

La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las Agencias Vascas de Desarrollo Local

Realizado por ENRED



Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo

Garapen

GARAPEN AGENTZIEN
EUSKAL ELKARTEA
ASOCIACION VASCA
DE AGENCIAS DE DESARROLLO

www.garapen.net

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	5
3. DIAGNÓSTICO EXTERNO: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL DEL PAÍS VASCO Y SUS OPORTUNIDADES DE EMPLEO	7
<i>3.1. El entorno laboral</i>	
<i>3.2. La demanda de empleo en el País Vasco</i>	
<i>3.3. La oferta de empleo en el País Vasco</i>	
<i>3.4. Relación entre el entorno laboral, la demanda, y la oferta de empleo</i>	
4. CATÁLOGO DE PROPUESTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	43
<i>4.1. Propuestas para la transversalización de la perspectiva de género en la estructura, organización y cultura de las Agencias</i>	
<i>4.2. Propuestas de género en el tratamiento de las demandas de empleo</i>	
<i>4.3. Propuestas para el abordaje en Igualdad de Oportunidades de las ofertas de empleo</i>	
<i>4.4. Resumen de propuestas</i>	
BIBLIOGRAFÍA	58

Trabajo realizado por



1. INTRODUCCIÓN

Es un hecho observable que el tema de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se sitúa de una manera cada vez más significativa en los diferentes ámbitos de la sociedad, siendo una constante en los foros de debate en torno al desarrollo económico y al crecimiento sostenible, entre otros. Los esfuerzos realizados para incidir sobre los tradicionales modos de participación de las mujeres y producir escenarios más equilibrados y equitativos, han dado sus frutos de diversas formas.

En lo institucional, se han desarrollado diferentes líneas políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde las que se ha generado un conjunto de planteamientos para la acción que permiten identificar algunas tendencias en cuanto a políticas y programas de igualdad de género.

Así, en las directrices para los programas del período 2000-2006 de los Fondos Estructurales, se ha establecido que la igualdad de oportunidades es uno de los principios básicos de la construcción europea y uno de los cuatro pilares fundamentales de la Estrategia Europea por el Empleo establecidos por la Agenda 2000, que además debe estar presente en cualquier tipo de intervención que se emprenda.

De esta forma la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha dejado de ser una opción para aquellas entidades que se planteen actuaciones en materia de empleo y desarrollo y ha pasado a ser una prioridad horizontal, a considerar en todas las acciones que deseen financiarse con cargo a Fondos Estructurales.

En este contexto, la integración de este principio supone, por una parte, fomentar la igualdad de oportunidades y las medidas específicas para ayudar a las mujeres y, por otro, incidir en todas las políticas generales para que en su fase de planificación se tengan en cuenta de forma activa y patente sus posibles efectos en la situación de mujeres y hombres¹, aplicando así el principio del denominado “mainstreaming” (o transversalidad del principio de igualdad de oportunidades).

Para ello, son *condiciones previas* la voluntad política, la existencia de una política específica de igualdad de género y la existencia de estadísticas desagregadas por sexo; requiere también de una *metodología* (en la preparación y planificación, en la etapa de decisión, implementación y evaluación); necesita apoyarse en *técnicas y herramientas* (analíticas, educativas, consultivas y participativas) y no es nada sin la participación de sus *actores* (poder político, Administración Pública, investigadores y expertos, ONGs y medios de comunicación).

Uno de los aspectos a destacar de este nuevo enfoque está en el hecho clave de que la realidad desigual de las mujeres ha empezado también a contemplarse, no tanto como un mero problema de justicia social, sino como un problema sensible para la proyección económica comunitaria. Las mujeres disponen, no cabe duda, de un papel decisivo para saldar el déficit de empleo en Europa. La Comisión Europea resalta, por ello, que “la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres reviste gran importancia, al margen de obligaciones legales, porque –a

¹ Los Fondos Estructurales y su coordinación con el Fondo de Cohesión: Directrices para los programas del período 2000-2006. Comunicación de la Comisión.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

largo plazo- el mantenimiento del modelo social europeo exigirá una expansión del empleo que dependerá fundamentalmente de una mayor participación de las mujeres en la vida activa. En efecto, en los próximos quince años empezará a disminuir la población europea en edad de trabajar y esta evolución demográfica aumentará progresivamente la carga de la protección social que deberá asumir la población activa. Por otra parte, la mejora de las posibilidades de participación de la mujer en el mercado de trabajo contribuirá a una mayor eficacia de las inversiones en recursos humanos” (*La igualdad entre hombres y mujeres en la nueva programación del Fondo Social Europeo 2000-06. Comité del Fondo Social Europeo 28 de septiembre de 2000*).

Hasta tal punto puede decirse que se ha producido un cambio radical en la mirada y la priorización de las políticas de igualdad entre los sexos que el Consejo Europeo de Lisboa, de 23 y 24 de marzo de 2000, y el de Santa María de Feira, de 19 y 20 de junio del mismo año, invitó a la Comisión y a los Estados Miembros a promover todos los aspectos de la igualdad de oportunidades en las políticas de empleo, por ejemplo mediante la reducción de la segregación profesional y permitiendo una mejor conciliación de vida profesional y vida familiar, en especial a través de la fijación de nuevos criterios de evaluación de resultados en materia de estructuras de atención a la infancia. Definió asimismo objetivos cuantitativos encaminados, entre otras cosas, a lograr que la tasa de empleo femenino pase del 52.9% actual al 60% en el año 2010. Ello aumentaría la población activa y reforzaría la viabilidad de los regímenes de protección social.

Sin embargo, y a pesar de los avances, en opinión de muchas personas expertas -y a decir de las propias estadísticas- la desigualdad fáctica entre hombres y mujeres sigue evidenciando que aún queda un largo trecho por recorrer y, por tanto, mucho por hacer. Sobre el particular, cabe inferir que el desempleo, la pobreza, las víctimas de violencia doméstica o de la segregación vertical en el trabajo, se conjugan en femenino.

Es por ello que el necesario impulso a las políticas de género, sumado al nuevo y creciente protagonismo reconocido a la mujer en tanto que agente económico clave para el desarrollo comunitario, no es, ni mucho menos, ajeno al nuevo papel que en esta materia han de desempeñar las agencias locales de desarrollo. Porque, en efecto, trabajar la igualdad supone operar sobre personas, estructuras y culturas y ello sólo puede hacerse verdaderamente en los entornos más próximos y comprometidos con el factor humano. Y también porque el enorme esfuerzo que hay que hacer ahora, por necesidad de supervivencia del modelo europeo del bienestar y por mandato explícito de la UE, para elevar la tasa de participación femenina en el empleo y en la creación de empresas, lo que convierte a las agencias de desarrollo en los actores preferentes de esta política que, o es local, o no será. He aquí un enorme y apasionante desafío que se traduce, como afirmaba hace ya años una importante autoridad municipal, en la necesidad y oportunidad de potenciar “el pacto entre las mujeres y lo local, una alianza grande de los poderes pequeños”.

En este sentido, el ámbito institucional –y en particular el local- está llamado a jugar un papel imprescindible dentro de la promoción de acciones positivas vinculadas con la igualdad de género. Esto hace necesario afinar su capacidad de transformación, de consecución de metas, de gestión de proyectos eficaces y eficientes.

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

Es muy importante que, desde el interior de las mismas instituciones promotoras, se pueda garantizar un pleno entendimiento de las implicaciones que tienen las actuaciones pro-igualdad entre hombres y mujeres. Esto significa que el primer y principal ámbito de incidencia de este tipo de acciones, es la propia institución. La capacidad de las instituciones para incorporar una perspectiva de igualdad en su trabajo, es uno de los pilares de las estrategias de integración.²

La labor de difusión y discusión de ideas, conceptos y referencias generales en torno a lo que está sucediendo en temas de igualdad de oportunidades, es un factor que debe estar presente en la vida de las instituciones. La transferencia y sensibilización, así como la formación interna y la evaluación sobre la medida en que se tienen efectivamente integradas las claves de género en el propio ámbito institucional, son tareas que no debe eludir una entidad competente.

La experiencia demuestra que, para suscitar interés en las cuestiones de igualdad en el seno de las instituciones, no basta con desarrollar acciones aisladas; es necesario comprender la actividad de la organización y su funcionamiento para poder identificar los puntos de acceso y desarrollar estrategias para asegurar que las consideraciones igualitaristas formen parte de la rutina diaria.

La promoción de acciones “pro-igualdad” de oportunidades debe emanar de un contexto en el cual se pueda apreciar, justamente, el ejercicio de la igualdad. Indiscutiblemente, el enfoque integrador y de tratamiento transversal de la perspectiva de género, que se establece en las directrices y grandes recomendaciones comunitarias, tiene mucho que ver con la capacidad de que los proyectos que se desarrollen, permeen todos los espacios organizacionales.

² Directrices y guía de conceptos del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) sobre la igualdad entre mujeres y hombres. 1998

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Por todos estos motivos, la finalidad del proyecto de colaboración entre la Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo Local (GARAPEN) y el Institutyo Vasco de la Mujer (EMAKUNDE) es la de convertir a las Agencias de Desarrollo del País Vasco en un ejemplo vivo y palpable de la aplicación práctica de las nuevas políticas comunitarias y, más aún, en unas entidades de servicio comprometidas con una visión del desarrollo cuyo éxito se basa en su pluralidad, en la movilización de todos los activos humanos del territorio, en su capacidad de pensar y operar también desde la perspectiva de género.

Esta finalidad pasa necesariamente por definir, en primer lugar, cuál es la situación de partida de las Agencias en torno a esta cuestión, es decir, realizar *una mirada desde dentro* a la estructura y actividad de las Agencias, una tarea basada en un *diagnóstico integral* sobre:

- ✦ La aplicación de la Igualdad de Oportunidades en la propia organización de las Agencias.
- ✦ El análisis de la inclusión de la perspectiva de género en todo el ciclo de oferta, actividades, productos, y servicios de las Agencias, a modo de lo que podríamos interpretar como una auténtica “auditoría de igualdad”.

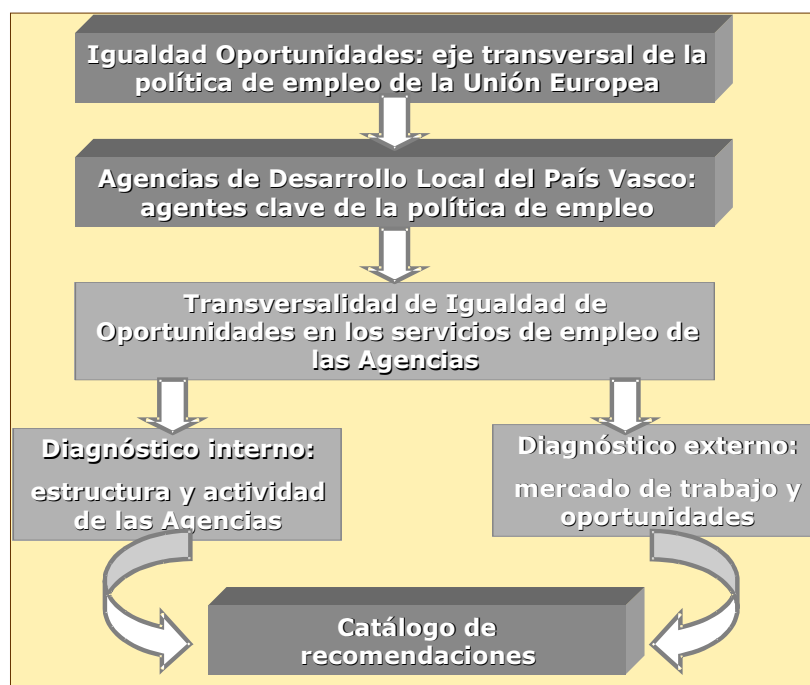
A partir de este análisis de la situación de partida, el objetivo de la transversalidad del principio de igualdad de oportunidades hace imprescindible una *mirada a lo externo*, al mercado laboral y al contexto económico del que participan las mujeres vascas, una labor que permitirá un acercamiento al *mapa general de las oportunidades* comarcales de empleo susceptibles de ser aprovechadas para impulsar el empleo y la empresariedad femenina.

Fruto de ambos análisis, la pretensión última es la de dotar a GARAPEN y a EMAKUNDE de un *catálogo de propuestas de innovación y mejora* para la introducción de la perspectiva de género en la planificación, diseño, gestión y evaluación de los programas y proyectos que gestionan a efectos de fortalecer la participación de las mujeres como usuarias de las mismas, así como ampliar el grado de atención a sus necesidades específicas; todo ello en el contexto y en consonancia con la aplicación de las nuevas políticas comunitarias de igualdad de oportunidades.

El estudio propuesto consta, de este modo, de tres partes: la primera la constituye un diagnóstico las actividades que las Agencias desarrollan en torno a las cuestiones de género. La segunda consiste en el acercamiento a la realidad del mercado laboral del País Vasco y a sus fuentes de crecimiento para la localización de las principales oportunidades de empleo a las que las mujeres pueden aspirar. Por último, la tercera parte aporta un catálogo de recomendaciones útiles en la materia.

La imbricación entre el objetivo general de convertir a las Agencias de Desarrollo del País Vasco en entidades en las que la igualdad de oportunidades sea uno más de sus principios de gestión, con los objetivos específicos de realizar una mirada hacia lo interno y lo externo para poder llevar a cabo propuestas de mejora, puede quedar reflejada de la siguiente manera:

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*



Con este proceso, y la aplicación futura de las propuestas que se extraigan del presente trabajo, se espera convertir a las Agencias de Desarrollo Local del País Vasco en agentes dinamizadores hacia un cambio, en consonancia con las directrices de la Unión Europea, por el que las mujeres logren más y mejores oportunidades en sus carreras profesionales.

3. DIAGNÓSTICO EXTERNO: LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL DEL PAÍS VASCO Y SUS OPORTUNIDADES DE EMPLEO

En este apartado se presenta un análisis global de aquellos factores que van a determinar las posibilidades y oportunidades de empleo en los territorios del País Vasco, centrándose principalmente en aquellos aspectos que hacen referencia a la posición de las mujeres frente a esta cuestión³.

Para ello, el análisis acometido parte de la concepción de que las oportunidades de empleo del País Vasco han de ser encontradas, necesariamente, desde una visión compartida entre:

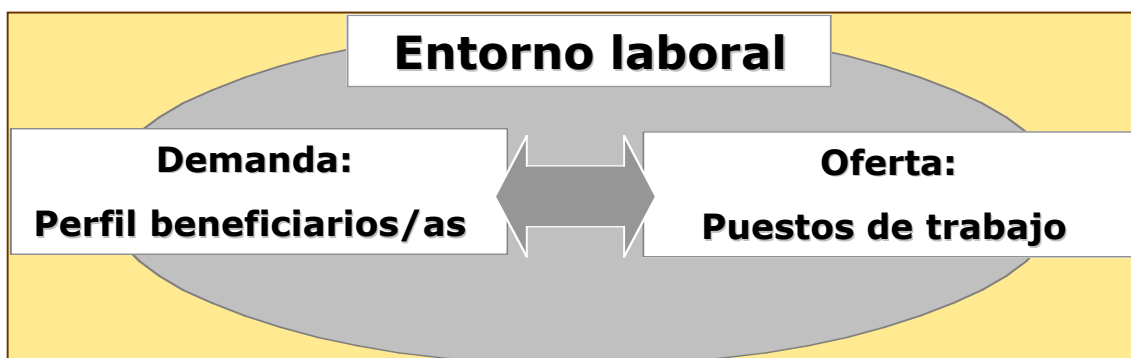
- ✦ El *entorno laboral*, en el que se fraguan las relaciones entre la oferta y la demanda de empleo, lo que significa alzar la vista y contextualizar la realidad del mercado laboral vasco en relación a lo que acontece en Europa y a nivel nacional. Esta visión se hace necesaria dado que el entorno en el que se encuentran los territorios, así como sus relaciones, marcan y determinan en gran medida el rumbo que seguirán los acontecimientos en cada uno de ellos, y más cuando la convergencia hacia los estándares europeos es una realidad a la que obligatoriamente tendremos que acercarnos.

