

# Acciones positivas promovidas por las Agencias



Europako Gizarte Fondoa  
Fondo Social Europeo

# Garapen

GARAPEN AGENTZIEN  
EUSKAL ELKARTEA  
ASOCIACION VASCA  
DE AGENCIAS DE DESARROLLO

[www.garapen.net](http://www.garapen.net)



## ÍNDICE

### PÁGINA

## 1.- EMPLEABILIDAD

- **SENSIBILIZACIÓN EN CENTROS DE FORMACIÓN**
  - Elige una profesión sin género ..... 3
  - Emakumeak industriara erakartzen ..... 5
- **ORIENTACIÓN**
  - Orientación laboral a mujeres ..... 7
    - ✓ Uggasa ..... 7
    - ✓ Lan Ekintza-Bilbao ..... 8
- **FORMACIÓN**
  - Formación ocupacional para mujeres ..... 10
  - Taller de empleo en profesiones subrepresentadas ..... 11
    - ✓ Mancomunidad Urola Kosta ..... 11
    - ✓ Ayto. Donostia-San Sebastián ..... 12
- **PROYECTOS INTEGRALES**
  - Bizibide ..... 13
  - Participación de las mujeres en el mercado laboral (Objetivo 3 – Eje 6)..... 14
  - Programa on egin ..... 15

## 2.- AUTOEMPLEO

- Ayudas al fomento del autoempleo..... 16
- Ayudas financieras a empresas constituidas por mujeres en las que el 2/3 de las personas promotoras son mujeres..... 17
- Empresa tutelada (Fontaneras - Akuafont) ..... 18
- Publicidad de las emprendedoras y empresas del mes..... 19
- Revista mujeres emprendedoras de la comarca..... 20
- Emprendedoras del Siglo XXI..... 21

## 3.- CONCILIACIÓN

- Proyecto Guardería ..... 23



## 4.- MUJER Y PYME

- Campaña de sensibilización acerca de la igualdad de oportunidades..... 24
- Sensibilización al empresariado y a la población en general sobre la necesidad de la inserción femenina en el mercado laboral..... 25
- Videos sobre mujeres que trabajan en industria ..... 26
- Prospección. Inclusión de preguntas específicas relacionadas con la inserción laboral femenina ..... 27
- Ayudas a la contratación de colectivos con especiales dificultades de empleo ..... 28
- Becas de formación práctica en empresas ..... 29
- Subvenciones para la realización de inversiones en instalaciones que faciliten la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el empleo ..... 30
- Curso avanzado de gestión empresarial de PYMES..... 31

## 5.- PLANES DE ACCIÓN POSITIVA

- Proyecto Parekatuz ..... 32
- Plan de Acción positiva de Lan Ekintza-Bilbao, S.A..... 34



## EMPLEABILIDAD: SENSIBILIZACIÓN EN CENTROS DE FORMACIÓN

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	ELIGE UNA PROFESIÓN SIN GÉNERO
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>La campaña ha tenido una dedicación de 3 horas por aula, a lo largo de dos sesiones jornadas diferentes de hora y media cada una. El tiempo de separación entre cada sesión se ha intentado que sea, aproximadamente, de un mes. Las actividades estructuradas e sesiones, han sido:</p> <p>Primera sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Introducción. ¿Qué quiere decir el título de la campaña? ¿Qué esperamos?</li><li>▪ Análisis de estadísticas sobre la elección de los estudios de chicos y chicas en nuestra sociedad.</li><li>▪ Aclaración de términos como: discriminación, estereotipos, etc.</li><li>▪ Ejercicio de viñetas para aclarar la situación de los hombres y mujeres en la sociedad.</li><li>▪ Barómetro de valores: posicionarse y desmitificar hechos, refranes, etc.</li><li>▪ El rumor: realizar un análisis del proceso de comunicación.</li><li>▪ Teatralización: posicionarse en diferentes roles para aprender a respetar las diferencias y a superar las discriminaciones por razón del sexo.</li></ul> <p>Segunda sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Complimentación de un cuestionario sobre intereses profesionales.</li><li>▪ Visionado de una parte de la película "Billy Elliot". Entrevista con Mame (aparejadora de la Catedral vieja de Vitoria) y con David (puericultor).</li><li>▪ Análisis de ofertas laborales.</li><li>▪ Teatralización sobre la visión tanto de chicos como de chicas del sexo opuesto para la desmitificación de estereotipos.</li><li>▪ Elaboración de un mural sobre las propias expectativas de futuro.</li></ul>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Ayto. de Vitoria-Gasteiz y Gasteizko Berritzeguneak
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ El planteamiento de esta metodología surge a partir de la constatación de que, en la práctica, hay carreras universitarias y ciclos de formación profesional muy feminizados con alto nivel de desempleo. Se trata de romper con esta dinámica y concienciar, quienes pronto han de elegir estudios superiores, que las profesiones no tienen género.</li><li>▪ Se lleva a cabo en el año 2002.</li><li>▪ Municipio de Vitoria-Gasteiz y algunos centros escolares de la provincia (Salvatierra Llodio).</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Demostrar una actitud abierta, inquietud curiosa e interés por el tema.</li><li>▪ Conocer y diferenciar los conceptos de rol, prejuicio y estereotipo.</li><li>▪ Detectar estereotipos y tópicos relacionados con la discriminación de género mediante el lenguaje y tomar conciencia de los roles que la sociedad asigna.</li><li>▪ Detectar los condicionamientos culturales en la vida cotidiana y razonar de forma crítica el contenido de la información. Descubrir formas de discriminación en razón del sexo.</li><li>▪ Descubrir formas de discriminación sociocultural respecto a la elección académica y a la orientación profesional.</li></ul>



<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	85 aulas de 4º d E.S.O. y de 1º y 2º de Bachillerato E.S.O.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Un trimestre escolar.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<p>La utilidad de las sesiones, es decir, la posibilidad de tener en cuenta el factor género a la hora de elegir la profesión, ha sido valorada de forma positiva en un 80% de las ocasiones.</p> <p>Las actividades más claramente valoradas por los/as alumnos/as han sido los vídeos, la encuesta para orientarles en su elección profesional y los debates que en todas las sesiones han ido surgiendo.</p>
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vídeo utilizado durante las sesiones.</li><li>▪ Carpetas con el tema "Elige una profesión sin género" repartida entre el alumnado.</li><li>▪ Memoria de las sesiones.</li></ul>
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vídeo.</li><li>▪ Papel.</li></ul>
<b>EVALUACIÓN</b>	<p><u>Externa:</u> El desarrollo del programa "Elige una profesión sin género" ha sido una iniciativa acertada, bien acogida, desarrollada sin ningún incidente, valorada por todos/as (monitores, tutores, orientadores/as, alumnado, etc.).</p> <p><u>Interna:</u> En líneas generales, en un 70% de los casos la valoración dada ha sido muy positiva (la más alta). Un 25% del alumnado han evaluado de forma positiva. En el restante 5% de las ocasiones, han recibido una valoración neutra. Nadie ha quedado insatisfecho.</p>



<b>EMPLEABILIDAD: SENSIBILIZACIÓN EN CENTROS DE FORMACIÓN</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	EMAKUMEAK INDUSTRIARA ERAKARTZEN
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>Se trata de un proyecto dirigido a las alumnas de E.S.O. de la comarca del Bajo Deb destinado a provocar un cambio de actitud a la hora de optar por una determinada rama formativa que posibilite que las chicas valoren entre sus posibles opciones de futuras formaciones de tipo técnico y tecnológico, con alta empleabilidad y escasa presencia femenina.</p> <p>Entre las actividades se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Formación del personal orientador.</li><li>▪ Selección y traducción de materiales de trabajo para las sesiones de orientación.</li><li>▪ Sesiones de orientación en aula: reflexión de género, análisis de las profesiones, estudio del mercado laboral, etc.</li><li>▪ Visitas a empresas industriales de la comarca con mujeres en puestos con cualificación de producción y técnicos.</li><li>▪ Visitas a centros formativos que imparten especialidades técnicas y tecnológicas.</li><li>▪ Concurso de redacción: La mujer y el empleo del siglo XXI.</li></ul>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Debegesa
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Surge a iniciativa de un centro de formación de la comarca, la Escuela de Armería, que en su inicio tiene como objetivo el aumento de las matriculaciones femeninas en el centro.</li><li>▪ Se desarrolla por primera vez durante el primer trimestre de 2003.</li><li>▪ Comarca del Bajo Deba.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Lograr que las chicas valoren entre sus opciones de futuro y puedan acceder a especialidades formativas de tipo tecnológico con proyección industrial donde están actualmente subrepresentadas.</li><li>▪ Promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer.</li><li>▪ Promover un cambio de actitud en los diferentes agentes sociales y contribuir a la eliminación de estereotipos sexuales en el mundo laboral.</li><li>▪ Asentar dentro del proyecto curricular de los centros formativos el tema de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer.</li><li>▪ Lograr una mayor inserción de la mujer en el área industrial en la comarca, especialmente en puestos productivos.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	<p>Alumnas (y colateralmente alumnos) de 12 centros escolares de la comarca.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En las SESIONES DE ORIENTACIÓN han participado tanto chicas como chicos de 3º de E.S.O. de los 12 centros de la comarca que han participado en el proyecto. <b>288 chicas y 236 chicos</b> han participado en estas sesiones, en total <b>524 personas han recibido sesiones de orientación</b> en sus centros.</li><li>▪ VISITAS A EMPRESAS. En las jornadas dirigidas a empresas, del total de las alumnas que han participado en el programa (288), han desarrollado esta actividad <b>215</b>.</li><li>▪ VISITAS A CENTROS DE FORMACIÓN Y ESCUELAS DE INGENIERÍA TÉCNICA. Han asistido a estas visitas guiadas 140 alumnas.</li><li>▪ CONCURSO DE REDACCIÓN: 540 alumnos y alumnas.</li></ul>
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	4 meses
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Visitas guiadas a empresas industriales.</li><li>▪ Visitas a centros formativos técnicos y tecnológicos.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sesiones de orientación en aula.</li></ul>
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Los materiales utilizados no son de elaboración propia. Hemos realizado una selección de los que están publicados y hemos realizado la traducción al euskara de aquellos que nos han parecido más apropiados o interesantes.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Materiales: papel, videos. Hemos distribuido a los padres y madres de las alumnas de 3º y 4º de E.S.O. un folleto en forma de CD, donde mujeres que han optado por desarrollar su vida profesional en trabajos de este tipo les animaban a no descartar estas opciones formativo-laborales para sus hijas.
<b>EVALUACIÓN</b>	Estamos en proceso de evaluación de esta actividad. A priori, las valoraciones son muy positivas, con matizaciones en algunos aspectos, pero nuestra intención es repetir estas actividades durante al menos los próximos dos cursos. La evaluación de los resultados en cuanto al impacto, respecto al nº de matriculaciones, de puestos de trabajo de producción ocupados por mujeres deberá realizarse en años posteriores, ya que la incidencia de este tipo de campañas se manifiesta a medio-largo plazo.



