentro de mercados incompletos o irregulares.
- Tienen un ámbito de producción y prestación territorialmente definido en el espacio local.
- Son intensivos en mano de obra, de lo cual se deriva en muchos casos las bajas tasas de productividad.
- Requieren en su inicio de una organización de la oferta y la demanda en el mercado.
- Se ve impulsada desde las instancias públicas.
- Son diferentes de los servicios tradicionales (la bolsa, los seguros, la banca, etc.).

La Comisión Europea en el Libro Blanco "Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XIX", 1993, establece diecisiete ámbitos sectoriales, posteriormente se han ido ampliando.

Nuevos Yacimientos de Empleo		
Servicios de la vida diaria	Servicios a domicilio	
	Cuidado de niños	
	Nuevas tecnologías de la información y la comunicación	Servicios a particulares
		Servicios a empresas
		Servicios al sector público local
Ayuda a jóvenes con dificultad de inserción		
Servicios de mejora de la calidad de la vida	Mejora de la vivienda	
	Seguridad	
	Transportes colectivos locales	
	Revalorización de los espacios públicos urbanos	
	Comercio de proximidad	
	Gestión de la energía	
Servicios culturales y de ocio	Turismo	
	Sector audiovisual	
	Valoración del patrimonio cultural	
	Desarrollo cultural local	
	Deporte	
Servicios de medio ambiente	Gestión de residuos	
	Gestión del agua	
	Protección y mantenimiento de las zonas naturales	
	Normativa y control de contaminación y de las instalaciones correspondientes	

Estos nuevos yacimientos de empleo abren muchas posibilidades para la inserción en el mercado laboral de la mujer del medio rural, tanto como trabajadoras por cuenta propia como trabajadoras por cuenta ajena.

Búsqueda de Empleo

A la hora de buscar un trabajo, lo primero es decidir qué queremos, para ello deberemos resolver distintos aspectos:

- Definir nuestros intereses (comerciales, científicos, administrativos, técnicos, etc.) y gustos, nuestros objetivos profesionales, lo que quiero hacer.
- Enumerar nuestra formación y experiencia, descubriendo así nuestros mejores valores y los posibles obstáculos que puedan existir.
- Fijar el entorno profesional, las condiciones en las que quiero trabajar.
- Concretar la estrategia para entrar en el mercado laboral, diseñar el plan de acción.

Cuando tengamos claro cuales son nuestros objetivos, debemos escribir nuestro **Curriculum Vitae**, el instrumento esencial que nos permitirá darnos a conocer y que servirá de puente de comunicación entre el solicitante y el seleccionador/a ante cualquier oferta de empleo. Su objetivo principal es conseguir una entrevista, no un trabajo.

El curriculum se estructura en bloques:

- Datos personales: nombre y apellidos, estado civil, fecha y lugar de nacimiento, domicilio y teléfono, DNI.
- Formación académica y complementaria, estudios realizados y centro donde se cursaron, título y especialidad, fecha de comienzo y finalización, cursos realizados, etc.
- Experiencia profesional, puesto y nivel que ocupas u ocupabas, empresa/organismo, funciones, prácticas en empresas, colaboración en departamentos universitarios, etc.
- Otros datos de interés, disponibilidad geográfica, carnet de conducir, etc.

Existen distintos tipos de curriculum, elegiremos el que mejor se adapte al puesto de trabajo:

- **Curriculum cronológico directo**, es claro y preciso, se exponen los datos de formación y experiencia empezando por lo más antiguo, y terminando por lo más reciente. Es el más adecuado cuando no se cuenta con mucha experiencia y cuando ha existido una progresión en la vida profesional, ya que de esta manera se muestran los avances realizados.

- **Curriculum cronológico inverso**, es igual que el anterior pero al revés, ya que se empieza por lo último que se ha realizado para terminar con lo más antiguo. Es recomendable utilizarlo cuando el puesto al que aspiramos está relacionado con lo último que hemos hecho.
- **Curriculum funcional**, las actividades o funciones desarrolladas se agrupan en bloques, es temático. Es recomendable si han existido periodos de inactividad laboral, paro, etc., también es adecuado para las personas que tienen experiencias profesionales diversas y poco relacionadas entre sí.

Normas Básicas De Cualquier Curriculum

Claro y breve, máximo 2-3 folios.

Directo.

Positivo, no contar fracasos, despidos.