Por otra parte, permite realizar un análisis comparativo por el que se lleguen a conclusiones como: ¿la situación es mejor en el País Vasco que en el resto del territorio español?; ¿a cuánta distancia nos encontramos del resto de países de la Unión Europea?.

- ✦ La *demanda de empleo*, es decir, el perfil de los y las potenciales usuarios/as. Porque obviar el tipo de demandantes de empleo al que prestarán sus servicios las Agencias de Desarrollo del País Vasco sería ignorar la materia prima de su trabajo, un perfil que ha de considerar las diferentes necesidades de mujeres y hombres, y que por tanto, deberá transversalizar la perspectiva de género en todas las variables que los definan.
- ✦ La *oferta de trabajo*, o lo que es lo mismo, el tipo de puestos ofertados por el tejido empresarial, pues sólo conociendo las necesidades empresariales en materia de contratación se podrán prestar servicios para el empleo cuyo resultado final sea el acceso al mercado de trabajo de las personas que los demandan.

De esta manera, el análisis que a continuación se presenta consiste en buscar las oportunidades de empleo a través de lo que acontece en el presente en relación a estos tres ámbitos.

³ Las fuentes consultadas sólo facilitan datos desagregados por sexo en el caso de algunas de las variables contempladas en el análisis, por lo que el discurso centrado en lo femenino se ha visto obligado a realizar algunos saltos analíticos hacia la no distinción por sexo.



3.1. EL ENTORNO LABORAL

a) El contexto europeo

Los datos de empleo de las mujeres europeas siguen presentando notables diferencias respecto a los de los hombres. En el conjunto de la Unión Europea, en 1999 sólo un 52.6% de las mujeres entre 15 y 64 años tenía empleo, mientras que en los hombres esta cifra era del 71.6 por 100. La baja tasa de empleo femenino se explica tanto porque la participación de las mujeres europeas en el mercado de trabajo sigue siendo inferior a la de los hombres, como porque aquéllas encuentran mayores dificultades para encontrar un puesto de trabajo. En concreto, la tasa de actividad femenina entre 15 y 64 años en la UE es del 59.2% frente a un 78.1% de los hombres, y el 11% de todas las mujeres mayores de 15 años activas se encuentran en paro, frente a un 8.2% de los hombres.

DATOS DE EMPLEO DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UE

	HOMBRES	MUJERES
TASA ACTIVIDAD (%)	78.1	59.2
TASA OCUPACIÓN (%)	71.6	52.6
TASA PARO (%)	8.2	11

Fuente: Eurostat, *Encuesta de Población Activa*, 1999

La comparación de los indicadores de empleo femenino ofrecidos por Eurostat para los distintos Estados miembros permite concluir que existen diferencias muy importantes. Así, mientras que en Dinamarca, en 1999, trabaja el 76.1% de las mujeres en edad activa, en España sólo lo hace el 37.3%, la tasa de ocupación más baja de la zona euro. Del mismo modo, las tasas de desempleo femenino oscilan entre el 3.3% de Luxemburgo y el 23% de España, que es más del doble que la tasa de desempleo media en UE.

TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO FEMENINO POR PAÍSES EN LA UE (1999)

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascaas de Desarrollo Local***

ESTADO	TASA EMPLEO (%)	TASA DESEMPLEO (%)
DINARMARCA	71.6	5.9
SUECIA	68.9	6.9
FINLANDIA	64.3	12.4
REINO UNIDO	63.7	5.2
HOLANDA	61.3	4.9
AUSTRIA	59.7	4.8
PORTUGAL	59.6	5.2
ALEMANIA	57.1	9.2
FRANCIA	53.5	14.0
IRLANDA	51.4	5.5
BÉLGICA	50.2	10.2
LUXEMBURGO	48.5	3.3
GRECIA	40.3	16.5
ITALIA	38.1	16.3
ESPAÑA	37.3	23.0
EU-15	52.6	11.0

Fuente: Eurostat, *Encuesta de Población Activa*, 1999

En el marco de la Estrategia Europea de Empleo, la UE se ha marcado como objetivo alcanzar una tasa de empleo femenino del 60% antes del 2010, lo que exige crear empleo, suponiendo constante la población femenina en edad de trabajar, para 10.5 millones más de mujeres europeas. En 1999, sólo Dinamarca, Suecia, Finlandia, Reino Unido y Holanda registraron tasas de empleo superiores al 60%, mientras que la distancia que separaba a Grecia, Italia y España para conseguir una tasa de empleo femenino del 60% a lo largo del periodo 200-2010 supondría crear tres millones netos de puestos de trabajo que fueran ocupados por mujeres, es decir, unos 300.000 empleos anuales.

Pero además de estas distancias entre hombres y mujeres en lo que respecta a las tasas de actividad, ocupación y paro, la mujer europea aún sigue enfrentándose a unas condiciones de trabajo más precarias que las de los hombres una vez han accedido a él, una precariedad que viene marcada principalmente por:

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

- la persistencia de segregación del mercado de trabajo; las mujeres se concentran en determinadas ocupaciones e industrias y los hombres en otras;
- las mujeres que ejercen una actividad profesional remunerada ganan menos que los hombres y representan un 77% de los empleados con salarios bajos;
- parece consolidarse la tendencia hacia un modelo de empleo femenino a tiempo parcial, pues una de cada tres asalariadas europeas tiene un contrato de este tipo frente al 6% de los hombres.

De esta forma se puede concluir que, a pesar de que los avances producidos en la última época con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, las mujeres en todos los Estados miembros continúan presentando desventajas respecto a los hombres, unas desventajas que se hacen notablemente significativas en el caso de España.

b) El contexto español

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO SEGÚN SEXO

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TASA ACTIVIDAD	63.46	39.50	51.01
TASA OCUPACIÓN	56.77	30.96	43.35
TASA DESEMPLEO	10.57	21.64	15.01

Elaboración Propia. Fuente: EPA, I Trimestre de 2000

En el caso de España las distancias entre mujeres y hombres en las cifras del mercado de trabajo son especialmente reseñables.

Del total de la población en edad de trabajar, 32.785.600 personas, la población activa -según datos de la EPA referidos al primer trimestre de 2000- ascendía a más de 16,5 millones de personas en nuestro país. En concreto, la tasa de **actividad** de los hombres es de 63,5% y la de las mujeres del 39,5%, lo que supone una tasa de actividad de los hombres sobre las mujeres superior en 23.96%, a pesar de que del total de la población en edad laboral, las mujeres superan en más de 1.298.000 personas a los varones.

Por sexo y edad, una de las tendencias a destacar en las tasas de actividad, es su disminución en el grupo de edad de 16 a 24 años desde el año 1995, tanto entre los varones como entre las mujeres, si bien son éstas quienes han experimentado una reducción mayor en su tasa de actividad. Por el contrario, entre las mujeres de 25 a 34 años se ha producido un aumento de las tasas de actividad, de manera que el grueso de la actividad femenina se desplaza hacia las mujeres adultas. Sin embargo, es en este último grupo donde se aprecia una mayor diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina, pues mientras que la inactividad es prácticamente inexistente para los

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

hombres en este grupo de edad – no llega al 7% -, la de las mujeres alcanza más del 50%.

Por nivel de estudios, de manera general, a medida que aumenta el nivel de estudios aumenta la tasa de actividad y se asemejan, a su vez, las tasas de actividad de hombres y de mujeres.

La tasa de **ocupación** en el año 2000 fue del 56,77% para los hombres y descendía al 30,96% en el caso de las mujeres, lo que representa una cifra total de 8.937.000 hombres ocupados y 5.275.400 mujeres empleadas, y que los hombres están ocupados en un 25.81% más que las mujeres. Por edad, los mayores incrementos en las tasas de ocupación desde 1995 se localizan en el grupo de edad de 20 a 24 años, si bien el grupo de edad de 25 a 54 años es el que está registrando el mayor incremento en la tasa de actividad y de ocupación de las mujeres, aunque como contraste, es precisamente en ese grupo de edad donde se registran las mayores diferencias entre hombres y mujeres en actividad y en ocupación.

Por último, sobre el total nacional, el número de mujeres paradas fue de 1.456.800 y en el caso de los hombres la cifra es de 1.053.200 personas, lo que se traduce en una tasa de **desempleo** del 10,54% para los hombres y del 21,64% para las mujeres, presentándose de este modo una diferencia entre las tasas de desempleo de mujeres y hombres de un 11.1%. En líneas generales, la tendencia desde 1995 ha sido hacia una óptima evolución, pasando del 22.77% en ese año a un 15.01% en el primer trimestre de 2000. Sin embargo, este crecimiento del empleo ha favorecido en mayor medida a los hombres, que en 1995 registraban una tasa de desempleo del 18.10% y han pasado al 10.54%, mientras que las mujeres han pasado de un 27.99% a un 21.64%.

Tanto entre los hombres como entre las mujeres, la tasa de paro desciende a medida que aumenta la edad, si bien en el caso de las mujeres resulta especialmente preocupante la concentración del desempleo en las mujeres más jóvenes. Por otra parte, y en cuanto a la situación frente al empleo, la proporción de mujeres desempleadas que no han trabajado anteriormente ha aumentado considerablemente, apreciándose además una concentración de quienes no han trabajado anteriormente entre quienes llevan más tiempo buscando empleo, concentración que en el caso de las mujeres arroja un porcentaje del 45.9% de desempleadas que no han trabajado anteriormente y llevan más de dos años buscando empleo. Así, puede decirse que en el plano del desempleo se registra uno de los mayores índices de desigualdad entre hombres y mujeres.

De esta manera parece demostrado que la situación laboral de las mujeres es sustancialmente peor que la de los hombres, una situación que se da tanto en las zonas de objetivo 1 como fuera, si bien las tasa de empleo de las mujeres es ligeramente superior en las zonas de objetivo 3. Las diferencias entre las regiones de cada objetivo son, sin embargo, mayores dentro de las zonas objetivo 3 en lo que se refiere a tasas de actividad y empleo. No obstante, aparece como constante en ambas zonas que la tasa de desempleo de las mujeres duplique a la de los hombres.

Por tanto, al igual que en el resto de países de la Unión Europea, en España las mujeres encuentran mayores dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo. No obstante, aunque la tendencia sea la misma en Europa y España, debe mencionarse que esta última se encuentra a la cabeza en las tasas de desempleo femenino y a la cola de las de actividad en relación al resto de Estados miembros.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

c) La situación en el País Vasco

La evolución del mercado laboral en el País Vasco (1994-1998)

Dentro del Programa Operativo de Objetivo 3 del País Vasco se realiza un pequeño análisis de la evolución que ha sufrido el mercado de trabajo en los últimos años, concretamente en el periodo que abarca los años 1994-1998.

**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR RELACIÓN CON LA
ACTIVIDAD**

AÑO	Total	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos	Tasa Actv	Tasa Paro
1994	1759300	924400	693500	230900	834900	52.6	25.0
1995	1775800	935700	712700	223000	840300	52.7	23.8
1996	1776900	933300	724200	209100	843600	52.5	22.4
1997	1777000	937600	739400	198200	839400	52.8	21.1
1998	1784200	948200	779800	168400	836000	53.1	17.8

Fuente: Programa Operativo Obj. 3 CAPV (2000-2006)

En este sentido, el primer dato que arroja el estudio es el de que la población en edad de trabajar ha aumentado en casi 25.000 personas en estos cinco años, y se destaca cómo la presión demográfica del grupo de 16 a 64 años terminó en el año 98 como consecuencia de que el colectivo de personas que salieron del mercado de trabajo fue mayor que el de las que entraron.

Como uno de los elementos a resaltar en este análisis es el de la fuerte incorporación de la mujer al mercado laboral. Para un aumento de población activa total de 23.800 personas, la población activa femenina ha aumentado en 15.800 mujeres en esos cinco años, un 4.3% frente a un 2.6% de los hombres. Así, la tasa de actividad femenina superaba en 1998 ligeramente el 41%, cinco puntos más que en 1994.

La ocupación, por su parte, alcanzó el máximo histórico en 1998 con 779.800 personas, lo que significó un incremento en la ocupación de 12.4%. La distribución de la ocupación por sectores de actividad económica, en este sentido, ha experimentado cambios:

- La industria gana 37.000 puestos de trabajo en este periodo, si bien tiene 33.000 ocupados menos que en 1985. Su participación en el conjunto de los sectores de actividad se situaba en 1998 en el 30.1%.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

- La construcción apenas si experimenta variaciones en el quinquenio, destruyéndose 1.300 puestos de trabajo. Su participación en el conjunto de los sectores fue del 8.1% en 1998.
- La agricultura pierde 3.800 puestos de trabajo en este periodo. Su participación sectorial es del 2.5% con una tendencia de pérdida de representación.
- Los servicios aumentan su nivel de empleo en 54.200 personas ocupadas. En términos absolutos es el sector de mayor crecimiento, mientras que en términos relativos ha crecido en el quinquenio por debajo de la industria. Su participación sectorial fue del 59.2% en 1998 con un comportamiento estable desde 1994.

Por otra parte, el reparto de la ocupación en relación con la situación profesional refleja un aumento del empleo asalariado y autónomo, mientras que el número de empresarios/as y los y las cooperativistas no varía significativamente.

EVOLUCIÓN DE LOS OCUPADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

AÑO	Total	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
		Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
1994	693500	23400	3.4	197700	8.5	64800	9.3	407600	58.8
1995	712700	24200	3.4	202900	28.4	60700	8.5	425000	59.6
1996	724200	24700	3.4	208100	28.7	59600	8.2	431800	59.6
1997	739400	25800	3.4	213100	28.8	60600	8.2	439900	59.5
1998	779800	19600	2.5	235000	30.1	63500	8.1	461800	59.2

Fuente: Programa Operativo Obj. 3 CAPV (2000-2006)

Respecto a las cifras de desempleo, éstas se han reducido en 62.500 personas entre 1994 y 1998, es decir, un 27% de descenso. Así, la tasa de paro cayó en 7.2 puntos, situándose en 1998 en el 17.8%. Sin embargo, este comportamiento se ha manifestado con distinta intensidad en hombres y mujeres, pues en los hombres descendió en un 33.6% y en las mujeres en un 21.7%. Lo mismo ocurre por grupos de edad, con una caída del 42% en los menores de 25 años y del 23% en el grupo de 25 a 44 años.

EVOLUCIÓN DE LOS PARADOS POR SEXO Y EDAD

AÑO	Total	Hombres	Mujeres	16-24	25-44	> 45
1994	230.900	103.000	127.900	72.400	133.300	25.200
1995	223.000	98.800	124.200	66.000	132.800	24.200
1996	209.100	90.800	118.300	58.900	123.200	26.900

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

AÑO	Total	Hombres	Mujeres	16-24	25-44	> 45
1997	198.200	83.900	114.400	52.100	119.000	27.100
1998	168.400	68.300	100.100	42.200	102.600	23.600

Fuente: Programa Operativo Obj. 3 CAPV (2000-2006)

Respecto a la evolución de otra variable de desempleo como es el tiempo de búsqueda, las cifras de desempleo de las personas que buscaban su primer empleo durante estos años descendió en un 33%. El paro de larga duración descendió en torno al 35%.

