

VI. ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN Y EMPLEO

VI.1 JUSTIFICACIÓN DEL ÁREA DE ACTUACIÓN

Hay dos razones que justifican el desarrollo del área de intervención VI. La constatación de la existencia de un problema y la persistencia del mismo, tras el desarrollo del I Plan de Igualdad para las Mujeres del Municipio de Avilés. Pasamos a comentarlas.

En primer lugar el II Plan de Igualdad para las Mujeres del Municipio de Avilés se desarrolla para que las mujeres de este municipio desempeñen un papel activo y ocupen el lugar que les corresponde en la historia. Con él se continua la labor iniciada por el I Plan de Igualdad, desde el que se pretendía trabajar para que “Desaparezca toda forma de discriminación a las mujeres tanto en el ámbito de lo público como de lo privado” (II Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del Municipio de Avilés 2000-2003, 7). Conceptos como discriminación o desigualdad nos derivan a una realidad muy amplia y heterogénea, sin embargo, en ambos Planes se concreta y se acota con el presupuesto de que “Una clara forma de desigualdad la seguimos viendo en las mujeres que se ven obligadas a asumir el rol de lo privado, es decir, realizar las actividades diarias en el hogar (trabajen fuera o no), tarea que no tiene valor ninguno socialmente, a pesar de que produce la infraestructura material para que se pueda realizar cualquier otra actividad social pública o privada”. Ante esta constatación se desarrollan Los Planes de Igualdad I y II, para intentar “Conseguir la plena igualdad en el trabajo” un derecho fundamental recogido en el artículo 1º de la Constitución Española (II Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del Municipio de Avilés 2000-2003, 9).

Por otra parte desde el II Plan se reclama “La necesidad de establecer un cambio importante en la relación entre las Administraciones Públicas y la ciudadanía, que actualmente demanda de las mismas, no solamente que les cubra las necesidades o carencias más elementales, sino una mayor calidad de vida¹” que cubra, entre otros aspectos, “la inserción laboral. Esta acción quedaría enmarcada, además, en una política

¹ El subrayado es propio.

de “igualdad de oportunidades”, que se desarrollará bajo la concepción de “las mujeres como sujetos de pleno derecho”. Esta aspiración se pretende alcanzar actuando, además de otros, sobre los siguientes ámbitos: “la formación profesional y el empleo”, ambos considerados de gran relevancia para contribuir a la consecución de la “emancipación femenina” (II Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del Municipio de Avilés 2000-2003, 10) y que justifican, por lo tanto, el desarrollo del área VI.

En definitiva la causa que convierte a “la formación profesional” y al “empleo” en dos ámbitos de especial relevancia, es que, tal como se recoge en el II Plan: “Las nuevas ofertas en sectores desconocidos para las mujeres, y su carencia de formación, las pueden alejar del horizonte de la plena incorporación al trabajo” (II Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del Municipio de Avilés 2000-2003, 25).

En segundo lugar, tal como se ha comentado al inicio de estas páginas, el problema persiste, al respecto, así declaran los responsables de la Planificación del II Plan: “Al estudiar los resultados de la aplicación del I Plan de Igualdad hemos observado que el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos no ha sido completo de ahí que sea necesario continuar trabajando en este sentido” (II Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del Municipio de Avilés 2000-2003, 10). Esta labor se inicia concediendo, tal como se había previsto ya en el I Plan de Igualdad, un papel importante a la Administración Local, que pasará a ser el organismo intermediario que garantice la consecución los objetivos previstos en el área VI. Este aspecto es importante porque de este modo se contribuye a que éste supere la concepción de agente meramente subsidiario.

Por las dos razones expuestas la intervención en el Área VI, queda suficientemente justificada, y ya podría procederse a continuación a especificar los objetivos que se persiguen en la misma. Pero antes de acercarnos a evaluar las políticas de formación y empleo que se han desarrollado desde el II Plan de Igualdad conviene señalar la conexión que existe entre éstas y la lucha contra la exclusión que pueden estar sufriendo los mujeres desempleadas de una forma más exhaustiva a la que se recoge en dichas memorias.

La exclusión ha sido analizada desde muchísimos foros, Robert Castell utiliza los siguientes criterios para abordar la exclusión social, y llega a concluir que en la sociedad podemos encontrar tres zonas:

1. La **zona de integración** (cuando aún existe un trabajo estable y las relaciones familiares son sólidas).
2. La **zona de vulnerabilidad** (cuando aparece la inestabilidad laboral o relacional y una débil protección social).
3. La **zona de exclusión** (cuando se produce un aislamiento progresivo y la salida del mercado de trabajo) (Castel, 1992: 25-37).

Esta interpretación de la exclusión, actualmente aceptada, nos permite afirmar, a su vez, que si se quiere abordar este problema hay que hacerlo desde un posicionamiento integrador. En base a ello, se debe asumir que en toda intervención se tiene que partir de dos premisas básicas:

1. Hay que asumir que la vulnerabilidad en uno de los tres ámbitos puede repercutir en el resto.
2. Este efecto se contempla también en la intervención. Si intervenimos en uno de los elementos de riesgo o de vulnerabilidad se puede contribuir a mejorar en los otros dos sectores. Se trata de un efecto dominó que lógicamente tendrá unas repercusiones de diferente grado e intensidad en cada caso.

Este es el planteamiento de partida desde el que cabe entender los posibles efectos, las posibilidades y los límites, de las políticas de formación y empleo que se llevan a cabo con personas desempleadas para combatir la exclusión social. Desde esta premisa el empleo debe considerarse un factor clave de integración. Por ejemplo, las discriminaciones por razón de género ya sea en el acceso, el mantenimiento o la promoción en el empleo, es un fenómeno que puede generar a su vez otras discriminaciones y desigualdades añadidas, pongamos por caso: en el acceso a la vivienda, a la salud, al ocio, etc.

Por otra parte hay que tener presente que la situación de desempleo en si misma genera unos efectos sobre el individuo que hacen necesario, pero que también dificultan, cualquier proceso de intervención. Desde el modelo de privación (Jahoda, 1987) o desde

los análisis realizados por (Torregrosa, Bergere y Álvaro, 1989), y más recientemente por (Sanchís, 1991; Esteban, 1997; Peiró y Moret, 1987, 1993), por mencionar algunos, se confirma que las personas desempleadas, aunque tengan cubiertas sus necesidades materiales básicas, por estar cobrando un subsidio, por ejemplo, sin embargo, esto no les evita que se vean afectadas por diversos factores que les ponen en situación de vulnerabilidad o incluso de exclusión social. Desde todos estos análisis se pone de manifiesto que cuando la situación de desempleo se prolonga, el sujeto entra en una “dinámica de precariedad” de la que le va a resultar cada vez más difícil salir. Algunos de los problemas son:

1. Deterioro de la personalidad: Se admite que dado el lugar central que ocupa el trabajo en las relaciones sociales, el que se ve excluido de la esfera de lo laboral durante mucho tiempo puede tener problemas psicológicos como depresión, pérdida de autoestima, etc.
2. Debilitamiento del vínculo social: Los efectos del desempleo pueden afectar al vínculo que establece el individuo con su entorno, tanto en las relaciones personales (puede llegar a darse el aislamiento progresivo), como con las instituciones (puede establecer con ellas una relación clientelar), o con la sociedad en su conjunto

Por último conviene tener en cuenta que podemos encontrar diversos condicionantes a la hora de abordar políticas de formación empleo que pueden complicar la situación. Por ejemplo: La cuestión de género. Muchas paradas de larga duración soportan cargas familiares, a veces en solitario y se ven obligadas a ocupar puestos de tercera en condiciones de alta precariedad laboral.

Bajo el supuesto de que éstas pueden ser las condiciones en las que se encuentran las mujeres desempleadas que acuden al Ayuntamiento de Avilés, veamos en qué consiste la propuesta de formación y empleo que desde allí se les ofrece para ayudarlas a superar estos condicionantes.

VI.2. EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE AVILÉS (2000/2003) EN EL ÁREA VI

En este apartado, para poder realizar una evaluación más precisa, estableceremos una reordenación de los objetivos y de las acciones propuestas en el Plan para el área VI. En este proceso realizaremos tres tareas que consideramos relevantes para poder evaluar el Plan:

1. Presentamos los objetivos y las acciones tal como se declaran en el II Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del Municipio de Avilés 2000-2003.
2. Procederemos a reordenar los objetivos y las actividades, sin obviar ninguna, para poder disponer de información más operativa de cara a realizar el proceso de evaluación.
3. Se presentarán los objetivos vinculados a las actividades que se proponen para conseguirlos.

Al final del proceso determinaremos la nueva configuración adoptada.

VI.2.1 Presentación de Objetivos y Actividades propuestas en el Área VI

En el Área VI. Formación y Empleo del II Plan de Igualdad se plantea un único objetivo, que es el siguiente:

VI.1. Potenciar la formación y capacitación profesional de las mujeres para insertarse en el mercado laboral, fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral, divulgar los derechos laborales de las mujeres.

Al mismo tiempo se realizarán acciones que permitan no solamente adquirir conocimientos técnicos, sino también desarrollar las capacidades y competencias personales: habilidades sociales, asertividad, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, etc.

Este objetivo se intentará alcanzar a través de las 10 Acciones siguientes:

- VI.1.1 Realizar módulos formativos de crecimiento personal, priorizando los colectivos de mujeres con escasos recursos personales y sociales
- VI.1.2 Realizar programas de formación ocupacional para mujeres en riesgo o en situación de exclusión social
- VI.1.3. Desarrollar programas de fomento de empleo y de apoyo a la contratación de mujeres
- VI.1.4. Realizar campañas de divulgación de los derechos laborales de las mujeres
- VI.1.5. Favorecer la acción positiva en las empresas, empezando por el propio Ayuntamiento y por aquellas empresas que trabajen para el Ayuntamiento.
- VI.1.6. Desarrollar y hacer cumplir los planes de empleo locales.
- VI.1.7. En ofertas de empleo del Ayuntamiento se reserve un porcentaje para mujeres en aquellas profesiones en las que están subrepresentadas
- VI.1.8. Realizar un estudio sobre la situación del personal del Ayuntamiento para ver si se produce discriminación por sexo.
- VI.1.9. Favorecer la presencia de mujeres en aquellos sectores en los que cuenten con menos presencia, eso posibilitará su reinserción profesional cuando decidan retomar su actividad laboral.
- VI.1.10 Eliminar las discriminaciones en materia de salarios y de cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo.

Este Objetivo y sus 10 Acciones conforman el Plan de actuación que se ha diseñado para el área VI. del II Plan de Igualdad.

VI.2.2 Reordenación de los Objetivos y de las Actividades propuestas en el Área VI

A continuación, y con el objetivo de realizar una evaluación más precisa, establecemos una reordenación justificada de los objetivos y acciones propuestas en el Plan, para esta Área, y por último presentaremos la nueva configuración adoptada.

Respecto a los **Objetivos** lo primero que cabe exponer es que, lo que en principio parece y se formula como un objetivo, en realidad deberían ser cuatro objetivos generales, que presentamos a continuación:

VI.1 Potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.

VI.2 Potenciar la formación que desarrolle las capacidades y competencias personales: habilidades sociales, asertividad, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, etc. de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.

VI.3 Fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.

VI.4 Divulgar los derechos laborales de las mujeres.

Respecto a las **Acciones** conviene mencionar que existe cierta confusión. Por un lado algunas de las actividades que se proponen en el II Plan se formulan como objetivos. En concreto se plantean como actividades, cuando en realidad son objetivos, las siguientes: VI.1 5, VII.6, VII.7, VII.9 y VI.1 10. De forma más específica, cabría mencionar que:

La actividad VI.5.: “Favorecer la acción positiva en las empresas, empezando por el propio Ayuntamiento y por aquellas empresas que trabajen para el Ayuntamiento” es un objetivo específico del Objetivo VI.3: “Fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”. Por lo tanto no se contemplará como actividad a evaluar.

Las actividades: VI.1.6. Desarrollar y hacer cumplir los planes de empleo locales. VI.1.7. Hacer que en ofertas de empleo del Ayuntamiento se reserve un porcentaje para mujeres en aquellas profesiones en las que están subrepresentadas. VI.1.9. Favorecer la presencia de mujeres en aquellos sectores en los que cuenten con menos presencia, eso posibilitará su reinserción profesional cuando decidan retomar su actividad laboral y VI.1.10 Eliminar las discriminaciones en materia de salarios y de cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo. Responden a objetivos específicos de la actividad VI.5 y del Objetivo VI.3, por lo tanto, tampoco se contemplarán como actividades a evaluar.

También conviene reformular las actividades que están mal formuladas. Éstas son: la actividad VI.1.1., VI.1.2., VI.1.3.; VI.1.4., VI.1.8. La formulación correcta sería la siguiente:

VI.1.1 Módulos formativos de crecimiento personal, dirigidos prioritariamente a colectivos de mujeres con escasos recursos personales y sociales.

VI.1.2 Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.

VI.1.3. Programas de fomento de empleo y de apoyo a la contratación de mujeres.

VI.1.4. Campañas de divulgación de los derechos laborales de las mujeres.

VI.1.8. Un estudio sobre la situación del personal del Ayuntamiento para ver si se produce discriminación por sexo.

Una vez reformuladas, las actividades que se contemplarán de cara a proceder a la evaluación del Área VI, ordenadas secuencialmente, serían las siguientes:

VI.1.1 Módulos formativos de crecimiento personal, dirigidos prioritariamente a colectivos de mujeres con escasos recursos personales y sociales.

VI.1.2 Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.

VI.1.3. Programas de fomento de empleo y de apoyo a la contratación de mujeres.

VI.1.4. Campañas de divulgación de los derechos laborales de las mujeres.

VI.1.5. Un estudio sobre la situación del personal del Ayuntamiento para ver si se produce discriminación por sexo.

Por último, hay que vincular los objetivos planteados con las actividades que se proponen para conseguirlos, según la reordenación que se acaba de hacer de unos y de otras. Según lo cual el Área de actuación VI Formación y Empleo II Plan de Igualdad de Oportunidades para Las Mujeres del Municipio de Avilés 2000-2003 respecto quedaría definitivamente configurado-ver Tabla VI. 1.-

Tabla VI.1.- Configuración adoptada del II Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres del Municipio de Avilés 2000-2003

Área de Actuación VI. Formación y Empleo

OBJETIVO 1	ACCIONES
OBJETIVO VI.1 <i>“Potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”</i>	VI.1.1 Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.
OBJETIVO VI.2 <i>“Potenciar la formación que desarrolle las capacidades y competencias personales: habilidades sociales, asertividad, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, etc. de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”</i>	VI.2.1 Módulos formativos de crecimiento personal, dirigidos prioritariamente a colectivos de mujeres con escasos recursos personales y sociales.
OBJETIVO VI.3 <i>“Fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.”</i>	VI.3.1. Programas de fomento de empleo y de apoyo a la contratación de mujeres. VI.3.2 Un estudio sobre la situación del personal del Ayuntamiento para ver si se produce discriminación por sexo.
OBJETIVO VI.4 <i>“Divulgar los derechos laborales de las mujeres”</i>	VI.4.1 Campañas de divulgación de los derechos laborales de las mujeres.

VI.3 EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE AVILÉS (2000/2003) EN EL AREA VI

Tomando como referencia la configuración del Área VI que acabamos de presentar, en la que, sin variar sustancialmente la estructura del mismo, se han reordenado los objetivos y las actividades, que en él se proponen, Ahora se procederá a evaluar el desarrollo del Plan en éste Área. Esto se hará intentado determinar el grado de coherencia que existe en el Área, tanto a nivel interno como externo.

VI. 3.1. Evaluación de la coherencia interna

La coherencia interna del Plan se evalúa analizando la correspondencia que existe entre el Plan que se ha proyectado para intervenir en el Área de Actuación VI, y El Plan de Actuación que posteriormente se declara en las distintas memorias anuales. Para llevar a cabo este proceso hay que analizar la estructura que sustenta la actuación del área VI, y compararla con el Plan establecido para la misma.

Al respecto, según se recoge en el Informe-memoria sobre participación femenina en los Programas Municipales de Empleo y Formación del Excmo. Ayuntamiento de Avilés, durante el año 2000 “Ante la elevada tasa de desempleo femenino existente en la comarca avilesina la cual según los datos de paro registrado en las oficinas del INEM duplica a la masculina, desde el Servicio Municipal de Desarrollo Local y Empleo del Excmo. Ayuntamiento de Avilés, se han desarrollado durante el año 2.000 todo un conjunto de medidas y actuaciones dirigidas a favorecer y promover el acceso de las mujeres desempleadas del municipio al mercado de trabajo. Dichas actuaciones se han enmarcado en los distintos programas y planes de empleo y formación, y han sido articuladas a través de las Secciones integrantes del Servicio - Sección de Formación y Empleo y Sección de Promoción Empresarial - respondiendo por su distinta naturaleza a los objetivos fijados en cada fase de todo itinerario de inserción: **orientación, formación, y asesoramiento y apoyo para la inserción**” (Informe-memoria sobre participación femenina en los Programas Municipales de Empleo y Formación del Excmo. Ayuntamiento de Avilés durante el año 2000, p. 19).

Una vez conocidas las fases del itinerario de inserción que fundamenta los programas y los planes desarrollados en el área VI conviene determinar si existe correspondencia entre éstas y los objetivos y actividades previstas en el II Plan de Igualdad. Para ello, en el siguiente paso que vamos a dar, trataremos de comparar los dos elementos mencionados. Una vez hecho esto se podrá afirmar que el Plan previsto para el área VI es coherente, si los Objetivos y las actividades vinculadas a ellos, se corresponden con las fases del itinerario de inserción laboral que sustentan la ejecución y desarrollo del área.

La comparación -ver Tabla VI. 2.- permite concluir que una total correspondencia entre las fases del itinerario de inserción, y los objetivos y actividades previstas en el II Plan de Igualdad en este Área de actuación. Se puede afirmar, por tanto, que existe un alto grado de coherencia interna, puesto que la planificación inicial y el esquema de actuación previsto se corresponden.