Debe estar bien estructurado.

Márgenes de 2 centímetros en todos los lados.

Utilizar párrafos sangrados o señalizados.

Entre oraciones interlineado simple y entre párrafos doble espacio.

Mayúsculas y negrita para el encabezamiento.

Destacar los puntos más interesantes del historial académico y/o profesional relacionados con el puesto solicitado, mediante subrayado o negrita.

Utilizar términos simples, evitar tecnicismos.

Utilizar sustantivos en lugar de verbos.

Utilizar frases y párrafos cortos, indica dinamismo.

Cuidar la ortografía, la gramática y los signos de puntuación.

Mecanografiado, salvo que se especifique que tiene que ser manuscrito.

Utilizar papel de calidad y por una sola cara.

No incluir, excepto si lo piden, fotocopias de los títulos y documentos.

Adaptado a los requisitos exigidos en cada puesto.

Con este curriculum podemos acudir a distintos servicios especializados en buscar trabajo, donde además nos facilitarán toda la información que necesitemos:

- Servicio Público de Empleo, ECYL.
- Cámaras de Comercio.
- Agencias de Empleo y Desarrollo Local de Ayuntamientos.
- Grupos de Acción Local.
- Asociaciones Profesionales y de Empresarios.
- Asociaciones juveniles, de mujeres, de inmigrantes.
- Sindicatos.
- Empresas de Trabajo Temporal, E.T.T.
- Empresas de Selección y Consultoras de Recursos Humanos.
- Agencias Privadas de colocación.
- Centros de orientación e información de empleo de las universidades.

También podemos realizar nosotros una búsqueda activa de empleo:

- Consultar la prensa.
- Consultar los tableros de anuncios.
- Estar pendiente de anuncios en escaparates y tiendas.
- Internet.
- Preguntar a conocidos.

Si encontramos algún anuncio de trabajo en el cual estemos interesados, enviaremos nuestro curriculum acompañado de una **carta de contestación al anuncio**. En esta carta se debe mostrar:

- La referencia del puesto al que se opta en el encabezamiento.
- La fecha y el medio de comunicación en el que hemos leído el anuncio.
- Las características propias que se adecuan al perfil del puesto solicitado.
- Nuestro deseo de formar parte del proceso de selección.

Cuando estamos interesados en trabajar en un puesto concreto, en una empresa concreta, podemos realizar una autocandidatura, sin que exista una oferta de empleo previa.

Para ello enviaremos nuestro curriculum con una **carta de presentación** (en realidad se debe enviar una carta de este tipo siempre que mandemos nuestro curriculum).

Esta carta debe ser breve (un folio), y como norma debemos:

- Dirigirnos al máximo responsable con poder de contratación en la empresa, si desconocemos su nombre, nos dirigiremos al departamento de personal o recursos humanos de la empresa.
- Indicar nuestro nombre, apellidos y dirección completa.
- Realizar un encabezamiento de cortesía.
- Enfocar, si es posible, los comentarios hacia los intereses de la empresa (intentar captar su atención).
- Indicar el puesto o funciones que nos gustaría realizar en la empresa.
- Pequeño resumen de las habilidades que más se identifiquen con el puesto que solicitamos, en el caso de que exista un puesto concreto, enumerar nuestros logros.
- Mostrar nuestro interés en un futuro encuentro, entrevista, para que nos conozcan mejor.
- Realizar una despedida de cortesía.



Si alguno de los medios que hemos empleado ha tenido éxito, llegará la hora de que nos hagan una **entrevista**. En ella un experto nos entrevistará para obtener la máxima información posible sobre nosotros.

Debemos preparar muy bien la entrevista para no cometer errores:

- Informarnos sobre la empresa para responder correctamente las preguntas que nos hagan.
- Preparar la documentación necesaria, llevaremos una nueva copia del curriculum y fotocopias de los títulos y documentos especificados en él.
- Debemos aprendernos nuestro curriculum de memoria para evitar incoherencias que lleven a pensar que no es verdad todo lo que pone.

En el momento de la entrevista es importante:

Estar tranquilo, presentarse de manera cordial, con un apretón firme de manos y agradecer el encuentro.