## EMPLEABILIDAD: ORIENTACIÓN

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	ORIENTACIÓN LABORAL A MUJERES
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Favorecer una reflexión sobre la vida personal y profesional, un conocimiento mayor un análisis de las características del mercado de trabajo para tomar decisiones respect del objetivo profesional al que quieren acercarse y el camino que tienen que recorrer para ello</li><li>▪ Para recorrer este camino desde el servicio se han marcado varios pasos o acciones "tipo" en las que el desempleado puede intervenir:</li><li>▪ Motivación, para asumir la responsabilidad en la búsqueda de empleo y reforzar la confianza personal y profesional que le ayude a superar las dificultades para acceder un trabajo;</li><li>▪ Orientación para marcarse un objetivo profesional claro y realista;</li><li>▪ Técnicas de Búsqueda de empleo para conocer los canales de entrada al empleo (LANGAI, INEM, Empresas de trabajo temporal, Agencias de colocación, Empresas de selección, oposiciones, nuevas tecnologías - Internet...), las herramientas de búsqueda (carta y curriculum vitae) y los métodos de selección (test psicotécnicos, entrevista).</li><li>▪ Módulo específico de trabajo</li></ul>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Uggasa
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Alto porcentaje de desempleo femenino, sobre todo en profesiones tradicionalmente unidas a las mujeres.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Motivación hacia una búsqueda activa de empleo modificando los puntos débiles potenciando los fuertes.</li><li>▪ Información sobre las características del mercado de trabajo y orientación profesional para las profesiones en las que están subrepresentadas para adaptar su perfil personal y profesional demandado por las empresas.</li><li>▪ Técnicas de búsqueda de empleo y conocer herramientas y estrategias utilizadas.</li><li>▪ Seguimiento en la realización de las actividades establecidas para la consecución de los objetivos de inserción.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	369 mujeres
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Desde el año 2000.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Módulo específico para orientar a mujeres.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel.
<b>EVALUACIÓN</b>	Hemos conseguido ser el servicio de referencia para las mujeres de la comarca desempleadas o que quieren cambiar de empleo además de para las empresas que quieren contratar.



<b>EMPLEABILIDAD: ORIENTACIÓN</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	TALLERES EMPLEO Y MUJER
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>Se trata de talleres prácticos e interactivos dirigidos a mujeres que no tienen una idea clara de su posición respecto al mercado de trabajo y de la definición de su objetivo profesional.</p> <p>Tienen una duración de <b>12 horas</b> y se desarrollan en <b>3 sesiones</b> repartidas de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Datos sobre el mercado de trabajo actual y tendencias, así como su posicionamiento personal: se realiza una exposición, se trabaja en grupo la documentación y se trabaja sobre una ficha con los motivos y condiciones de empleo.</li><li>▪ El sistema sexo-género y su influencia en la elección ocupacional y la gestión eficaz del tiempo: posibilidades de desempeño; DAFO sobre ocupaciones y su objetivo laboral; y trabajo en grupo sobre la gestión eficaz del tiempo.</li><li>▪ Oportunidades reales de empleo y concreción del objetivo laboral de cada participante: análisis de ofertas reales de empleo; y fichas de trabajo personal para la definición de su objetivo laboral.</li></ul> <p>Aunque el objetivo final se pueda decir que es el mismo, estos talleres se estructuraban en función del colectivo de desempleadas al que se dirigía:</p> <p>a) Talleres para "reentrantes": se pretendía acercarles a la realidad del mercado de trabajo.</p> <p>b) Talleres para jóvenes de baja cualificación: se pretendía facilitar el acercamiento a objetivos profesionales realistas.</p> <p>c) Talleres para mujeres de elevada cualificación y perfiles con baja inserción: informarles y motivarles de cara a que asuman adaptaciones de su perfil.</p> <p>En una primera fase (2002) se estuvieron desarrollando <b>dos tipos</b> de talleres con un enfoque algo diferente: talleres enfocados a definir el perfil profesional en una familia de oficios concretos; talleres enfocados a definir el proyecto profesional individual de cada desempleada en sentido genérico. De esta primera fase, se ha observado que tiene un mayor utilidad el primer modelo, por lo que para el 2003 están previstos dos tipos de talleres en función del perfil de las desempleadas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Talleres para mujeres con baja cualificación o con una cualificación poco demandada por el mercado de trabajo: el objetivo final es promover una actitud de interés hacia ocupaciones demandadas en el mercado.</li><li>▪ Talleres para "mujeres reentrantes": el objetivo final es conseguir una implicación para participar en el itinerario de inserción.</li></ul>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Lan Ekintza-Bilbao, S.A.
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ En la entrevista personal se detectan problemas de definición del objetivo profesional en el caso de las reentrantes una falta de interés real por trabajar o falta de ubicación en la realidad del mercado de trabajo. Hay ofertas de trabajo en el Servicio de Intermediación que no se cubren por falta de demandantes.</li><li>▪ Los talleres han comenzado en el año 2002.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Conocer la situación del mercado de trabajo, así como descubrir la propia posición y disposición para el trabajo y los requisitos mínimos para emplearse.</li><li>▪ Conocer y superar los estereotipos de género que influyen en las opciones profesionales de las mujeres y en las condiciones de empleo.</li><li>▪ Definir el objetivo profesional analizando las características personales y profesionales.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	170 mujeres. 16 talleres



<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	1 año aproximadamente (desde 2002).
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tiene el efecto de una terapia de grupo.</li><li>▪ Eleva algo la motivación.</li><li>▪ Obtienen de una manera rápida y sencilla mucha información sobre el mercado d trabajo.</li></ul>
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No se utiliza ningún material específico, sino fotocopias de los ejercicios información que pueda ser interesante en cada grupo.</li><li>• GARAPEN tiene un módulo para trabajar la centralidad en el empleo.</li></ul>
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	
<b>EVALUACIÓN</b>	La valoración que las participantes hacían del programa era bastante positiva, pero se detectó, sobre todo en los talleres que no estaban orientados a una salida profesional concreta, que las desempleadas no definían el objetivo profesional. Sí que sirvieron, sobre todo en el caso de las reentrantes, para que valorasen si realmente querían trabajar o no.



<b>EMPLEABILIDAD: FORMACIÓN</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	FORMACIÓN OCUPACIONAL PARA MUJERES
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Cursos de ofimática, cursos de gestión administrativa, cursos de confección textil, curso de forja.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Iraurgi Lantzen, Oarsoaldea, Durangaldeko Behargintza, Uggasa, Ayto. Vitoria-Gasteiz, Macomunidad Urola Kosta e Ingalalde.
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Alta tasa de desempleo del colectivo de mujeres.</li><li>Reciclaje personal.</li><li>Mejorar la capacidad de empleabilidad de las personas desempleadas.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dar formación ocupacional al colectivo de mujeres.</li><li>Lograr una mayor participación en el mercado de trabajo de las mujeres.</li><li>Cualificar profesionalmente a las mujeres.</li><li>Incrementar la presencia de mujeres en sectores masculinizados.</li><li>Reforzar la igualdad de oportunidades entre el colectivo de hombres y mujeres.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	90 en el año 2002 y parte del 2003
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Depende del curso impartido. Estos programas se están realizando desde el año 2000.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Posibilidad de prácticas en empresas de la comarca que posteriormente han incorporado estas mujeres en sus plantillas.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Módulo específico para orientar a mujeres, adaptación de metodologías de seguimiento de las acciones formativas.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel, informático y audiovisual.
<b>EVALUACIÓN</b>	Valoración muy positiva de los cursos. Participación continua e intensiva. Algunas participantes han realizado prácticas en empresas y en algunos casos han seguido trabajando en la empresa una vez finalizadas las prácticas. Dificultades a la hora de gestionar las prácticas ya que muchas participantes no tienen formación reglada, lo que dificulta el acceso a las empresas. Diferentes niveles de formación entre las personas participantes. Las entidades que han desarrollado la metodología han realizado un gran esfuerzo en cuanto a motivación y orientación de las participantes y sensibilización empresarial.