Tabla VI. 2.- Evaluación de la Coherencia interna del Área VI.

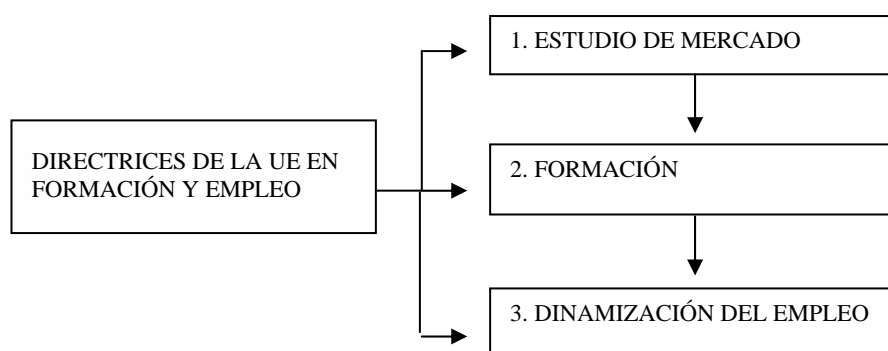
II PLAN DE IGUALDAD 2000-2003 AREA DE ACTUACIÓN VI. FORMACIÓN Y EMPLEO		ITINERARIO DE INSERCIÓN
OBJETIVO	ACCIONES	FASES
OBJETIVO VI.1 <i>Potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.</i>	VI.1.1 Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.	FORMACIÓN
OBJETIVO VI.2 <i>Potenciar la formación que desarrolle las capacidades y competencias personales: habilidades sociales, asertividad, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, etc. de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.</i>	VI.2.1 Módulos formativos de crecimiento personal, dirigidos prioritariamente a colectivos de mujeres con escasos recursos personales y sociales.	ORIENTACIÓN
OBJETIVO VI.3 <i>Fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.</i>	VI.3.1. Programas de fomento de empleo y de apoyo a la contratación de mujeres. VI.3.2 Un estudio sobre la situación del personal del Ayuntamiento para ver si se produce discriminación por sexo.	ASESORAMIENTO Y APOYO PARA LA INSERCIÓN
OBJETIVO VI.4 <i>Divulgar los derechos laborales de las mujeres.</i>	VI.4.1. Campañas de divulgación de los derechos laborales de las mujeres.	FORMACIÓN INDIRECTA: SENSIBILIZACIÓN

VI. 3.2. Evaluación de la coherencia externa

El análisis de la coherencia externa pretende conocer si en el Plan que se ha diseñado para actuar en un campo determinado, se han contemplado los aspectos que se consideran prioritarios. Para determinar si sucede esto en el Área VI vamos a determinar si el modelo de inserción laboral, que orienta las acciones proyectadas para el área de formación y empleo del II Plan de Igualdad de Avilés, responde o no, a las directrices que orientan la política actual de formación y empleo que se diseña en otros contextos más amplios: la Unión Europea y el territorio nacional. Para ello, primero se procederá a exponer la política de Formación-Empleo Comunitaria, y simultáneamente se comparará ésta, con las acciones educativas que se desarrollan en el Ayuntamiento de Avilés.

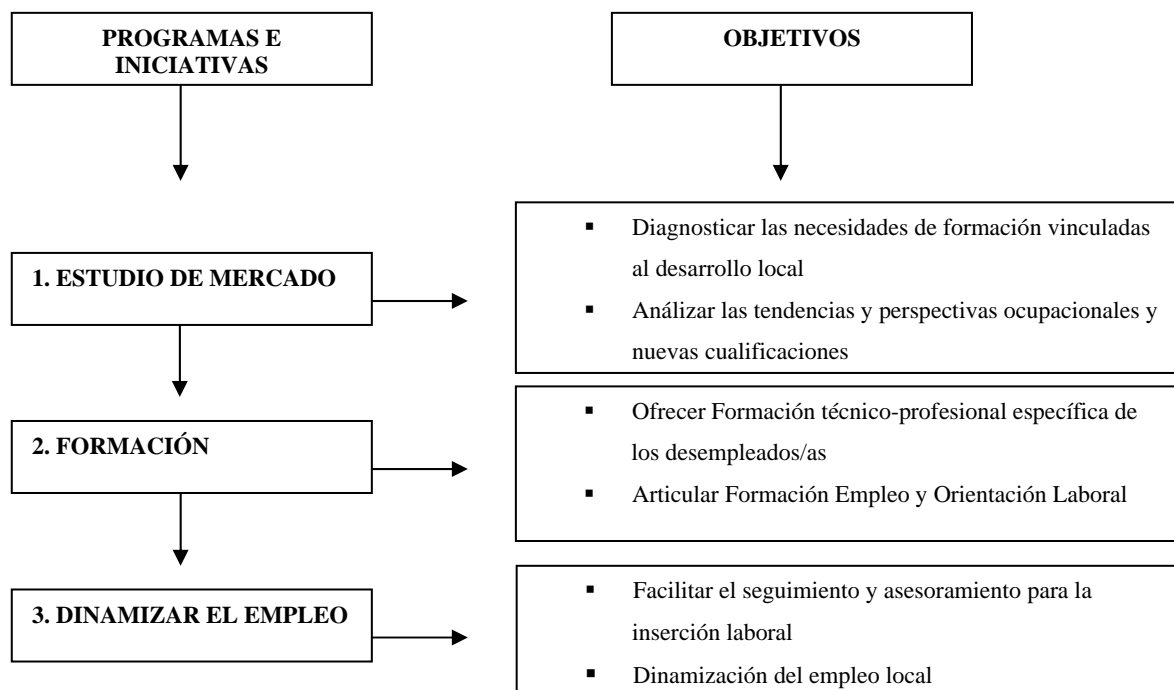
Desde las distintas políticas se considera que el problema del desempleo es un reto serio y de complejas dimensiones. Dar respuesta a un hecho que tiene sus raíces en una crisis más amplia es una pretensión ambiciosa que exige, al menos, una intervención desde distintos frentes. Atendiendo a esta lógica de interpretación las directrices que perfilan la intervención Comunitaria y Nacional, en materia de Formación y Empleo, se concretan en cada Estado Miembro, en Iniciativas y Programas específicos, que se proponen para analizar y atender, a los siguientes elementos convenientemente articulados: *el estudio de mercado, la formación y la dinamización del empleo*-ver Gráfico VI.1.-

Gráfico VI.1.- Directrices que perfilan la intervención de la UE en la Política de Formación y Empleo



A partir de este marco general cada año, desde la Unión Europea, se elaboran unas directrices que marcan la línea a seguir, y cada Estado Miembro elabora un Plan Nacional de Acción en torno a ella. En el año 2000 los programas de Empleo y Formación que se contemplan van orientados, básicamente, a traducirse en una serie de efectos positivos dos de los dos ámbitos mencionados: “La lucha contra el paro mediante la formación ...” y “El desarrollo de un crecimiento más rico en puestos de trabajo” (Libro Blanco: 1993, 141). Para cubrir el primer ámbito se recomienda que las *medidas formativas* se diseñen prioritariamente para “fomentar la empleabilidad” un pilar través del que se pretenden dos cosas: cubrir las carencias de cualificación existentes en Europa, y crear vínculos con el mundo del empleo para los grupos más desfavorecidos en materia de empleo, entre los que se encuentran: los jóvenes, los desempleados de larga duración y las mujeres. Con ello se pretende y así se aconseja, incrementar medidas preventivas para fomentar la inserción rápida de las personas desempleadas. Para cubrir el segundo ámbito se recomienda incrementar medidas orientadas a la creación de empleos a nivel local (SALVÁ: 2003,63). Bajo estas directrices los Objetivos que se persiguen son los siguientes -ver Gráfico VI.2.-

Gráfico VI.2.- Objetivos de la Política de Formación y Empleo de la UE



Debe entenderse que la intervención en cada uno de estos ámbitos tiene un efecto directo sobre el siguiente, de modo que el éxito de la intervención en materia de formación y empleo depende en gran medida de la efectividad con que se haya logrado intervenir en cada uno de ellos. Por ejemplo, un buen diagnóstico de necesidades de formación de una zona o localidad, ayudará a planificar programas de Formación-Empleo en sectores ocupacionales con alta potencialidad de empleabilidad, por lo que a su vez, los Programas e iniciativas para dinamizar el empleo deberán parte de su éxito a que los alumnos-trabajadores de estos programas se hayan formado en oficios u ocupaciones que son demandados por el mercado.

Durante el proceso de comparación de los Objetivos y tipos de Acciones que prevé realizar el Ayuntamiento de Avilés en el área VI del II Plan de Igualdad con las directrices que marcan las Iniciativas y Programas de la Política de Formación y Empleo de la UE prevista para el período 2000-2003-ver Tabla VI.3.- se ha observado que: está previsto desarrollar Programas e Iniciativas de Formación para dinamizar el empleo, pero no se ha previsto realizar un estudio de mercado global que oriente la política de formación-empleo a seguir. Este último aspecto, tan sólo se realiza puntualmente, y tomando como referencia, prioritariamente, las expectativas o demandas de las personas que están en desempleo, y que acuden a Servicios Concretos. Se trata de una acción muy puntual y no se ha recogido. Conviene revisar este aspecto.

Pese a ello, conocidas las directrices que se siguen en uno y otro contexto, permite afirmar que el Área VI del II Plan de Igualdad que se inicia en el 2000 es coherente con la política de Formación y Empleo Comunitaria, puesto que los Objetivos que persigue se corresponden con los problemas que se quieren combatir desde este marco, y las actividades que se plantean para conseguirlos son también acordes a las medidas que se aconsejan desarrollar desde la Unión Europea.

Tabla VI.3: Comparación del II Plan de Igualdad: Área VI con la Política de Formación-Empleo de la U.E

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL MUNICIPIO DE AVILÉS EN EL AREA VI		POLÍTICA DE FORMACIÓN- EMPLEO DE LA UE
OBJETIVOS	ACTIVIDADES	MEDIDAS
OBJETIVO VI.1 <i>“Potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”</i>	VI.1.1 Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.	Programas e Iniciativas de Formación
OBJETIVO VI.2 <i>“Potenciar la formación que desarrolle las capacidades y competencias personales: habilidades sociales, asertividad, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, etc. de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”</i>	VI.2.1 Módulos formativos de crecimiento personal, dirigidos prioritariamente a colectivos de mujeres con escasos recursos personales y sociales.	
OBJETIVO VI.3 <i>“Fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”</i>	VI.3.1 Programas de fomento de empleo y de apoyo a la contratación de mujeres. VI.3.2 Un estudio sobre la situación del personal del Ayuntamiento para ver si se produce discriminación por sexo.	Programas e Iniciativas para dinamizar el empleo
OBJETIVO VI.4 <i>“Divulgar los derechos laborales de las mujeres”</i>	VI.4.1 Campañas de divulgación de los derechos laborales de las mujeres.	

VI.4 EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE AVILÉS (2000/2003) EN EL ÁREA VI

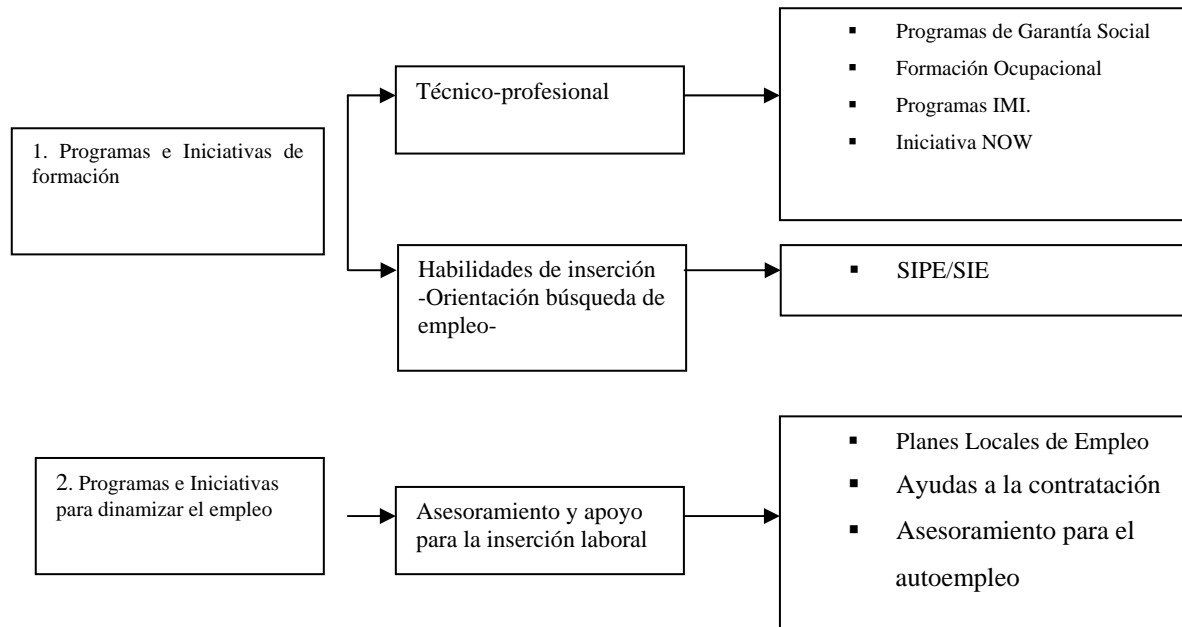
En este apartado procederemos a evaluar ejecución del II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres del Municipio de Avilés desarrolladas en el área VI durante el período 2000-2003. Lo haremos ateniéndonos a tres criterios de análisis: El grado de pertinencia, la densidad de la actuación y la cobertura del Plan.

VI. 4.1 Pertinencia de la actuación del Plan en el Área VI

El grado de pertinencia de la actuación realizada se mide comprobando si los programas y los planes que han sido ejecutados durante el período 2000-2003 han sido bien elegidos, y cubren, por tanto, todas las fases del itinerario de inserción laboral, así como los objetivos que se persiguen en el Plan de Actuación que se ha proyectado, y las directrices que marca la UE. Si esto es afirmativo podrá considerarse que el Ayuntamiento de Avilés ha realizado una acción positiva que ha contribuido a favorecer la inserción laboral de las mujeres con riesgo social y dificultades de inserción laboral.

Los Programas e Iniciativas específicas que existen para favorecer la inserción laboral de las personas desempleadas a través de estos dos grandes pilares: **la formación y la dinamización del empleo**, son muy diversos y están configurados, en cuanto a los objetivos que persiguen, la estructura, el tiempo, etc., para adecuarse a las características de los potenciales usuarios de dichos programas, en razón a diferentes criterios: carencias de cualificación, edad, etc. Esto significa que cuanto mayor sea el número de programas, proyectos e iniciativas desarrollados mayor será la atención que se presta a la población femenina desempleada, puesto que cada programa, proyecto o iniciativa, ofrece formas distintas de atender los problemas peculiares y específicos de este colectivo. El conjunto de programas e iniciativas que se pueden desarrollar para abordar esos dos pilares es el siguiente-ver Gráfico VI.3.-

Gráfico VI.3: Programas y Proyectos tipo en la Política de Formación y Empleo que ofrece la UE y el contexto nacional



A continuación realizaremos una breve descripción de estos programas e iniciativas para constatar las peculiaridades de unos y otras.

VI.4.1.1 Programas e Iniciativas de Formación

Los Programas de Formación que se desarrollan para mejorar la cualificación de las personas desempleadas son, acorde a los dos objetivos que se cubren desde este ámbito, de dos tipos: Existen Programas para potenciar la formación técnico profesional, y Programas para potenciar la formación en capacidades y habilidades que incrementan la posibilidad de insertarse en el mercado laboral. Ambos son complementarios, veamos que características presentan y que colectivos cubren cada uno por separado.

VI.4.1.1.1 Programas que Ofrecen Formación Técnico-Profesional específica a los desempleados/as

Desde el marco Comunitario el concepto de *formación profesional* tiene un referente y un valor distinto en cada uno de los países de miembros de la Unión Europea debido a que los sistemas de formación profesional varían en cuanto a estructura y organización de un país a otro. No obstante en todos los países comunitarios los programas de formación y empleo dirigidos a desempleados se contemplan dentro de uno de los subsistemas de la formación profesional: “la formación profesional específica”, que es la que permite obtener una *especialización profesional*. En el contexto español, siguiendo las directrices comunitarias, los programas de formación-empleo quedan recogidos en la LOGSE (1990) a través de *las alternativas de Formación profesional Ocupacional*, y se concretan posteriormente en *el Nuevo Plan Nacional de Formación Profesional 1998-2002*. En este último, los planes y programas de formación-empleo para los desempleados, que se especifican, son de dos tipos: 1) Programas vinculados directamente al subsistema de Formación Profesional Inicial reglada (Los Programas de Garantía Social), y otros a la Formación Profesional Ocupacional (Cursos FIP, Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo). Por otra parte desde el Ministerio de Asuntos Sociales se lanzan los programas (IMI). Veamos someramente lo que ofrece cada uno.