- Cuidar nuestro aspecto, debe ser lo menos informal posible.
- Ser puntual pero no en exceso, lo correcto sería llegar con cinco minutos de antelación.
- Mostrar seguridad y confianza en uno mismo.
- Mirar a los ojos del entrevistador.
- Hablar con voz clara y una velocidad normal, no interrumpir al entrevistador cuando esté hablando.
- Sonreír y mostrarse colaborador.
- Dar la sensación de no estar en guardia, aunque nunca se debe bajar, ni en el momento de cierre de la entrevista cuando podemos realizar nuestras preguntas, ya que esto también será evaluado.
- Despedirse amablemente, dar las gracias por la entrevista y mostrar nuestro interés por el puesto.

Si después de un tiempo no hemos recibido contestación, podemos ponernos en contacto con ellos. De este modo mostraremos nuestro interés por el puesto de trabajo, además de nuestra iniciativa, y puede que esto les haga decidirse sobre quién debe ocupar el puesto vacante.

Creación de una Empresa

Como hemos visto, existen nuevos yacimientos de empleo que nos permiten ampliar nuestras expectativas de trabajo. Si hemos decidido que queremos crear un negocio, en vez de trabajar como asalariadas, tendremos que borrar de nuestra cabeza los pensamientos que nos puedan frenar en nuestro empeño:

- Para qué otro negocio si ya existen varios en mi pueblo y ya hubo ese tipo de empresa en mi zona y fracasó.
- No tengo dinero y no conozco a nadie que me pueda ayudar e informar.
- Tengo que ocuparme de mi familia y de la casa, no me puedo entretener con otras cosas.
- Lo de los negocios es cosa de hombres, etc.

Dejando atrás todas estas dudas, a la hora de crear una empresa o negocio, deberíamos seguir unos pasos:

- Idea de negocio: ofreceré un servicio o un producto, éste es nuevo o ya existe, si existe como puedo mejorarlo y diferenciarlo, etc.
- Desarrollo de la idea de negocio, el **Plan de Empresa**: documento que recoge todos los elementos necesarios para la creación del negocio:
 - Identificación de los promotores, su experiencia y sus objetivos.
 - Breve descripción de la idea de negocio.
 - Se analiza la actividad de la empresa (producto o servicio).
 - Se incluye un estudio de mercado.
 - Un plan de marketing.
 - Un plan de producción.
 - Un estudio sobre su localización.
 - Un estudio sobre la organización y los recursos humanos.
 - Un estudio económico financiero.
 - Un análisis de aspectos formales relativos a la forma jurídica a adoptar.

Se trata de un estudio serio sobre la viabilidad real, técnica, económica y financiera, de nuestra idea.

Este plan será utilizado como carta de presentación del negocio cuando queramos solicitar ayudas económicas, por lo que tendrá que ser convincente.

- Trámites administrativos y solicitud de permisos.
 - Licencias municipales de obras, si fuera necesario, y de apertura.
 - Inscripción del negocio en la Seguridad Social.
 - Solicitud de alta en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente, etc.
- Búsqueda de financiación.
 - El ECYL fomenta y ayuda en:
 - Autoempleo en sectores de Nuevos Yacimientos de Empleo.
 - Autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Contratación del primer trabajador por parte de autónomas.
 - La Agencia de Desarrollo Económico (ADE), ofrece incentivos a emprendedoras que crean nuevas empresas.
 - Distintas entidades bancarias conceden Microcréditos para la creación de empresas, etc.

Las dudas que nos puedan surgir durante el proceso de creación de nuestro negocio, podremos resolverlas consultando en:

- Ministerio de Economía y Hacienda.
- Agencia Tributaria.
- Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León.
- Instituto Nacional de Estadística.
- Tesorería General de la Seguridad Social.
- Agencia de Desarrollo Económico (ADE) de la Junta de Castilla y León.
- Servicio de Apoyo a la Creación de Empresas (SACE).
- Cámaras de Comercio.
- Asociaciones empresariales.
- Asociaciones de consumidores.
- Colegios profesionales.
- Sindicatos.
- Boletines Oficiales del Estado, Autonómicos y Locales.
- Revistas especializadas, etc.

Nuestra empresa tendrá una forma jurídica determinada, dependiendo de:

- El tipo de actividad a ejercer.
- El número de promotores.
- La responsabilidad de los promotores.
- Las necesidades económicas del proyecto.
- Los resultados previstos en el ejercicio de la actividad y la contribución fiscal que por los mismos se haya de efectuar.