<b>EMPLEABILIDAD: FORMACIÓN</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	TALLER DE EMPLEO
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Especialidades: operaria/o composites y aprendiz modelismo.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Mancomunidad Urola Kosta e INEM.
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Necesidad respuesta de formación y empleo a mujeres desempleadas, mayores de 2 años de la Comarca.</li><li>▪ El primer programa en el año 1999. En estos momentos se realiza el 3<sup>er</sup> programa.</li><li>▪ El programa se ha realizado en la Comarca Urola Kosta</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Inserción de personas desempleadas de 25 o más años a través de su cualificación e alternancia con la práctica profesional.</li><li>▪ Especial atención a las mujeres desempleadas de la comarca y a mayores de 45 años.</li><li>▪ Realización de obras y servicios de utilidad pública o interés social que posibiliten la inserción posterior de las personas participantes.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	20 participantes: 15 mujeres y 5 hombres de entre 25 y 45 años. El 50% con formación básica y el resto con estudios de FP I, FP II y BUP.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	12 meses.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Operaria en composite (poliéster).</li><li>▪ Restauración de áreas degradadas.</li><li>▪ Modelismo (en experimentación).</li></ul>
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	COMPOSITE: Piezas de diferentes dimensiones y geometrías ( <i>piraguas, automoción contenedores de RSU, etc.</i> ). RESTAURACIÓN ÁREAS DEGRADADAS: Acondicionamiento ambiental de diferentes zonas de los municipios que conforman la Comarca. MODELISMO: Realización de modelos de diferentes dimensiones y geometrías a partir de planos de poliéster y fundición ( <i>Contenedores RSU, etc.</i> ).
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	
<b>EVALUACIÓN</b>	<p><u>Externa</u>: A cargo de la sección de ET/TE/CO de la Dirección Provincial del INEM. Tras los resultados obtenidos en los tres primeros años de experiencia en este tipo de programas (<i>talleres de empleo</i>), consideran necesario su continuidad mejorando ampliando experiencias y metodologías, mediante un trabajo en red.</p> <p><u>Interna</u>: A cargo de la Entidad Promotora y del equipo gestor de Programa. Los resultados obtenidos a nivel de inserción laboral (<i>en el programa anterior el 100%</i>), indican la necesidad de continuar en la misma línea pero, ampliando y mejorando el trabajo en red con otros servidores e instituciones para lograr, por un lado, la inserción laboral de calidad como objetivo básico y por otro, profundizar en metodologías que valoren e incluyan los factores intangibles propios de género, en el desarrollo de este tipo de programas.</p>



## EMPLEABILIDAD: FORMACIÓN

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MUJERES EN PROFESIONES SUBREPRESENTADAS.
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	El programa tiene como objetivo la adquisición de competencias técnicas profesionales y de habilidades socio-laborales en oficios (electricidad, prefabricados ligeros, pintura, tapicería restauración de muebles y acabados de la construcción) relacionados con la construcción.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Ayto. Donostia-San Sebastián e INEM: Oarsoaldea
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se realiza un análisis de la situación de desempleo siendo la tasa de desempleo de las mujeres superior a la de los hombres.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Incorporar a las mujeres en profesiones en las que se hallan infraestructuradas.</li><li>Actuar contra la segmentación por género del mercado laboral.</li><li>Sensibilizar al tejido empresarial del capital de trabajo de las mujeres en el desarrollo económico y social.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	50 mujeres.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	3 años.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Aumento de la empleabilidad de las mujeres hacia ocupaciones infrarepresentadas.</li><li>Activarse en el empleo, aunque no sean ocupaciones infrarepresentadas.</li></ul>
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Materiales de sensibilización y seguimiento.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	Se evalúa positivamente la participación y la inserción inmediata a la finalización del programa. Dificultad de mantener esa inserción laboral a largo plazo.



## EMPLEABILIDAD: PROYECTOS INTEGRALES

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	BIZIBIDE
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Proyecto integral que abarca todos los aspectos para tratar de reincorporar a la mujer al mercado laboral.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Forlan, bbk Gazte Lanbidean Fundazioa, y el Departamento de Formación y Empleo de la Diputación Foral de Bizkaia.
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Las circunstancias de la creación surgieron debido a la tasa de desempleo femenina que es el doble que la masculina. Además, a nuestro centro, acuden muchas mujeres que dejaron de trabajar para dedicarse al cuidado de los/as hijos/as y quieren reincorporarse al mercado laboral. También mujeres con baja autoestima, que no creen en sus posibilidades ni personales ni laborales, y mujeres con formación y especialidades de difícil salida laboral.</li><li>El programa Bizibide se creó en el año 2001.</li><li>El primer año, el programa se desarrolló en Muskiz, y el segundo año se amplió a los municipios de Muskiz, Zierbena y Abanto y Ciervana.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Aumentar la autoestima de las mujeres participantes en el programa.</li><li>Dotar de herramientas para realizar una búsqueda activa de empleo.</li><li>Aumentar aptitudes y actitudes.</li><li>Incrementar el perfil formativo, a través de formación ocupacional en especialidades con salida laboral.</li><li>Incorporación de la mujer al mercado laboral.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	<p>El primer año las beneficiarias fueron 50 mujeres de Muskiz de edades comprendidas entre 18 y 55 años.</p> <p>El segundo año se beneficiaron del programa 55 mujeres de edades comprendidas entre 18 y 55 años.</p> <p>El perfil académico de las participantes era muy diverso: mujeres sin estudios; mujeres con estudios de Administrativo que dejaron su trabajo para dedicarse al cuidado de sus hijos/as; mujeres con estudios de Licenciatura y Diplomaturas en Humanidades, Magisterio, etc., con salida laboral; jóvenes que han finalizado recientemente los estudios y tienen poca experiencia laboral.</p>
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	2 años.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Los módulos de desarrollo personal</li><li>Formación ocupacional</li><li>Acompañamiento a la inserción</li></ul> <p>La clave del éxito de este programa está en que la tutora del programa dinamice y se integre en la problemática de las participantes.</p>
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Los materiales utilizados han sido elaborados por el personal técnico de Forlan, en base a su experiencia, y se han ido adaptando a las participantes.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel.
<b>EVALUACIÓN</b>	<p>La evaluación ha sido totalmente positiva, por parte de las participantes, y los resultados tanto cuantitativos como cualitativos han sido relevantes. Con este programa hemos cambiado la actitud de 100 mujeres frente al mercado laboral.</p> <p>A nivel interno, la valoración ha sido muy positiva, ya que hemos utilizado todas las herramientas a nuestro alcance para tratar de favorecer el empleo femenino.</p>



<b>EMPLEABILIDAD: PROYECTOS INTEGRALES</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ( <i>OBJETIVO 3 – EJE 6</i> )
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS Y PERSONALIZADOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL. Incidir en aspectos como la centralidad en el empleo, formación, información, asesoramiento, habilidades sociales, hábitos de trabajo, gestión del tiempo, etc.</li> <li>ACCIONES CON EL ENTRAMADO EMPRESARIAL: Acciones de sensibilización con el empresariado y acompañamiento a los puestos de trabajo.</li> </ul>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Oarsoaldea, S.A.
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor tasa de desempleo en el colectivo de mujeres, el paro de larga duración prevalece más entre las mujeres que entre los hombres, y mayor precariedad en el empleo femenino. Existe una mayor segregación ocupacional, centrándose la mayor parte de ellas en el sector servicios.</li> <li>En base a los estudios realizados, se pone en marcha el programa Objetivo 3- eje 6 a partir del 2000</li> </ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insertar y reinserir a la mujer en el mercado de trabajo.</li> <li>Orientar y cualificar profesionalmente a las mujeres.</li> <li>Sensibilizar a las empresas para la implantación de acciones positivas.</li> <li>Incrementar las oportunidades de inserción laboral; fomentando su incorporación en sectores en los que se encuentran subrepresentadas.</li> <li>Asegurar la equiparación entre géneros en el mercado de trabajo.</li> </ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Colectivo de mujeres.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	2000-2006.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ACCIONES DE INFORMACIÓN: Información sobre el mercado laboral (ofertas de trabajo, bolsas de empleo...), información sobre oferta formativa de la comarca (reglada y otras), asesoramiento en la selección de empresas de la comarca por perfil profesional de cara a realizar autocandidaturas adecuadas, formación en NTIC´s para favorecer el acceso a ofertas de empleo, información sobre oposiciones y becas.</li> <li>ACCIONES DE ORIENTACIÓN: Centralidad en el empleo, formación, asesoramiento, entrenamiento en HH.SS, generación de hábitos de trabajo, gestión y organización del tiempo.</li> <li>ACCIONES DE AJUSTE Y ACOMPAÑAMIENTO AL PUESTO DE TRABAJO (análisis del puesto, preparación de la candidatura, acompañamiento al puesto y seguimiento).</li> <li>ACCIONES CON EL ENTRAMADO EMPRESARIAL: Gestionar e intermediar sus necesidades personales a favor de mujeres mediante la sensibilización y la información de las bonificaciones de S.S. Firma de convenios de colaboración.</li> </ul>
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Creación y adaptación de materiales específicos para trabajar los aspectos mencionados en el punto anterior.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Soporte papel, transparencias.
<b>EVALUACIÓN</b>	<u>Evaluación Interna</u> : Se realiza una evaluación semestral del índice y características de la inserción, contrastando la información con cada una de las participantes