A.- Programas de Garantía Social

Son los Programas de Formación-Empleo que dependen del Ministerio de Educación y Cultura, y están vinculados a la Formación Profesional Inicial reglada. Éstos, tal como se especifica en *el Nuevo Plan Nacional de Formación Profesional 1998-2000*, “Van orientados a los alumnos que no han obtenido la titulación en sus estudios de ESO”, y que tienen entre 16 y 21 años. Su objetivo es “ofrecer cualificaciones profesionales que garanticen la empleabilidad de sus titulados”, bien facilitando la incorporación a la vida activa o la reincorporación al sistema educativo, preferentemente a la Formación Profesional de Grado Medio. Esta alternativa puede ser

utilizada, ocasionalmente, como “motor de desarrollo en zonas o comarcas desprovistas de tejido industrial” rasgo que convierte a los Programas de Garantía Social en un elemento dinamizador de la formación y el empleo en zonas desfavorecidas económicamente o en colectivos con dificultades de empleabilidad (Ministerio de Trabajo: 1998,45-46). Existen cuatro modalidades establecidas por el M.E.C: La primera, se denomina “*Iniciación Profesional*” es una modalidad totalmente escolar con carácter propedéutico. El resto van dirigidas a promover la inserción laboral, aunque unas en mayor medida que otras. Por ejemplo, la Modalidad *Formación-empleo*: se desarrolla, como su nombre indica, bajo la forma mixta que combina formación y empleo, y los alumnos participan en ella bajo la modalidad de contrato. Se ofrece para facilitar la inserción laboral bajo una estructura que se compone de dos fases. La primera consta entre tres y seis meses de duración, y la segunda se desarrolla en alternancia con el trabajo productivo en colaboración con instituciones y Corporaciones Locales vinculadas al mundo productivo. *Los Talleres Profesionales* persiguen la misma finalidad que la modalidad anterior y tienen también la misma estructura, pero van dirigidos a colectivos de jóvenes de alto riesgo, y se desarrollan por entidades sin ánimo de lucro. Por último, se ofrecen los programas de Garantía Social para *alumnos con necesidades educativas especiales*.

Todos incluyen una formación compensatoria para aquellos alumnos que no hayan superado los objetivos mínimos de la Educación Secundaria previstos en la LOGSE, y una formación específica en un oficio. El período de formación total puede variar entre seis meses (720 horas) y dos cursos académicos (1800h).

B.- La Formación Profesional Ocupacional.

Los Programas de Formación-Empleo vinculados a la Formación Profesional Ocupacional se crean para “Potenciar la inserción y reinserción profesional de la población *demandante de empleo*, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales”. Los rasgos más relevantes de esta oferta

educativa son los siguientes: Se trata de un tipo de formación que “podrá acreditarse con certificaciones correspondientes”, que a su vez “deben ajustarse al Sistema Nacional de Cualificaciones, permitiendo el reconocimiento y convalidación en los restantes subsistemas”. Este rasgo le concede un valor social importante, pero la característica específica de la formación ocupacional es que debe diseñarse para que tenga capacidad de dar respuesta inmediata a la oferta de empleo, pues sólo de este modo puede garantizar la cobertura del pilar que sustenta la Política Comunitaria “la empleabilidad”. Se trata, por tanto, de un tipo de formación cuya oferta debe ser tan cambiante y flexible como lo sea la continua evolución de la oferta de puestos de trabajo en la economía global y local (Ministerio de Trabajo: 1998, 51).

Los Programas de Formación Ocupacional que ofrece el Ministerio de Trabajo para personas desempleadas desde el convenio establecido entre el INEM-FSE y las Corporaciones Locales para personas en situación de desempleo son los siguientes:

- ***El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional***

Este Plan tiene como objetivo facilitar la formación ocupacional de los demandantes de empleo con mayores dificultades de encontrar empleo, impulsar la introducción de nuevas tecnologías y técnicas de gestión empresarial, y potenciar la formación dirigida al reciclaje y la cualificación profesional, de acuerdo a las directrices que establece el F.S.E.

Las acciones formativas tienen una duración entre 50 y 150 horas, dependiendo de la especialidad. Están estructuradas de forma modular para que se puedan diseñar rutas e itinerarios formativos que permitan alcanzar el certificado de profesionalidad con validez para todo el territorio nacional, expedido por las Administraciones Laborales a los alumnos que hayan superado el nivel correspondiente. La obtención de

este certificado permitirá realizar convalidaciones y correspondencias con las enseñanzas de formación profesional reglada.

La formación que se ofrece es gratuita y lleva asociado la posibilidad de recibir ayudas de transporte, manutención y alojamiento. En algunos casos, cuando se trata de alumnos con alguna minusvalía o menores de 25 años procedentes del medio rural, pueden recibir becas.

▪ ***Las Escuelas Taller y Casas de Oficios***

Son centros de formación que se adscriben a la fórmula mixta de formación-empleo por la que la formación se alterna con el trabajo. Se diseñan para cualificar a jóvenes desempleados preferentemente menores de 25 años mediante la formación en alternancia con la práctica profesional, la realización de un trabajo real y productivo en actividades relacionadas con la recuperación o promoción de patrimonio histórico artístico, la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, y el acondicionamiento de infraestructuras de utilidad pública.

El período de formación varía de unas a otras. Las Escuelas Taller se estructuran en dos etapas. La primera es una etapa formativa de 6 meses de duración durante la que los alumnos tienen derecho a las becas previstas en el Plan F.I.P., y la segunda, de 18 meses, combina la formación con el trabajo. En esta última los alumnos son contratados por la Entidad Promotora, a través de la modalidad de contrato para la formación, o aquella que se corresponda, según las características del alumno. Las Casas de Oficios tienen una duración de un año durante el cual los alumnos acuden recibiendo una ayuda económica en concepto de formación, y durante los siguientes seis meses suscriben un contrato de trabajo y reciben un salario por la realización de un trabajo, de utilidad pública y social, al mismo tiempo que continúan con el proceso formativo iniciado en la primera parte.

Al final del período de formación podrán recibir un certificado, o alcanzar, previo examen, el certificado de profesionalidad, con validez para todo el territorio nacional que es expedido por las Administraciones Laborales a los alumnos que hayan superado el nivel correspondiente. Éste permitirá realizar convalidaciones y correspondencias con las enseñanzas de formación profesional reglada.

Estos programas cuentan a su vez con dos Unidades de Apoyo que orientan al alumno en particular, y al programa. Al final de la participación en el proyecto los jóvenes recibirán asesoramiento con el fin de poder iniciar la actividad profesional por cuenta propia a través de las *Centros de iniciativa empresarial*. En ellos se ofrece la asistencia técnica para ayudar a la primera instalación aportando los locales debidamente dotados y servicios compartidos comunes como teléfono y otros. En principio las ayudas se extienden hasta que quede garantizada la viabilidad económica de los proyectos.

- ***Los Talleres de Empleo***

Son centros que se adscriben a la fórmula mixta de formación-empleo, por lo que la formación se alterna con el trabajo. Se diseñan para cualificar a jóvenes desempleados mayores de 25 años que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado laboral, tales como parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, mujeres y personas con discapacidad. Ofrece formación acorde a los contenidos mínimos que determine el certificado de profesionalidad del oficio o la profesión correspondiente, en alternancia con la práctica profesional, la ejecución de un trabajo real y productivo a través del que realizarán obras y servicios de utilidad pública o interés social relacionados con los nuevos yacimientos de empleo, y que posibiliten la posterior inserción profesional de los participantes.

El período de formación es de 6 meses como mínimo y un año como máximo y en ningún caso el tiempo de formación teórica será inferior al 25% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. Durante el mismo los participantes serán contratados por las entidades promotoras mediante la modalidad contractual más adecuada y percibirán las retribuciones salariales que les correspondan acorde a la normativa vigente en función del contrato laboral que hayan suscrito.

Al final del período de formación podrán recibir un certificado o alcanzar, previo examen, el certificado de profesionalidad con validez para todo el territorio nacional, que es expedido por las Administraciones Laborales a los alumnos que hayan superado el nivel correspondiente. Éste permitirá realizar convalidaciones y correspondencias con las enseñanzas de formación profesional reglada.

Éstos programas de inserción laboral se dirigen prioritariamente a población adulta. Pretenden ser una versión similar a la de los programas que se dirigen a los jóvenes, la diferencia sustancial entre unos y otros es el límite de edad. Éste se amplía para que la cobertura de las medidas formativas contra el desempleo acoja a población adulta.

C.-Los Cursos IMI

La configuración del IMI, según la (Ley 6/91, de 5 de abril) se define como una prestación asistencial con dos objetivos:

1. “Proporcionar medios de subsistencia a personas carentes de recursos para satisfacer sus necesidades básicas”.
2. “Proporcionar las “actividades necesarias para facilitar la integración social” (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 9).

Siguiendo los textos internacionales en la materia, la Ley 6/91 parte de una concepción de la inserción con participación activa de las propias personas afectadas. Esta es la razón de que el IMI se configure como una prestación condicionada a la realización, por quienes acceden a ella, de actividades que contribuyan a su integración social y profesional con un compromiso mínimo de implicación. Hay que tener en cuenta que lo frecuente es que “en general, para quienes demandan prestaciones de los servicios sociales, la formación y la orientación profesional, son factores de importancia secundaria, ya que su prioridad es disponer de ingresos económicos”. Esto sucede aunque es una constante, en las familias beneficiarias, la “falta o insuficiencia de una formación profesional, a la que se suma, en muchos casos, “una ausencia de hábitos y pautas laborales”, y otros déficits. Todo ello sitúa a estas personas en una situación difícil, hace que estén en desventaja para conseguir la inserción socio-laboral. Por esta razón es necesario tratar de establecer acciones compensatorias que ayuden a situar a estas personas en el punto de partida en condiciones de igualdad (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 34).

El cuadro de acciones ejecutables para cubrir estos dos objetivos no se especifica pero la filosofía del IMI permite deducir que éstas están destinadas a:

1. Ayudar a las personas beneficiarias a conseguir desarrollar su autonomía social.
2. Actividades de interés colectivo en una Administración o entidad pública/privada.
3. Actividades o cursillos de inserción en el medio profesional.
4. La participación en cursos para completar la formación de base y para adquirir o mejorar la cualificación profesional (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 9).

De todas las acciones se considera preferente la que conlleva la realización de una actividad de reinserción profesional u ocupacional. Se parte de la premisa de que formar parte del mundo del trabajo constituye la primera etapa para la inserción social, pero intuyendo que las personas que acceden al IMI carecen de una formación adecuada, se prevé la ejecución de módulos educativos generales. Estos presupuestos y

esta orientación de actividades ha ido obligando a concretar actuaciones, por ello con el tiempo se han ido perfilando hasta tres modalidades de prestación, que bien pueden ser independientes pero que debieran tender a interrelacionarse como fases sucesivas de un mismo proceso de inserción.

IMI laboral: Cubre la vía de la Inserción profesional complementada con módulos educativos. Implica la realización de una actividad laboral estrictamente tal, generalmente a través de la contratación de las personas beneficiarias que se canaliza a través de convenios de colaboración con las Corporaciones Locales del Principado de Asturias y Organizaciones sin Ánimo de Lucro. En esta modalidad se establece una jornada de treinta y cinco horas semanales, de las que una cuarta parte debe dedicarse a período formativo. Estos módulos pueden referirse tanto a formación profesional relacionada con las tareas encomendadas u a otras profesiones u oficios afines; también a enseñanzas académicas que completen la formación de base, según el itinerario individual que se les haya propuesto. Aunque esta formación mínima es obligatoria, en muchas ocasiones no alcanza para formar a los participantes en oficios o profesiones concretas, por lo que se estima que es conveniente que la persona beneficiaria del IMI continúe el proceso con un IMI formativo, que describimos a continuación, como medida para especializar la formación y encauzarla específicamente hacia yacimientos de empleo que puedan facilitar el acceso de las personas beneficiarias al mercado normalizado de trabajo.

IMI formativo: Es la alternativa para mejorar las oportunidades de optar a puestos de trabajo fuera del entorno del IMI. Supone la participación en cursos de capacitación profesional específicos, de adquisición o de mejora de la formación profesional, pensados para una etapa previa y complementaria a las actividades laborales. Se centra en cursos encaminados a adquirir conocimientos en una determinada profesión o en un oficio concreto que se correspondería con “las actividades más demandadas en el ámbito territorial de que se trate” en relación con las características de las personas participantes, con la idea de ofrecer oportunidades reales de trabajo posteriores al IMI (Consejería de Asuntos Sociales: 2003, 35). Son ofertados por las mismas entidades anteriormente indicadas o por asociaciones empresariales o sindicales. Los cursos han de tener una duración mínima de ochenta horas mensuales.

IMI social: Aborda las actividades de inserción social destinadas a personas que no puedan acceder a las otras dos vías. Esta modalidad tiene posibilidades de convertirse en la primera etapa de itinerarios de inserción, previa a la formativa y la laboral. La formación en módulos socio-educativos se ofertan a personas que requieren unas pautas básicas previas a la formación ocupacional o a su integración en la modalidad laboral (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 15-35).

Estas tres modalidades del IMI, pretenden desarrollar una estrategia de inserción, a través de lo económico que, tal como señala François Soulage, corresponde a las tres fases de inserción del modelo francés:

La inserción social: A través de ella se pretende que las personas encuentren la capacidad de aprender. En esta fase de inserción social se sitúa también el problema de la vivienda, la educación de los hijos, y del acceso al conjunto de ayudas a las que la persona tiene derecho.

La inserción por lo económico: En ella se trata de dar a la persona, capacitada para el trabajo, el ritmo de trabajo, ayudarla a descubrir sus capacidades profesionales, y de darle la posibilidad de aprender un oficio.

Inserción a través del empleo: esta tercera, y última fase, permite que la persona sea contratada por estructuras “normales”. No siempre es fácil, y por ello se utiliza “una empresa insertadora” que irá ayudando a los trabajadores a encontrar un trabajo en condiciones normales de adaptarse a él (Soulage, 1996: 180).

Por lo tanto, tal como está diseñado, el programa IMI no agota sus fines facilitando medios de subsistencia a personas carentes de recursos, sino que va acompañado de la posibilidad de ofrecer recursos asistenciales, sociales, formativos y de empleo, que permitan a las personas salir de su situación precaria. Por último, el IMI se concreta en los Planes Individuales de Inserción, donde cada persona beneficiaria se compromete a la realización de las actividades de inserción que se le propongan, y

donde se determina la modalidad de IMI que le resulte más adecuada. (Consejería de Asuntos Sociales, 2003: 17). La participación en una de ellas se establece tras un estudio de cada caso dentro de un proceso global de planificación.

D. Las Iniciativas Europeas para la formación e inserción laboral específica para mujeres

Las *Iniciativas Comunitarias* son instrumentos específicos que la Comunidad, a través de la Comisión, proponen a los Estados Miembros para apoyar actuaciones que ayuden a resolver problemas que revistan una dimensión especial. Las iniciativas directamente relacionadas con la formación profesional y el empleo, cuya denominación en la Comunidad Europea responde a *Iniciativas Comunitarias en materia de Recursos Humanos*, pretenden abordar el problema desde distintos frentes: la sensibilización ante el problema, la difusión de la política comunitaria de intervención, la canalización, gestión y control de las diferentes acciones y el apoyo estructural para su puesta en marcha. Existen diferentes iniciativas que convergen en el tratamiento de la formación y el empleo de las personas desempleadas, las que atienden a la población femenina de forma específica son las siguientes:

- ***La Iniciativa Comunitaria EMPLEO-NOW (1994-1999)***

Se concentra en la dinamización del empleo y la oferta de planes de formación para facilitar la inserción laboral de las mujeres y cuenta con una estructura de apoyo “El Instituto de la Mujer”. Ésta iniciativa tenía prevista su finalización para 1999, pero algunos de sus proyectos han continuado hasta el año 2000, y el Ayuntamiento de Avilés ha cubierto este período.

▪ ***La Iniciativa Comunitaria EQUAL (2000-2006)***

La Iniciativa anterior es absorbida por una nueva Iniciativa en Desarrollo de Recursos Humanos que es la que permanece vigente en la actualidad: ***EQUAL (2000-2006)***. Esta iniciativa se presenta con el objetivo de luchar contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo (DOCE C 127, 5 de mayo de 2000). Los beneficiarios de la iniciativa son todos los colectivos que recogían las anteriores (Now, Horizon, etc.) la única variación es que ahora quedan enmarcados en una iniciativa única. La contribución total del FSE para este período será de 2.847 millones de euros. Esta Iniciativa, pese a mantener muchos elementos comunes con las anteriores, presenta algunas novedades. Por ejemplo, en los programas de trabajo que se plantea las medidas que se proponen son: “La mejora de la inserción profesional” el “Fomento de espíritu de empresa”, la “Adaptabilidad al puesto de trabajo” y la “Formación profesional continua”. Todas ellas se orientan a disminuir la “desigualdad” y la “discriminación” en materia de empleo, que es el punto central de la iniciativa. Ello hace suponer que entre los colectivos más beneficiados de las acciones de formación se encuentran las mujeres.

Otra novedad es que a través de esta nueva iniciativa se orienta un giro en la política de formación hacia la práctica de macroproyectos en los que exista un compromiso demostrable de implicación en la generación de empleo. Actuará a través de “Asociaciones de Desarrollo” que reunirán a autoridades públicas, organismos responsables de la igualdad entre hombres y mujeres, empresas privadas, sindicatos, etc. Se elimina la actuación por colectivos y se incorpora la actuación por zonas o puntos críticos de interés.

Esta Iniciativa recupera, aunque con una dimensión mucho más amplia, una Iniciativa anterior que tuvo poca duración: la *Red Europea de Programas de Formación para la Mujer “IRIS” (1988-1993)* que surgió en su momento, como consecuencia de la Recomendación de la Comisión de 1987, para facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional.

De todas estas acciones en el Plan de Igualdad de Avilés se están llevando a cabo las siguientes:

OBJETIVO VI.1 “Potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”.-ver Tabla VI.4.-

Tabla VI.4.- Acciones para el Objetivo VI.1

ACCIÓN VI.1.1	ITINERARIO DE INSERCIÓN
Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres en riesgo o en situación de exclusión social	FORMACIÓN
1. Programas de Formación Empleo	Escuelas Taller
	Casas de Oficios
	Programas de Garantía Social
2. Programas de Formación	Cursos del Plan Nacional FIP
	Cursos FORMIC
	Cursos del Proyecto URBAN
3. Programas de Empleo-Formación	Talleres de Empleo
	Cursos del Programa Rechar
	Cursos de la Iniciativa NOW
4. Programas de Adaptabilidad Laboral	Cursos del programa IMI

Los resultados del Análisis comparativo permiten concluir que, si nos atenemos al marco que ofrece el *Plan Nacional de Formación Profesional*, se puede afirmar que los *programas de formación y empleo que se plantean en el II Plan* para la Igualdad proyectado por el Ayuntamiento de Avilés son acordes también a las directrices de formación-empleo nacional, puesto que contemplan todos los programas mencionados, tanto los que se diseñan para personas con especiales dificultades de formación y de inserción laboral (como son las personas que no tienen Graduado en Secundaria), hacia

las que se proyectan Programas de Garantía Social, como todos los programas de Formación Ocupacional previstos para las personas desempleadas.