Empresario individual	Comunidad de Bienes
<ul style="list-style-type: none"> • No existe capital mínimo • Sencillez en la forma de constitución • Ideal para el funcionamiento de empresas de muy reducido tamaño • Responsabilidad ilimitada • IRPF (rendimientos por actividades económicas) 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe capital mínimo • Mínimo dos socios • Contrato privado entre los comuneros • Sencillez en la forma de constitución • Responsabilidad ilimitada • IRPF (rendimientos por actividades económicas)
Sociedad Anónima	Sociedad de Responsabilidad Limitada
<ul style="list-style-type: none"> • Capital social mínimo 60,101,21€ • Mínimo un socio • Responsabilidad limitada al capital aportado • Mayores garantías y seguridad en el tráfico mercantil • Mayor número de trámites para su constitución • Mayores costes de constitución • Impuesto de sociedades 	<ul style="list-style-type: none"> • Capital social mínimo 3.005,06 € • Mínimo un socio • Responsabilidad limitada al capital aportado • Mayores garantías y seguridad en el tráfico mercantil • Mayor número de trámites para su constitución • Mayores costes de constitución • Impuesto de sociedades
Sociedad Nueva Empresa (Especialidad de Sociedad Responsabilidad Limitada)	Sociedad Laboral (SLL/SAL)
<ul style="list-style-type: none"> • Capital social mínimo 3.012 €, máximo 120.200 € • Socios, máximo 5 personas físicas • Responsabilidad limitada al capital aportado • Contabilidad simplificada • Posibilidad de realización de trámites por vía telemática en breves plazos de tiempo • Impuesto de sociedades • Posibilidad de aplazar la deuda tributaria durante los dos primeros ejercicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Capital social mínimo 60.101,21 € (SAL), 3.005,06 € (SLL) • Mínimo tres socios • Responsabilidad limitada al capital aportado • Posibilidad de los socios/as de optar por el Régimen General o el Especial de trabajadores Autónomos de Seguridad Social • Mayor número de trámites para su constitución • Mayores costes de constitución • Impuesto de sociedades

Sociedad Cooperativa

- Capital social mínimo (Castilla y León) 2.000 €
- Mínimo tres socios
- Responsabilidad limitada al capital aportado
- Posibilidad del conjunto de los socios/as de optar por el Régimen General de la Seguridad Social o el Especial de Trabajadores Autónomos
- Mayor número de trámites para su constitución
- Mayores costes de constitución
- Impuestos de sociedades (Régimen especial)

Dependiendo de nuestra elección, los pasos para constituirla serán distintos, veamos tres casos:

1. Sociedad limitada o anónima

- Solicitar el nombre al Registro Mercantil Central (C/Príncipe de Vergara, 94, Madrid, 915631252).
- Presentar el nombre adjudicado en Hacienda y solicitar el N.I.F.
- Abrir una cuenta bancaria para ingresar el capital social, pedir una certificación bancaria.

- Con el N.I.F. y la certificación bancaria, acudir al notario para hacer la escritura. Definir el objetivo social lo más amplio posible y el reparto de accionariado.
- Cuando dispongamos de la escritura llevarla a la Junta de Castilla y León para realizar el pago de los impuestos correspondientes.
- Una vez pagados los impuestos, llevar la escritura al Registro Mercantil.
- Una vez retirada la escritura del Registro Mercantil, darse de alta en I.A.E. (Impuesto de Actividades Económicas) en el Ayuntamiento donde se desarrolle la actividad.
- Legalización de los libros correspondientes, Libros de Actas, de Socios, Contables, de Visita.
- Diseñar un logotipo y hacer las correspondientes tarjetas, sobres, papel y modelo de factura.
- Diferencias entre una Sociedad Anónima y una Sociedad Limitada.

2. Comunidades de bienes-sociedad civil

- Autoliquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en el Servicio Territorial de Economía y Hacienda.
- En la Agencia Estatal Tributaria:
 - Solicitar el Código de Identificación Fiscal (C.I.F.).
 - Darse de alta en el Impuesto de Actividades Económicas (I.A.E.) correspondiente.
 - Realizar la adquisición y sellado de los Libros Fiscales.