<b>EMPLEABILIDAD: PROYECTOS INTEGRALES</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	PROGRAMA ON-EGIN
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Desarrollo de un itinerario de inserción en hostelería.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Unión Europea iniciativa comunitaria NOW.</li><li>▪ Inguralde.</li><li>▪ Mendialde.</li></ul>
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Necesidades detectadas a través de estudio de investigación.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Desarrollo de un itinerario de inserción en hostelería desde la igualdad de oportunidades.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	20 mujeres responsables de familias monoparentales.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	24 meses.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Realización de una formación con la orientación y la inserción laboral tanto por cuenta propia como ajena.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tríptico</li><li>▪ Manuales didácticos.</li></ul>
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	La evaluación ha sido realizada por Mendialde



<b>AUTOEMPLEO</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	AYUDAS AL FOMENTO DEL AUTOEMPLEO
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>Creación de una línea de ayudas económicas para fomentar el autoempleo de personas e paro pertenecientes a colectivos con especiales dificultades para acceder a un puesto de trabajo.</p> <p>Los colectivos considerados con dificultades de inserción son: Mujeres con cargas familiares sólo a su cargo; Mujeres víctimas de la violencia de género; Inmigrantes; Persona desempleadas de larga duración; Jóvenes menores de 21 años sin experiencia; Mayores de 45 años; Personas declaradas minusválidas físicas o psíquicas; Personas perceptoras de la renta básica, AES o programa municipal de prestaciones económicas; Personas que haya concluido un itinerario de inserción laboral en una Empresa de Inserción; Las cuantías económicas: subvención a fondo perdido, en función de las inversiones realizadas presupuestadas así como de los gastos corrientes necesarios para la puesta en marcha de la actividad.</p>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pretende favorecer la inserción en el mercado laboral de todos aquellos grupos con dificultades de inserción (mujeres con cargas familiares, inmigrantes, jóvenes sin experiencia, personas paradas de larga duración, etc.).</li><li>▪ El primer decreto regulador de las ayudas se creó en 1999 al amparo de las ICE Nov Etorokin y Neos, sufriendo posteriores modificaciones en el 2000 y el 2002.</li><li>▪ Vitoria-Gasteiz.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral.</li><li>▪ Fomentar el autoempleo de las mujeres.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Mujeres que desarrollen proyectos empresariales 1999 4 empresas creadas por mujeres (66,70% del total). 2000 15 empresas creadas por mujeres (100%). 2001 3 empresas creadas por mujeres (42,80%). 2002 2 empresas creadas por mujeres (66,70%).
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Desde el año 1999, año en que se crearon y, en principio, mientras persista el problema que dio origen a las ayudas.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Posibilita el acceso a la financiación a un colectivo con especiales dificultades.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Dípticos publicitarios sobre las ayudas al autoempleo.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	Esta ayuda, que se considera de gran interés por su objetivo de facilitar financiación a personas con dificultades de inserción en los primeros momentos de creación de una empresa, se complementa actualmente con una beca para emprendedoras, con el objetivo de apoyar económicamente a las jóvenes emprendedoras en el período de desarrollo de su proyecto de empresa tutelado por el Departamento de Empleo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz o por cualquier otra entidad pública o privada con experiencia en el campo del apoyo a personas emprendedoras.



<b>AUTOEMPLEO</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	AYUDAS FINANCIERAS A EMPRESAS CONSTITUIDAS POR MUJERES EN LAS QUE 2/3 DE LOS PROMOTORES SON MUJERES
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Subvención a fondo perdido de los gastos de constitución de empresas constituidas por mujeres o en las que 2/3 de los promotores son mujeres.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Uggasa
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fomentar el autoempleo como salida profesional para las mujeres de la comarca.</li><li>▪ Estas ayudas se dan por primera vez en el año 2000.</li><li>▪ Las ayudas van dirigidas a personas de la Comarca Urola Garaia</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aumentar el porcentaje de emprendedoras en la comarca de Urola Garaia.</li><li>▪ Conseguir una mayor supervivencia de las empresas constituidas por mujeres en la comarca Urola Garaia.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Año 2000: 1 mujer. Año 2001: 6 mujeres. Año 2002: 22 mujeres.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Desde el año 2000.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Facilita la toma de decisión final de poner en marcha una nueva empresa.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	No existen.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	
<b>EVALUACIÓN</b>	Como se puede observar el número de mujeres que han obtenido ayudas financieras para la constitución de nuevas empresas ha crecido exponencialmente; la posibilidad de obtener estas ayudas no son determinantes para tomar la decisión del autoempleo como salida profesional pero sí ayuda a que el inicio de la andadura empresarial sea mas costosa.



<b>AUTOEMPLEO</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	EMPRESA TUTELADA (Fontaneras – Akuafont)
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Creación de una empresa de fontanería tutelada por Inguralde.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Inguralde
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Actividades de formación y estudios de investigación.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Potenciar la Igualdad de Oportunidades.</li><li>Desarrollo de aptitudes y actitudes al autoempleo.</li><li>Inserción Laboral.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	4 mujeres.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	12 meses.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Creación y gestión de una empresa real.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Manual plan de empresa. Manual informática.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel. CD Informática.
<b>EVALUACIÓN</b>	<p>Finalizado el primer año de actividad, la empresa se disuelve, entre otras razones porque le participantes carecen de perfil de emprendedoras y porque el gerente hace dejación de un de sus principales funciones: la captación de clientes.</p> <p>Por otro lado, la fórmula elegida ha hecho que Inguralde no haya tenido el control sobr algunas decisiones de la empresa.</p> <p>No obstante, desde INGURALDE, y de cara al futuro consideramos que este el primero d una serie de proyectos que constituye una nueva línea de trabajo estratégica y qu pretendemos desarrollar en más programas en la medida en que el colectivo y la profesión l permitan.</p>



<b>AUTOEMPLEO</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	PUBLICIDAD DE LAS EMPRENDEDORAS Y EMPRESAS DEL MES
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Pequeña descripción (incluida foto) de las emprendedoras del mes.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Uggasa + Guía del ocio de la comarca (mensual).
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Alto nivel de desempleo entre las mujeres de la comarca, sobre todo en las de estudio de nivel medio-bajo y mediana edad (25-45 años).</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fomentar el autoempleo como salida profesional.</li><li>Informar sobre las actividades de Uggasa de asesoramiento a nuevos emprendedores.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	1 - 2 mujeres emprendedoras por mes (11 números al año).
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Desde el año 2001.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Las propias mujeres emprendedoras nos solicitan salir en la revista e incluso aquella promotoras que no han recibido los servicios de UGGASA nos han solicitado su inclusión debido a la gran difusión de la misma.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Revista mensual.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel.
<b>EVALUACIÓN</b>	Positiva debido a la demanda que existe de salir publicada en la revista.



## AUTOEMPLEO

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	REVISTA "MUJERES EMPRENDEDORAS DE LA COMARCA"
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Revista en la que se entrevista a 27 mujeres emprendedoras.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Uggasa.
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Desempleo femenino triplica al masculino. Necesidad de proponer el autoempleo como salida profesional.</li><li>La revista se crea en el año 2002.</li><li>Comarca Urola Garaia.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fomentar el autoempleo como salida profesional.</li><li>Mostrar las experiencias de otras mujeres que puedan servir de referencia a aquella que estén pensando en optar por el autoempleo.</li><li>Aumentar el porcentaje de emprendedoras en la comarca de Urola Garaia.</li><li>Conseguir una mayor supervivencia de las empresas constituidas por mujeres en la comarca de Urola Garaia.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Toda la comarca.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Año 2002.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Revista
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Revista a todo color que contiene entrevistas a 27 mujeres emprendedoras de la comarca e la que nos cuentan sus experiencias como emprendedoras, dificultades, éxitos...en su andadura empresarial.
<b>EVALUACIÓN</b>	Amplia difusión en toda la comarca( 10.500 ejemplares). Buena respuesta por parte de las emprendedoras a las que solicitó su participación (sólo dieron su negativa 3).