Por último, como expectativas de futuro del empleo en el País Vasco, las estimaciones realizadas por el programa operativo apuntan a que:

- La población potencialmente activa crecerá, si bien con una pirámide de edad de la población con un claro envejecimiento.
- Las tasas de actividad se mantendrán estables con un ligero incremento. Respecto a los hombres apenas si existirán diferencias sobre la situación actual, aumentando ligeramente en el caso de las mujeres. Respecto a la tasa de actividad por grupos de edad, para los menores de 25 años aumentará mínimamente, si bien se iniciará a partir del 2002 una tendencia a la baja de la tasa de actividad de este colectivo. Para los comprendidos entre 25 y 64 años el aumento será más significativo, especialmente para los mayores de 45 años.
- La tasa de paro juvenil mantiene una tendencia de reducción dado que la oferta de trabajo para esta población se dirigirá a una demanda sensiblemente inferior a la actual.
- La tasa de paro del colectivo de más edad puede aumentar ligeramente.
- Aumentarán las necesidades de reciclaje de la población activa y especialmente ocupada como consecuencia de la menor incorporación de relevo generacional.

La situación actual en el País Vasco

Las principales cifras del País Vasco sobre empleo, obtenidas de la Encuesta de Población activa referidas al 4º trimestre de 2000, arrojan los siguientes resultados en cuanto a actividad, ocupación y paro:

- **Actividad.** El total de la población activa del País Vasco para este trimestre fue de 913.400. La tasa de actividad para ambos sexos fue del 52.02%, siendo para los hombres del 63.26% y para las mujeres del 41.74%.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

- **Ocupación.** Del total de la población activa del País Vasco en el 4º trimestre de 2000, 802.700 personas estaban ocupadas. La tasa de ocupación de los hombres fue del 56.68%, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra descendía al 33.86%.
- **Paro.** La población parada en este mismo periodo sumaba un total de 110.700 personas. La tasa de paro para los hombres se situaba en el 7.23% y la de las mujeres en 12.11%.

SITUACIÓN FRENTE AL EMPLEO DE LA POBLACIÓN VASCA.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
POBLACIÓN TOTAL	1.028.146	1.072.295	2.100.441
POBLACION ACTIVA	530.800	382.600	913.400
POBLACION OCUPADA	492.400	310.300	802.700
POBLACIÓN PARADA	38.400	72.300	110.700

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TASA ACTIVIDAD	63.26%	41.74%	52.02%
TASA OCUPACIÓN	58.68%	33.86%	45.72%
TASA DESEMPLEO	7.23%	18.89%	12.11%

Fuente: INE. 4º Trimestre de 2000

La ocupación en el País Vasco

La tasa de ocupación del País Vasco (45.72%) se sitúa por encima tanto de la tasa media de ocupación de las zonas de fuera de objetivo 1 españolas (40.70%), así como de la media nacional (37,80%).

Sin embargo, las tasas de ocupación presentan unas diferencias significativas entre ambos sexos, ya que el nivel de empleo de los hombres es superior en más de 24 puntos a las de las mujeres, aunque esta distancia es muy similar a la que presentan el resto de las Comunidades Autónoma de fuera de objetivo 1 (23.7 puntos).

Esto se traduce en que, como en el resto de Comunidades las Comunidades Autónomas de fuera de Objetivo 1, en el País Vasco las mujeres presentan unos índices de presencia en el mercado de trabajo muy inferiores a los de los hombres.

**La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local**

Respecto a la situación profesional de la población ocupada, cuyos datos han sido extraídos de EUSTAT referidos al año 2000, el mayor número de personas ocupadas en el País Vasco se encuentra en situación de asalariada en el sector privado, seguida de las personas trabajadoras autónomas. Las situaciones de empleo que se da en menor medida es la de ayuda familiar y la de empleador/a. Por sexos, el menor porcentaje de mujeres ocupadas respecto de los hombres se da en la situación de empleadoras, encontrándose el caso opuesto en la situación de ayuda familiar.

POBLACIÓN OCUPADA POR LA SITUACIÓN PROFESIONAL SEGÚN SEXO

	TOTAL	HOMBRES	%	MUJERES	%
TOTAL	823.300	517.000	70.08	306.300	29.92
Empleadores/as	25.100	18.900	75.30	6.200	24.7
Trabajadoras/as autónomos/as	112.800	77.800	68.97	35.000	31.03
Ayudas familiares	5.500	1.200	21.81	4.400	78.19
Miembros cooperativas	17.600	13.000	73.86	4.600	26.14
Asalariados/as sector público	110.800	50.000	45.13	60.700	54.87
Asalariados/as sector privado	551.500	356.200	64.59	195.400	35.41

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. Año 2000

Como puede observarse en los datos, nuevamente las mujeres participan en menor medida que los hombres en el tejido empresarial estando su participación incluso por debajo de la proporción de la participación de las mujeres vascas en la población activa. Así, las empresarias representan algo menos del 25 por ciento de la categoría de empresas empleadoras, y son el 31 por ciento de la categoría de personas que trabajan de forma autónoma.

En cuanto al tipo de contrato de la población ocupada del País Vasco, el 66% de los contratos son indefinidos, una cifra que se acerca bastante a la media nacional del 68%. Por sexos, esta cifra en el caso de las mujeres desciende al 58%, mientras que para los hombres es del 71%, lo que muestra como los hombres se benefician en mayor medida que las mujeres de la contratación indefinida, una tendencia que a nivel nacional se repite aunque en menor medida (cerca del 66% de los contratos celebrados con mujeres son indefinidos, mientras que los contratos indefinidos de los hombres representan más del 69% del total de contratos).

POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA (EXCEPTO COOPERATIVISTAS) POR EL TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	663.300	406.200	256.100

**La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local**

Indefinido fijo	441.000	292.400	148.600
Temporal	189.700	109.000	80.600
Sin contrato y otros	31.700	4.800	26.900

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. Año 2000

El desempleo en el País Vasco

Comparado con los datos nacionales, las cifras de desempleo globales del País Vasco, con una tasa de desempleo para ambos sexos del 12.11%, están por encima de la media de las tasas de paro de las zonas fuera de objetivo 1 españolas, cuya media en el primer trimestre de 2000 se encontraba en el 10.68%, aunque están por debajo de la media nacional, en esta misma fecha, estaba en torno al 15%.

En cuanto al análisis de género de los datos, la situación de desempleo de las mujeres es especialmente problemática, ya que presenta la mayor tasa de desempleo femenina (18.9%) de entre las Comunidades Autónomas de fuera de objetivo 1, cuya media está en torno al 15%. La diferencia entre hombres y mujeres en el País Vasco en tasas de paro es de más de 11 puntos, una diferencia que en el resto de las Comunidades Autónomas de fuera de objetivo 1 apenas llega al 6%.

El análisis de género de las tasas de paro del País Vasco en relación al resto de Comunidades Autónomas de fuera de objetivo 1, llevan a concluir que es el País Vasco la Comunidad Autónoma en la que la situación frente al empleo de hombres y mujeres está más desequilibrada.

Por edades, las mayores tasas de paro se localizan entre los jóvenes menores de 25 años (24.38%), por debajo de la media nacional que está alrededor del 31%. El grupo de edad más joven (16 a 19 años) es el más afectado por esta circunstancia, con una tasa de desempleo del 39.74%.

El análisis de género demuestra que las mujeres en todos los tramos de edad poseen unas tasas de desempleo superiores a las de los hombres, especialmente en el grupo de edad de 20 a 24 años, de la misma manera que a nivel nacional. Así, ser menor de 25 años y ser mujer son dos variables que aumentan la probabilidad de estar en situación de desempleo, tanto en el País Vasco como en el resto de España, sobre todo en las edades comprendidas entre los 20 y los 24 años.

TASAS DE PARO POR EDAD Y SEXO

	Menores de 25 años	25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 años y más
Hombres	17.56	5.75	37.30	14.76	5.74	5.88

**La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local**

Mujeres	33.62	16.74	44.24	32.55	17.49	7.78
Total	24.38	10.35	39.74	22.47	10.85	6.42

Fuente: INE. 4º Trimestre de 2000

En cuanto a la duración del desempleo de la población parada vasca, según los datos de EUSTAT, el mayor número de personas desempleadas en el 2000, llevaban más de dos años buscando empleo (más del 40% de la población parada), seguidas de las personas que llevaban menos de 6 meses en busca de empleo y de las que buscan su primer empleo.

POBLACIÓN PARADA DEL PAÍS VASCO SEGÚN DURACIÓN DEL PARO

Total desempleo	Buscan 1er Empleo	Menos de 6 meses	6 a 11 meses	12 a 23 meses	2 años o más	Ya encontró
165.100	34.700	39.500	18.500	19.100	52.500	800
100%	21.02	23.93%	11.20%	11.57%	31.80%	0.48%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa en Relación con la Actividad. Año 2000

Los porcentajes de la tabla nos muestran cómo la mayor parte de las personas que se encuentran en situación de desempleo no cuenta con experiencia laboral o al menos no una experiencia laboral cercana que facilite su inserción. Es el caso de las personas que se encuentran en situación de búsqueda de su primer empleo, que afecta mayoritariamente a las personas más jóvenes, o aquellas que se encuentran en situación de desempleo de muy larga duración (2 años o más) que son situaciones de desempleo crónico difíciles de superar sin la ayuda y la intervención adecuada.

En análisis de género de este aspecto del desempleo, muestra nuevamente como son las mujeres las que soportan de forma más acusada las peores situaciones.

Por ejemplo, de entre la población que busca su primer empleo en el País Vasco, las mujeres representan más del 63%.

POBLACIÓN PARADA QUE BUSCA SU PRIMER EMPLEO

HOMBRES	MUJERES	TOTAL
12.700	22.000	34.700
37%	63%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de EUSTAT. Año 2000

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

En lo referente al sector económico, la población desempleada se concentra especialmente en los sectores de la industria y de los servicios.

PARO REGISTRADO POR SECTORES ECONÓMICOS

	Nº	%
TOTAL	77.153	100
Sin empleo anterior	12.163	15.8
Agricultura y pesca	773	1.0
Industria	16.572	21.5
Construcción	5.260	6.8
Servicios	42.385	54.9

Fuente: Elaboración propia a partir de EUSTAT. Año 2000

Por último, y en relación con el nivel de estudios es la población vasca con estudios medios y en menor medida superiores la que soporta mayores tasas de desempleo.

TASAS DE PARO SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN

	Estud. Primarios y menos	Estudios secundarios	Estudios universitarios
Tasa paro	8.1	16.0	13.6

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. Año 2000

La tendencia actual en este sentido es que, en las categorías de estudios superiores, son las mujeres las que más afectadas se encuentran por las situaciones de desempleo, habiéndose localizado importantes colectivos de jóvenes tituladas superiores con graves dificultades de inserción en el mercado de trabajo, incluso en aquellas disciplinas y ramas profesionales en las que los hombres no presentan problemas representativos de desempleo.

Análisis por provincias

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

DATOS DE EMPLEO FEMENINO POR PROVINCIAS EN EL PAÍS VASCO

	ÁLAVA	VIZCAYA	GUIPÚZCOA
TASA DE ACTIVIDAD	43.62%	41.10%	42.07%
TASA DE PARO	16.95%	22.83%	13.06%

Fuente: INE. 4º Trimestre de 2000

Datos de empleo de la provincia de Álava

La población total de Álava, según los datos del INE a fecha del cuarto trimestre de 2000, era de casi 286.000 personas. De ellas, unas 117.000 se encontraban en situación de ocupadas y 13.000 desempleadas. La tasa de actividad se situaba entonces para ambos sexos en el 54.37%, mientras que la tasa de desempleo lo fue del 9.99%.

Por sexos, en la provincia de Álava y para el mismo trimestre, la tasa de actividad de las mujeres (43.62%) se encontraba más de 21 puntos por debajo de la de los hombres (65.57%), mientras que su tasa de paro (16.95%) fue superior a la de los hombres (5.17%) en más de 11 puntos.

SITUACIÓN FRENTE AL EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE ÁLAVA

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
POBLACIÓN	141.900	143.848	285.748
OCUPADOS/AS	72.800	44.200	116.900
PARADOS/AS	4.000	9.000	13.000
Tasa Actividad	65.57%	43.62%	54.37%
Tasa Desempleo	5.17%	16.95%	9.99%

Fuente: INE. 4º Trimestre de 2000

De estos datos se puede deducir que:

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

- La tasa de actividad de Álava (54.37%) está ligeramente por encima de la nacional (51.1%) y por encima también de la del País Vasco (52.02%).
- La tasa de paro en Álava (9.99%) está bastante por debajo de la nacional (15.01%) y algo por debajo de la del País Vasco (12.11%).
- En cuanto a los datos referidos a las mujeres, las mujeres de Álava presentan una tasa de actividad (43.62%) por encima de la media nacional (39.4%) y por encima también de la del País Vasco. La tasa de paro femenina en Álava (16.95%) es inferior a la nacional (21.4%) y a la del País Vasco (18.89%), aunque siguen presentando diferencias significativas con los hombres.

Datos de empleo en la provincia de Vizcaya

La población total de la provincia de Vizcaya, según los datos del INE, es de 677.275 personas, de las cuales, en el 4º trimestre de 2000, 252.600 eran ocupadas y 23.700 paradas. La tasa de actividad se situaba entonces par ambos sexos en el 50.64%, mientras que la tasa de paro estaba en torno al 15%.

Analizando los datos por sexos, la tasa de actividad de los hombres (61.31%) se encontraba algo más de 20 puntos por encima de la de las mujeres (41.10%). En cambio, la tasa de paro masculina (8.57%) estaba más de 14 puntos por debajo de la femenina (22.83%).

SITUACIÓN FRENTE AL EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE VIZCAYA

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
POBLACIÓN	332.698	344.577	677.275
OCUPADOS/AS	252.600	160.000	412.600
PARADOS/AS	23.700	47.300	71.000
Tasa Actividad	61.31%	41.10%	50.64%
Tasa Desempleo	8.57%	22.83%	14.68%

Fuente: INE. 4º Trimestre de 2000

Comparando estos datos con los obtenidos a nivel nacional y de la Comunidad Autónoma del País Vasco se puede afirmar que:

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

- La tasa de actividad de Vizcaya (50.54%) está ligeramente por debajo de la nacional (51.1%) y por debajo también de la del País Vasco (52.02%).
- La tasa de paro en Vizcaya (14.68%) está por debajo de la nacional (15.01%) pero por encima de la del País Vasco (12.11%).
- En cuanto a los datos referidos a las mujeres, las mujeres de Vizcaya presentan una tasa de actividad (41.10%) por encima de la media nacional (39.4%) y muy similar a la del País Vasco (41.74%). La tasa de paro femenina en Vizcaya (22.83%), sin embargo, es superior a la nacional (21.4%) y a la del País Vasco (18.89%).

Datos de empleo en la provincia de Guipúzcoa

Según datos del INE, la población de Guipúzcoa asciende a 677.275 personas, de las cuales a fecha de 4º trimestre de 2000, 273.200 eran ocupadas y 26.600 se encontraban en situación de desempleo. La tasa de actividad para ambos sexos fue del 53.39% y la tasa de paro del 8.8%.

Por sexos, la tasa de actividad de las mujeres en esta provincia, y en la misma fecha, fue del 42.07%, más de 20 puntos inferior a la de los hombres (62.49%). La tasa de paro de las mujeres (13.06%), sin embargo, fue de algo más de 7 puntos superior a la de los hombres (6.02%).