Se puede concluir que en base a los datos recogidos de las diferentes memorias, desde el marco local de Avilés el concepto de *formación profesional* tiene un referente y un valor similar al de los países comunitarios, y que los programas de formación y empleo dirigidos a desempleadas se corresponden a todas las ofertas posibles. De modo que puede afirmarse que el prototipo de programas, proyectos e iniciativas coinciden con las propuestas comunitarias y nacionales. En base a lo cual queda constatado que la actuación para el OBJETIVO VI.1 en el área VI es pertinente.

VI.4.1.1.2 Programas que articulan la Formación-Empleo y la Orientación Laboral

En la inserción laboral, además de la formación técnico-profesional en un oficio u ocupación están confluyendo otros factores que se deben contemplar, tales como: el asesoramiento y la orientación laboral. Los ***Servicios Integrados para el Empleo (SIPE)*** cubren estos aspectos. El SIPE, actual SIE, es un servicio que puede ser ofrecido por las Entidades públicas o privadas, sin ánimo de lucro, que hayan establecido convenio con el Instituto de Empleo. Pretende facilitar a los demandantes de empleo acciones de información, formación y asesoramiento de forma personalizada y sistemática. Se practican a través de un proceso de acompañamiento del demandante de empleo para su inserción laboral. Para lo cual se desarrollan los siguientes servicios: calificación profesional, plan personal de empleo y formación, información profesional para el empleo, desarrollo de los aspectos personales para la ocupación, búsqueda activa de empleo, información y asesoramiento para el autoempleo u otro tipo de iniciativas empresariales y de formación ocupacional. En este servicio se contempla una fórmula que incluye varias acciones:

- Plan personal de empleo y formación. Se trata de una actuación individual dirigida al demandante de empleo que carece de un proyecto

de inserción y no tiene definida ninguna acción para mejorar sus posibilidades de empleo.

- ❑ Búsqueda activa de empleo. Son acciones encaminadas a desarrollar habilidades y técnicas para facilitara la estrategia de búsqueda de empleo.

Todas ellas tienen carácter voluntario, el demandante de empleo, derivado por el INEM hacia una entidad que esté desarrollando este servicio, puede asistir a aquellas que considere oportuno, aunque durante el proceso de participación en el SIPE se le orienta para que elija aquellas acciones que se consideran más adecuadas a su situación personal.

De todas estas acciones en el Plan de Igualdad de Avilés se están llevando a cabo las siguientes:

OBJETIVO VI.2 *“Potenciar la formación que desarrolle las capacidades y competencias personales: habilidades sociales, asertividad, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, etc. de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”-ver Tabla VI.5.-*

Tabla VI.5.- Acciones para el Objetivo VI.2

ACTIVIDAD VI.2.1	ITINERARIO DE INSERCIÓN
Módulos formativos de crecimiento personal, dirigidos prioritariamente a colectivos de mujeres con escasos recursos personales y sociales	ORIENTACIÓN
1. Servicio de Orientación para la Búsqueda Activa de Empleo	
2. Servicio de Inserción	

Se puede concluir, que en base a los datos recogidos de las diferentes memorias, desde el marco local de Avilés la actuación para la orientación tiene un referente y un valor similar al de los países comunitarios, y que los programas dirigidos a las desempleadas se corresponden a todas las ofertas posibles. En base a lo cual queda constatado que la actuación para el OBJETIVO VI.2 en el área VI es pertinente.

VI.4.1.2 Programas e Iniciativas para dinamizar el Empleo

La política comunitaria considera que la inserción laboral debe contemplarse también desde el marco del autoempleo- desde la potenciación de la pequeña empresa- y con la dinamización del empleo local. En esta línea en España en 1982 nace, promovido por la OCE, el ***Programa de Iniciativas Locales de Empleo (ILE)*** con el propósito de “promover e impulsar y financiar aquellas iniciativas que generen empleo estable a través de pequeñas y medianas empresas, que utilicen recursos ociosos de la localidad o comarca y supongan una iniciativa innovadora” (Jover y Márquez: 1988, 89). Se trata de un nuevo marco para desarrollar experiencias y creación de empleo y desarrollo local.

Igualmente se crean a nivel provincial y local los “***Centros de creación de empresas***” se trata de iniciativas promovidas para facilitar la formación y el asesoramiento en la creación de PYMEs. También se cuenta con Programas de ***Asesoramiento para proyectos emprendedores*** dirigido a personas en desempleo con un proyecto empresarial y que carezcan de recursos económicos para acudir a una consultoría comercial. Estos servicios los ofrece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y ofrecen asesoramiento gratuito para que la persona desempleada pueda comprobar la viabilidad práctica, técnica y económica de su proyecto. También aporta información sobre las ayudas públicas de carácter estatal, provincial, autónomo o local que puedan realizar otras organizaciones como cámaras de comercio, o entidades financieras.

Por último, dentro de este espacio cabe exponer que la política de formación-empleo que se está desarrollando actualmente dentro de la política de la Unión Europea para combatir la pobreza y la exclusión social se ponen en marcha en el contexto del “***Plan***

de empleo” que tiene por objeto mejorar la situación laboral de las personas desempleadas, acompañándoles en la *búsqueda y mantenimiento* de su trabajo. Este Plan incluye un conjunto de actuaciones integradas dirigidas a las personas desempleadas con el fin de facilitarles el acceso al empleo y su inserción en el mercado laboral. Dicha actuación se sustenta en dos hechos: El primero es la convicción de que el empleo se ha consolidado como la base del modelo de integración social en los países desarrollados porque permite el acceso a ingresos, bienes y servicios y porque además facilita el desarrollo de unas categorías de experiencia sociales y personales. El segundo es la realidad laboral que caracteriza a muchos desempleados españoles: el más relevante es que muchas personas trabajadoras, entre las que se encuentran las mujeres, especialmente aquellas que carecen de cualificación, sufren segregación ocupacional, ya que sus oportunidades de empleo se concentran en los siguientes sectores de actividad: 1. Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura. 2. Servicio doméstico. 3. Hostelería. Y 4. servicios personales, entre otros.

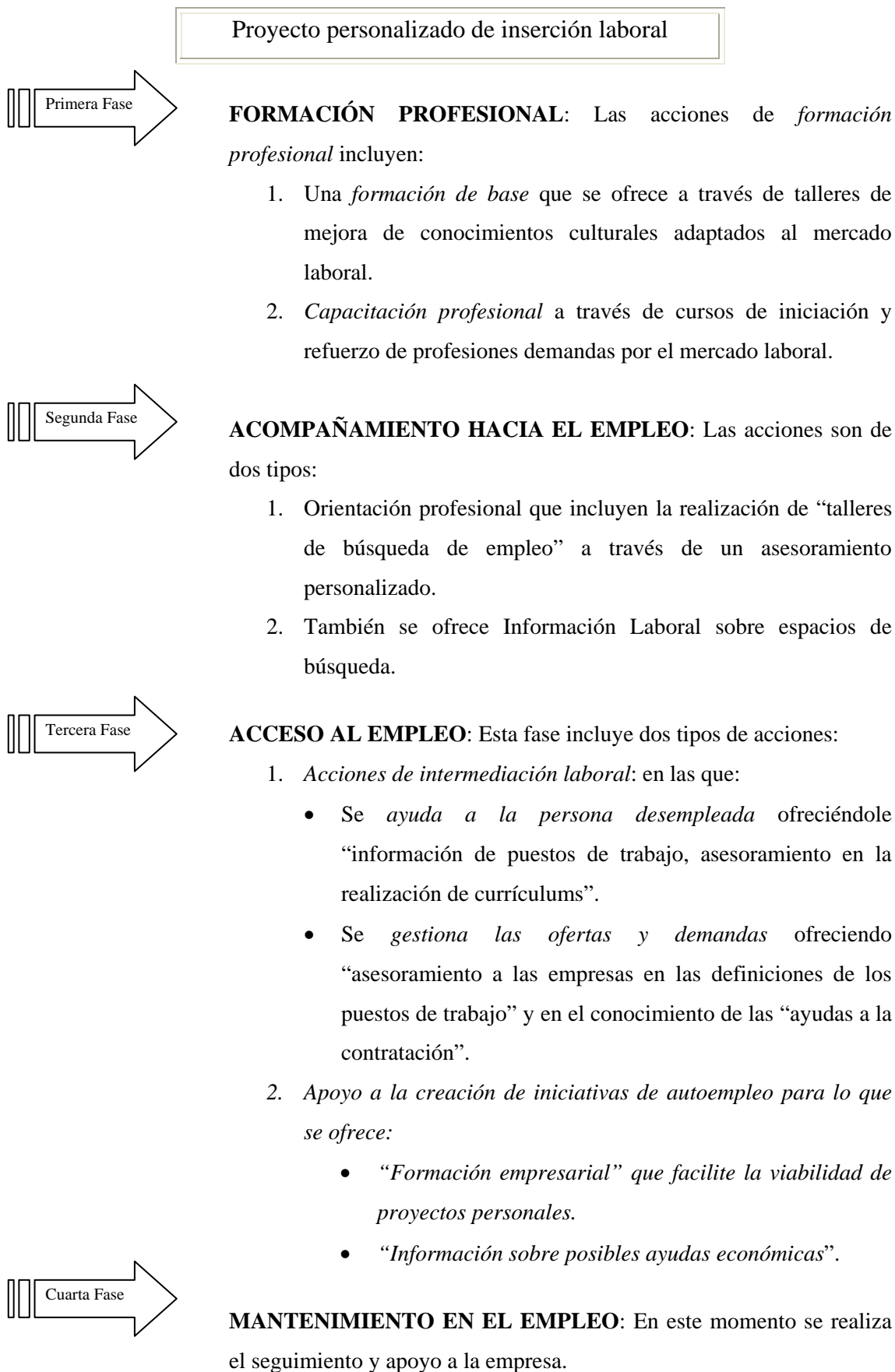
El itinerario integrado que se propone desde el Plan de Empleo Local pretende responder a estos condicionantes, para situar a las personas en “las mejores condiciones de partida con respecto al mercado de trabajo, y también quiere ayudarles a superar los obstáculos que pueden afectar a la plena integración laboral de las mujeres, y que se ha constatado que padecen las usuarias que atienden los diferentes sectores, cuando deben enfrentarse a un puesto de trabajo. Estos son:

1. Problemas en la vivencia del trabajo por sobrecargas familiares.
2. Falta de habilidades sociales y personales demandadas por el mercado de trabajo actual.
3. Escasa o no adaptada formación y cualificación profesional
4. Desinformación de la situación del mercado laboral,
5. Desconocimiento de los mecanismos de acceso a la formación y búsqueda activa de empleo entre otros.

¿Cómo se suele concretar el Programa Operativo del Plan de Empleo Local para luchar contra la discriminación de personas desempleadas?. Las acciones previstas para alcanzar estos objetivos son similares a las de los Servicios Integrados de Empleo (SIE).

Toda la intervención se desarrolla en torno a los “itinerarios personalizados de inserción” desde los que se contemplan cuatro acciones tipo –ver Gráfico VI.4.-

Gráfico VI.4: Proyecto personalizado de inserción laboral



De todas estas acciones en el Plan de Igualdad de Avilés se están llevando a cabo las siguientes:

OBJETIVO VI.3. *“Fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”-ver Tabla VI.6.-*

Tabla VI.6.- Acciones para el Objetivo VI.3

ACTIVIDAD VI.3.1	ITINERARIO DE INSERCIÓN
Programas de fomento de empleo y de apoyo a la contratación de mujeres	ASESORAMIENTO Y APOYO PARA LA INSERCIÓN
1. Proyecto INEM-CCLL: “Plan De Empleo Femenino”	
2. “Plan Local de Empleo”	
3. Promoción Empresarial. Autoempleo	

Se puede concluir que en base a los datos recogidos de las diferentes memorias, desde el marco local de Avilés la actuación para la orientación tiene un referente y un valor similar al de los países comunitarios, y que los programas dirigidos a las desempleadas se corresponden a todas las ofertas posibles. En base a lo cual queda constatado que la actuación para el OBJETIVO VI.3 en el área VI es pertinente.

OBJETIVO VI.4. *“Divulgar los derechos laborales de las mujeres”-ver Tabla VI.7.-*

Tabla VI.7.- Acciones para el Objetivo VI.4

ACTIVIDAD VI.4.1	ITINERARIO DE INSERCIÓN
No se han encontrado campañas de divulgación de los derechos laborales de las mujeres. Este objetivo no se ha cubierto.	FORMACIÓN INDIRECTA: SENSIBILIAZACIÓN

VI.4.2 Densidad de la actuación del II Plan en el Área VI

Este elemento se medirá a través de la comprobación de la evolución de las ofertas de programas e iniciativas por años y el número de programas y de acciones reales que se han desarrollado.

El aspecto que se valora es la evolución de la oferta de programas e iniciativas a lo largo del Plan, esto permitirá determinar si ha habido estabilidad y constancia en la intervención, esto es, si durante todo el período de ejecución se desarrollan programas para todas las fases, o si por el contrario existen períodos críticos, vacíos o descensos en la ejecución (si baja el número de Escuelas Taller, Programas de Garantía Social, etc.). En este análisis se computan las ofertas reales que se han ejecutado para cubrir cada objetivo. Para facilitar la comprensión del tema se ha procedido a agrupar los diferentes programas e iniciativas que se han desarrollado en la fase del itinerario de inserción laboral que les corresponde. La distribución de las ofertas por objetivos es la siguiente:

OBJETIVO VI.1: *“Potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”.*

Desde el Ayuntamiento de Avilés durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003 para potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres desempleadas, y cubrir de este modo la primera fase del itinerario de inserción laboral de las mismas (Fase de formación), se han llevado a cabo, tal como se había proyectado en el Plan Inicial **programas de formación ocupacional** que se especifican en la **Acción VI.1.1**. A fin de facilitar la comprensión del análisis se han agrupado las ofertas de formación que se han ejecutado, tal como se ha hecho en los apartados anteriores, respetando la tipología que se recoge en las fuentes de información consultadas. según lo cual, los programas de formación ocupacional que se han llevado a cabo son de cuatro tipos, como se expuso en el apartado anterior. Volvemos a presentarlo para clarificar el seguimiento de la evaluación. 1. Programas de Formación Empleo. 2. Programas de Formación. 3. Programas de Empleo-Formación y Programas de Adaptabilidad laboral. La actuación en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente.

1. *Evolución de las ofertas de Programas de Formación-Empleo 2000-2003-ver*
 Tabla VI.8.-

Tabla VI.8.- Formación-Empleo

		2000	2001	2002	2003	Total
Escuelas Taller	Técnicas del Espectáculo	X	X	X	X	4
	Casa de la Música	X	X			2
	Los Espinos	X				1
	La luz		X	X	X	3
Casas de Oficios	Nueva Mujer	X				1
Programas de Garantía Social	Carnicería 1	X	X	X	X	4
	Carnicería 2	X	X	X	X	4
	Pescadería	X		X	X	3
Total acciones		7	5	5	5	22

Según se puede apreciar en la distribución de los programas de Formación Empleo existe cierta estabilidad en las oportunidades de formación durante los tres años ya que se han mantenido los programas, pero con tendencia descendente. Durante todo el período se han llevado a cabo **22 acciones formativas**.

Complementariamente a este hecho se observa que predomina la potencia de las Escuelas Taller, se desarrollaron cuatro durante todo el período, frente a una Casa de Oficios, que se desarrolla solamente en el 2000, y frente a tres programas de Garantía Social. Esto revela que en el II Plan se ha optado prioritariamente por el programa de formación-empleo más completo, puesto que las Escuelas Taller permiten una cualificación Profesional durante dos años de duración, frente a un curso académico que puede durar tanto los Programas de Garantía Social como las Casas de Oficios.

Estas cifras también revelan que al desarrollar prioritariamente Escuelas Taller se ha optado por una modalidad mixta de formación-empleo a través de la cual las mujeres además de formarse adquieren experiencia laboral y la condición de trabajador activo, dos elementos que refuerzan de forma recíproca el éxito de la capacitación y de la inserción laboral a corto plazo, pues con esta fórmula se motiva a las alumnas y a las futuras fuentes de contratación.

Esta valoración no resta la relevancia que puede tener el desarrollo de programas de corta duración como es el caso de los Programas de Garantía Social, se desarrollan 12 durante todo el programa, con ellos se ha cubierto de forma constante la formación de alumnas jóvenes que han tenido problemas de escolarización laboral y que pueden encontrar en esta alternativa una segunda oportunidad para obtener el Graduado en Secundaria Obligatoria y poder reconducir, de este modo, su trayectoria académica a través de la Formación Profesional Específica, complementando la formación profesional inicial que han conseguido por haber participado en estos programas. Parece que este programa suplanta a las Casas de Oficios, tan sólo se desarrolla una en el 2000 cuya duración es similar a la de éstos.