<b>AUTOEMPLEO</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	EMPRENDEDORAS DEL SIGLO XXI
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>Se trata de un programa específico dirigido a promover la cultura emprendedora entre las mujeres y proporcionarles herramientas que faciliten la futura materialización de sus iniciativas empresariales. Este programa apoya proyectos liderados en más de un 50% por un colectivo de mujeres, preferentemente mayores de 30 años o "reentrantes", que posea inquietudes empresariales y deseen ubicar su negocio en Bilbao.</p> <p>El programa consta de 4 fases y sus correspondientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Promoción de la cultura emprendedora<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Entrevista personal</li><li>✓ Sensibilización de asociaciones</li><li>✓ Jornadas de difusión y sensibilización en los distritos de Bilbao</li><li>✓ Reparto de marcadores para libros el día de la mujer</li><li>✓ Taller emprender y mujer</li></ul></li><li>3. Apoyo en el desarrollo de proyectos empresariales<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Formación, asesoramiento individualizado, ayudas económicas y acceso preferente al taller de proyectos empresariales</li><li>✓ Asistente de Internet y nuevas tecnologías</li></ul></li><li>4. Apoyo en la puesta en marcha de nuevas empresas<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ayudas económicas para la puesta en marcha</li><li>✓ Acceso preferente a la financiación de bbk Gazte Lanbidean Fundazioa (programa Andralan) y de microcréditos línea ICO (convenios con BBVA, Banc Popular, BSCH), así como acompañamiento a otras entidades como Elkarg Onarri, y Seed Capital entre otras.</li><li>✓ Seguimiento semestral y asesoramiento individualizado</li><li>✓ Acceso preferente a los centros de empresas</li></ul></li><li>5. Apoyo a la consolidación de nuevas empresas<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Plan de seguimiento y consolidación</li><li>✓ Ayudas económicas a la consolidación</li><li>✓ Taller de revisión y mejora</li><li>✓ Promoción del asociacionismo.</li></ul></li></ol>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Lan Ekintza-Bilbao.</li><li>▪ Bbk Gazte Lanbidean Fundazioa.</li><li>▪ Consultora subcontratada</li></ul>
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Necesidad de ayudar a las mujeres a superar las barreras con las que se encuentran la hora de materializar sus iniciativas empresariales.</li><li>▪ Se trata de un programa que comenzó en Septiembre de 2000.</li><li>▪ Este programa se realiza en Bilbao.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fomento de la cultura emprendedora entre las mujeres.</li><li>▪ Reforzar la autoestima, motivar y desarrollar actitudes y capacidades emprendedoras fomentando la creatividad y capacidad de innovación.</li><li>▪ Proporcionarles herramientas que les faciliten la materialización de sus proyectos empresariales y la gestión de sus futuras empresas.</li><li>▪ Crear empresas y puestos de trabajo.</li><li>▪ Fomentar el asociacionismo.</li></ul>



<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Desde el comienzo del programa hasta Abril de 2003, se han atendido 800 iniciativas, han sido tutorizados 126 proyectos contando con la participación de 217 promotoras. En total se han creado 44 empresas con la creación de 97 puestos de trabajo.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	2000 - 2004
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Talleres Emprender y Mujer: son talleres de motivación y desarrollo de las actitudes capacidades emprendedoras. Además, se trabajan técnicas para desarrollar la creatividad y la capacidad innovadora.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Manual de emprender y mujer. Manual de Seminario de Generación de Ideas de negocio.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	Las usuarias que han participado en los tres talleres de motivación los han valorado muy positivamente, ya que consideran que este taller ha sido una herramienta de reflexión que les ha permitido conocer tanto sus capacidades y posibilidades para emprender como la situación de otras personas también interesadas en crear sus propios negocios. Además, el taller les ha ayudado a plantearse temas que hasta el momento no había tenido en cuenta y les ha motivado tanto a nivel personal como profesional para poner en marcha sus proyectos empresariales aportando aspectos innovadores que les ha permitido adaptarse a las nuevas necesidades de los mercados.



## CONCILIACIÓN

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	PROYECTO GUARDERÍA
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Itinerario profesional a mujeres con titulaciones con dificultades de inserción para su cualificación en servicios a personas dependientes.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Inguralde.
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nicho de mercado.</li><li>▪ Dificultades de inserción estudios magisterio, psicología, pedagogía y filosofía.</li><li>▪ Dificultad de acceso al mundo laboral por atención a terceras personas.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Itinerario de inserción.</li><li>▪ Cualificación de mujeres.</li><li>▪ Experiencia práctica.</li><li>▪ Ofrecer un servicio de atención y educación a menores.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	8 mujeres
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	6 meses.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Una posterior inserción en colegios concertados.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Manuales didácticos.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel, audiovisual.
<b>EVALUACIÓN</b>	<p>Está siendo de gran utilidad como espacio y experiencia de aprendizaje previa para quienes se incorporan a centros privados, así como para ajustar la formación a sus necesidades. Se ha proporcionado apoyo para la atención de menores a las personas usuarias de los servicios de Inguralde.</p> <p>A día de hoy, de las 8 mujeres participantes en el programa 6 han conseguido insertarse en el mercado laboral en el ámbito de la educación y las dos restantes se encuentran realizando prácticas en centros educativos.</p> <p>Por otro lado, las personas usuarias del servicio han mostrado su satisfacción por la calidad del servicio prestado.</p>



<b>MUJER Y PYME</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN ACERCA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Con esta campaña buscamos que las mujeres se conciencien de que pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. Para ello planteamos una formación de base y específica desde su inicio, sin que pueda en ningún momento adoptarse la idea de la formación profesional industrial como una segunda oportunidad. La campaña de sensibilización ha sido dirigida a mujeres jóvenes en edad de estudiar, a su entorno familiar y a las empresas industriales de la comarca. El objetivo de la campaña consiste en que las mujeres consideren los estudios profesionales como una alternativa real que les puede facilitar un puesto de trabajo en el futuro en nuestra comarca, el Goierri, de tanta tradición industrial.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Goieki, Escuela profesional de Goierri, Asociaciones de mujeres de la comarca.
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Tasa de paro femenina muy elevada en una comarca en la cual apenas existe desempleo. Sector predominante: industria (metal), muy reacios a contratar mano de obra femenina.</li><li>▪ Inicio de la campaña 2000.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aumentar el número de mujeres que optan por realizar estudios de formación profesional.</li><li>▪ Concienciar a las empresas para que contraten mujeres.</li><li>▪ Conseguir disminuir el desempleo femenino.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	500 mujeres y 280 empresas industriales de la comarca del Goierri.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	7 años
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Es muy pronto aún para evaluar el éxito o fracaso de la iniciativa.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Cada año se ha diseñado una campaña de sensibilización diferente con la ayuda de un empresa de comunicación.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Folletos, carteles, anuncios en prensa, etc.
<b>EVALUACIÓN</b>	La evaluación es positiva porque poco a poco vamos consiguiendo que las empresas de la comarca se impliquen en el proyecto. En cuanto a los objetivos marcados aún es pronto para saber si más mujeres van a optar por realizar estudios de formación profesional y después van a ser contratadas por las empresas. Es una labor de sembrar para el futuro (€ 7 años vista).



## MUJER Y PYME

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	SENSIBILIZACIONAL EMPRESARIADO Y A LA POBLACIÓN EN GENERAL SOBRE LA NECESIDAD DE LA INSERCIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>Inclusión de información sobre la libre elección de estudios, independientemente del sexo, sobre datos básicos del mercado laboral además en la publicación "La FP en Álava 2002-2003"</p> <p>Edición de la guía para el profesorado "Elige una profesión sin género"</p> <p>Preparación y participación en debates radiofónicos y televisivos, con el tema "la situación actual de las mujeres en el mercado laboral y posibilidades de cambiarla"</p> <p>Edición de dípticos publicitarios sobre las ayudas al fomento del empleo femenino en el Departamento de Empleo, dirigido a las empresas.</p> <p>Campaña de comunicación y sensibilización para el fomento del empleo femenino</p>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayto. Vitoria-Gasteiz ; Medios de comunicación: Canal Gasteiz, Cadena SER; IKASLA Araba; HETEL; Empresas del sector metal ; U.P.V.; Ex alumnas de programa formativos con perfiles masculinos; Berritzeguneak.</li></ul>
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Dado que la mujer representa, en la actualidad, un colectivo con especiales dificultades de inserción laboral, se considera necesario hacer un esfuerzo para concienciar a la población de que las mujeres pueden desempeñar puestos de trabajo realizados, hasta ahora casi exclusivamente por hombres. Al mismo tiempo, el empresariado ha de conocer cuáles pueden ser las ventajas de contratar a mujeres</li><li>Se comienzan a desarrollar las actividades en el año 2002 y se extienden hasta el año 2003</li><li>Vitoria-Gasteiz</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>A partir de datos sobre mercado de trabajo, que el público conozca la situación de desventaja en la que se encuentra la mujer respecto al hombre</li><li>A partir de las experiencias de diferentes sectores, que el público se conciencie sobre la posibilidad que tiene la mujer de acceder a profesiones tradicionalmente masculinas con alto nivel de inserción laboral</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>La población femenina activa e inactiva desde el punto de vista de mercado de trabajo</li><li>El empresariado vitoriano</li></ul>
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Mayo-junio de 2002 y enero-junio de 2003.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<p>La edición de dípticos publicitarios ha conseguido su objetivo, ya que a través de las entrevistas de prospección, se ha constatado el conocimiento que tienen de las ayudas municipales</p> <p>Los debates radiofónicos y televisivos tuvieron buena acogida, aunque, para obtener resultados óptimos es necesario realizar más.</p> <p>La campaña de comunicación y sensibilización para el fomento del empleo femenino está aún sin evaluar, puesto que no ha finalizado.</p>
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Publicación "La FP en Álava 2002-2003"</li><li>Guía "Elige una profesión sin género"</li><li>Dípticos publicitarios sobre las ayudas al fomento del empleo femenino del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz</li></ul>
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	Como queda dicho más arriba algunas de las acciones no han sido aún evaluadas puesto que no han finalizado, el resto han tenido una buena acogida tanto interna como externa y de hecho, es nuestra intención, volver a repetir las.