SITUACIÓN FRENTE AL EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE GUIPÚZCOA

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
POBLACIÓN	332.698	344.577	677.275
OCUPADOS/AS	167.000	106.100	273.200
PARADOS/AS	10.700	15.900	26.600
Tasa Actividad	62.49%	42.07%	53.39%
Tasa Desempleo	6.02%	13.06%	8.88%

Fuente: INE. 4º Trimestre de 2000

Tomando como referencia estos datos y los obtenidos a nivel nacional y del País Vasco se puede concluir que:

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

- La tasa de actividad de Guipúzcoa (53.89%) está ligeramente por encima de la nacional (51.1%) y de la del País Vasco (52.02%).
- La tasa de paro en Guipúzcoa (8.88%) está por debajo de la nacional (15.01%) y de la del País Vasco (12.11%).
- En cuanto a los datos referidos a las mujeres en función de los de los hombres, las mujeres de Guipúzcoa presentan una tasa de actividad (42.07%) por encima de la media nacional (39.4%) y a la del País Vasco (41.74%). La tasa de paro femenina en Guipúzcoa (13.06%), es bastante inferior a la nacional (21.4%) y a la del País Vasco (18.89%).

Con el análisis de las cifras de empleo de las tres provincias se puede concluir que:

- La mayor problemática frente al empleo se encuentra en la provincia de Vizcaya, con la tasa de actividad más baja y la tasa de paro más alta de las tres provincias vascas.
- Guipúzcoa es la provincia que presenta la tasa de actividad más alta y la tasa de desempleo más baja de las provincias.
- Son las mujeres de Vizcaya las que soportan las mayores cifras de desempleo, siendo ésta la única provincia en la que la tasa de desempleo femenina es superior a la nacional.

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

Los datos del mercado laboral en el País Vasco a nivel comarcal

DATOS DEL MERCADO LABORAL FEMENINO POR COMARCAS DEL PAÍS VASCO

	TASA ACTIVIDAD (%)	TASA OCUPACIÓN (%)	TASA DESEMPLEO (%)
UE	59.2	52.6	11.0
ESPAÑA	39.5	30.96	33.86
CAPV ⁴	54.2	42.0	22.5
Gasteiz	59.8	46.1	23.0
Aiara	54.8	39.4	28.0
Donostialdea	57.5	46.1	19.9
Deba Garaia	57.3	49.7	13.2
Deba Beheko	55.3	44.1	20.2
Tolosa – Goiherri	49.8	41.7	16.3
Bilbao	55.0	40.2	26.8
Bizkaia – Kosta	58.2	49.2	15.4
Margen – Derecha	52.6	40.6	22.9
Margen Izquierda	47.2	34.3	27.4
Durangaldea	51.6	41.2	20.2

Elaboración Propia. Fuente: El empleo en Euskadi, 1999. Observatorio del Mercado de Trabajo. Egailan.

El análisis comarcal de las principales cifras del mercado laboral de las mujeres vascas hace que, como primera observación, se pueda afirmar que son las comarcas de la Margen Izquierda y Aiara las que presentan una mayor problemática en torno a la

⁴ Las cifras generales del mercado laboral en el País Vasco de Egailan no coinciden con las ofrecidas en el INE a través de la Encuesta de Población Activa. Por este motivo, las que se presentan en este cuadro no son similares a las presentadas en tablas anteriores cuyos datos han sido extraídos de la EPA. En la tabla que aquí se presenta, se ha decidido plasmar los datos de Egailan para que el análisis comarcal respecto de lo que ocurre a nivel de la CAPV ofrezca un patrón de comparación obtenido de la misma fuente, evitando, de este modo, posibles sesgos.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

situación de las mujeres frente al mercado de trabajo, dado que poseen las tasas femeninas de ocupación más bajas, y las de desempleo más altas de entre todas las comarcas del País Vasco.

En el lado opuesto, como comarcas con las cifras más favorables para las mujeres, se encuentran Deba Garaia y Bizkaia – Kosta, con las tasas de ocupación femenina más altas y con las de desempleo más bajas dentro del País Vasco.

En relación a la Unión Europea, sólo la comarca de Gasteiz supera la media en las tasas de actividad de los quince, mientras que en tasas de ocupación y desempleo ninguna comarca presenta una situación más favorable que la media de la UE. En cambio, respecto a la media nacional, todas las comarcas vascas están por encima, en el caso de la ocupación y actividad, y por debajo respecto al desempleo femenino.

Por último, comparando con la media de la CAPV, las comarcas que tienen una tasa de actividad por debajo de ésta son Margen Izquierda, Tolosa-Goiherri, Durangaldea y Margen – Derecha. En cuanto a la tasa de ocupación, de las once comarcas seis de ellas se encuentran por debajo de la tasa de ocupación de la CAPV, desde Margen Izquierda que es la que más se aleja de la media, seguida por Aiara, Bilbao, Margen – Derecha, Durangaldea y Tolosa – Goiherri. La tasa de desempleo cuenta con cinco comarcas que se sitúan por encima de la de la CAPV, siendo la más alta Aiara, seguido por Margen Izquierda, Bilbao, Gasteiz y Margen – Derecha.

Como características comunes que se repiten en todas las comarcas, realizando una análisis evolutivo desde 1995 hasta hoy, se pueden mencionar:

- la tasa de ocupación ha crecido en todas las comarcas debido al incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo;
- el nivel educativo ha aumentado en prácticamente la totalidad del País Vasco, especialmente en el caso de las mujeres;
- las cifras de paro se han visto disminuidas en los niveles de educación más bajo y han crecido en los niveles más altos.

A continuación se hace una pequeña descripción del mercado laboral por cada una de las comarcas⁵.

Gasteiz

En Gasteiz la tasa de ocupación ha experimentado un aumento desde 1995, en el caso de los hombres en las edades comprendidas por debajo de los 45 años, mientras que las mujeres han tenido un crecimiento mayor por encima de esta edad. Por sectores, más de la mitad de la población de Gasteiz (el 56,5%) trabaja en servicios y un tercio lo hace en la industria. Otro dato a mencionar es que las mujeres ocupadas van mejorando su perfil cada vez más, aumentando el peso de las universitarias, aunque al respecto se da la paradoja de que es justamente el perfil universitario, tanto en hombres como en mujeres, el que más paro soporta.

⁵ Datos obtenidos del estudio *El Empleo en Euskadi 1999*, realizado por Egailan. S. A. – Observatorio de Mercado de Trabajo.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

Aiara

La tasa de ocupación ha tenido un gran impulso en los últimos años en esta comarca creciendo en un 19,6%, aumento protagonizado principalmente por las mujeres. En esta comarca la industria es el sector que más ocupados agrupa, aunque el sector terciario ha visto un crecimiento a costa del sector primario. La tasa de paro ha aumentado entre los hombres y con estudios profesionales y entre las mujeres con estudios universitarios.

Donostialdea

En esta comarca es reseñable el gran crecimiento que han experimentado las tasas de ocupación femenina, aumentando un 34% su número, mientras que en los hombres este crecimiento no ha llegado al 15%. A pesar del aumento de la ocupación femenina, el descenso del paro femenino ha sido escaso. La comarca de Donostialdea tiene un predominio de los servicios. En lo que se refiere al nivel de estudios entre las mujeres ocupadas, han aumentado el porcentaje de universitarias en detrimento de las de estudios primarios y profesionales. Esto mismo ha ocurrido con las paradas, pues el paro femenino es cada vez más paro universitario. En el caso de los hombres el paro está más centrado en los que poseen estudios secundarios.

Alto Deba

En esta comarca, entre 1995 y 1999, la tasa de ocupación femenina ha aumentado en un 42,6%. Las de los hombres también han sufrido un crecimiento, aunque mucho más moderado. El sector que predomina en esta comarca es el de la industria, pero en estos años han ido ganando terreno la construcción y los servicios. Dentro de la población ocupada ha disminuido el peso de las personas con estudios primarios y ha aumentado el de los universitarios entre los hombres y las mujeres, aunque de manera más leve en estas últimas, una tendencia que se repite en las cifras de desempleo.

Bajo Deba

El aumento de la población ocupada en los últimos años no ha sido muy elevado a causa del descenso de la población en edad de trabajar que ha habido en esta comarca. El escaso crecimiento que se ha producido ha sido por el aumento de las tasas de ocupación femenina, un 25%, desde 1995. Bajo Deba es una comarca industrial, sector en el que trabajan tres de cada cinco hombres y un 28,7% de las mujeres, a pesar de que el sector servicios está ganando terreno. Los hombres ocupados han aumentado su nivel de cualificación al igual que las mujeres, los primeros en niveles universitarios y las segundas en un nivel más profesional. El paro ha disminuido en los hombres desempleados con estudios primarios y ha aumentado entre los profesionales y universitarios, lo mismo que entre las mujeres de estudios secundarios y universitarios.

Tolosa – Goierri

La ocupación en esta comarca ha aumentado desde 1995, especialmente entre las mujeres que se concentran en la franja etárea de los 25 a 44 años. Se trata de una comarca muy industrial aunque las mujeres tienen una mayor presencia en los servicios.

La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las Agencias Vascas de Desarrollo Local

El incremento en el nivel de estudios ha sido generalizado tanto para hombres, hacia los profesionales, como para mujeres, hacia los universitarios. El paro se centra en los niveles más bajos de estudios para los hombres y en el nivel universitario para las mujeres.

Bilbao

En la comarca de Bilbao la tasa de ocupación es muy baja, habiéndose producido un aumento más significativo entre las mujeres que entre los hombres. Es una comarca especializada en servicios con una fuerte presencia tanto de hombres como de mujeres en este sector. Entre las personas desempleadas, ha habido un aumento entre las que tienen estudios universitarios, tanto para hombres como para mujeres.

Bizcaia – Kosta

El crecimiento en las tasas de ocupación ha afectado más a las mujeres que a los hombres, creciendo sobre todo en la franja de edad de 25 a 44 años en ambos casos. En esta comarca los servicios es el sector en el que ocupados y ocupadas registra. El perfil educativo de los ocupados es el de estudios primarios para ambos sexos, pero el perfil de las mujeres ha visto incrementado el porcentaje de las universitarias. El paro afecta cada vez más a los hombres con estudios primarios y secundarios y menos a los universitarios, mientras que para las mujeres ha aumentado el paro en las que tienen estudios secundarios y universitarios.

Margen Derecha

La ocupación en esta comarca se ha visto aumentada entre 1995 y 1999 en un 21,2%, crecimiento alimentado en su mayoría por el acceso de las mujeres al ámbito profesional. El sector predominante en la zona es el sector servicios, donde hay una gran participación tanto por parte de las mujeres como de los hombres. El perfil educativo muestra que predominan los universitarios en ambos sexos, estando la mayor tasa de desempleo en los hombres de estudios primarios y en las mujeres universitarias.

Margen Izquierda

De todas las comarcas ésta es la que sustenta las peores cifras de empleo. La ocupación ha crecido, pero a pesar de ello hay una tasa de empleo 12 puntos por debajo de la media europea. Es una comarca tradicionalmente industrial pero en la que las cifras arrojan que la mayor parte de los ocupados, tanto hombres como mujeres, trabajan en el sector servicios. La Margen Izquierda tiene un perfil educativo que tiene su peso en los estudios primarios, aunque se va repartiendo cada vez más con los profesionales y los universitarios, que han aumentado tanto para hombres como para mujeres. La población parada ha sufrido un fuerte incremento entre los universitarios varones y ha aumentado ligeramente entre las universitarias.

Durangaldea

En Durangaldea la tasa de ocupación ha aumentado en los últimos años gracias a las cifras de empleo de las mujeres. Es una zona muy industrial donde trabajan la mitad de los hombres, mientras que las mujeres son mayoría en el sector servicio. El nivel de estudios más representativo entre las personas ocupadas de esta comarca son los estudios primarios, evolucionando los hombres hacia el perfil profesional y las mujeres

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

hacia estudios secundarios. Entre los desempleados de ambos sexos, los que más se incrementan son los de estudios secundarios y universitarios.

Conclusiones

- ***La problemática principal frente al empleo, deducida de las tasas de desempleo del País Vasco, incide principalmente sobre las mujeres, problemática que es especialmente aguda en la provincia de Vizcaya.***
- ***Los y las menores de 25 años son el grupo de edad con mayores tasas de desempleo. Por tanto, el paro juvenil es otra de las problemáticas de empleo detectadas.***
- ***La situación de paro que más se da en la CAPV es la de desempleo de dos o más años y la de búsqueda de primer empleo. Existe por lo tanto un importante colectivo de personas que carecen de experiencia laboral o que poseen una experiencia antigua y posiblemente desactualizada y/o obsoleta, que dificulta su inserción a través de los mecanismos regulares.***
- ***El nivel de cualificación académica no es, en estos momentos, una garantía de acceso al mercado laboral. Podemos encontrar grupos y colectivos con titulación media o superior que no consiguen una adecuada inserción por cuenta ajena en el mercado laboral.***

En base a estos resultados arrojados por el análisis, los puntos de intervención integral estarán localizados en:

- ***Mujeres, sea cual sea su nivel educativo, edad, o duración de desempleo.***
- ***Las personas menores de 25 años.***
- ***Personas cuya cualificación no garantiza una inserción en el mercado laboral.***
- ***Población parada de larga duración o en búsqueda de su primer empleo***

3.2. LA DEMANDA DE EMPLEO EN EL PAÍS VASCO

Dentro del Servicio Vasco de Colocación, y tomando como referencia diciembre de 2000, sólo en ese mes se produjeron casi 2.000 demandas de empleo. Frente a esta cifra, la oferta de trabajo para en este mismo mes no alcanzaba los 1.400 empleos, lo que supone una diferencia entre el empleo demandado y ofertado de más del 32%, una constante que, en mayor o menor medida, viene a repetirse en el resto de cifras referidas a otros meses.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

DEMANDAS Y OFERTAS DE EMPLEO GESTIONADAS POR LANGAI

DICIEMBRE 2000	
DIRECCIONAMIENTOS	1783
DEMANDAS	1987
OFERTAS	1349
Distancia demanda - oferta	638

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación.

Por territorio histórico, el mayor número de demandas de empleo durante el tercer trimestre del 2001 se produjo en la provincia de Vizcaya, seguida de Guipúzcoa y Álava, unas cifras lógicas dado el número de población en edad de trabajar en cada una de ellas. Por sexos, se aprecia una notable diferencia entre las demandas de empleo, más numerosas en el caso de las mujeres, que en el total del País Vasco son superiores en 8 puntos, una distancia que es mayor en la provincia de Álava con más de 19 puntos y en Guipúzcoa con casi 9. La provincia que presenta menos diferencias por sexo en el número de demandas de empleo es Vizcaya, con tan sólo un 6% más de demandas de mujeres sobre las de los hombres.

DEMANDANTES POR TERRITORIO HISTÓRICO Y SEXO

	Hombres	%	Mujeres	%
ÁLAVA	11339	40.19	16874	59.81
VIZCAYA	50444	47.29	56220	52.71
GUIPÚZCOA	25510	45.90	30057	54.10
OTRAS	989	49.73	1000	50.27
TOTAL	88282	46	104151	54

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

Según la edad, las demandas de empleo se concentran en personas con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, seguidas de las de menos de 25 años. El caso opuesto se da en las personas mayores de 44 años. Esta circunstancia se repite en la misma medida en las tres provincias vascas.