2. *Evolución de las ofertas de programas de Formación 2000-2003-ver Tabla VI.9.-*

Tabla VI.9.- Formación

		2000	2001	2002	2003	Total
Cursos del Plan Nacional FIP	Carpintería	X	X			2
	Fontanería	X	X	X	X	4
	Elaboración de cárnicos	X	X	X	X	4
	Carnicería		X	X		2
	Editor montador de imagen			X	X	2
Cursos FORMIC	Carpintería	X				1
	Fontanería	X				1
	Soldadura de estructuras metálicas ligeras		X			1
Cursos URBAN	Secretariado de dirección	X				1
	Técnico de sonido	X				1
	Atención enfermos Alzheimer	X				1
	Impacto ambiental	X				1
	Implantación sistemas de calidad	X				1
	Desa. Servicio Internet	X				1
	Contaminantes medio físico	X				1
	Producción vídeo/TV	X				1
	Gerocultoras	X				1
	Seguridad grandes almacenes	X				1
	Comercial Servicios (TIC)	X				1
Total acciones		16	5	4	3	28

Según se puede apreciar en la distribución de los programas de Formación existe una cierta estabilidad durante los tres años ya que se han mantenido los cursos FIP aunque desaparecen los cursos FORMIC y los cursos URBAN desde el 2001. En total se ejecutan **28** acciones durante todo el período.

Complementariamente a este hecho conviene destacar que durante el año 2000 predomina la ejecución de programas vinculados a iniciativas comunitarias frente a programas nacionales, puesto que cursos vinculados al Plan Nacional de Formación e inserción Profesional (cursos FIP) se han desarrollado sólo de tres tipos (carnicería, fontanería y elaboración de productos cárnicos), frente a los once vinculados al proyecto URBAN.

Esto revela que al desarrollar prioritariamente cursos de esta iniciativa se ha optado por una modalidad de formación a través de la cual las mujeres adquieren cualificación técnico profesional en sectores ocupacionales demandados en la ciudad, vinculados prioritariamente al sector servicios, donde adquiere un protagonismo la formación en ocupaciones de servicio personal a través de cursos tales como: atención a enfermos de alzheimer, gerocultoras; o la formación en servicios vinculados al sector de producción, que se ofrece a través de los cursos de secretariado de dirección, técnico de sonido, implantación de sistemas de calidad, desarrollos de servicios de Internet, producción, video y TV, seguridad en grandes almacenes y comercial de servicios (TIC). Con esta elección se cualifica prioritariamente en ocupaciones con alta demanda en el mercado.

Esta valoración no resta la relevancia que puede tener el desarrollo continuado durante los tres años de cursos FIP, o durante dos años (2000-2001) de cursos FORMIC, con ellos se ha ofrecido regularmente la formación a mujeres en sectores de la producción en los que se encuentran actualmente poco representadas tales como: carpintería y fontanería, de modo que pueden encontrar en esta alternativa una segunda oportunidad para obtener la oportunidad de trabajar en sectores actualmente bastante cerrados para ellas.

3. *Evolución de las ofertas de programas de Empleo-Formación 2000-2003-ver*
 Tabla VI.10.-

Tabla VI.10.- Empleo-Formación

		2000	2001	2002	2003	Total
Talleres de Empleo	Nuevo Milenio I y II	X	X	X		3
	Trabajadoras familiares	X	X	X		3
	Avilés Sur		X	X	X	3
Programa Rechar	Rehabilitación patios interiores (Llaranes)	X				1
Cursos de la Iniciativa NOW	Preformación laboral	X				1
	Panadería	X				1
	Otros	X				1
Total acciones		6	3	3	1	13

Según se puede apreciar en la distribución de los programas de Formación existe cierta estabilidad durante los tres años ya que se han mantenido la ejecución durante todo el período. Sin embargo se observan dos fenómenos: ha ido cambiando el tipos de programas que se ejecutan cada año y además la oferta de tipo de cursos ha disminuido notablemente porque en el 2000 se han desarrollado al menos (no se dispone de toda la información de los cursos que se han realizado vinculados a la iniciativa NOW) seis tipos cursos , frente a 3 durante el período 2001-2002, y 1 en el 2003. En total se han desarrollado **13** acciones durante todo el período.

La intervención se mantiene gracias a los Talleres de Empleo que es el tipo de acción que predomina. Del total de estos programas, uno se dirige exclusivamente para mujeres “T.E. Trabajadoras familiares” mientras que los otros dos van vinculados a profesiones prioritariamente masculinas: pintura, albañilería y fontanería que como veremos más adelante tienen una participación mixta.

Esta evolución, aunque descendente, refleja que la elección de programas se ha ido incorporando de forma satisfactoria puesto que en los comienzos de la ejecución del II Plan (2000) se desarrollan cursos vinculados a la Iniciativa NOW, actualmente extinguida, y Rechar, que van siendo suplantados por los Talleres de Empleo.

Pese a lo dicho, creemos que sería recomendable que aunque disminuya el tipo de programas no lo haga la cobertura de los mismos. Por ello consideramos que sería conveniente incrementar el número de talleres de empleo.

Por último cabría destacar dos aspectos. El primero es que al principio del desarrollo del Plan predomina la ejecución de programas específicamente dirigidos a mujeres (NOW) en los que éstas se forman en ocupaciones no vinculadas tradicionalmente a ellas (panadería, rehabilitación), mientras que, posteriormente, se desarrollan programas no específicos de mujeres, como son los talleres de empleo, pero en los que en este caso sí se ofrece formación en las que las mujeres se encuentran actualmente sobrerrepresentadas (trabajadoras familiares). Convendría contrarrestar esta evolución y mantener la primera línea de actuación que se sostenía a través de la iniciativa NOW.

4. *Evolución de las ofertas de programas de Adaptabilidad Laboral(IMI) 2000-2003-ver Tabla VI.11.-*

Tabla VI.11.- Adaptabilidad Laboral-IMI-

			2000	2001	2002	Total
Cursos IMI	IMI Social	Limpieza		X	X	2
	IMI Formativo	Taller de confección y reciclado de ropa			X	1
		Jardinería y medio ambiente	X		X	2
		Lavado y confección industrial			X	1
		Albañilería y Pintura FOREM			X	1
		Cursos FIP			X	1
		Ayuda a Domicilio XURTUR			X	1
		“Serenos” APM40			X	1
		Carpintería y pintura amigos contra droga			X	1
	IMI Laboral	Jardinería		X	X	1
		Lavandería	X		X	2
		Limpieza			X	1
		Obras públicas			X	2
		Rehabilitación de viviendas			X	1
		Serenos			X	1
		Amigos contra la droga			X	1
Total acciones			2	2	16	20

Según los datos de que disponemos se puede apreciar que existe una clara estabilidad durante los tres años ya que se han mantenido los cursos IMI durante todo el Plan. En total durante el periodo 2000-2003, a falta de otros datos más precisos, se constata que se han desarrollado **20 acciones**

Complementariamente a este hecho conviene destacar que se desarrollan tres modalidades de IMI, social formativo y laboral. Entre todas ellas predominan las modalidades formativa y laboral con 11 programas cada una, lo que representa el 90%, frente a la modalidad de IMI Social en la que tan sólo se realizan dos acciones 9% sobre el total. Este dato es importante porque constata que los usuarios de los programas se concentran en las modalidades que más facilitan las posibilidades de inserción sociolaboral, y que por tanto la labor prioritariamente asistencial, que se ofrece a través del IMI Social se ha superado.

Dentro de los programas **IMI Formativos** predomina ligeramente la formación en ocupaciones del sector servicios en los que se ejecutan 5 acciones (en jardinería y medio ambiente, ayuda a domicilio, y serenos) lo que representa el 55% sobre el total. Las otras se concentran prioritariamente en torno al sector de la producción o en ocupaciones vinculadas a él a través de cursos de albañilería, pintura, carpintería, y lavado y confección industrial, que absorben el 45%.

En el **IMI Laboral** se mantiene esta tendencia aunque destaca la participación en servicios de limpieza y en obras públicas. Esta concordancia es positiva porque permite comprobar que se ha procurado posibilitar continuidad en los programas, de modo que parte de los beneficiarios del IMI laboral han pasado previamente por la modalidad formativa en el mismo sector donde realizan su labor en la fase laboral. La distribución del paso por uno y otro programa se especifica en el análisis de la cobertura del plan.

OBJETIVO VI.2: *“Potenciar la formación que desarrolle las capacidades y competencias personales: habilidades sociales, asertividad, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, etc. de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”.*

Desde el Ayuntamiento de Avilés durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003 para potenciar la formación de las mujeres desempleadas en habilidades que puedan incrementar su posibilidad de inserción laboral, y cubrir de este modo la segunda fase del itinerario de inserción laboral de las mismas, se han llevado a cabo, tal como se había proyectado en el Plan Inicial **programas de orientación laboral** que se especifican en la **Acción VI.2.1**. A fin de facilitar la comprensión de la evaluación, se han agrupado las ofertas de orientación que se han ejecutado según la tipología que se recoge en las fuentes de información consultadas, según lo cual los programas orientación laboral se han llevado a cabo a través de tres tipos de servicios: 1. El Servicio de Orientación para la Búsqueda Activa de Empleo (SIPE) 2. El Servicio de Orientación del Agente de Igualdad y 3. El Servicio de Inserción. La actuación en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente:

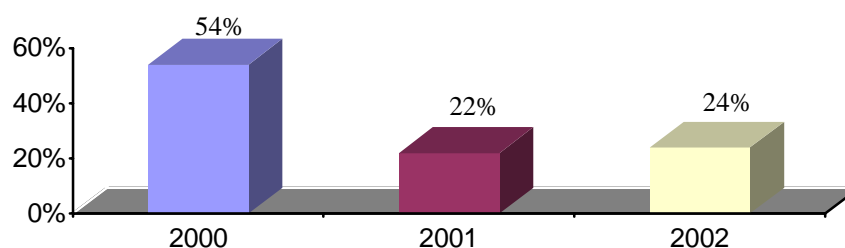
1. Evolución de las acciones del Servicio de Orientación para la Búsqueda Activa de Empleo (SIPE-OPEA) 2000-2003.

En relación directa con la participación en los distintos programas de empleo y formación se encuentran las acciones de orientación desarrolladas dentro de todo Itinerario Personal de Inserción Profesional desde el Servicio de Orientación para la Búsqueda Activa de Empleo (S.I.P.E), actualmente denominado OPEA. Según se puede apreciar gráficamente-ver Tabla VI.12/GráficoVI.5.- existe una clara estabilidad durante los tres años ya que se han mantenido las acciones durante todo el período. En total desde el 2000 hasta el 2003, a falta de otros datos más precisos, se constata que se a atendido a **5806** usuarios.

La cota más alta de participación se ha realizado en el inicio del Plan pues desde el Mes de Marzo de 2.000 a Marzo de 2.001, se ha atendido a **3.098 usuarios/as**, más de la mitad (54%) de los que se han atendido durante todo el Plan. En lo sucesivo la cota de atención desciende notablemente, tan sólo se alcanza un 22% en el 2001 y un 24% en el 2002. No disponemos de cifras para el año 2003 aunque consta que se ha realizado este servicio.

Tabla VI.12.- Empleo-Formación

Usuarios/as	2000		2001		2002		2003		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	3098	54%	1293	22	1415	24	-	-	5806	100

Gráfico VI.5.- Empleo-Formación*Usuarios/as del SIPE/OPEA 2000-2003*

2. Evolución de las acciones de orientación laboral del Agente de Igualdad 2000-2003

Con carácter complementario al SIPE, en unos casos, e independientemente de mismo en otros, se desarrollan acciones de orientación laboral por parte del Agente de Igualdad, y en ellas se suele incidir especialmente en el colectivo femenino que ha participado previamente en los programas de empleo o de empleo-formación. Estas acciones son de dos tipos:

Actividades en Grupo. A cada módulo se le imparte formación sobre búsqueda activa de empleo. Siguiendo esta pauta entre Noviembre y Diciembre del 2001 se forma a las 12 participantes en el **Taller de Empleo “Trabajadoras Familiares”** un módulo de orientación laboral de 20 horas de duración y cuyo programa se adjunta.

Actividades individuales. A nivel individual se realizan dos tipos de actuaciones:

- ❑ Información asesoramiento y orientación para el acceso a la cualificación profesional y al empleo de las mujeres del municipio de Avilés, siendo el público que se atiende el proveniente del Centro Asesor de la Mujer, de la Casa de Acogida, de los Servicios Sociales Municipales etc, con especial atención a las mujeres con mayor riesgo de exclusión social
- ❑ Tutorías individualizadas con aquellas personas inmersas en un itinerario de inserción individualizado.

La actuación en *el Servicio de Orientación laboral del Agente de Igualdad* ha sido la siguiente -ver Tabla VI.13.-

Tabla VI.13.- Evolución de participantes en el servicio de Orientación laboral 2000-2003

	2001	2002	Total usuarios
T.E. Trabajadoras Familiares	12		12
Usuarios del Plan de Empleo Local 2001		130	130
T.E Avilés Sur		37	37
E.T. Técnicas del Espectáculo		48	48
Total de usuarios	12	215	227

Según se puede apreciar en la distribución de las acciones de orientación laboral existe cierta estabilidad durante los tres años ya que se han mantenido la ejecución durante todo el período. En total se ha prestado el servicio de orientación a **227 usuarios** de 4 tipos de programas diferentes. La máxima participación se produce durante el 2002, año en el que se atiende a 215 personas (97%) sobre el total de participantes de este servicio.

Complementariamente conviene señalar que el hecho de que el Servicio de Orientación se haya ofrecido a las personas que han participado previamente en las distintas modalidades de programas de formación- empleo muestra una actuación coordinada y coherente porque las personas que participan en el II Plan de Igualdad van siendo atendidas en las distintas fases del itinerario de inserción laboral.

3. Evolución de las acciones del Servicio del Equipo de Inserción 2000-2003

El Ayuntamiento de Avilés desarrolla diferentes actuaciones encaminadas a mejorar la empleabilidad de los hombres y mujeres para facilitar su incorporación en el mercado de trabajo, bien por cuenta ajena o bien por cuenta propia, apoyando así los procesos de inserción social de estas personas desempleadas. Este proceso requiere la integración y coordinación de diferentes actuaciones, que van desde la información y orientación profesional hasta la formación y adquisición de experiencia a través de la práctica laboral, pasando por el asesoramiento y acompañamiento del demandante de empleo en su proceso de búsqueda de empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

Este servicio se presta a aquellas personas que han participado previamente en alguno de los programas de Empleo-Formación siempre que estén interesadas en recibirlo. En él se desarrollan itinerarios individualizados, previa entrevista en profundidad, para detectar las posibles carencias o dificultades para su inserción en el mercado laboral, con el objetivo de utilizar los mecanismos necesarios para subsanar tales deficiencias (en formación, en grado de empleabilidad, en habilidades sociales, etc.).

El hecho de que el Servicio de Inserción se haya ofrecido a las personas que han participado previamente en las distintas modalidades de programas de formación ocupacional (Escuelas Taller, Casas de Oficios, cursos FIP, Programas de Garantía Social y de la Iniciativa NOW) que se han ido desarrollando durante los tres años demuestra una actuación coordinada y coherente porque las personas que participan en el II Plan de Igualdad van participando en las distintas fases del itinerario de inserción laboral.

Este modelo de actuación requiere disponer de una herramienta adecuada para ayudar a la gestión de los itinerarios individualizados de inserción sociolaboral y de las distintas medidas disponibles para su promoción, en el Ayuntamiento de Avilés se ha optado por la utilización de la aplicación informática “GUIAS: Gestión Unificada de la

Información para la Acción Sociolaboral” inicialmente disponible en las áreas de Servicios Sociales y Desarrollo Local y Empleo.

La distribución de los Servicios del Equipo de inserción durante todo el período ha sido la siguiente -ver Tabla VI.14.-

Tabla VI.14.- Acciones en el Equipo de Inserción

		2000	2001	2002	Total
2. Servicio de Inserción	ET Los Espinos	X			1
	CO Nueva Mujer	X			1
	FIP/FORMIC Carpintería	X			1
	FIP/FORMIC Fontanería	X			1
	FIP Elaboración de productos cárnicos	X	X	X	3
	FIP “Carnicería”		X	X	2
	PGS Carnicería	X			1
	PGS Pescadería	X			1
	Programa NOW	X			1
	Plan de Empleo Local		X	X	2
	Medidas Complementarias al Plan de Empleo Local			X	1
	IMI		X	X	
Total acciones		8	4	5	16

Según los datos de que disponemos se puede apreciar que la evolución de las **16 ofertas** del Servicio de Inserción se concentran en todos los programas de formación-empleo. También se observa que la evolución en el tiempo es bastante irregular, esto se puede explicar por varias circunstancias, una es que haya habido más actuaciones pero que la existencia de pocos datos sobre esta área no permita su constatación. Otra puede ser la expectativa de los usuarios que utilizan este servicio. Es posible que éstos no se consideren preparados, o que no acudan a este servicio puesto que éste tiene un carácter voluntario, o que acuden a los propios profesionales de los programas formativos en los que han participado para recibir orientación para la búsqueda de empleo activo, en vez de al Equipo de inserción. En cualquier caso cabe destacar que parece que la función de este servicio es más alta al inicio del Plan ya que durante este año se desarrollan actuaciones en 8 sectores lo que representa el 53% del total de actividad que se ha desarrollado durante todo el Plan. Convendría analizar la razón de la involución de este servicio.

OBJETIVO VI.3: *“Fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”.*

Desde el Ayuntamiento de Avilés durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003 para potenciar la posibilidad de inserción laboral, y cubrir de este modo la tercera fase del itinerario de inserción laboral de las mismas, se han llevado a cabo, tal como se había proyectado en el Plan Inicial **programas de asesoramiento y apoyo para la inserción** que se especifican en la **Acción VI.1.3**. A fin de facilitar la comprensión de la evaluación, se han agrupado las ofertas de asesoramiento y apoyo para la inserción que se han ejecutado según la tipología que se recoge en las fuentes de información consultadas, según lo cual éste se ha ofrecido a través de cuatro tipo de servicios: 1. Proyecto INEM-CCLL “Plan de Empleo Femenino” para el 2000, posteriormente denominado “Acciones Complementarias al Plan de Empleo: Trabajo en Femenino II” 2. Plan Local de Empleo 3. Promoción Empresarial. Autoempleo. La actuación en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente:

1. Evolución de las ofertas del Proyecto INEM-CCLL y Acciones Complementarias al Plan de Empleo

En la programación de las **contrataciones** a realizar, primero en el marco de los Convenios INEM – C.C.L.L (2000) y posteriormente, una vez transferidas las competencias del INEM a la Administración Regional, en el marco de las Acciones Complementarias a los Programas Locales de Empleo (2002), se han previsto toda una serie de medidas dirigidas a mejorar la situación laboral de las mujeres en orden a su inserción en el mercado laboral

Una de dichas medidas fue el Proyecto **“Plan de Empleo Femenino”** desarrollada durante el año 2000 y otra el Proyecto **“Trabajo en Femenino II”** desarrollado durante el 2002, no disponemos de datos sobre el 2003.