## MUJER Y PYME

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	VIDEOS SOBRE MUJERES QUE TRABAJAN EN INDUSTRIA
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Vídeo de 12 minutos de duración sobre la experiencia de 3 mujeres y los gerentes de la industrias en las que trabajan.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	UGGASA + 3 empresas de la comarca
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Escasa participación de la mujer en trabajos mecánicos e industriales</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Direcccionar a las mujeres de la comarca hacia estudios y profesiones tradicionalment masculinos</li><li>▪ Mostrar a los empleadores las experiencias de otros empresarios que han contratado mujeres</li><li>▪ Sensibilizar a la sociedad en general y a las familias en particular, sobre la participació de las mujeres en el mundo industrial.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Comarca Urola Garaia (26.100 habitantes).
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Inicio año 2002 (repetición anual).
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Vídeo emitido en Urola Televisa, televisión comarcal.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Vídeo super VHS
<b>EVALUACIÓN</b>	Es difícil realizar una evaluación del impacto del vídeo entre las mujeres que está decidiendo su futuro profesional; el número de mujeres que se decantan por estudic tradicionalmente masculinos aumenta poco a poco debido a un conjunto de actuacione destinadas a sensibilizar sobre este aspecto; respecto a la contratación de mujeres por part de empresarios es más debido a una situación del mercado que a una decisión de fomenta la participación de la mujer en el mercado laboral.



<b>MUJER Y PYME</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	PROSPECCIÓN. INCLUSIÓN DE PREGUNTAS ESPECÍFICAS RELACIONADAS CON LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	La misión de la prospección es obtener información para planificar acciones de mejora en el tejido económico y social. Pretende ser un sistema de comunicación fluida y continuada del Departamento de Empleo con su entorno. Los valores que lo rigen son: colaboración, comunicación, compromiso, respeto y confianza, entusiasmo e ilusión, reflexión y sentido común.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Equipo técnico del Departamento de Empleo del Ayto. de Vitoria-Gasteiz, incluyendo a sus dos centros formativos, CETIC e Ignacio Ellacuría.</li></ul>
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>La prospección es un sistema de información para la puesta en marcha de acciones de empleabilidad. Dado que la mujer representa, en la actualidad, un colectivo con especiales dificultades de inserción, en la guía de acercamiento a las empresas y otros actores económicos, se realizan preguntas específicas sobre mujer y mercado de trabajo.</li><li>Si bien se dan pasos con anterioridad, es en el año 2002 cuando se introduce formalmente en la guía de prospección</li><li>El área de actuación es fundamentalmente el municipio de Vitoria-Gasteiz, aunque dependiendo de sectores de actividad, se extiende al resto de la provincia e incluso a la C.A.P.V..</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obtener información fehaciente sobre la disponibilidad del empresariado a contratar mujeres en determinados puestos de trabajo (sobre todo hacemos hincapié en los tradicionalmente, masculinos).</li><li>Detectar los obstáculos que objetiva y subjetivamente encuentra el empresariado para la contratación de mujeres en determinados puestos de trabajo.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	La población femenina activa e inactiva desde el punto de vista de mercado de trabajo
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Desde el 2002, se sigue aplicando en el 2003 y, con ligeras modificaciones, está previsto que se mantenga en nuestra guía de prospección
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	No podríamos hablar de éxito o fracaso, sino de una metodología que hemos visto necesario utilizar para actuar en nuestro territorio en el que la tasa de actividad femenina es inferior a la media europea y la tasa de desempleo femenina duplica a la masculina. Así, con ligeras modificaciones que se irán introduciendo gracias a la experimentación, se mantendrá esta metodología en la prospección.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Guía cuestionario de prospección</li><li>Informes anuales de resultados de prospección, en los que se analizan los obstáculos a la contratación de mujeres entre el empresariado vitoriano.</li><li>GARAPEN tiene material dirigido al personal de prospección de las agencias: - Argumentario para facilitar la contratación de mujeres.</li><li>Guía de ayudas a la contratación de mujeres.</li></ul>
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	Analizando los resultados de la prospección global y visto que no concuerdan con la realidad (manifiestan mayoritariamente su disponibilidad a contratar mujeres pero finalmente se decantan por contrataciones masculinas), hemos optado por revisar el cuestionario y hacer esta pregunta en el caso de detectar ocupaciones al alza.



## MUJER Y PYME

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES DE EMPLEO
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Creación de una línea de ayudas económicas a las empresas que contraten a personas e riesgo de exclusión laboral y social. Estas subvenciones apoyan además la contratación indefinida.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Ayto. de Vitoria-Gasteiz. Y Ayto. de Donostia-San Sebastián
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Necesidad de complementar los programas para el fomento de las contrataciones por cuenta ajena de determinados sectores de la población, mediante distintas políticas activas de empleo, entre las que se incluye el otorgamiento de ayudas que incentiven su contratación.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fomentar la contratación de mujeres participantes en procesos de formación para el empleo, dirigidos a puestos de trabajo en los que se encuentran subrepresentadas.</li><li>▪ Fomentar la contratación indefinida de mujeres.</li><li>▪ Fomentar la contratación de mujeres con especiales dificultades.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	44 personas
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	3 años en una entidad y 5 en la otra.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	La propia medida se considera exitosa, puesto que se ha ido incrementando su uso a medida que se está conociendo entre el empresariado.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bases reguladoras de la ayuda publicadas en el Boletín Oficial de Gipuzkoa nº 80.</li><li>▪ Dípticos publicitarios sobre las ayudas dirigido a empresas de la ciudad con poca presencia femenina.</li></ul>
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	Aunque la medida lleva funcionando varios años, es en los dos últimos años cuando se ha ejecutado totalmente el presupuesto, siendo necesario el incremento de la partida presupuestaria destinada a este fin. Valoramos positivamente el hecho de que las ayudas se hayan otorgado mayoritariamente a empresas que han contratado mujeres, y que el porcentaje de contratos indefinidos sea notablemente superior a los contratos temporales. Sin embargo, las empresas consultadas pese a considerar interesante esta línea de subvención, afirman que la existencia de la ayuda no origina que se planteen nuevas contrataciones, sino que una vez tomada la decisión, y escogida la persona, sí se puede plantear el tipo de contrato más beneficioso.



<b>MUJER Y PYME</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	BECAS DE FORMACIÓN PRÁCTICA EN EMPRESAS
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Becas asignadas a personas desempleadas pertenecientes a colectivos previamente definidos por el departamento como colectivo con especiales dificultades de inserción, a fin de poder completar su formación en una empresa cuya actividad esté directamente relacionada con su formación, de manera que se facilite su acceso al primer empleo y que éste sea acorde con su perfil profesional.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Ayto. de Vitoria-Gasteiz
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Apoyo entendido como media facilitadora de una de las últimas fases del itinerario de inserción de determinados colectivos y en determinadas áreas de actividad.</li><li>▪ Las bases reguladoras de este programa fueron aprobadas en sesión celebrada el 15 de noviembre de 2002 por la Comisión de Gobierno Municipal, y publicadas en el BOTHA n.º 145 en fecha 23 de diciembre de 2002.</li><li>▪ Medida extensiva a personas que se encuentren empadronadas en el municipio de Vitoria-Gasteiz.</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Potenciar y completar la formación a través de prácticas dentro de la empresa de los siguientes colectivos y áreas de actividad:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Áreas de actividad o profesiones en que la mujer se halle subrepresentada.</li><li>✓ Personas con especiales dificultades de inserción laboral.</li><li>✓ Personas con titulación media o superior no ajustada al mercado de trabajo tras la superación de un proceso de recualificación profesional.</li><li>✓ Personas con nuevos perfiles profesionales.</li></ul></li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	60 personas
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Desde el momento de publicación de las bases en el BOTHA (23 de diciembre de 2002). La duración de las becas se ajusta al perfil de la persona becada y al correspondiente programa de prácticas, siendo su duración máxima de 6 meses.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	Dadas las características de esta medida, así como la fecha de inicio de su implementación, resulta prematura aún avanzar algo en este sentido.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Además de las bases en sí, el material propio y necesario para su gestión (solicitud de concesión de la beca, visto bueno de la Comisión, documento de pago de la misma, etc).
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	Tal y como hemos dicho en un apartado anterior, resulta aún prematuro avanzar algo en este sentido. No obstante, los indicadores de evaluación de esta medida provendrán de las siguientes fuentes: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Información proporcionada por la propia persona beneficiaria acerca de la medida, así como acerca de la relación que ésta haya tenido con su inserción laboral (si es caso).</li><li>▪ Información proporcionada por la empresa en la que se han encontrado realizando prácticas (si es que ha tenido, a su vez personas no beneficiarias de estas medidas).</li></ul>