Por nivel académico, el mayor número de demandas se produce en el grupo de personas con estudios universitarios, seguidas de FP II, tendencia que se presenta de la misma forma por provincias, salvo en Guipúzcoa donde esta relación se invierte y son las personas con nivel académico de FP II las que se encuentran a la cabeza.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

DEMANDA SEGÚN EDAD Y NIVEL ACADÉMICO POR TERRITORIO HISTÓRICO

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
EDAD								
< 25	7184	25.5	25562	24.0	14285	25.7	47031	24.7
25 a 34	13919	49.3	55794	52.3	27196	48.9	96909	50.9
35 a 44	4754	16.9	17647	16.5	9196	16.5	31597	16.6
> 44	2356	8.4	7661	7.2	4890	8.8	14907	7.8
NIVEL ACADÉMICO								
Sin alfabetizar	90	0.3	230	0.2	155	0.3	475	0.2
Sin Primaria	3252	11.5	11378	10.7	6239	11.2	20869	11.0
Primarios	4602	16.3	18325	17.2	8325	15.0	31252	16.4
FPI	2956	10.5	10395	9.7	6231	11.2	19582	10.3
Bachiller	3077	10.9	14136	13.3	5790	10.4	23003	12.1
FPII	6405	22.7	21521	20.2	14699	26.5	42625	22.4
Universitarios	7831	27.8	30679	28.8	14128	25.4	52638	27.6

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

En cuanto al nivel salarial mensual mínimo solicitado por los y las demandantes, el mayor porcentaje aparece en el nivel de 80.000 a 99.000 pesetas, seguido del de 100.000 a 119.000 pesetas. Por territorio histórico, sólo en Guipúzcoa el nivel de 100.000 a 119.000 pesetas ocupa el primer el lugar en términos de porcentaje.

Por otra parte, las personas demandantes de los servicios de empleo de Langai en su mayoría no ofrecen preferencias de ámbito geográfico en la búsqueda de empleo a nivel general. En cambio, analizando los datos a nivel provincial, la preferencia en Álava y Vizcaya es la de trabajar en el ámbito de la Comunidad del País Vasco, mientras que en Guipúzcoa el ámbito se restringe a la comarca y zonas limítrofes de origen.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

Los y las demandantes de empleo, además, se muestran mayoritariamente indiferentes a la hora de limitar el tipo de jornada laboral que aceptarían, aunque posiblemente estos datos presentarían diferencias significativas de género si fueran desglosados por sexos.

DEMANDA POR NIVEL SALARIAL MÍNIMO, ÁMBITO GEOGRÁFICO, Y TIPO JORNADA

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
NIVEL SALARIAL MÍNIMO (Neto mensual)								
<60000	2026	7.2	2525	2.4	1199	2.2	5750	3.0
60-79000	7542	26.7	25583	24.0	12382	22.3	45507	23.9
80-99000	7509	26.6	32483	30.5	13635	24.5	53627	28.2
100-119000	6574	23.3	26105	24.5	15132	27.2	47811	25.1
120-149000	2769	9.8	12082	11.3	8444	15.2	23295	12.2
150-190000	1405	5.0	6022	5.6	3900	7.0	113527	5.9
<200000	388	1.4	1864	1.7	875	1.6	3127	1.6
ÁMBITO GEOGRÁFICO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO								
Indiferente	7345	26.0	33.036	31.0	13314	24.0	53695	28.2
Indiferente CAPV	7937	28.1	32800	30.8	11259	20.3	51996	27.3
Comarca	4001	14.2	22253	20.9	15387	27.7	41641	21.9
Restringido	4316	15.3	14655	13.7	11639	20.9	30610	16.1
Sólo comarca	4614	16.4	3920	3.7	3968	7.1	12502	6.6
TIPO JORNADA QUE ACEPTARÍA								
Indiferente	25827	91.5	91296	85.6	47888	86.2	165011	86.6
L-V	1289	4.6	9431	8.8	5365	9.7	16085	8.4
Partida	105	0.4	603	0.6	239	0.4	947	0.5
Intensiva	365	1.3	1825	1.7	664	1.2	2854	1.5

**La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local**

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Parcial	565	2.0	3155	3.0	1198	2.2	4918	2.6
P. Nocturna	11	0.0	50	0.0	36	0.1	97	0.1
P. S -D	51	0.2	304	0.3	177	0.3	532	0.3

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

Por otra parte, los empleos más solicitados por los hombres se colocan en las categorías de almacenero/mozo de almacén, administrativo e instalador eléctrico, mientras que en el caso de las mujeres son las de dependienta, administrativa o recepcionista. Cabe apuntar al hecho de que las mujeres presentan una mayor concentración en sus elecciones de empleo de entre las 30 categorías consideradas, mientras que en el caso de los hombres aparece una mayor dispersión. A grandes rasgos, los hombres se han decantado por profesiones más cercanas a la industria, mientras que las mujeres han solicitado empleo en el campo del sector terciario.

Las únicas categorías que se repiten para ambos sexos entre estas 30 más solicitadas son: administrativo/a, trabajador/a no cualificado/a que acepta cualquier tipo de trabajo, camarero/a, dependiente/a, y profesor/a, aunque, tal y como muestran los porcentajes correspondientes a cada categoría, con mayor o menor concentración según se trate de hombre o mujer.

EMPLEOS MÁS SOLICITADOS POR SEXO

Hombres	%	Mujeres	%
Almacenero -a/ Mozo-a de almacén	15.4	Dependiente/a en general	28.6
Administrativo -a/ Auxiliar administrativo-a	8.2	Administrativo -a/ Auxiliar administrativo-a	27.4
Instalador-a/montador-a de instalaciones eléctricas	7.7	Recepcionista	14.2
Peón-a de albañil	6.1	Mozo-Mujer de limpieza	10.1
Repartidor-a	6.0	Telefonista / Operador-a de telemarketing	9.9
Operador-a de máq. arranque de viruta, conformado o especial.	5.8	Cajero-a	9.6
Soldador-a	5.4	Secretario/a	8.6
Trabajador-a no cualif., acepta cualquier tipo de trab.-FM	5.3	Reponedor-a	8.5
Camarero-a/ Barman	5.0	Auxiliar de clínica / enfermero-a	8.5

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

Hombres	%	Mujeres	%
Técnico-a de mantenimiento-ajustador-a eléctrico-a	4.9	Auxiliar de ayuda a domicilio	7.1
Reponedor-a	4.8	Operario-a de limpieza industrial	5.5
Dependiente/a en general	4.8	Camarero-a/ Barman	5.2
Agente comercial / Vendedor-a	4.3	Profesor-a	5.2
Operario-a/Conductor-a de CNC	4.3	Ayudante de cocina	5.2
Conductor-a de mercancías	4.2	Auxiliar de geriatría	4.7
Instalador-a/Montador-a electrónico-a	3.8	Canguro-a/Monitor-a de guardería infantil	4.5
Técnico-a de mantenimiento-ajustador-a electrónico-a	3.7	Monitor-a socio-cultural/Gestor-a de recursos culturales	4.0
Técnico-a en informática	3.6	Empleado-a de banca e instituciones financieras	3.8
Pintor-a	3.5	Administrativo-a departamento contable	3.7
Operario-a de taller de montaje	3.4	Secretario-a de Dirección	3.6
Programador-a	3.4	Monitor-a de comedor	3.5
Operador-a auxiliar de carga, descarga y verificación	3.3	Grabador-a/ Verificador-a	3.1
Mecánico-a ajustador-a	3.1	Contable	3.1
Montador-a electromecánico-a	3.1	Azafato-a de información, ferias, congresos y otros eventos	3.0
Programador-a de máquinas CNC, CAM	3.0	Trabajador-a no cualif., acepta cualquier tipo de trab.-FM	2.9
Jardinero-a/ Trabajador-a de centros de jardinería	3.0	Monitor-a de discapacitados-as	2.8
Operario-a de limpieza industrial	2.9	Empleado-a del hogar	2.8
Profesor-a	2.7	Administrativo-a departamento de personal	2.7
Empleado-a de banca e instituciones financieras	2.5	Técnico-a en recursos humanos	2.6
Técnico-a de control de calidad	2.5	Lcdo.-a en derecho	2.6

En resumen, se puede concluir que el perfil del/a demandante de empleo se caracteriza por:

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

- ***Ser mujer***
- ***Con una edad comprendida los 16 y los 34 años.***
- ***Con un nivel académico con estudios universitarios o FPPII.***
- ***Que solicita un trabajo con una remuneración mensual entre las 80.000 y las 119.000 pesetas.***
- ***Con preferencias en emplearse dentro del ámbito de la CAPV.***
- ***Indiferente a la hora de aceptar cualquier tipo de jornada laboral.***
- ***Que desea trabajar en el sector servicios.***

3.3. LA OFERTA DE EMPLEO EN EL PAÍS VASCO

Durante el tercer trimestre del año 2001 más de 14.000 empresas solicitaron los servicios de colocación de Langai, concentrándose el mayor número de ellas en la provincia de Vizcaya, con un 45.4% sobre el total de las empresas usuarias.

EMPRESAS USUARIAS DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO DE LANGAI (1997-2001)

	Nº Personas	%
ÁLAVA	2285	16.2%
VIZCAYA	6421	45.4%
GUIPÚZCOA	4681	33.1%
OTRAS	742	5.3%
TOTAL	14.129	100%

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

Entre todas estas empresas, se ofertaron más de 15.000 puestos de trabajo, sin que se procesara ningún tipo de preferencia sobre la ocupación del puesto por un hombre o una mujer. Sin embargo, en los datos conjuntos del periodo 1997-2000 se apunta a que al menos en un 1% de los casos de ofertas de trabajo se tuvieron preferencias de género en la contratación, y que siendo así, el 70% de las preferencias se decantaron por la oferta de empleos para varones.

PUESTOS OFERTADOS EN 2001 SEGÚN SEXO

**La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local**

	Hombres	%	Mujeres	%	Indiferente	%
TOTAL	-	-	-	-	15398	100
TOTAL 1997- 2000	459	0.70	239	0.30	76729	99

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

Por edad y territorio histórico mayoritariamente tampoco aparecen preferencias en el empleo ofertado, aunque de hacerlo la edad mínima requerida se establece hasta los 34 años y la edad máxima en el grupo de 35 a 44 años. Estos datos son similares en el caso de las tres provincias de la Comunidad Vasca.

PUESTOS OFERTADOS POR EDAD Y TERRITORIO HISTÓRICO

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
EDAD MÍNIMA								
< 25	539	18.6	1,728	23.0	1,225	26.1	3,492	23.2
25 a 34	157	5.4	556	7.4	423	9.0	1,136	7.5
35 a 44	11	0.4	28	0.4	22	0.5	61	0.4
> 44	13	0.4	11	0.1	16	0.3	40	0.3
Indiferent	2,171	75.1	5,175	69.0	3,006	64.1	10,352	68.6
EDAD MÁXIMA								
< 25	96	3.3	325	4.3	156	3.3	577	3.8
25 a 34	358	12.4	1,315	17.5	524	11.2	2,197	14.6
35 a 44	442	15.3	1,254	16.7	853	18.2	2,549	16.9
> 44	135	4.7	835	11.1	591	12.6	1,561	10.4
Indiferent	1,860	64.3	3,769	50.3	2,568	54.7	8,197	54.4

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

En cuanto a la situación laboral, una vez más se repite, a nivel de los datos globales para la CAPV, el que no existan preferencias acerca de la posición frente al empleo del perfil solicitado. Sólo en Álava el porcentaje de “parado/a” es mayor que el de “indiferente”. Por detrás de las no preferencias a nivel global la categoría más seleccionada es la de

**La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local**

“en paro”, y las de “primer empleo” y “ocupado/a” apenas si aparecen (0.2 y 0 respectivamente).

PUESTOS OFERTADOS POR SITUACIÓN LABORAL

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
1 empleo	3	0.1	22	0.3	3	0.1	28	0.2
En paro	1,569	54.3	1,875	25.0	1,266	27.0	4,710	31.2
Ocupado	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Indiferent	1,319	45.6	5,601	74.7	3,423	73.0	10,343	68.6

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

Según el nivel académico, la tendencia es, de nuevo, a que las empresas que ofertan empleo no presenten mayoritariamente preferencia por ningún tipo de nivel. No obstante, la categoría más solicitada después de la de “indiferente” es la de FP, un hecho similar al que presenta el análisis por provincias. Los perfiles menos solicitados son los niveles académicos correspondientes a bachiller y universitario.

PUESTOS OFERTADOS POR NIVEL ACADÉMICO

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Primaria	298	10.3	758	10.1	509	10.8	1,565	10.4
FP	560	19.4	1,614	21.5	744	15.9	2,918	19.3
Bachiller	47	1.6	155	2.1	61	1.3	263	1.7
Universit.	236	8.2	491	6.5	301	6.4	1,028	6.8
Indiferent	1,750	60.5	4,480	59.7	3,077	65.6	9,307	61.7

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

El nivel salarial medio ofertado por las empresas se encuentra entre el millón y medio y tres millones de pesetas anuales, lo que significa un salario mensual entre las 108.000 y las 215.000 pesetas aproximadamente, una media que se repite en los tres territorios históricos vascos.

PUESTOS OFERTADOS POR NIVEL SALARIAL

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
< SMI	71	2.5	164	2.2	111	2.4	346	2.3
Smi-1.5 m	246	8.5	895	11.9	422	9.0	1,563	10.4
1.5-2m	1,151	39.8	3,023	40.3	1,786	38.1	5,960	39.5
2-3 m	1,142	39.5	2,858	38.1	1,945	41.5	5,945	39.4
3-4 m	201	7.0	412	5.5	336	7.2	949	6.3
4-5 m	39	1.3	59	0.8	55	1.2	153	1.0
> 5 m	41	1.4	87	1.2	37	0.8	165	1.1

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

En referencia al ámbito geográfico en el que se oferta el empleo, la gran mayoría se encuentra en el marco de la comarca o en los territorios limítrofes de ésta, tanto a nivel general de la CAPV como a nivel provincial.

PUESTOS OFERTADOS POR ÁMBITO GEOGRÁFICO

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Indif. CAPV	17	0.6	93	1.2	14	0.3	124	0.8
Indif. Estatal	29	1.0	10	0.1	19	0.4	58	0.4
Comarca	2,163	74.8	4,777	63.7	3,535	75.3	10,475	69.5
Comarca y limítrofes	406	14.0	1,903	25.4	691	14.7	3,000	19.9
Municipi o	219	7.6	379	5.1	326	6.9	924	6.1
S/e	57	2.0	336	4.5	107	2.3	500	3.3

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

Los puestos ofertados tampoco muestran ninguna especificación sobre el tipo de jornada laboral, aunque en el caso de ser seleccionado algún tipo concreto de jornada, las opciones mayoritarias han sido “de lunes a viernes” y la de “jornada partida”. No se presentan diferencias acentuadas por provincia.

PUESTOS OFERTADOS POR TIPO DE JORNADA

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Cualquiera	896	31.0	2,309	30.8	1,128	24.0	4,333	28.7
L-V	33	1.1	291	3.9	56	1.2	380	2.5
Partida	38	1.3	291	3.9	287	6.1	616	4.1
Intensiva	16	0.6	60	0.8	50	1.1	126	0.8
Parcial	24	0.8	151	2.0	85	1.8	260	1.7
Nocturna	1	0.0	46	0.6	27	0.6	74	0.5
S-D	8	0.3	42	0.6	155	3.3	205	1.4
S/e	1,875	64.9	4,308	57.5	2,904	61.9	9,087	60.3

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

Por último, en cuanto al tipo de trabajo ofertado por sector, la concentración se produce en el sector terciario (62.3%), si bien existe un gran número de ofertas de empleo dentro del sector industrial (27.6%). Porcentajes muy parecidos se presentan del mismo modo en el análisis por provincias.