En ambos casos se incluye un conjunto de actuaciones dirigidas a promover la contratación laboral temporal por un periodo de 6 meses de las mujeres desempleadas

de Avilés, con destino a los diversos Servicios Municipales: Parques y Jardines, Limpieza, Mujer, Unidad Técnica que aparecen en la tabla que se presenta a continuación -ver Tabla VI.15.-

Tabla VI.15.- Acciones en INEM-CCLL y Acciones Complementarias al Plan de Empleo

	2000	2001	2002	2003	2003
Servicio Municipal de Parques y Jardines	X	X	X	X	X
Plan Experimental de ampliación. Servicio de Limpieza	X	X	X	X	X
Programa de Apoyo para la elaboración de proyectos: unidad técnica	X	X	X	X	X
Programa de apoyo a los Servicios Municipales de la Mujer	X	X	X	X	X
Programa de actuaciones especiales de apoyo y mejora del servicio municipal de vialidad-tráfico	X	X	X	X	X
Total acciones	5	5	5	5	20

Según se puede apreciar la distribución de las contrataciones para la promoción del empleo se produce con estabilidad en los cinco tipos de servicios durante los tres años. Lo que significa que durante todo el período se han llevado a cabo **20 acciones para fomentar la empleabilidad de las personas desempleadas.**

2. Evolución de las ofertas del Plan Local de Empleo 2000-2003

En la distribución de servicios utilizados para la Contratación de mujeres en el *Plan de Empleo Local*-ver Tabla VI.16.-existe cierta estabilidad durante los dos primeros años del programa, con 16 y 17 acciones respectivamente. Esta cota desciende notablemente en el 2002 a 6 actuaciones durante todo el año. Durante todo el período se han llevado a cabo **39 acciones en 22 tipos de proyectos hacia los que se deriva la contratación de personas desempleadas.**

Tabla VI.16.- Acciones en INEM-CCLL y Acciones Complementarias al Plan de Empleo

<i>Proyectos</i>	2000	2001	2002	Total
Apertura de Centros	X	X	X	3
Abierto hasta el amanecer	X	X	X	3
Auxiliares		X		1
Avilés ciudad digital		X	X	2
Apoyo al II Plan de Igualdad de para las mujeres		X	X	2
Apoyo subvenciones contratación	X			1
Mantenimiento zonas verdes	X	X		2
Promoción Social de Colectivos desfavorecidos		X	X	2
Guías Turísticos/as	X	X		2
Archivo Histórico	X	X		2
Obras Públicas Urbanas	X	X	X	3
Ordenamiento Archivos Documentales	X			1
Nuevas Tecnologías aplicadas a la información		X		1
Reparación Mobiliario Urbano	X			1
Elaboración de Productos Audiovisuales	X	X		2
Nuevos Yacimientos de Empleo	X	X		2
Dinamización actividades Deportivas	X	X		2
Apoyo Oficina Información de Consumo	X	X		2
Apoyo Servicio Información Ciudadana	X	X		2
Apoyo a Centros culturales		X		1
Iniciativa Empleo Mujer – A.I.O	X			1
Red Asturiana Desarrollo Local	X			1
Total acciones	16	17	6	39

Complementariamente a este hecho se observa que predomina La contratación en Apertura de Centros, Abierto hasta el amanecer y también la contratación en Obras públicas urbanas, pues estos proyectos se mantienen durante los tres años. Varios de los focos de contratación se extinguen en el 2000 o en el 2001, tales como la contratación de Guías Turísticas, o en Reparación de Mobiliario Urbano, así como también desaparece la contratación en Iniciativa Empleo Mujer. Todos estos sectores convendría reforzarlos, especialmente el de Guías turísticas porque es una ocupación con alta demanda.

Pero también destacan incorporaciones en los dos últimos años, tales como la contratación de auxiliares (2002), Apoyo al II Plan de Igualdad, para los dos años últimos años; Promoción Social de Colectivos desfavorecidos, o la contratación en

Nuevas Tecnologías de la Información. Se aprecia que estos sectores potencian la contratación de las mujeres en nuevos sectores ocupacionales, en algún caso con alta demanda en el mercado, se constata por tanto, que pese al descenso de actividad, la tendencia es positiva porque se adecua a los sectores ocupacionales altamente demandados.

3. Evolución de las ofertas del Servicio de Promoción Empresarial. Autoempleo 2000-2003

Esta sección integra las líneas dirigidas a favorecer la creación y consolidación de iniciativas emprendedoras mediante autoempleo, economía social u otras figuras de empresa. El asesoramiento para el autoempleo que se desarrolla desde la Sección de Promoción Empresarial también va orientada a informar a las empresas sobre medidas que apoyen sus necesidades de ampliación o modernización. Aglutina los proyectos que a continuación se detallan-ver Tabla VI.17.-

Tabla VI.17.- Acciones en el Servicio de Promoción Empresarial. Autoempleo

		2000	2001	2002	Total
<i>Proyectos</i>	Sensibilización sobre la cultura emprendedora		X	X	2
	Semillero de Proyectos Empresariales		X	X	2
	Asesoramiento para la Creación y Desarrollo de Empresas	X	X	X	3
	Centro de Empresas "La Curtidora"		X	X	2
	Gestión de Ayudas a la Contratación	X	X	X	3
Total acciones		2	5	5	12

En la distribución de este servicio existe cierta estabilidad ascendente. Durante todo el período, excepto para el 2003, año del que no disponemos de información, se han llevado a cabo **12 acciones en 5 tipos de proyectos hacia los que se deriva al autoempleo a las personas desempleadas, o se favorece la ayuda a la contratación por cuenta ajena de las mismas.**

En este servicio se incluyen multitud de proyectos de distinta naturaleza por lo que en este caso la densidad de actuación se analizará también por separado en cada uno de ellos.

Al igual que se ha realizado en otras fases de este trabajo la valoración de esta actuación se realizará en la medida en que la información que hemos recibido lo permita. Veamos la densidad que se produce en cada proyecto.

- **Proyecto de “Sensibilización sobre la Cultura Emprendedora”:** En este proyecto se desarrollan acciones de sensibilización e información entre alumnos/as de formación reglada y ocupacional con la finalidad de generar cultura empresarial. Con él se ofrece una primera aproximación al mundo de la empresa y al autoempleo, porque en las actividades que ofrece, preferentemente charlas, se analizan tanto las oportunidades como los retos de esta opción de inserción laboral. La actuación en este Proyecto ha sido la siguiente-ver Tabla VI.18.-

Tabla VI.18.- Acciones en el Proyecto “Sensibilización sobre la Cultura Emprendedora

	2002
Charlas de motivación al autoempleo	109
Personas	1340

Como se puede deducir de los datos presentados el análisis de la evolución de la este proyecto no se puede realizar completo, tomando como referencia el computo por años o el contenido de la actividad porque no se dispone de datos suficientes. Se sabe que durante el primer semestre del año 2002 se realizaron **109 charlas** de motivación al autoempleo en las que participaron **1340 personas**.

- **Proyecto “Semillero de Proyectos Empresariales”.** A través de este proyecto se cede un espacio físico de trabajo a los/as nuevos/as emprendedores/as para que puedan elaborar el análisis de viabilidad y desarrollo de su proyecto empresarial, lo que supone que se favorece dar el primer paso para la futura puesta en marcha de su iniciativa. La cesión de este espacio no supone ningún coste para el emprendedor, y

además se le ofrece equipado con servicios tales como: telecomunicaciones, reprografía y asesoramiento técnico. La actuación en este Proyecto ha sido la siguiente -ver Tabla VI.19.-

Tabla VI.19.- Acciones en el “Semillero de Proyectos empresariales”

	2001	2002	Total
Proyectos Empresariales presentados	16	15	31

Como se puede deducir, de los datos presentados, el análisis de la evolución de la este proyecto no se puede realizar completo, tomando como referencia el computo por años porque no se dispone de datos suficientes. La información disponible se refiere únicamente a los años 2001 y 2002. Se sabe que durante el año 2001 se ha analizado la viabilidad de 16 proyectos empresariales, y en el 2002, uno menos, lo que hace un total de **31 proyectos**.

- **Asesoramiento para la Creación y Desarrollo de Empresas.** A través de este proyecto se asesora a las personas con una idea empresarial sobre la elaboración de su propio proyecto de empresa. Dependiendo del grado de madurez en que se encuentre el proyecto, se informa sobre los pasos a seguir para iniciar una actividad empresarial sobre aspectos económicos, laborales, trámites para la solicitud de ayudas, y subvenciones para la constitución de la empresa o para el desarrollo y ampliación de su actividad. La actuación en este Proyecto ha sido la siguiente-ver Tabla VI.20.-

Tabla VI.20.- Acciones en el Proyecto “Asesoramiento para la Creación y Desarrollo de Empresas”

	2001	2002	Total
Consultas	X	930	930

Como se puede deducir de los datos presentados el análisis de la evolución de la este proyecto no se puede realizar completo, tomando como referencia el computo por años porque no se dispone de datos suficientes. La información disponible se refiere únicamente al 2002, según la cual se sabe que durante este año se han producido **930 consultas**. Aunque no se dispone de información precisa para el resto de los años, sin embargo, se tiene constancia de que este proyecto también se ha ejecutado durante el 2001.

- **Centro de Empresas “La Curtidora”** A través de este proyecto se ofrece un equipamiento específico para la primera instalación de una empresa de la comarca y además se pone a disposición de sus usuarios servicios comunes de comunicación, reprografía, salas de reuniones y conferencias . La estancia de cada empresa en el Centro “La Curtidora” se realiza con unos costes de alquiler inferiores a los del mercado, pero es temporal porque cada una de las que se instalen en él lo hace con un limite entre tres y cinco años. La actuación en este Proyecto ha sido la siguiente- ver Tabla VI.21.-

Tabla VI.21.- Acciones en el “Centro de Empresas La Curtidora”

	2001	2002
Empresas instaladas en “la Curtidora”	44	
Empresas que utilizan “La Curtidora” como Domicilio Social	9	
Total de Empresas	53	

Como se puede deducir de los datos presentados el análisis de la evolución de la este proyecto no se puede realizar completo, tomando como referencia el computo por años, porque no se dispone de datos suficientes. La información disponible se refiere únicamente a los años 2001 y 2002, tomados conjuntamente, según lo cual se sabe que durante el 2001 y el 2002 hay 44 empresas instaladas en la Curtidora, de las que 11 tienen a mujeres en la gerencia. Existen otras nueve empresas que sin tener local en el Centro de Empresas si tienen a éste como domicilio social. No se

dispone de información suficiente para determinar si las empresas citadas son las mismas durante todo el período o si ha habido cambios. Dado que el periodo de estancia máximo en el Centro de Empresas es entre tres y cinco años es presumible que se de el primer caso.

- **Gestión de Ayudas a la Contratación.** Este servicio está promovido por el Gobierno del Principado de Asturias que ha suscrito un Convenio con el Ayuntamiento de Avilés. La Finalidad del mismo es incentivar la creación de empleo, apoyar la contratación indefinida y fomentar el empleo estable.

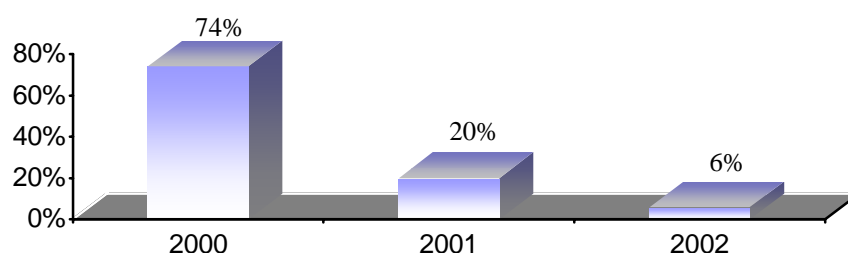
Las Ayudas para la contratación están dirigidas a las empresas privadas y entidades sin ánimo de lucro -Un dato relevante es que de las subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro se ha beneficiado la asociación de mujeres para la reinserción y atención de la mujer prostituta “**APRAMP**”-.

Estas empresas o entidades deben tener los centros de trabajo radicados en alguno de los municipios de la comarca de Avilés (Avilés, Corvera, Gozón e Illas), pues se pretende dinamizar el empleo en la propia comunidad.

La forma de hacerlo es recurriendo a la celebración de contratos de diversos tipos: formativos, indefinidos, o incluso modificando el contrato de una persona que ya este trabajando en la empresa, por ejemplo a través de la conversión de contratos temporales o formativos en indefinidos. La actuación en este Proyecto ha sido la siguiente-ver Tabla VI.22/Gráfico VI.6.- **Durante el 2000-2002 se ha contratado, al menos, a 790 personas.** La cota más alta de contratación se produce en el 2000, pues en este año se celebran 584 contratos, una cantidad que representa el 74% de los que se han celebrado durante todo el Plan. En el 2001 se produce un descenso considerable de este servicio puesto que tan sólo se contrata a 161 personas, por lo que la cota baja al 20%. Respecto al año 2002 no se puede ofrecer una información muy precisa, tan sólo se conoce que se ha contratado a 45 mujeres, si se toma este dato bruto, la contratación para el año 2002 sería del 20% sobre el total, pero debe tenerse en cuenta que falta por computar el conjunto de hombres contratados. Pese a todo, teniendo en cuenta como va la evolución, convendría reforzar este servicio para que mantenga al menos el mismo nivel que durante el inicio del Plan.

Tabla VI.22.- Acciones en el servicio “Gestión de Ayudas a la Contratación”

	2000		2001		2002		Total	
Contratos celebrados	N	%	N	%	N	%	N	%
	584	74	161	20	45mujeres	6	790	100

Gráfico VI.6.- Acciones en el servicio “Gestión de Ayudas a la Contratación”**Contratos celebrados en el Servicio de "Ayuda a la Contratación" 2000-2002**

En resumen según se puede apreciar, por todo lo expuesto, en la distribución de las acciones de Promoción empresarial. Autoempleo existe cierta estabilidad durante los tres años ya que se ha mantenido la ejecución durante todo el período. En conjunto se han ofrecido cinco tipos de actividades con fines y estructuras específicas para promover en cada una de ellas alguna habilidad o ayuda material que facilite que las personas, desempleadas o no, contemplen la posibilidad de generar su propia forma de trabajo. También se prestan ayudas materiales, a través de subvenciones, para que las empresas fomenten el empleo por cuenta ajena. Para cubrir estos objetivos la actuación Global en esta Sección es la siguiente-ver Tabla VI.23.-

Tabla VI.23.-Evolución de las ofertas del Servicio de Promoción Empresarial. Autoempleo 2000-2003

<i>Proyectos</i>		2000	2001	2002	Total de actuaciones
<i>Promoción Empresarial. Autoempleo</i>	Sensibilización sobre la cultura emprendedora		X	109 charlas 1340 personas	109 charlas 1340 personas
	Semillero de Proyectos Empresariales		16 proyectos	15 proyectos	31 proyectos
	Asesoramiento para la Creación y Desarrollo de Empresas	X	X	930 consultas	930 consultas
	Centro de Empresas “La Curtidora”		X	53 empresas	53 empresas
	Gestión de Ayudas a la Contratación	X	X	790 contratos celebrados	790 contratos celebrados

A la luz de estos datos conviene señalar la relevancia de la primera actividad a través de la que se informa y sensibiliza a las personas jóvenes sobre las ventajas e inconvenientes que presenta la opción del autoempleo, 109 charlas con una asistencia de 1340 personas indica que la media de los grupos es de 9 personas.

Esto significa que las charlas pueden ganar en calidad y que la información que se ofrece en ellas puede ajustarse más fácilmente a las características de sus destinatarios (edad, intereses profesionales, etc.) convendría conocer la representatividad de las zonas y colegios en los que se han impartido para realizar una evaluación más precisa.

En otro orden de cosas hay que precisar que la importancia de las actividades de este tipo reside en que se puede potenciar una opción de empleo que quizá no se contemple muy habitualmente por desconocer información sobre ella.

Las tres actividades siguientes: “Semillero de Proyectos Empresariales”, “Asesoramiento para la Creación y Desarrollo de Empresas” y el “Centro de Empresas La Curtidora” ceden recursos materiales para que aquellos que tienen intención de optar por el autoempleo lo puedan analizar, o llevarlo a término.

Todos son relevantes y se complementan, convendría disponer de más información para evaluar en que medida las personas que participan en cada una de estas tres actividades son las mismas o no. Esta información permitiría conocer el efecto dominó que debería tener cada actividad sobre la siguiente.

Específicamente sería relevante conocer cuantas de las 930 consultas realizadas sobre asesoramiento para la creación y desarrollo de empresas han pasado a la siguiente fase y han analizado alguno de los 31 proyectos empresariales que se presentaron, o incluso a la tercera, y han sido gestores o partícipes de algunas de las 53 empresas que se encuentran o tienen contacto con el Centro de Empresas la Curtidora.