- Adquisición de los Libros Oficiales de Comercio: Libro de Inventario y Cuentas Anuales, Libro Diario, Libro de Actas. Se compran en librerías/papelerías y se legalizan en el Registro Mercantil.
- En el Ayuntamiento correspondiente:
 - Licencia de Obras si procede.
 - Licencia de Apertura de local/es de la actividad.
 - Otras autorizaciones municipales.
 - Alta en impuestos locales (agua, alcantarillado, basuras, etc.).
- Alta e inspección de industria para la maquinaria e instalaciones de la empresa, en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León.
- En la Tesorería General de la Seguridad Social:
 - Inscripción de la empresa en la Seguridad Social y obtención del Código Cuenta Cotización.
 - Alta de la empresa en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional o en una Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.
 - Afiliación de los trabajadores de la empresa al Régimen General de la Seguridad Social.
- Adquisición y sellado de los Libros de Visita en la Inspección de Trabajo.
- Comunicación de Apertura del centro de trabajo, en la Dirección Provincial de Trabajo.
- Inscripción de nombres y anagramas comerciales, patentes y modelos de utilidad, en el Registro de la Propiedad Industrial.

3. Cooperativa

- Solicitar una Certificación Negativa de Denominación Coincidente para acreditar que el nombre elegido no figura ya como registrado por otra sociedad, en el Registro General de Cooperativas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Otorgar la Escritura Pública de Constitución de la Sociedad y la Protocolización de los Estatutos Sociales, en la Notaría.
- Autoliquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en el Servicio Territorial de Economía y Hacienda.

- En la Agencia Tributaria y en Ayuntamiento correspondiente:
 - Solicitar el Código de Identificación Fiscal (C.I.F.).
 - Darse de alta en el Impuesto de Actividades Económicas (I.A.E.) correspondiente.
 - Realizar la adquisición y sellado de los Libros Fiscales Inscripción de la sociedad en el Registro de Cooperativas correspondiente.
- Adquisición de los Libros Oficiales de Comercio: Libro de Inventario y Cuentas Anuales, Libro Diario, Libro de Actas. Se compran en librerías/papelerías y se legalizan en el Registro Mercantil
- En el Ayuntamiento correspondiente:
 - Licencia de Obras si procede.
 - Licencia de Apertura de local o locales de la actividad.
 - Otras autorizaciones municipales.
 - Alta en impuestos locales (agua, alcantarillado, basuras, etc.).
- Alta e inspección de industria para la maquinaria e instalaciones de la empresa, en el Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León.
- En la Tesorería General de la Seguridad Social:
 - Inscripción de la empresa en la Seguridad Social y obtención del Código Cuenta Cotización.
 - Alta de la empresa en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional o en una Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.
 - Afiliación de los trabajadores de la empresa al Régimen General de la Seguridad Social.
- Adquisición y sellado de los Libros de Visita en la Inspección de Trabajo.
- Comunicación de Apertura del centro de trabajo, en la Dirección Provincial de Trabajo.
- Inscripción de nombres y anagramas comerciales, patentes y modelos de utilidad, en el Registro de la Propiedad Industrial.

BIBLIOGRAFÍA

Mujer y Empleo. U.G.T. Departamento de la mujer. León, 2002.

Mujeres y Empleo (1976-1996). Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997.

Guía de Buenas Prácticas en Género. Fundación Comarcal Valedoras, 2006.

Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (2003). U.A.F.S.E., 2004.

Un método para activar la Empleabilidad. Cáritas Regional de Castilla y León, 2006.

I Foro para la Igualdad de Oportunidades. Acción 3 Proyecto Ruralidad: Igualdad para la Agroinserción Laboral. Agrupación de Desarrollo Ruralidad, Ayuntamiento de Villaturiel, León, 2005.

Mujeres y Mercado de Trabajo, las discriminaciones directas e indirectas. Carmen Sáez Lara, Consejo Económico y Social, 1994.

Acción Positiva y Empleo de la Mujer. Elisa Sierra Hernaiz, Consejo Económico y Social, 1999.

La Participación Laboral Femenina y la Discriminación Salarial en España. Gloria Moreno Raymundo, José Manuel Rodríguez Rodríguez, Joaquín Vera Grijalba. Consejo Económico y Social, 1996.

www.mtas.es

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.mtas.es/mujer/

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.mtas.es/uafse/equal/

Iniciativa Comunitaria Equal. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.jcyl.es

Junta de Castilla y León

www.redmujer.net

Red Mujer Empleo. Junta de Castilla y León

www.ugt.es

Unión General de Trabajadores





Conciliate
BIERZO