PUESTO DE TRABAJO OFERTADO POR TIPO DE SECTOR

	ÁLAVA		VIZCAYA		GUIPUZCOA		CAPV	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Agrario	12	0.4	16	0.2	18	0.4	46	0.3
Industrial	857	29.6	1,866	24.9	1,440	30.7	4,163	27.6
Construcción	161	5.6	975	13.0	340	7.2	1,476	9.8
Servicios	1,861	64.4	4,641	61.9	2,894	61.7	9,396	62.3

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

Elaboración propia. Fuente: Langai. Servicio Vasco de Colocación. Tercer Trimestre de 2001

Como conclusión de los datos sobre la oferta de empleo registrada por el servicio de colocación vasco, se puede resumir que el tipo de empleo ofertado por las empresas vascas encaja con el siguiente perfil:

- ***A pesar de que no parece existir una preferencia clara por razón de sexo en la mayoría de los casos, cuando ésta se da, la oferta de trabajo se dirige en un 70% a los hombres.***
- ***La edad solicitada de la persona a ocupar el puesto de trabajo está entre mayor de 25 años y menor de 44 años.***
- ***En cuanto a la situación frente al empleo, se trata de personas que se encuentran desempleadas pero no en situación de búsqueda de primer empleo.***
- ***Los niveles académicos más solicitados son los de FP. Los que menos aparecen son los de bachiller y universitario.***
- ***El nivel salarial ofertado oscila entre las 100.000 y las 200.000 pesetas mensuales aproximadamente.***
- ***El ámbito geográfico donde se lleva la actividad se circunscribe a la comarca y territorios limítrofes.***
- ***No se especifica jornada de trabajo, aunque cuando se hace suele ser de lunes a viernes y/o jornada partida.***
- ***Los sectores con mayor oferta de trabajo son el sector servicios y el industrial.***

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

3.4. RELACIÓN ENTRE EL ENTORNO LABORAL, LA DEMANDA, Y LA OFERTA DE EMPLEO

ENTORNO LABORAL	DEMANDA DE EMPLEO	OFERTA DE EMPLEO
<p>Altas tasas de desempleo femenino</p> <p>Desempleo principalmente juvenil</p> <p>Desempleados/as en búsqueda primer empleo o de larga duración</p> <p>Desempleados/as con niveles académicos elevados (FP, universitarios/as...)</p>	<p>Mayoría de mujeres</p> <p>Con una edad comprendida entre menos de 25 años y 34 años</p> <p>Con un nivel académico con estudios universitarios o FPII</p> <p>Que solicita un trabajo con una remuneración mensual entre las 80.000 y las 119.000 pesetas</p> <p>Con preferencias en emplearse dentro del ámbito de la Comunidad del País Vasco</p> <p>Indiferente a la hora de aceptar cualquier tipo de jornada laboral</p> <p>Con preferencias en trabajar como dependienta, administrativa o recepcionista</p>	<p>La oferta de trabajo se dirige en un 70% a los hombres cuando existen preferencias por género</p> <p>La edad solicitada de la persona a ocupar el puesto de trabajo está entre mayor de 25 años y menor de 44 años</p> <p>Personas que se encuentren desempleadas pero no en situación de búsqueda de primer empleo</p> <p>Personas con nivel académico de FP, y lo que menos se solicita es el nivel académico de bachiller y universitario</p> <p>El nivel salarial ofertado oscila entre las 100.000 y las 200.000 pesetas mensuales aproximadamente</p> <p>El ámbito geográfico donde se lleva a cabo la actividad se circunscribe a la comarca y territorios limítrofes</p> <p>No se especifica jornada de trabajo, aunque cuando si se hace suele ser de lunes a viernes y/o jornada partida</p> <p>Los sectores con mayor oferta de trabajo son el sector servicios y el industrial</p>

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

Como muestra el cuadro anterior con el resumen de las conclusiones obtenidas del análisis de los datos del mercado laboral, de la demanda y de la oferta de empleo del País Vasco, se produce una relación entre estos elementos que pasa por denotar algunas cuestiones que se plantean a continuación.

La primera observación que se puede llevar a cabo es la de que son las mujeres las que presentan una mayor problemática frente al mercado de trabajo por sus tasas de desempleo, una situación que se traduce en el hecho de que son ellas las que mayoritariamente utilizan los servicios de colocación y empleo del País Vasco. Por el contrario, en relación a la oferta de empleo, aunque en los datos recogidos aparece como indiferente la preferencia por el sexo, no deja de parecer sospechoso cómo, en el caso de que esa preferencia exista, se decanta por los varones. Eso significa, evidentemente, que existe una descompensación clara entre el perfil que mayoritariamente demanda empleo y el perfil que mayoritariamente se ofrece, una descompensación que viene a perpetuar la situación de las mujeres señalada frente al empleo.

En segundo lugar, otra descompensación que presenta la relación demanda – oferta de empleo en el País Vasco según los datos analizados, es la que se refiere al tiempo de búsqueda de empleo. Como también se ha hecho notar ya, otra de las problemáticas en torno al mercado laboral es la del paro juvenil, un paro caracterizado principalmente por tener una relación con el mercado de trabajo definida por su búsqueda de primer empleo. En este sentido, los datos arrojados muestran que existe un amplio número de personas desempleadas en búsqueda de su primer empleo, pero que se encuentra con una oferta de trabajo en la que la situación menos buscada entre las potenciales contrataciones es precisamente ésta.

Por último, en cuanto a las dicotomías que se producen en la demanda – oferta de empleo, cabe mencionar también la falta de relación entre la gran cantidad de personas con nivel académico de titulación universitaria media y superior que demandan los servicios de colocación y la poca oferta que se recibe de este nivel académico por parte del tejido empresarial, personas que por otra parte están presentando unas cifras de desempleo preocupantes.

En cambio, también se producen interconexiones entre lo demandado y lo ofertado en los servicios de empleo, en lo que se refiere al nivel salarial, ámbito geográfico, la jornada laboral o el sector ocupacional. No obstante, a este último debe hacerse una salvedad, en el sentido de que es precisamente el sector industrial el que más crecimiento ha experimentado en los últimos años, en cifras relativas con el sector servicios, pero sin embargo continúa siendo un sector vetado a las mujeres, tanto por la propia voluntad de éstas, que continúan seleccionando como posibles empleos en sus demandas los del sector terciario, como por parte del empresariado, que sigue reticente a la entrada de lo femenino en este sector.

Por estos motivos, y como punto de partida para las propuestas que se presentan en el siguiente apartado, se puede decir que existe una gran descompensación entre la oferta y la demanda de empleo, un hecho que tiene su fiel reflejo en las cifras del mercado de trabajo analizadas, y que se concentra, en su gran mayoría, en descompensaciones soportadas por las mujeres. El no perder de vista este hecho, y el ser conscientes de ello desde los servicios de empleo y formación de las Agencias de Desarrollo del País

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

Vasco, es esencial para garantizar el máximo éxito a las intervenciones. Se trataría, por tanto, de actuar no solamente sobre las entradas (personas usuarias de los servicios) sino también sobre las salidas (empresas contactadas) para que, con el trabajo desde ambos planos, se nivelen las circunstancias de unas y los requerimientos de las otras.

Dicha labor, y dado que una de las descompensaciones más marcadas se da entre la demanda de empleo femenina y la oferta de empleo eminentemente masculina, deberá estar centrada en dotar a los servicios de empleo de las herramientas necesarias para que ambas se pongan en consonancia con una realidad cada vez más palpable.

Y de eso precisamente es de lo que se ocupa el siguiente apartado.

4. CATÁLOGO DE PROPUESTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A través de los sucesivos análisis presentados en apartados anteriores, se ha comprobado que la transversalización del principio de igualdad de oportunidades no es un aspecto que se contemple, de manera general, en la actividad y servicios de las Agencias de Desarrollo Local. Sin embargo, también ha quedado probado el hecho de que, cada vez más, el tipo de usuario de estos servicios suelen ser las mujeres, y que además, la clave en el crecimiento económico y en la armonización entre la oferta y la demanda de empleo, está en posibilitar a las mujeres nuevas, más y mejores vías de acceso al empleo.

Por ello, es esencial el superar esta carencia, y más en instituciones y entidades que trabajan por y para el empleo, dinamizadoras del desarrollo local, diseñando y poniendo en práctica estrategias integradas de género que consideren la perspectiva de la igualdad en todas sus vertientes: en el contenido y organización de la oferta de servicios, en las modalidades de acercamiento al entorno productivo y hasta en sus propias culturas.

El esquema de propuestas que se presenta, por tanto, y siguiendo con la lógica que ha presidido los anteriores apartados, se centra en los tres grandes grupos de variables considerados: la demanda, la oferta de empleo y la organización de las Agencias, todo ello enmarcado en un contexto claramente definido por un entorno material (empresarial, pero también reproductivo) que define las relaciones de éstas tres dimensiones.

Así, el esquema de trabajo que se ha utilizado para la formulación de propuestas está enfocado a esos tres vértices:

- **Organización de las Agencias**, proponiendo acciones encaminadas a mejorar dicho entorno institucional en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Demanda de empleo**, estableciendo soluciones a medida de los perfiles de las demandantes de empleo para la superación de barreras en su acceso al mercado laboral.
- **La oferta de empleo**, marcando las pautas para provocar cambios que beneficien a las mujeres, tanto desde el punto de vista de la contratación como del de la cultura de empresa.

Y todo ello teniendo en cuenta, en la medida de lo que ha sido posible rescatar en el análisis, las peculiaridades del entorno del mercado de trabajo y reproductivo de los territorios del País Vasco.

De esta forma, las propuestas que se presentan a continuación se enmarcan, primeramente, en el ámbito de la organización y la cultura de las Agencias. En segundo lugar se ofrecen recomendaciones específicas adaptadas al perfil de las usuarias de los servicios de empleo. Por último, se incluyen unas breves indicaciones para el tratamiento del entorno material en lo que respecta al ámbito económico – empresarial, y por ende, el reproductivo.

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*



4.1. PROPUESTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y CULTURAS DE LAS AGENCIAS

Del diagnóstico interno realizado a las Agencias de Desarrollo Local se han extraído conclusiones acerca de la situación actual de éstas en relación a la igualdad de oportunidades, tanto en el nivel estructural de las plantillas, como en lo que se refiere a la organización de sus servicios. En este sentido se ha constatado, a nivel de deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, algunos aspectos sobre los que intervenir, tales a:

- Ciertas **desigualdades entre hombres y mujeres de las plantillas**, referidas al tipo de cargo que ocupan unos y otras, y la clase de contrato que poseen.
- Falta de **capacitación/formación**, entre el personal de las Agencias, en cuestiones de género.
- Algunas lagunas en la **organización de los servicios**, en cuanto a que no contemplan determinadas esferas necesarias para garantizar la máxima participación de las mujeres en sus programas (horarios, servicios al cuidado de personas dependientes, etc.)
- Insuficientes **sistemas de seguimiento y evaluación**, y prácticamente inexistente consideración de la perspectiva de género en ellos.

Sobre la base de estos parámetros identificados como problemáticos para la igualdad de oportunidades se proponen una serie de propuestas de mejora hacia el logro de metas que beneficien por igual a hombres y mujeres, como son:

a) Medidas para la mejora en igualdad de oportunidades del personal de las Agencias

Dado que más de dos tercios de los cargos directivos de las plantillas de las Agencias son hombres, a pesar de que dichas plantillas están formadas principalmente por mujeres, y que además es más corriente la situación de eventualidad en los contratos celebrados con ellas, se hace necesaria una intervención por la que, primero, se

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

descubran las causas de tal descompensación, y segundo, se articulen medidas correctoras.

Ambos preceptos, en forma de propuesta de cara al futuro, consistirían en una **estrategia integral de género de tratamiento de los recursos humanos de las Agencias**, que podría comenzar con la articulación de dos medidas prioritarias:

- 1) Diseñar un plan de **diagnóstico** por el que se detecten las claves de acceso a los cargos de mayor responsabilidad y las causas que motivan la promoción de carrera de los varones en mayores proporciones que la de las mujeres. Se localizarán, por tanto, las variables que motivan la promoción en el empleo o la situación de empleo indefinido dentro de las Agencias, desde la edad, la formación, la experiencia en el empleo, y por supuesto, el sexo, un análisis que servirá para pronosticar las variables que garantizan el éxito y si se dan o no de igual manera en hombres y en mujeres. El fin último será medir la situación de desventaja de las mujeres respecto de estas variables.
- 2) A partir de este diagnóstico, y en caso de que sean corroboradas desventajas concretas en las mujeres, deberán articularse medidas concretas para el **desarrollo profesional** de las mujeres, trabajando la movilidad vertical para que éstas accedan a las funciones de gestión y dirección, o en su caso, a puestos de trabajo más estables. Ello se hará posible promoviendo la adquisición de determinadas competencias de empleabilidad y administración, como son el liderazgo, la gestión del riesgo, la comunicación, la planificación de equipos y recursos, etc. Estas competencias habrán de combinarse con la formulación y aplicación de planes de carrera que dirijan la experiencia laboral de las mujeres hacia unas metas más equilibradas con las de los varones.

b) Formación en género del personal de las Agencias

A pesar de que uno de los resultados del diagnóstico ha arrojado una cierta preferencia por parte de los gerentes de las Agencias a que las plantillas posean formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la situación más generalizada es la de que esta formación no esté en el curriculum de las personas que las componen. Sin embargo, intentar avanzar hacia una organización con visión de género, no será posible si los recursos humanos que las sustentan no conocen de cerca cuáles son las claves de la perspectiva.

En este sentido será fundamental que las personas que trabajan en los programas, proyectos y servicios estén formadas, al menos en sus niveles más básicos, sobre contenidos de igualdad de oportunidades. Evidentemente, el trabajo con agentes externos especialistas en esta materia podrá reforzar los conocimientos más generales en género, pero la base formativa debe estar presente en el interior de las organizaciones.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

c) Organización con perspectiva de género de los servicios de las Agencias

El cómo estén programados los servicios que se presten, incidirá en gran medida en el acceso de las mujeres a tales servicios. El no considerar aspectos como los horarios, la ubicación de las sedes, o medidas complementarias (servicios de cuidado a personas dependientes), puede dar lugar a una concepción de los servicios poco cercana a las necesidades de éstas.

Por ello, en la programación y organización de los servicios hay que prever una serie de elementos que incidirán luego en la participación y en la calidad de los programas, en particular cuando se trata de colectivos femeninos con problemas de disponibilidad. Entre estos elementos pueden destacarse:

- Utilización de formatos, imágenes y lenguajes inclusivos, en la convocatoria y captación de mujeres potencialmente usuarias de los servicios, y elección de canales utilizados por las mujeres (tipología de medios, lugares a los que éstas acceden, etc.) para difundir la oferta.
- Horarios: que habrán de ser adaptados, en la medida de lo posible, a las necesidades de conciliación de roles familiares de las mujeres, si bien hay que tener el cuidado de evitar la generación de entornos demasiado protegidos que luego dificulten la inserción laboral en las condiciones actuales del mercado de trabajo.
- Otras facilidades: El disponer de un servicio de guardería (directo o concertado) representa un aliciente a la participación de las mujeres que tienen hijos pequeños a su cargo.

d) Establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación sistemáticos con perspectiva de género

Por último, el establecer medidas de seguimiento y evaluación, en las que esté incluida la visión de género, como parte integrante en los programas y servicios de las Agencias, será la pieza que determine, no sólo la posibilidad de cuantificar los logros y extraer lecciones, sino dirigir y enfocar con mayor rigurosidad los servicios a las necesidades reales del mercado de trabajo, tanto de los/as demandantes de empleo (hombres y mujeres, pero considerándolas por separado) como de la oferta (el empresariado).