VI.4.3 Cobertura de la actuación del Plan en el área VI

El grado de cobertura del Plan se evalúa analizando los resultados de la participación femenina en dichos programas y planes durante el período 2000-2003. Este análisis permitirá determinar si ha habido estabilidad y constancia en la participación femenina durante todo el período de ejecución en los diferentes programas de las distintas las fases del proceso de inserción, o si por el contrario existen períodos críticos, vacíos o descensos en la participación femenina en alguna de ellas (baja el número de Escuelas Taller, Programas de Garantía Social, etc.).

En este primer análisis se trata la participación que ha habido en cada Acción, vinculada a su vez a cada objetivo. Para facilitar la comprensión del tema también se ha procedido a agrupar los diferentes programas e iniciativas que se han desarrollado en la fase del itinerario de inserción laboral que les corresponde. La distribución de la participación femenina por objetivos es la siguiente.

OBJETIVO VI.1: *“Potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres para insertarse en el mercado laboral”.*

Desde el Ayuntamiento de Avilés durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003 para potenciar la formación y capacitación técnico profesional de las mujeres desempleadas, y cubrir de este modo la primera fase del itinerario de inserción laboral de las mismas (Fase de formación) se han llevado a cabo, tal como se había proyectado en el Plan Inicial **Programas de Formación Ocupacional**, que se especifican en la **Acción VI.1.1.**

A fin de facilitar la comprensión del análisis se han agrupado las ofertas de formación que se han ejecutado según la tipología que se recoge en las fuentes de información consultadas, según lo cual, los programas de formación ocupacional que se han llevado a cabo son de cuatro tipos: 1. Programas de Formación-Empleo 2. Programas de Formación 3. Programas de Empleo-Formación y 4. Programas de Adaptabilidad Laboral. La participación femenina en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente.

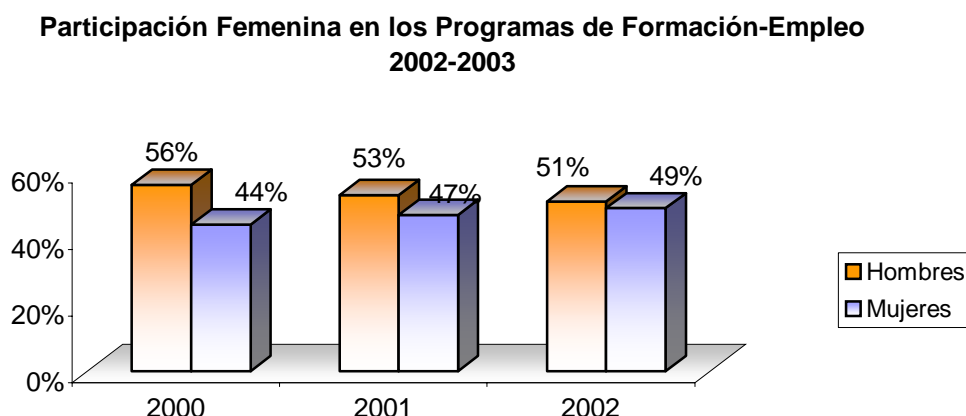
1. Evolución de la participación femenina en los programas de Formación-Empleo 2000-2003

Durante todo el período 2000-2003–ver Tabla VI.24/Gráfico VI.7.- han participado 351 personas y de ellas el 45% fueron mujeres. Esta proporción se mantiene durante todo el Plan, porque, aunque en términos brutos se produce cierto descenso en el número de personas de los dos géneros, que participan en estos programas, sin la proporción de las mujeres se mantiene con tendencia ligeramente ascendente, puesto que participan el 44%, durante el año 2000, el 47% en el 2001 y el 49% en el 2002. (No se dispone de la información sobre la participación femenina en estos programas durante el 2003).

Tabla VI.24.- Participación femenina en los Programas de Formación-Empleo 2000-2003

	2000		2001		2002		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres	113	56	44	53	31	51	192	55
Mujeres	90	44	39	47	30	49	159	45
Total	203	100	83	100	61	100	351	100

Gráfico VI.7.- Evolución de la participación femenina en los Programas de Formación-Empleo 2000-2003



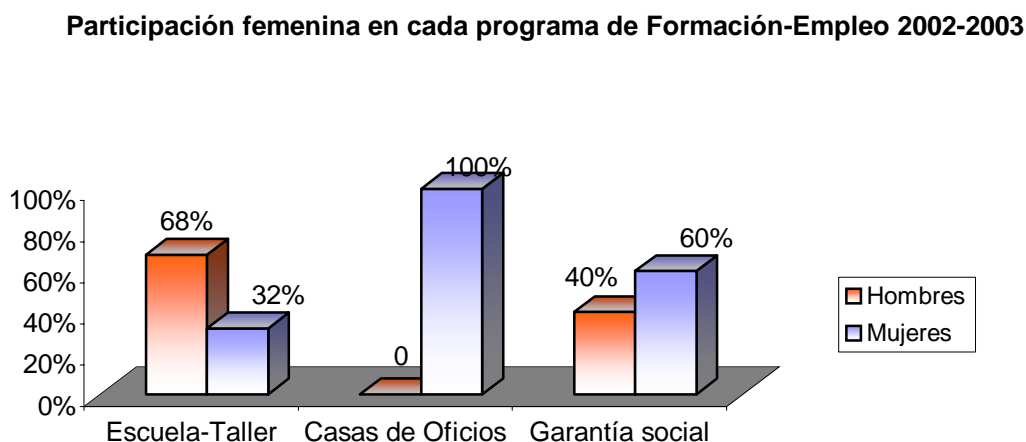
Con estos resultados se aprecia que desde el Ayuntamiento de Avilés se ha realizado un esfuerzo por fomentar la participación femenina en los programas de Formación-

Empleo. Todo indica que se ha apostado por una política de igualdad, pero convendría comprobar qué grado de alcance ha tenido. Para ello hemos realizado un vaciado de la participación que han tenido las mujeres en cada programa, y en cada uno de los distintos módulos profesionales que se ofrece en ellos. El resultado es el siguiente.–ver Tabla VI.25/Gráfico VI.8.-

Tabla VI.25.- Evolución de la participación femenina en cada Programa de Formación-Empleo 2000-2003

			2000		2001		2002		Total	
			H	M	H	M	H	M	H	M
ESCUELAS TALLER	Espectáculo I	Maquinaria escénica	28	20	Continuación				28	20
		Técnicas de video								
		Iluminación y sonido								
		Técnicas de vestuario								
	Espectáculo II					28	20	28	20	
	Casa de la Música	Pintura y escayola	46	2	Continuación				46	2
		Albañilería								
		Carpintería								
		Electricidad								
	Los Espinos	Horticultura	20	14					20	14
		Vigilancia medioambiental								
		Restauración ríos								
	La Luz	Albañilería			11	1	Continuación		11	1
		Pintura			7	1	Continuación		7	1
		Carpintería Metálica			10	0	Continuación		10	0
		Recup. Áreas degradadas			4	6	Continuación		4	6
		Animación y tiempo libre			1	9	Continuación		1	9
CASAS DE OFICIOS	Nueva Mujer	Ayuda a domicilio	0	30					0	30
		Interv. Cív. cio y tiempo libre								
GARANTÍA SOCIAL		Carnicería, pescadería, Carnicería	19	24	15	22	3	10	37	56
Total			113	90	48	39	31	30	192	159

Gráfico VI.8.- Evolución de la participación femenina en cada Programa de Formación-Empleo 2000-2003



Tal como se acaba de mostrar predomina la participación masculina sobre la femenina en la mayoría de los programas excepto para aquellos en los que se pone en marcha un programa específicamente dirigido a mujeres, como sucede con la *Casa de Oficios “Nueva Mujer”*.

En las Escuelas Taller la diferencia de participación por género es bastante pronunciada porque en conjunto durante todo el período participan más del doble de hombres que de mujeres (32%) sobre el total de participantes en estos programas. Parece que la diferencia está determinada por el tipo de ocupaciones en las que se forma en cada una de las Escuelas Taller porque la participación femenina es pequeña o nula en los módulos profesionales tradicionalmente vinculados a los hombres. Este es el caso de la *“Escuela Taller de la Casa de Música”* en la que participan 46 hombres (95%) y 2 mujeres (5%). Esta diferencia se explica porque en ella se forma en los siguientes módulos: pintura, escayola, albañilería, carpintería y electricidad. Sucede lo mismo en la *“Escuela Taller de la Luz”* en la que, en los módulos de albañilería, pintura y carpintería metálica, se produce poca o ninguna participación femenina (en total participan tres mujeres).

La cultura profesional de género explica igualmente porque la participación de mujeres aumenta en *La Escuela Taller de la Luz* que acabamos de mencionar, pero en

otros módulos profesionales. Por ejemplo, en Recuperación de áreas degradadas representan el 60%, en el módulo profesional de Animación y tiempo libre el 90%. El mismo fenómeno sucede en las *Escuelas Taller “Espectáculo I” y “Espectáculo II”*. En estas dos escuelas participan 48 personas y las mujeres representan el 42%. En este caso se ofrece formación en ocupaciones emergentes como: maquinaria escénica, técnicas de vídeo, iluminación y sonido, y técnicas de vestuario, que están poco o nada vinculadas a ningún género. Esta es la razón de que la participación de hombres y mujeres sea bastante similar.

La política de intervención del Ayuntamiento de Avilés refuerza la formación de mujeres en ocupaciones en las que éstas se encuentra sobrerrepresentada, porque cuando desarrolla una acción positiva de intervención, y aprueba un programa de formación-empleo exclusivo para mujeres lo orienta hacia ocupaciones tradicionales o emergentes que fueron, o se apunta que van a ser, prioritariamente desempeñadas por las mujeres. Es el caso de *la Casa de Oficios “Nueva Mujer”*. En este programa se ofrece formación en Animación Ocio y Tiempo Libre, y en Ayuda a Domicilio, son dos sectores culturalmente ocupados por mujeres y en la Casa de Oficios han participado exclusivamente 30 mujeres. Evaluar el grado de acierto de esta tendencia es una tarea compleja. Es un tema recurrente en toda la política de formación-empleo encontrarse con la encrucijada de decidir entre dos frentes, uno consistiría en formar a las mujeres en aquellas ocupaciones en las que se tiene la certeza de que van a encontrar empleo con más facilidad, porque están vinculadas a sectores de actividad en la que son demandas socialmente, es el caso que acabamos de comentar. El otro frente consiste arriesgar e introducir a las mujeres, a través de la formación, en sectores ocupaciones que socialmente tienen cerrados. En este caso se corre el riesgo de obtener buenas profesionales, pero con poca posibilidad de ser absorbidas por el mercado, por falta de tradición. Esta cuestión no presenta vías de resolverse corto plazo, y para decidir por una u otra opción hay que tener en cuenta el riesgo que quieren correr las mujeres que demandan empleo y que desean incorporarse al mundo laboral lo más rápidamente posible. Por todo ello para evaluar el grado de acierto y oportunidad de la actuación que se ha llevado en el Plan de Igualdad deberíamos tener información más precisa de las necesidades de estas alumnas-trabajadoras que han participado en estos programas, respecto a su situación personal, en torno a aspectos tales como: las expectativas de

proyección profesional, inserción laboral, grado de esfuerzo que están dispuestas a realizar, o límite de tiempo que se conceden para encontrar empleo, entre otros.

En los *Programas de Garantía Social de “Carnicería” y “Pescadería”* la participación de hombres y mujeres es similar, salvo en el año 2002, en el que participan 13 personas de las cuales el 77% son mujeres. No tenemos información para poder explicar este cambio, pero dado que se ofrecen formación en los mismos módulos profesionales durante todo el período 2000-2003, la única causa de esta evolución es que se haya fomentado intencionadamente la asistencia de mujeres.

En su conjunto se puede concluir que la participación femenina en los programas de Formación-Empleo es relevante y que el Ayuntamiento de Avilés ha realizado un esfuerzo porque las mujeres participen en cada uno de estos programas, bien incluyéndolas en módulos profesionales, en las que están profesionalmente poco representadas, bien reforzando su participación en módulos en los que actualmente se encuentran sobrerrepresentadas.

Pese a ello sugerimos que la participación femenina sería más representativa si se consiguiera reforzar su participación, bien en ocupaciones que hasta ahora están poco representadas, bien en los programas de formación-empleo de mayor duración, por ejemplo, el equipo evaluador considera que convendría reforzar la participación en las Escuelas Taller, aunque la cota alcanzada es valiosa.

2. Evolución de la participación femenina en los Programas de Formación 2000-2003

Durante todo el periodo 2000-2003—ver Tabla VI.26/Gráfico VI.9.— han participado 399 personas y de ellas el 45% fueron mujeres. Tal como se puede apreciar gráficamente, existe cierta inestabilidad en la participación de las mujeres en estos programas. En el 2000 es bastante superior a la de los hombres, y alcanza el 57%, baja durante el 2001 al 35% y experimenta una ligera recuperación en el 2002, con el 55,74%, pero no llega a las cotas de participación que se produjeron en inicio del Plan de Igualdad. Pese a todo la proporción de mujeres es alta durante todo el período. Con

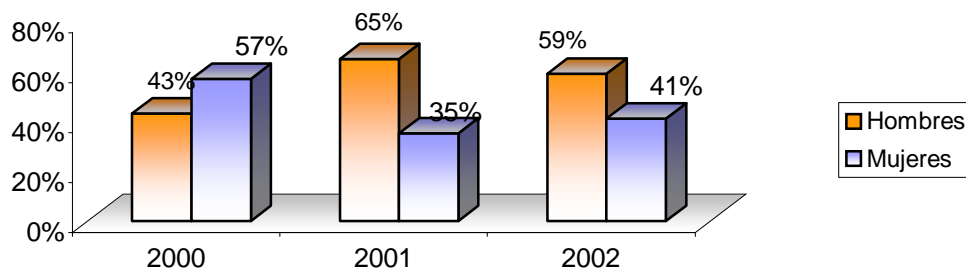
estos resultados se aprecia que desde el Ayuntamiento de Avilés se ha realizado un esfuerzo por fomentar la participación femenina en los programas de Formación.

Tabla VI.26.- Evolución de la participación femenina en los Programas de Formación 2000-2003

	2000		2001		2002		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres	100	43	37	65	63	59	200	55
Mujeres	135	57	20	35	44	41	199	45
Total	235	100	57	100	107	100	399	100

Gráfico VI.9.- Evolución de la participación femenina en los Programas de Formación 2000-2003

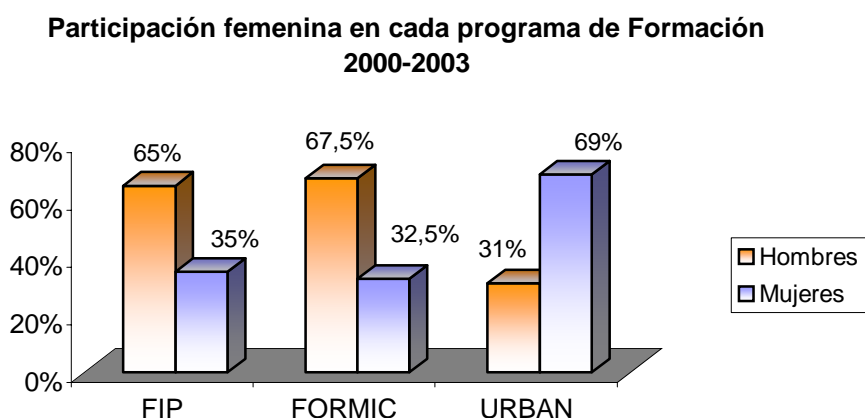
Participación femenina en los Programas de Formación 2000-2003



Este resultado, al igual que en el caso anterior, indica que se ha apostado por una política de igualdad, pero convendría comprobar qué grado de alcance ha tenido, también para este caso. Para ello hemos realizado un vaciado de la participación que han tenido las mujeres en cada programa. El resultado es el –ver Tabla VI.27/Gráfico VI.10.-

Tabla VI.27.- Evolución de la participación femenina en cada Programas de Formación 2000-2003

	2000		2001		2002		TOTALES	
	H	M	H	M	H	M	H	M
FIP	26	10	28	20	37	20	91	50
FORMIC	19	2	9	0	26	24	54	26
URBAN	55	123	0	0	0	0	55	123
Total	100	135	37	20	63	44	200	199

Gráfico VI.10.- Evolución de la participación femenina en cada Programa de Formación 2000-2003

Tal como se acaba de mostrar gráficamente predomina la participación de los hombres en todos los programas nacionales, pero no en los vinculados a la Iniciativa Comunitaria URBAN. En esta última el 69% de las personas asistentes son mujeres, acuden concretamente 123, y esto significa que este proyecto concentra el 62% de la participación femenina del conjunto de programas de formación 2000-2003. En los cursos vinculados al Plan Nacional de Formación e inserción Profesional (cursos FIP) y FORMIC, en ambos casos la participación femenina es bastante similar. El 35% para el primer tipo de cursos y el 32,5% para el segundo. Estos resultados revelan un dato positivo, puesto que al participar prioritariamente en cursos de esta iniciativa las mujeres se encuentran en una modalidad de formación a través de la cual adquieren cualificación técnico profesional en sectores ocupacionales demandados en la ciudad, vinculados prioritariamente al sector servicios, y de forma específica en ocupaciones de

servicio personal, a través de cursos tales como: atención a enfermos de alzheimer, gerocultoras; o también formación en servicios vinculados al sector de producción, que se ofrece a través de los cursos: secretariado de dirección, técnico de sonido, implantación de sistemas de calidad, desarrollos de servicios de internet, producción, video y tv, seguridad en grandes almacenes y comercial de servicios (TIC). Con esta dirección de la intervención se cualifica prioritariamente en ocupaciones con alta demanda en el mercado.

Esta valoración no resta importancia a la participación que han tenido las mujeres en los cursos FIP, o de FORMIC. Con ellos las mujeres reciben formación en sectores de la producción en los que se encuentran actualmente poco representadas tales como: carpintería y fontanería, de modo que pueden encontrar en esta alternativa una segunda oportunidad para obtener la oportunidad de trabajar en sectores actualmente bastante cerrados para ellas. Conviene mantener esta tendencia.