<b>MUJER Y PYME</b>							
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES EN INSTALACIONES QUE FACILITEN LA INCORPORACIÓN, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO						
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>Creación de una línea de ayudas económicas a las empresas que realicen inversiones dirigidas a acomodar las instalaciones de servicios, vestuarios u otros similares diferenciados para hombres y mujeres, en las pequeñas y medianas empresas que no lo tuvieran y justifiquen la contratación de mujeres.</p> <p>La cuantía económica asciende al 50% de la inversión realizada hasta un máximo que no supere los 5.000 euros.</p>						
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Ayto. Vitoria-Gasteiz						
<b>CONTEXTO</b>	Dado que la mujer representa, en la actualidad, un colectivo con especiales dificultades de inserción laboral, se considera necesario hacer un esfuerzo para animar al empresariado (a través de ventajas económicas) a contratar a mujeres y demostrar que éstas pueden desempeñar puestos de trabajo realizados hasta ahora, casi exclusivamente, por hombres.						
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar la contratación de mujeres.</li> <li>▪ Incrementar la presencia de las mujeres en profesiones tradicionalmente desempeñadas por hombres.</li> </ul>						
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	<p>La población femenina activa e inactiva desde el punto de vista de mercado laboral y el empresariado vitoriano</p> <table border="0"> <tr> <td>2002</td> <td>1 empresa</td> <td>2 contratos</td> </tr> <tr> <td>2003</td> <td>1 empresa</td> <td>1 contrato</td> </tr> </table>	2002	1 empresa	2 contratos	2003	1 empresa	1 contrato
2002	1 empresa	2 contratos					
2003	1 empresa	1 contrato					
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	Desde el año 2002, año en que se crearon y, en principio, mientras persista el problema que dio origen a las ayudas.						
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	La propia medida puede ser considerada exitosa, puesto que permite a pequeñas empresas que se encuentran con el problema de la no existencia en la empresa de vestuarios y aseos diferenciados por sexo, y con dificultades económicas para llevarlas a cabo, apostar por la inserción femenina.						
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Dípticos publicitarios sobre las ayudas al fomento del empleo femenino del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, dirigido a empresas de la ciudad con poca presencia femenina en su plantilla						
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel						
<b>EVALUACIÓN</b>	Tan sólo dos empresas han hecho uso de las ayudas desde que estas se pusieron en marcha y eso, a pesar de la publicidad específica que se ha hecho de ellas, por lo que podemos aventurar ( <i>aunque aún es pronto para hacer un análisis en profundidad, ya que no llevan ni un año en funcionamiento</i> ) que las empresas, en general, ponen como "disculpa" para no contratar a mujeres la no disponibilidad de instalaciones separadas por sexos.						



<b>MUJER Y PYME</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	CURSO AVANZADO DE GESTIÓN EMPRESARIAL DE PYMES. Dirigido a mujeres de la comarca con perfil administrativo que desarrollen su actividad profesional en pequeñas empresas.
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	Curso de 100 horas para 25 participantes. En el programa formativo se hace un repaso todas las áreas de la empresa para que las participantes adquieran la formación necesaria para desarrollar su labor con criterios de gestión avanzados y sea instrumento que facilite su promoción profesional y aumente su autoestima.
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Debegesa, Elgoibarko Gestio Eskola
<b>CONTEXTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Surgió tras realizar un trabajo de prospección en las Pymes de la comarca y se detectó la presencia en todas ellas de la figura de la administrativa que de hecho realiza tareas de dirección y gestión en todas las áreas de la empresa, siendo un apoyo esencial de la gerencia, y en la mayoría de los casos, con formación escasa y poco actualizada y sin ningún reconocimiento profesional.</li><li>▪ Este curso ha sido impartido en el año 2002.</li><li>▪ El curso se realizó en la Comarca de Debabarrena (Bizkaia/Gipuzkoa).</li></ul>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Formar en Gestión Empresarial a un colectivo de mujeres con perfil administrativo que desarrollan su actividad profesional en pequeñas empresas de la comarca y que viene realizando de hecho tareas de dirección en las distintas áreas de la empresa: ventas, compras, financiera, etc.</li><li>▪ Apoyar a estas mujeres para que puedan desempeñar con éxito dichas funciones directivas aportando los conocimientos y herramientas necesarias.</li><li>▪ Posibilitar la promoción dentro de sus empresas.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	25 mujeres.
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	6 meses.
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	El mismo curso ha resultado exitoso si tenemos en cuenta las valoraciones de las alumnas. Además hay una lista de espera de unas 80 mujeres que quieren realizarlo.
<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Contenidos del curso.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel.
<b>EVALUACIÓN</b>	<p><u>Externa:</u> Evaluación realizada por GESTIO ESKOLA. Susana Azpilicueta.</p> <p>Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluación de adquisición de conocimientos: se realizan pruebas prácticas para evaluar la adquisición de conocimientos para cada módulo.</li><li>• Evaluación por parte de las participantes de cada uno de los módulos en cuanto a capacidad del profesorado, nivel de aprendizaje, utilidad, cumplimiento de expectativas, valoración global</li><li>• Participación y asistencia.</li></ul> <p>Conclusiones generales: la evaluación por parte de las participantes ha sido muy positiva en general, a pesar del esfuerzo realizado. La valoración media del curso en su totalidad ha sido de 3,9 sobre 5. La utilidad del curso para su desarrollo profesional la han valorado con un 4,06 sobre 5 y la valoración de los módulos ha obtenido una media de 4,06 puntos sobre 5. La participación ha sido muy alta.</p> <p><u>Interna:</u> evaluación muy positiva, tanto por parte de DEBEGESA como de gestio Eskola y las propias alumnas. Debido a la gran demanda que ha habido para asistir al curso, se ha previsto la realización de una segunda edición del curso con algunas modificaciones siguiendo las indicaciones de las alumnas (en cuanto a duración, profundización en algunos de los módulos). Se realiza seguimiento a los 6 meses de la finalización del curso para analizar incidencia del mismo en la promoción y desarrollo profesional de los asistentes.</p>



<b>PLANES DE ACCIÓN POSITIVA</b>	
<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	<p>PROYECTO PAREKATUZ</p> <p>El proyecto Parekatuz se articula en torno al objetivo general de que las entidades implicadas, relevantes en diferentes ámbitos de la vida social vizcaína, pongan en marcha actividades en favor de la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en sus espacios más cercanos.</p>
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>Lan Ekintza formaba parte de la Comisión de trabajo de Promoción de la Actividad Económica y del Empleo.</p> <p>El objetivo del plan de trabajo consensuado era conseguir que un grupo de empresas industriales de Bizkaia se adhiera al proyecto PAREKATUZ con el fin de fomentar la contratación de mujeres en profesiones técnicas cualificadas de dicho sector con mayores índices de inserción.</p> <p>Para alcanzar este objetivo se propusieron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Organizar una jornada demostración, informativa y de sensibilización, dirigida a empresas industriales, asociaciones empresariales y sindicatos de Bizkaia, que perseguía contribuir a romper prejuicios existentes para la contratación de mujeres en profesiones técnicas del sector industrial.</li><li>Conseguir la adhesión al proyecto Parekatuz de un grupo de empresas asistentes a la jornada, con el fin de que prueben la eficacia del trabajo de las mujeres en dichos puestos, mediante la cumplimentación de un cuestionario de adhesión.</li></ul>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	<p>Parekatuz surge como propuesta de la Diputación foral de Bizkaia. Unidad de Igualdad de Oportunidades y de Políticas de Género.</p> <p><u>Entidades asistentes:</u></p> <p>ASLE. Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi; Azpiegitura. S.A.; BEAZ Cámara de Comercio de Bilbao; CEBEK; CEDEMI; Centro De Formación Somorrostrc Colegio Vasco de Economista; DEMA; Facultad de CC.EE UPV / EHU; Fundació Indautxu; Inguralde; Novia S alcedo Fundación; Seed Capital Bizkaia; Sindicat Agrario ENBA; Sindicato CC.OO.; Sindicato LAB; Sindicato UGT; Lan Ekintza Bilbao S.A.</p>
<b>CONTEXTO</b>	<p>La jornada demostración se celebró el 12 de junio de 2002 en el Palacio de Euskalduna con el título de "la gestión de la igualdad: una apuesta segura para Bizkaia".</p> <p>La jornada iba dirigida a las empresas de Bizkaia y se invitó tanto a la parte de la empresa como a la parte sindical. Para ello se realizó un mailing y se efectuó contacto informal con el fin de que se animasen a la participación en la jornada.</p>
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sensibilizar e informar sobre las posibilidades de actuación en cada uno de los temas elegidos por las comisiones.</li><li>Testar el interés de las empresas asistentes en participar en algunas de las actividades que se proponían en el cuestionario de adhesión, en nuestro caso, el acceso de las mujeres a profesiones técnicas del sector industrial en las que estuviesen subrepresentadas.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	<p>En total acudieron a las jornadas 78 entidades, con un total de 132 personas, de las cuales de cada 10 personas asistentes, 3 fueron hombres y 7 mujeres.</p> <p>Según el cargo de las personas que asistieron, casi el 53% en representación de la parte empresarial ostentaban cargos de dirección general o de RRHH, por su parte la representación sindical era del 27%.</p>
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	