A lo largo del estudio, sin embargo, se ha podido constatar que ni en las Agencias, ni a través de los servicios de colocación, se cuentan con herramientas de seguimiento y evaluación, no ya con perspectiva de género, sino con visión comprometida de conocer a fondo los perfiles de las demandas y de las ofertas de empleo.

La solución a esta escasez de datos pasa por crear sistemas permanentes, a modo de “Observatorios dinámicos de empleo”, en los que se realice diagnóstico, seguimiento y evaluación que consideren:

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

- En cuanto a la **demanda de empleo**: diferenciar con claridad las categorías del perfil del/a demandante de empleo y de las potenciales personas usuarias de los servicios. A tal efecto, dos bloques de variables interrelacionadas (objetivas y subjetivas) hay que considerar en el establecimiento de dichos perfiles. Y, en esa dirección, nuestra hipótesis es que un perfil socioprofesional dado (perfil objetivo) suele estar asociado normalmente a un determinado perfil psicoprofesional (subjetivo); debiendo considerarse ambos conjuntamente. Por otra parte, el cruce de los dos bloques de variables (socio y psicoprofesionales) habrá de permitir -ya en primera instancia- establecer perfiles tipo de empleabilidad, pudiendo analizarse así las diferencias de base entre los distintos públicos objetivo de la intervención (hombres y mujeres/jóvenes y adultas/os/con mayor o menor cualificación/con o sin responsabilidades familiares, miembros de familias monoparentales o no, etc.).
- En cuanto a la **oferta de empleo** y el entorno socioeconómico, realizar también un diagnóstico, seguimiento continuo y evaluación en los que se consideren los datos siguientes, no sólo con la intención de descubrir las variables que definen el empleo presente, sino también para posibilitar el pronóstico del empleo emergente. Y con este objetivo debería establecerse un sistema que recogiera y analizara indicadores tales a:
 1. *Datos generales*: a) características de la *población* (pirámide de edades, tasa de actividad masculina y femenina por edades, mujeres activas con hijos pequeños), b) características del *territorio* (accesibilidad, recursos naturales, recursos culturales, otras fortalezas y debilidades) y c) número y perfil de las *empresas existentes* (sector, actividad y tamaño).
 2. *Evolución de la población ocupada en la comarca en los últimos dos años* (información estadística general con el mayor nivel posible de desagregación de los datos por tipologías y años).
 3. *Contenido*: sectores y ocupaciones distribuidos en función de sus niveles de crecimiento, mantenimiento o reducción del empleo.
 4. *Duración*: perfil de los contratos según su duración.
 5. *Tamaño*: empleo generado, mantenido y perdido en función de la variable tamaño de la empresa.
 6. *Apertura y cierre de empresas en la comarca en el mismo período* (distribuidas, en la medida de lo posible, por tamaño, sector y actividad).
 7. *Ofertas de colocación tramitadas durante el último año* por los servicios públicos de empleo más importantes que operan en el territorio y por la propia Agencia de Desarrollo (sector, actividad y perfiles demandados, éstos últimos a poder ser en función del nivel de estudios, la experiencia laboral, el grado de cualificación, el sexo y la edad).
 8. *Nuevas inversiones previstas en la zona* (sector, actividad y fuente/grado de formalización del compromiso de inversión).

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

9. *Impacto en el empleo de los programas de inserción y creación de empresas llevados a cabo por la Agencia en los últimos años (por tipo de programa y por tipo de beneficiarios/as).*

En todo ello, la evaluación jugará un papel fundamental. La evaluación del programa será la pieza indispensable que permita medir los logros, los avances, los retos futuros, pero también será el proceso mediante el cual se extraigan las lecciones aprendidas para el futuro. Pero sobre todo, la evaluación servirá para hacer que, como una de las claves en el ascenso hacia la igualdad de oportunidades plena, puedan transferirse las prácticas y que las políticas e instituciones articulen medidas para su sostenibilidad.

Y evaluar programas de empleo con perspectiva de género significa realizar un análisis, no sólo de los programas en sí, sino también de otros planos de la realidad como son:

- Los **entornos materiales** (mercados de trabajo) que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros pero que, en la actualidad, se caracterizan en términos generales por una transformación profunda de los sistemas productivos y, en consecuencia, de las competencias requeridas para obtener y mantener una ocupación. Entornos materiales constituidos también por un sistema de producción doméstica que, aún ausente de las estadísticas y de la contabilidad nacional, no deja de ser un factor esencial del funcionamiento económico y de los propios mercados de trabajo, llegando a afectar asimismo, y además decisivamente, la disponibilidad y oportunidades de los hombres y de las mujeres en el trabajo orientado al mercado.
- Los **entornos culturales** (a nivel del empresariado, la familia o la comunidad) cuyos valores pueden resultar más o menos favorables a la innovación y al riesgo, al aprendizaje permanente, a la igualdad, a la participación, a la solidaridad, a la cooperación; en definitiva, más o menos proclives a abrir espacio a aquellos comportamientos y actitudes colectivas que abonan el campo de siembra del desarrollo con equidad, en el cual los servicios de empleo puedan actuar más fácilmente como catalizador de cambios positivos.
- Los **entornos institucionales** más o menos dinámicos y participativos, más o menos eficientes, más o menos estimulantes, más o menos cercanos a la realidad viva del empleo, más o menos comprometidos y más o menos próximos a los esfuerzos y proyectos de las beneficiarias y los beneficiarios de los servicios de empleo.
- Y las **realidades personales** (perfiles de competencias, aptitudes y actitudes de las y los usuarios individuales), cuyas características objetivas y subjetivas habrán de considerarse e influir necesariamente tanto en el enfoque como en los resultados más o menos exitosos de una acción para el empleo.

Una mirada sobre los programas de empleo que no tenga en cuenta estos aspectos y que se centre en exclusiva en parámetros neutros y abstractos recogería, en nuestra opinión, fragmentos unilaterales y sesgados de la realidad, alejando la evaluación del que debería ser su principal objetivo: aportar información y nuevas perspectivas que contribuyan a mejorar las estrategias, enfoques y gestión de los servicios; que profundicen el

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascaas de Desarrollo Local***

compromiso de hacer de éstos una sólida herramienta de apertura de oportunidades para el desarrollo socioeconómico. Y en este sentido, la evaluación deberá tener en cuenta:

- Las personas: ¿Cuál es el perfil de los usuarios y usuarias, tanto desde una perspectiva *intergéneros* como desde una visión *intragéneros*? (su edad o experiencia profesional, pero también su hábitat, ingresos, cargas familiares, estudios, expectativas y limitaciones profesionales, percepción de oportunidades, perfil de empleabilidad, etc.). ¿Qué desigualdades se aprecian entre ellos/as a partir de las cuales inferir una posible diferenciación de necesidades y/o resultados?
- El entorno socioeconómico: ¿Qué características básicas tiene su entorno socioeconómico (productivo, reproductivo, comunitario...) a la hora de prever su peso y la pertinencia de un tipo u otro de intervenciones o de visualizar las mayores o menores posibilidades de éxito?
- El entorno institucional: ¿Qué papel juega el entorno institucional en el proceso y resultados de un programa específico?
- El servicio/programa: ¿Y cuál es el perfil del servicio o el programa? ¿cuáles son sus metas, prioridades y beneficiarios/as? ¿qué contenidos incorpora? ¿cómo son sus procesos? ¿quiénes intervienen en él y para qué?
- Los resultados e impacto: ¿Cuáles son los efectos de las intervenciones realizadas y qué correlaciones analíticas pueden establecerse entre éstos y las características de las personas beneficiarias, de los entornos y de los programas llevados a cabo?
- Los aprendizajes internos: ¿Qué lecciones podemos extraer de la sistematización de las experiencias realizadas cara a futuras intervenciones?
- Y los aprendizajes globales: ¿Podemos aplicar modelos de análisis que, siempre desde el respeto de las diferencias y especificidades de cada realidad, nos permitan algún tipo de estandarización bajo la cual podamos comparar y compartir con los demás caminos y aprendizajes, reforzando así nuestra “inteligencia colectiva”?

Se trata, por tanto, de sistematizar herramientas y metodologías de diagnóstico, seguimiento y evaluación, una sistematización que deberá incorporarse como una tarea más en el trabajo diario de las Agencias, normalizándola e incorporándola a la programación de los servicios.

4.2. PROPUESTAS DE GÉNERO EN EL TRATAMIENTO DE LAS DEMANDAS DE EMPLEO

El desempleo es una situación laboral que afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Esto se está traduciendo, y los datos que se han ofrecido anteriormente así lo han corroborado, en que se dé una tendencia por la que son las mujeres el tipo de usuario que más se acerca a los servicios de empleo de las Agencias. Estas mujeres, además, poseen unos perfiles bastante contorneados al producirse una gran concentración de mujeres caracterizadas por:

- Ser jóvenes, de edades comprendidas entre los 25 y los 34 años.
- Con formación, en la mayoría de los casos, universitaria.
- Su situación frente al empleo es sin experiencia anterior o desempleo de larga duración.
- Demandan empleo en el sector terciario cuando, en gran parte de las comarcas del territorio, y sobre todo en las más pequeñas y aquellas que están alejadas de los centros urbanos, la oferta de empleo se localiza en el sector industrial.

Siendo así, desde los servicios de empleo de las Agencias de Desarrollo deberán formularse estrategias adaptadas a estos perfiles, y que de este modo, se centren en las características que los definen. Para ello, las soluciones a medida que se proponen van enfocadas a:

a) Potenciación del emprendizaje

Una de las salidas profesionales de las mujeres, frente a una oferta de empleo que las discrimina, es el empleo autónomo o por cuenta propia, y más cuando, según han demostrado los datos del estudio, se trata de mujeres con altos niveles educativos, y que por lo tanto, sólo necesitan de competencias que refuercen el emprendizaje.

Por otra parte, tal y como ha quedado reflejado en el estudio, las empresas creadas por mujeres representan uno de los principales nichos de empleo para éstas, puesto que suelen contratar a personas de su mismo sexo, lo que convierte al emprendizaje femenino en una fuente de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres también por cuenta ajena.

Frente a esta posible salida, hoy nos encontramos con un importante filón de empleo necesario y que no existe, que se traduce en un déficit crónico de empresas y de escasez de potenciales empleos y carreras donde elegir. La clave aquí es crear nuevas empresas para satisfacer nuevas demandas que se basen en las fortalezas competitivas de cada territorio o sector.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascaas de Desarrollo Local***

Existiendo la necesidad de nuevas ideas de negocio y contando con una cantera de posibles emprendedoras, desde las Agencias de Desarrollo deberían promocionarse actividades de emprendizaje femenino que consistieran, básicamente, en “aprender a emprender”. Dichas actividades deberán partir de las siguientes premisas básicas:

- No basta con conocimientos funcionales sobre “emprender” (marketing, finanzas, cursos de gestión, etc.) desarticulados de un proyecto de emprendizaje. En este caso más que en ninguno, es esencial trabajar desde la lógica de la configuración de un proyecto (la creación o mejora de la propia empresa) mediante la habilitación de un proceso tutorizado que se inicia con una fase de dinamización y autodiagnóstico (de la nada a un/a emprendedor/a y una idea), continúa con una fase pedagógica (de la idea al proyecto), se consolida con una fase pedagógico-logística (del proyecto a la empresa) y culmina con una fase de cooperación (de la empresa a la red de empresas).
- Los programas de creación de empresas han de tener siempre un doble componente: el personal y el social. Porque aquí subyace, en primer término, una realidad y proyecto individual, pero en segundo lugar, también subyace una imprescindible dimensión colectiva.
- Los programas han de considerar los tres elementos del triángulo de la nueva empresa: “emprendedor/mercado/producto” y hacerlo, además, por ese orden de prioridad.
- Las estrategias a favor del emprender son más exitosas cuando los emprendizajes se orientan a nichos especializados y concretos de oportunidad, a áreas donde tenga sentido generar masa crítica desde una óptica sectorial. Los emprendimientos aislados rara vez suelen funcionar.
- Proporcionar, o concertar con otras entidades, apoyos complementarios, tanto técnicos como financieros, opera como facilitador del proceso. Ejemplos: créditos preferenciales o subvenciones al inicio de la actividad, viveros de empresa, etc.
- La disposición de mecanismos de asistencia técnica posterior determina, muchas veces, la reducción efectiva de las tasas de mortalidad que se producen en las primeras etapas de los nuevos negocios. Los programas han de prever, de un modo o de otro, este acompañamiento a los primeros pasos o infancia de la empresa.
- Finalmente, es esencial trabajar la creación de redes y puntos de encuentro en tanto que soporte y apoyo, por un lado entre las participantes y, por otro, entre éstas y otras mujeres que han llevado a cabo iniciativas empresariales exitosas (mediante actividades de “mentoring”, por ejemplo).

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

b) Desarrollo de carrera

Insistimos en el hecho de que son las mujeres con estudios universitarios las que en mayor proporción utilizan los servicios de empleo de las Agencias, unas mujeres, que siendo así, poseen ya una formación específica y cualificada para el empleo, pero que, observando las cifras de paro, representan una gran proporción del desempleo femenino.

Bajo esta situación, la experiencia demuestra que han de diseñarse medidas específicas para las mujeres con este tipo de nivel educativo, que vayan más allá del refuerzo de la formación o de la mera orientación al empleo, pues estas medidas aisladas no son un fin en sí mismo sino un medio hacia el objetivo de la inserción laboral. La apuesta que se hace es la de proporcionar a estas mujeres las herramientas necesarias para que construyan sus propios proyectos y carreras profesionales, con objetivos finalistas y con la mirada hacia una meta, porque la formación focalizada a un empleo concreto o la orientación laboral hacia el empleo que se desea sí son alternativas factibles de trabajo con éxito. Se deberían, por tanto, incluir en los servicios de empleo dirigidos a estas mujeres:

- **Orientación profesional dirigida a promover en las mujeres la reflexión sobre el mercado laboral y un balance realista de sus capacidades y limitaciones**, que sea alimentadora de la definición de su proyecto superador. Ha de incluir información sobre oportunidades laborales concretas, técnicas de manejo de la información, técnicas de búsqueda de empleo, interpretación del entorno laboral más inmediato, etc.
- **Herramientas para la formulación y gestión de un proyecto personal viable de empleo y formación** (en el marco de las actividades de orientación profesional), que pueda actuar como eje estructurador del aprendizaje. Este proyecto debe partir de un proceso asistido de autodiagnóstico personalizado de capacidades, motivaciones y expectativas, contrastándolo con un análisis de oportunidades del entorno laboral (esto es, determinar el punto de partida interno y externo), para, a partir de ahí, diseñar el itinerario o proyecto personal de inserción (decidir la meta) y, posteriormente, ponerlo en marcha, paso a paso, contando con el acompañamiento necesario (hacer el recorrido).

Complementariamente, habrá de preverse, dentro del itinerario o desarrollo de carrera, que las mujeres puedan adquirir las competencias esenciales de empleabilidad, dirigidas –entre otras- a estimular la superación de autolimitaciones y barreras (mentales, de disponibilidad...) asociadas al género y a la posición social, pero también a lograr la inserción sostenible en contextos laborales inciertos y complejos. En este sentido, se ha comprobado la utilidad de introducir en el curriculum cursos o módulos de:

- **Desarrollo personal**: Se incluyen entre estas competencias el refuerzo de la identidad y seguridad personal; la promoción de estrategias de autoestima, autoaceptación y manejo de la culpa; la auto-responsabilidad y el protagonismo en el propio proceso o itinerario de empleo-formación; el desarrollo de la iniciativa (liderazgo, organización y planificación, manejo de la gestión del riesgo, fomento de la toma de decisiones e incremento del margen de maniobra), la capacidad de acción interpersonal y asociatividad (trabajo con otros, responsabilidad, autorregulación, discriminación emocional en las situaciones laborales, etc.).

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

- **Género e igualdad de oportunidades:** Integrando una reflexión sobre la identidad y relaciones de género, los derechos humanos de las mujeres y herramientas prácticas para afrontar los estereotipos de género en el mundo empresarial y laboral.
- **Habilidades tecnológicas:** En buena parte de los casos, aprender a trabajar con la tecnología y aplicarla a la tarea que corresponda constituye una competencia transversal necesaria, lo que incluye seleccionar los procedimientos, instrumentos y equipos idóneos, prever e identificar los problemas de su funcionamiento y elegir los modelos pedagógicos más adecuados a la temática, nivel y colectivo correspondiente. La tecnología ha de trabajarse desde una aproximación instrumental, asociándola al uso real que las y los participantes vayan a hacer efectivamente de ella. Un punto clave en este campo es promover la capacidad de buscar, seleccionar e integrar de un modo focalizado en el propio proyecto y necesidades el caudal de información disponible en la red, lo cual lleva aparejado –una vez más– el desarrollo de competencias relacionadas con el tratamiento y manejo de la información.
- **Gestión del entorno familiar:** comprendiendo la administración efectiva del tiempo laboral y familiar, negociación intrafamiliar, equilibrio de roles en la pareja, participación y liderazgo comunitario, etc. En este punto conviene destacar la relevancia de trabajar la mejora de la disponibilidad laboral de las mujeres como un elemento que incide en su empleabilidad.

c) Incorporación de estrategias experienciales

Dado que las mujeres que acuden a los servicios de empleo son, además de lo comentado hasta el momento, desempleadas de larga duración o sin experiencia previa frente al empleo, dentro de los itinerarios de inserción que se diseñen a la medida de las necesidades de estas mujeres, debería considerarse la incorporación de estrategias experienciales o prácticas en empresas que posibiliten, o bien una solución a la falta de experiencia laboral, o bien una actualización de competencias en el puesto de trabajo.

Por tanto, la concertación con empresas para la celebración de contratos en prácticas o de aprendizaje serán esenciales para el abordaje de situaciones de desempleo caracterizadas por la falta de experiencia previa o la desactualización, que afectan a la gran mayoría de las mujeres desempleadas del País Vasco.

En este sentido, será de especial relevancia enfocar las experiencias al mundo de la pequeña y mediana empresa, principales motores del crecimiento económico en los territorios, y en las que las necesidades de personal cualificado y especializado es de mayor envergadura que en las grandes empresas. En este contexto, la relación entre empresa – demandante de empleo para la celebración de prácticas debería tener un camino de ida y vuelta, o dicho de otra manera, una interacción constante, lo que significa que no sólo deberá considerarse la demanda de empleo en este caso, sino también las necesidades en formación del personal de los y las empresarios/as. Para todo ello no bastará con planificar estrategias de prácticas en pymes en abstracto, sino que éstas habrán de ubicarse en el marco de proyectos más globales en los que también se contemplen estrategias del aumento de la competitividad empresarial. Porque trabajar el empleo en la pequeña y mediana empresa es trabajar desde una perspectiva específica lejos de los paradigmas y metodologías que se aplican a las grandes.

d) Incorporación de las mujeres a la industria

Finalmente, se ha hecho notar la tendencia de las mujeres a solicitar empleos en el sector servicios, tendencia que se comprende dada la segregación horizontal por la que las mujeres tienden a emplearse en mayor proporciones que los hombres en este sector.

Frente a este hecho, no se puede dejar de obviar que en muchas de las comarcas del País Vasco el empleo viene de la mano de la industria, un sector que está creciendo proporcionalmente más que el sector servicios en los últimos años, y que siendo así, es el motor del empleo para gran parte de los territorios de la Comunidad Vasca.

Todo ello se traduce, al final, en que existe una oferta de empleo industrial que no encuentra la demanda adecuada, tanto porque las mujeres no se sienten preparadas para acceder a esos empleos, como por parte de los empresarios que no ven en las mujeres la mano de obra que se adapte a sus necesidades. Unas circunstancias que provienen de la tradicional segmentación del trabajo en empleos femeninos y masculinos.

Si partimos de estas consideraciones, y si el objetivo es armonizar oferta y demanda de empleo para propiciar mayores oportunidades laborales a las mujeres, dentro de los servicios de empleo de las Agencias deberían contemplarse medidas destinadas a propiciar la diversificación profesional y a acabar con la segregación de género en la industria.

Desde los programas de empleo y formación, se puede hacer mucho para combatir esta segmentación, apoyando la inserción de mujeres en ocupaciones en las que éstas no han participado. Sin embargo, la experiencia nos demuestra que hay que ser sumamente cuidadoso/a con este tipo de intervenciones, procurando una resolución apropiada de varios de sus puntos críticos. Las barreras existentes para el ingreso de mujeres en profesiones masculinas no se resuelven con una acción formativa y, mucho menos, si ésta se limita a incidir sólo en las componentes técnicas del oficio. Las propias mujeres muestran bastantes reticencias a incorporarse en ramas ocupacionales con culturas excluyentes, amén de que los propios empresarios y compañeros dificultan con frecuencia esta opción con todo tipo de pretextos, a veces velados o invisibles. Se han registrado casos y opiniones en este sentido que insisten en que, incluso cuando esta inserción se produce con éxito, ésta luego no suele resultar sostenible en el tiempo. Por tanto, entendemos que la integración de mujeres en ocupaciones no tradicionales:

- No debe plantearse como una estrategia generalizada, sino selectiva.
- Ha de dirigirse a mujeres que dispongan de mayores posibilidades de vencer los estereotipos, sin tener que soportar por ello un elevado coste personal (por ejemplo, las más jóvenes).
- En la medida de lo posible, ha de prever mecanismos de contratación post curso, aunque sean de carácter temporal.
- Ha de concebirse como una intervención integrada, que comprenda: a) la adquisición de competencias actitudinales por parte de las mujeres relativas al manejo de un medio que - por lo general- les ofrecerá resistencias, b) la realización de prácticas profesionales y de familiarización con el entorno, c) la sensibilización y concertación activa con los empleadores y compañeros de

trabajo (desde el principio) y d) el acompañamiento activo a lo largo de todo el proceso.

4.3. PROPUESTAS PARA EL ABORDAJE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS OFERTAS DE EMPLEO

El tercer y último grupo de propuestas va orientado a establecer canales directos de comunicación y sensibilización con el empresariado, unas líneas que presentan estrecha relación con las recomendaciones formuladas hasta el momento desde el punto de vista de la demanda. Porque trabajar el empleo, y sobre todo cuando se trata de empleo femenino, significa romper roles y estereotipos basados en prejuicios y en tradiciones que ya no son operativas, pero que poseen un amplio calado en las mentalidades empresariales.

Y la ruptura de estas barreras supone un abordaje al tejido empresarial a través de la concertación, pero también de la sensibilización, ya que hasta que no estén interiorizadas en los mismos empresarios las bases de las políticas de igualdad de oportunidades, las mujeres continuarán encontrándose con las barreras que les han imposibilitado la equiparación en sus tasas de empleo y desempleo con los hombres. Por tanto, la estrategia del tratamiento de la oferta de trabajo se manifestaría en una doble vía:

- 1) La **sensibilización en género de los empresarios**, una sensibilización que desde las Agencias podría traducirse en materiales informativos y publicitarios sobre las competencias femeninas, sobre la importante aportación de las mujeres en crecimiento económico, o sobre la desmitificación de los falsos estereotipos femeninos laborales.

Dentro de este capítulo será muy importante que se trabaje, sobre todo, con empresas del sector industrial, donde el veto a la entrada de las mujeres es mayor por la fuerte segregación entre los sexos que presenta. Y como ya se ha apuntado anteriormente, la sensibilización de género en este tipo de empresas debería alcanzar no sólo a los directivos y a los empresarios, sino también a las plantillas en las que la entrada de mujeres se percibe como un elemento extraño.

Además, cabe la posibilidad de ofrecer formación en igualdad de oportunidades a los y las responsables de los Recursos Humanos o incluso a los mismos directivos, motivándoles a la participación a través de campañas y marketing sobre las ventajas de la capacitación en cuestiones de género en el seno de las empresas.

- 2) En segundo lugar, será fundamental para que, algunas de las medidas sugeridas en el apartado anterior tengan éxito, se establezcan **lazos de concertación con el empresariado** del territorio, ofreciéndoles mujeres formadas y cualificadas a cambio de experiencia laboral y contratos en prácticas que faciliten la transición de las mujeres del desempleo a la inserción laboral plena.

***La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local***

Para ello, será imprescindible que desde las Agencias se conozcan de cerca las necesidades empresariales en materia de cualificación de las plantillas y de contratación, de manera que los servicios de formación que se programen tengan muy presente estas necesidades junto con las características de los perfiles de las mujeres potencialmente participantes. También será decisiva la capacidad de las Agencias para pronosticar el empleo futuro, o el empleo que viene, para ir adaptando sus servicios a las nuevas competencias que desde las empresas se van a ir solicitando.

En definitiva, las Agencias de Desarrollo Local, como mediadoras de empleo, tienen el objetivo de armonizar las demandas y las ofertas de empleo, una labor que requiere trabajar conjuntamente los dos planos: el de la demanda y el de la oferta.

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

5.4. RESUMEN DE PROPUESTAS

	Puntos de Intervención	Propuestas de mejora
Organización y Estructura de las Agencias	<p>Desigualdades entre hombres y mujeres de las plantillas</p> <p>Falta de capacitación/formación, entre el personal de las Agencias, en cuestiones de género</p> <p>Lagunas en la organización de los servicios</p> <p>Insuficientes sistemas de seguimiento y evaluación</p>	<p>Medidas para la mejora en igualdad de oportunidades del personal de las Agencias</p> <p>Formación en género del personal de las Agencias</p> <p>Organización con perspectiva de género de los servicios de las Agencias</p> <p>Establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación sistemáticos con perspectiva de género</p>
Demanda de Empleo	<p>Mujeres jóvenes, de edades comprendidas entre los 25 y los 34 años.</p> <p>Con formación universitaria.</p> <p>Situación frente al empleo sin experiencia anterior o desempleo de larga duración.</p> <p>Demandante de empleo en el sector terciario</p>	<p>Potenciación del emprendizaje</p> <p>Desarrollo de carrera</p> <p>Incorporación de estrategias experienciales</p> <p>Incorporación de mujeres a la industria</p>
Oferta de Empleo	<p>Segmentación de género en el mercado de trabajo</p> <p>Barreras de acceso de las mujeres al empleo</p>	<p>Sensibilización en Igualdad de Oportunidades al empresariado</p> <p>Concertación con el empresariado</p>

BIBLIOGRAFÍA

Arranz Fátima (ed.) "Las políticas públicas en favor de las mujeres". Instituto de investigaciones feministas U.C.M. y Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid. Madrid, 2000

Boletín CERES. "Consolidación del mainstreaming en el medio rural". Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Comunidad de Madrid, (Dirección General de la Mujer), Madrid, 2001

Centro Económico y Social, Panorama sociolaboral de la mujer en España, 2001

Comisión de las Comunidades Europeas, Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, "Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Programa de trabajo para 2001". Bruselas, 2 de marzo de 2001

Comisión de las Comunidades Europeas, Informe intermedio de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000), Bruselas, 17 de diciembre de 1998

Comisión Europea, Égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union Européenne. Exemples de bonnes pratiques (1996-2000), Luxemburgo, 2000

Comisión Europea, Guía para la evaluación del impacto en función del género, 1997

Comisión Europea. "Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Actuación local a favor del empleo, una dimensión local para la Estrategia Europea de Empleo". Bruselas, 2000

Departamento de Desarrollo Económico, Empleo y Comercio del Ayuntamiento de San Sebastián, Estudio sociolaboral de mujeres desempleadas mayores de 30 años de Donostia- San Sebastián, 2000

Enred Consultores, Evaluación de programas de formación técnica para la empleabilidad, Septiembre de 2000

Estadísticas Langai, 2000

Eustat, Euskadi en Cifras, 2001

Fawcett, C.S. y Howden S. Los temas de género en los programas de formación técnica y profesional, BID, 1998

FIDA, Directrices básicas para la evaluación de las cuestiones de género, 1995

Fondo Social Europeo, Seminario Empleo – NOW: "Las mujeres con especiales dificultades de inserción", Madrid, 1999

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

- Fondo Social Europeo, Seminario Empleo-NOW: “La iniciativa empresarial de las mujeres”, Madrid, 1999
- Fondo Social Europeo. “Programa Operativo de la Iniciativa EQUAL. Madrid”, 2001
- Garapen, Evaluación de la transferibilidad de la práctica: soluciones innovadoras para la financiación de microempresas, 2001
- Garapen, Memoria actividad, 2001
- Garapen, Proyecto Equal Garapen: La creación de empleo y las nuevas tecnologías, claves para el desarrollo territorial, 2001
- Gobierno Vasco, Plan Interinstitucional por el empleo, 2000
- Guzmán, Virginia: La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis, CEPAL; Serie mujer y desarrollo, nº 32, 2001 .
- Instituto de la Mujer, Informe final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming (eg-s-ms), “Mainstreaming de género. marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas”, Estrasburgo, mayo de 1998. Madrid, 1999.
- Instituto de la Mujer. “La introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los programas operativos de los fondos estructurales”. Madrid, 2001
- Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, 2000
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Plan de Acción para el empleo del reino de España 2000, 2000
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Plan de Acción para el empleo del reino de España 2001, 2001
- Nirenberg O., Braweman J. y Ruiz V. Evaluar para la transformación: Innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales. Ed. Paidós, 2000.
- NOW –Emprendedoras, Guía práctica para la evaluación teórico-metodológica de proyectos de igualdad de oportunidades para mujeres, 1999
- Observatorio del Mercado de Trabajo del País Vasco, El empleo en Euskadi 1999.
- Quintanilla, Beatriz. Evaluación de la inclusión de la dimensión de género en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo. Madrid, 2000
- Román, Marcela, Guía práctica para el diseño de proyectos sociales, CIDE, 1997.
- Sensi, Dina, Mecanismos et Indicators de suivi du mainstreaming. 1999.
- UICN, Ojos que ven ... corazones que sienten: indicadores de equidad, 1999.
- UICN, Tomándole el pulso al género: sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género, 1999.

*La Igualdad de Oportunidades, eje orientador de las
Agencias Vascas de Desarrollo Local*

Unidad Administradora de Fondo Social Europeo, Marco comunitario de apoyo 2000-2006 España: objetivo nº 3: apoyar la adaptación y modernización de las políticas, sistemas de educación, formación y empleo, 2000

Unidad Administradora de Fondo Social Europeo, Programa Operativo Fondo Social Europeo Comunidad Autónoma del País Vasco, objetivo 3 (2000-2006), 2000

Unidad de Evaluación de la OIT, Pautas para integrar las cuestiones relacionadas con el género de las personas en el diseño, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos de la OIT, 1995.

Unión Europea, DOC00280903, “La igualdad entre hombres y mujeres en la nueva programación del Fondo Social Europeo (2000-2006)”, Comité del Fondo Social Europeo 28 de septiembre de 2000

Unión Europea. "EUROPA EN CIFRAS: Conocer la Unión Europea". Edit. Mundiprensa, 1999