<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	
<b>EVALUACIÓN</b>	<p>Se efectuó una evaluación de las comisiones de trabajo, del nivel de implicación de cada entidad y de la jornada de divulgación.</p> <p>Valoración de resultados obtenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ La jornada cumplió con los objetivos de sensibilización e información.</li><li>▪ No se logró despertar el interés de un número significativo de empresas para participar en actividades posteriores (unas 20 empresas).</li><li>▪ La dificultad de compromiso por parte de muchas de las entidades participantes e el programa, y la escasa respuesta de las empresas, obligó al abandono de esta línea de trabajo.</li></ul>



## PLANES DE ACCIÓN POSITIVA

<b>NOMBRE DE LA METODOLOGÍA</b>	CÓDIGO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y MANUAL DE ACCIONES POSITIVAS PAR 1999
<b>BREVE DESCRIPCIÓN</b>	<p>Dos manuales de apoyo para la organización de Lan Ekintza-Bilbao con el objetivo d integrar la igualdad de oportunidades en el enfoque de las acciones y en los procesos d toda la organización.</p> <p><b>CONTENIDO DEL CÓDIGO DE IGUALDAD:</b> Este código se concibe como un material atempora que anima la asunción de la igualdad de oportunidades a toda la organización por igual.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Un marco y declaración de principios.</li><li>▪ <b>ÁREA 0:</b> Lenguaje y difusión.<ol style="list-style-type: none"><li>1. Lenguaje y comunicaciones.</li><li>2. Estrategias de difusión.</li></ol></li><li>▪ <b>ÁREA 1:</b> Acompañamiento al empleo.<ol style="list-style-type: none"><li>1. Información y orientación</li><li>2. Inserción.</li><li>3. Formación.</li></ol></li><li>▪ <b>ÁREA 2:</b> Promoción empresarial.</li><li>▪ <b>ÁREA 3:</b> Organización interna.<ol style="list-style-type: none"><li>1. Captación y selección.</li><li>2. Formación y promoción.</li><li>3. Conciliación empleo y familia.</li><li>4. Negociación colectiva.</li></ol></li></ul> <p>Contenido del manual de acciones positivas 1999: Es un material de trabajo con acciones concretas dentro de cada una de las áreas anteriores, marcando plazos, recursos indicadores.</p>
<b>ENTIDADES QUE HAN DESARROLLADO LA METODOLOGÍA</b>	Lan Ekintza-Bilbao, S.A.
<b>CONTEXTO</b>	Se enmarca dentro del Now Emakutek.
<b>PRINCIPALES OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Integrar la igualdad de oportunidades en los procesos y enfoque de la organización través de reuniones, formación interna y asesoramiento.</li></ul>
<b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b>	Dirección y personal de Lan Ekintza-Bilbao. En total, participaron 60 personas en l formación interna y se repartió el manual a la totalidad del personal (80 persona aproximadamente).
<b>DURACIÓN DE LA EXPERIMENTACIÓN</b>	1999
<b>ACTIVIDADES EN LAS QUE LA METODOLOGÍA HA DEMOSTRADO TENER ÉXITO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Elaboración de un folleto con alternativas no sexistas para consultar y utilizar com documentación interna y externa.</li><li>▪ Introducción de imágenes y/o llamamientos específicos del colectivo mujer en l comunicación de la organización, especialmente en áreas de infrarepresentació (anuncios, folletos, jornadas, etc.).</li><li>▪ Revisión del lenguaje de género en todos los materiales, tanto de uso interno, com externo. Convirtiéndose en un hábito desde entonces.</li><li>▪ Valoración preferente de las mujeres en la selección para acciones de disciplinas e las que están infrarepresentadas.</li></ul>



# Red Accent

Acceso al empleo y las nuevas tecnologías  
Enplegu eta teknologia berriarako sarbidea



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo

<b>PRODUCTOS/MATERIALES</b>	Código de actuación y Manual de acciones 1999.
<b>FORMATO DE LOS MATERIALES</b>	Papel
<b>EVALUACIÓN</b>	Se realizó un seguimiento del grado de desarrollo de las diferentes acciones, así como para prestar un apoyo en su desarrollo.



## DIRECTORIO DE AGENCIAS

<p>AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN DIRECCIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO, EMPLEO Y COMERCIO IJENTEA, 6 2003 DONOSTIA – SAN SEBASTIÁN</p> <p>Euken Sesé <b>TLF.:</b> 943 48 15 14 <b>E-MAIL:</b> desarrollo_economico@donostia.org</p>	<p>AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN FRAY ZACARÍAS MARTÍNEZ, 3 01001 VITORIA-GASTEIZ</p> <p>Moisés Guridi <b>TLF.:</b> 945 16 12 10 <b>E-MAIL:</b> gestionadm.08021@vitoria-gasteiz.org</p>
<p>DEBEGESA POLÍGONO AZITAIN, 3 BIS 20600 EIBAR</p> <p>Juan Ángel Balbás <b>TLF.:</b> 943 82 01 10 <b>E-MAIL:</b> correo@debegesa.com</p>	<p>DURANGALDEKO BEHARGINTZA SANTIKURUTZ, 4 48200 DURANGO</p> <p>Augusto Uriarte <b>TLF.:</b> 94 623 25 22 <b>E-MAIL:</b> durangaldeko.behargintza@telefonica.net</p>
<p>FORLAN POLÍGONO INDUSTRIAL DE SANTELICES, PAB. B1 48550 MUSKIZ</p> <p>José Romo <b>TLF.:</b> 94 670 60 16 <b>E-MAIL:</b> muskiz@forlan-behargintza.com</p>	<p>GOIEKI, S.A. ORDIZIAKO INSUSTRIALDEA, PAB. 29 20240 ORDIZIA</p> <p>Iker Galparsoro <b>TLF.:</b> 943 16 09 70 <b>E-MAIL:</b> goieki@goierri.org</p>
<p>INGURALDE ALDAPA, 3-A 48901 BARAKALDO</p> <p>Javier Rodríguez <b>TLF.:</b> 94 478 94 00 <b>E-MAIL:</b> inguralde@inguralde.com</p>	<p>IRAURGI LANTZEN, S.A. AIZKIBEL, 16 20720 AZKOITIA</p> <p>Jesús M<sup>a</sup> Agirre <b>TLF.:</b> 943 85 11 00 <b>E-MAIL:</b> iraurgilantzen@jet.es</p>
<p>LAN EKINTZA – BILBAO, S.A. URIBITARTE, 6 48001 BILBAO</p> <p>Marcos Muro <b>TLF.:</b> 94 420 53 00 <b>E-MAIL:</b> lan-ekintza@lane.bilbao.net</p>	<p>LEA ARTIBAIKO GARAPEN AGENTZIA, S.A. XEMEIN ETORBIDEA, 13 48270 MARKINA-XEMEIN</p> <p>Jon Barandiarán <b>TLF.:</b> 94 616 90 88 <b>E-MAIL:</b> leargarapen@leargarapen.org</p>
<p>OARSOALDEA, S.A. IHURRITA BIDEA, 13 OIARTZUNGO INDUSTRIALDEA, PAB. 25 – 2ª PLANTA 20180 OIARTZUN</p> <p>Fernando Nebreda <b>TLF.:</b> 943 49 41 29 <b>E-MAIL:</b> oarsoaldea@oarsoaldea.es</p>	<p>OFICINA DE DESARROLLO LOCAL Y EMPLEO DEL AYTO. DE GALDAKAO BILBAO, S/N 48960 GALDAKAO</p> <p>Jesús Ángel Marcal <b>TLF.:</b> 94 401 05 80 <b>E-MAIL:</b> oficinaempleo@oa.galdakao.net</p>
<p>TOLOSALDEA GARATZEN, S.A. Bº SAN ESTEBAN, 20 20400 TOLOSA</p> <p>Bernardo Goikoetxea <b>TLF.:</b> 943 65 45 01 <b>E-MAIL:</b> tolosaldea@tolosaldea.net</p>	<p>UROLA GARAIKO GARAPENERAKO AGENTZIA, S.A. (UGGASA) PLAZA DE EUSKADI, 5 – 2º 20700 ZUMARRAGA</p> <p>Jon Luqui <b>TLF.:</b> 943 72 58 29 <b>E-MAIL:</b> uggasa@uggasa.com</p>
<p>UROLA KOSTAKO UDAL ELKARTEA ZUMLAKARREGI, 16 20800 ZARAUTZ</p> <p>Idoia Odriozola <b>TLF.:</b> 943 13 04 28 <b>E-MAIL:</b> enplegua@urolakosta.org</p>	<p>ASOCIACIÓN VASCA DE AGENCIAS DE DESARROLLO - GARAPEN- URIBITARTE, 6 – 3º 48001 BILBAO</p> <p>Elisabet Urbietta <b>TLF.:</b> 94 420 53 18 <b>E-MAIL:</b> eurbieta@garapen.net</p>