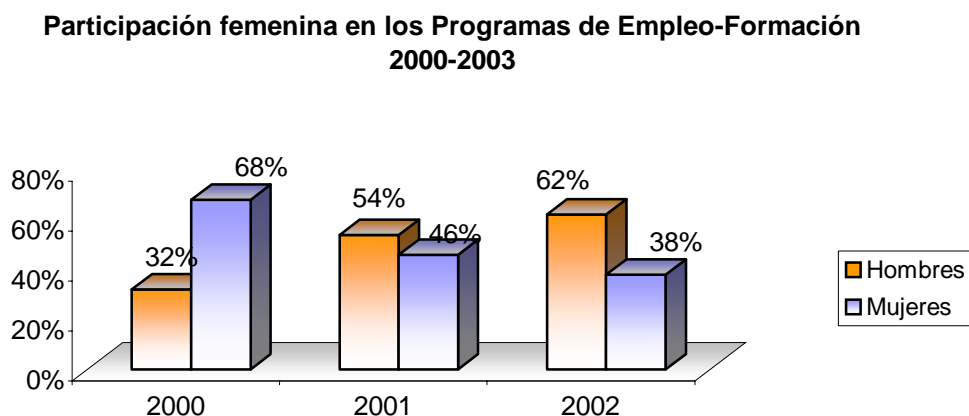
3. *Evolución de la participación femenina en los programas de Empleo-Formación 2000-2003*

Durante todo el período—ver Tabla VI.28/Gráfico VI.11.- han participado 340 personas, y de ellas el 46% fueron mujeres. Esta proporción es muy superior en el año 2000, durante este año el 68% de la participación es femenina; se mantiene en el 2001 (46%), y desciende ligeramente en el 2002 al 32% (No se dispone de la información sobre la participación femenina en estos programas durante el 2003). No obstante en términos brutos la participación en estos programas desciende notablemente para los hombres y para las mujeres, convendría vigilar este suceso.

Tabla VI.28.- Evolución de la participación femenina en los programas de Empleo-Formación 2000-2003

	2000		2001		2002		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres	50	32	48	54	59	62	157	46
Mujeres	105	68	41	46	37	38	183	54
Total	155	100	89	100	96	100	340	100

Gráfico VI.11.- Evolución de la participación femenina en los Programas de Empleo-Formación 2000-2003

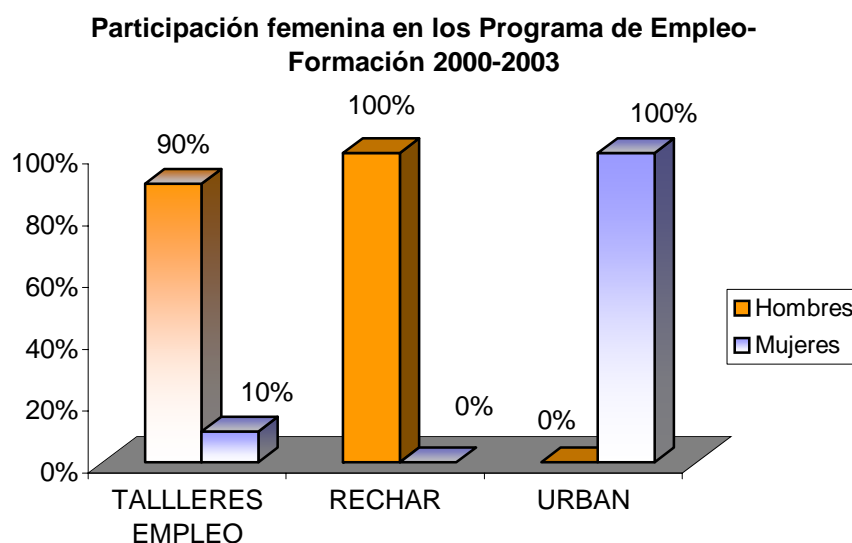


Con estos resultados se aprecia que desde el Ayuntamiento de Avilés se ha realizado un esfuerzo por fomentar la participación femenina en los programas de Formación-Empleo. Este resultado, al igual que en el caso anterior, indica que se ha apostado por una política de igualdad, pero convendría comprobar qué grado de alcance ha tenido, también en este caso. Para ello hemos realizado un vaciado de la participación que han tenido las mujeres en cada programa. El resultado es el siguiente—ver Tabla VI.29/Gráfico VI.12.-

Tabla VI.29.- Evolución de la participación femenina en cada Programa de Empleo-Formación 2000-2003

			2000		2001		2002		TOTAL	
			H	M	H	M	H	M	H	M
TALLERES EMPLEO	Nuevo Milenio	Pintura	27	3	continuación				27	3
		Albañilería								
		Fontanería								
	Trabajadoras Familiares	Ayuda a domicilio	0	12	Continuación			0	12	
	Avilés Sur	Fontanería			7	1	Continuación	7	1	
		Jardinería			2	7		2	7	
		Albañilería			9	3		9	3	
		Pintura			3	5		3	5	
		Ayuda a domicilio			0	10		0	10	
	Nuevo Milenio II	Albañilería					16	4	16	4
		Carpintería					5	5	5	5
		Electricidad					5	0	5	0
		Fontanería					5	0	5	0
		Pintura					8	2	8	2
RECHAR			23	0					23	0
NOW			0	90					0	90
Total			50	105	48	41	59	37	157	183

Gráfico VI.12.- Evolución de la participación femenina en los Programas de Empleo-Formación 2000-2003



Complementariamente a lo que se acaba de argumentar, respecto a la participación femenina, son relevantes dos aspectos. El primero es que, tal como se acaba de mostrar gráficamente, predomina la participación de las mujeres sólo en los programas específicamente dirigidos a ellas, como es el caso de los que están vinculados a la Iniciativa Comunitaria NOW, donde la participación femenina es del 100%. El aspecto significativo es que en la oferta que se ha hecho las mujeres se forman en ocupaciones no vinculadas tradicionalmente a ellas: panadería y rehabilitación. También existen programas de Empleo-Formación específicamente dirigidos a mujeres, como es el **Taller de Empleo de Trabajadoras Familiares**, en los que la participación femenina también es total. Sin embargo, en este caso, a diferencia de lo que sucede en los cursos NOW, las mujeres se forman en ocupaciones en las que actualmente se encuentran sobrerrepresentadas: servicio de Ayuda a Domicilio.

Se produce una escasa participación femenina en los dos Talleres de Empleo en los que se ofrecen módulos ocupacionales tradicionalmente masculinos. Se repite el fenómeno ya comentado cuando se analizaron los programas anteriores. Esto es lo que sucede en los **Talleres de Empleo Nuevo Milenio I y II**, donde tan sólo participan el 10% en cada uno. Convendría contrarrestar esta evolución y mantener la primera línea de actuación que se sostenía a través de la iniciativa NOW, y fomentar el desarrollo de

programas prioritariamente dirigidos a mujeres en ocupaciones en las que se encuentran actualmente poco representadas.

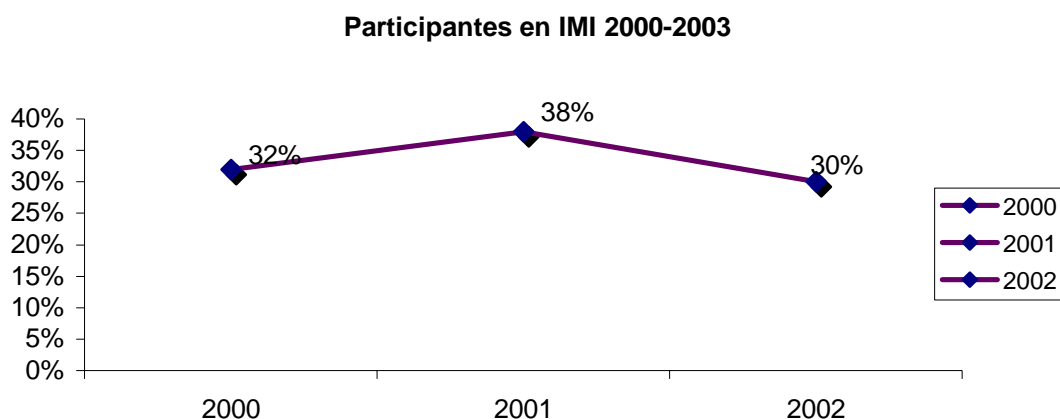
4. Evolución de la participación de desempleados/as en los programas IMI 2000-2003

Existe una clara estabilidad durante los tres años –ver Tabla VI.30/Gráfico VI.13.- En total durante el periodo 2000-2003 se constata, a falta de otros datos más precisos, que se ha atendido a **361 usuarios**.

Tabla VI.30.- Evolución de la participación de desempleados/as en los programas IMI 2000-2003

	2000		2001		2002		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
PARTICIPANTES	115	32	138	38	108	30	361	100

Gráfico VI.13.- Evolución de la participación de desempleados/as en los Programas IMI 2000-2003



Este computo global debe ser interpretado con reservas, el programa IMI es muy complejo y requiere que se hagan algunas matizaciones al respecto. Por ejemplo, algunas personas/familias, participan en los programas durante más de un año. En el 2002, (los únicos datos disponibles) 138 personas continúan el proceso de formación y empleo que habían iniciado en el año anterior (131 del IMI laboral y 7 del IMI Social).

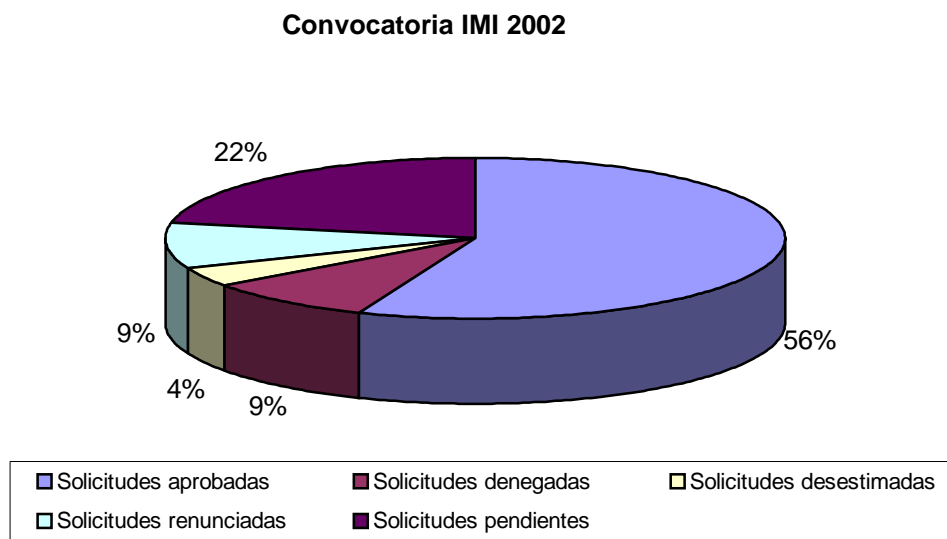
También debe tenerse en cuenta que la cifra total de participantes fluctúa durante el proceso de formación y/o empleo de los usuarios de estos programas. Por ejemplo, algunas personas, tal como corresponde a la filosofía de la intervención a través del IMI, participan en varias modalidades.

Concretamente durante el año 2002, los únicos datos de que disponemos, se incorporan al IMI laboral 35 personas derivadas del IMI formativo. Por todo ello la participación real en esta modalidad no sería de 36 personas, sino de 71, y por la misma razón, la participación real en los programas de adaptabilidad laboral, durante todo el período, ascendería a **492** personas.

Para alcanzar esta cota de participación el Ayuntamiento de Avilés ha realizado un esfuerzo importante, y ha utilizado un modelo de convocatoria de acceso a los programas flexible y amplio. Sirva de ejemplo el año 2002, pues es el único del que se nos han ofrecido información detallada—ver Tabla VI.31/Gráfico VI.14.-

Tabla VI.31.- Evolución de la convocatoria de acceso a los programas IMI 2002

		N	%
Cursos IMI 2002	Solicitudes aprobadas	108	56
	Solicitudes denegadas	18	9
	Solicitudes desestimadas	6	4
	Solicitudes renunciadas	18	9
	Solicitudes pendientes de resolver para el Plan 2003	44	22
	Total Solicitudes presentadas	194	100

Gráfico VI.14.- Evolución de la convocatoria de los Programas IMI 2002

Se sabe que para participar en el IMI 2002 el municipio de Avilés abrió una convocatoria cerrada del 19 de noviembre al 10 de diciembre de 2001, y posteriormente otra que estuvo abierta durante todo el año 2002, en la que además se tuvieron en cuenta solicitudes pendientes de resolver del año anterior. Este sistema quizás ha contribuido a que para este año se hayan aprobado más de la mitad de solicitudes (56%). Para realizar una valoración más precisa del poder de convocatoria convendría analizar por qué se ha producido un 9% de renunciadas, un 4% de solicitudes desestimadas, un 18% de solicitudes denegadas, o por qué el 23% de solicitudes quedaron pendientes para el 2003.

Por otro lado, sin embargo, debe tenerse en cuenta que las personas que participan en estos programas son aquellas que forman parte de núcleos familiares, que en mayor o menor grado, se encuentran con graves dificultades para ejercer derechos fundamentales, careciendo de recursos personales sociales o económicos suficientes para subsistir y evitar la exclusión social. Los colectivos prioritarios de este programa son: las minorías étnicas, las familias monoparentales y las familias con dificultades especiales. Las características de la población destinataria puede explicar, en parte, la dificultad del acceso a los programas, porque es posible que, pese a la amplitud de la convocatoria, y dadas las condiciones de estos colectivos, ésta no llegue a ser conocida

por todos los que la necesitarían. Para hacer comentarios más precisos sería necesario conocer los mecanismos de difusión que se han utilizado para hacer publicidad de los programas.

Estos resultados indican la apuesta por una política formativo-asistencial importante, pero convendría comprobar que grado de alcance ha tenido. Para ello hemos realizado un vaciado de la participación que ha habido en cada uno de las diferentes modalidades de IMI, y sectores ocupacionales, de las mismas. El resultado, tomando como referencia el año 2002, que es del que se dispone información exhaustiva, es el siguiente –ver Tabla VI.32

Tabla VI.32.- Evolución de la participación de desempleados/as en programas IMI 2000-2003

			2001	2002	Total
Cursos IMI	IMI Social	Limpieza	7	4	11
	IMI Formativo	Taller de confección y reciclado de ropa		6	68
		Jardinería y medio ambiente		10	
		Lavado y confección industrial		9	
		Albañilería y Pintura FOREM		16	
		Cursos FIP		9	
		Ayuda a Domicilio XURTUR		8	
		“Serenos” APM40		6	
		Carpintería y pintura amigos contra droga		4	
	IMI Laboral	Jardinería	131	8	167
		Lavandería		14	
		Limpieza		8	
		Obras públicas		5	
		Rehabilitación de viviendas		1	
		Serenos		-	
		Amigos contra la droga		-	
		Total usuarios		138	

En los programas **IMI Formativos** se ofrece formación en ocupaciones vinculadas a dos sectores de actividad: los servicios y la producción. La formación en ocupaciones del sector servicios en el 2002 representa el 39% y se realiza en los módulos de jardinería y medio ambiente, ayuda a domicilio, y sereno. Las 29 personas

que se forman en torno al sector de la producción o en ocupaciones vinculadas a él, a través de cursos de albañilería, pintura, carpintería, y lavado y confección industrial, representan el 47%, y el resto de participantes no se puede determinar porque no se dispone de datos. En el **IMI Laboral** se mantiene esta tendencia aunque destaca la participación en servicios de limpieza y en obras públicas. La concordancia que existe entre las dos modalidades de IMI es lógica porque se ha procurado que los participantes roten por las distintas modalidades. La distribución del paso por uno y otro programa, para el 2002, -únicos datos disponibles- es la siguiente –ver Tabla VI.33.-

Tabla VI.33.-Evolución de los usuarios/as del IMI laboral 2002

		Ingresan directamente		Derivan del IMI Formativo	Total
		N		N	
IMI Laboral 2002	Jardinería	8		10	
	Lavandería	14			
	Limpieza	8		15	
	Obras públicas	5			
	Rehabilitación de viviendas	1			
	Serenos	--		6	
	Amigos contra la droga	--		4	
Total usuarios		N		35	71
		%		49%	100%

Durante este año casi la mitad de los beneficiarios del IMI laboral, el 49% han pasado previamente por la modalidad formativa en el mismo sector donde realizan su trabajo en la fase laboral.

Por último hay que comentar el **grado de inserción laboral de los beneficiarios/as de estos programas**. Se entiende que se produce inserción laboral cuando alguna de las personas beneficiarias se incorpora a un puesto de trabajo en una empresa, aunque ésta sea de carácter temporal, y también si se incorpora a algún programa o iniciativa de Formación-Empleo. La visión de este tema que tenemos es muy general porque tan sólo disponemos de datos globales del 2002–ver Tabla VI.34.-

Tabla VI.34.-Evolución de la inserción laboral de los usuarios/as que participaron en los Programas IMI laboral 2002

			N	%
Cursos IMI 2002	Mercado normalizado		16	33,3
	INSALUD		2	4
	Programas de Formación-Empleo	Plan de Empleo Local	12	25
		Plan Complementario Femenino	1	2
		Taller de Empleo “Avilés Sur” 2001	10	20,8
		Taller de Empleo “Nuevo Milenio II” 2002	7	14,5
Total			48	100

Durante EL 2002 se han producido 48 inserciones lo que sobre el total de los 248 usuarios de IMI representa el 19,5%, se trata de una tasa bastante baja. La distribución de la inserción se divide en dos campos: el empleo normalizado que absorbe el 37% y el que se produce en Programas de Formación empleo, 30%. De estos últimos la mayoría se concentran en los Talleres de Empleo que reclutan al 35,4% y en el Plan de Empleo Local que contrata a la cuarta parte del conjunto de contratados.

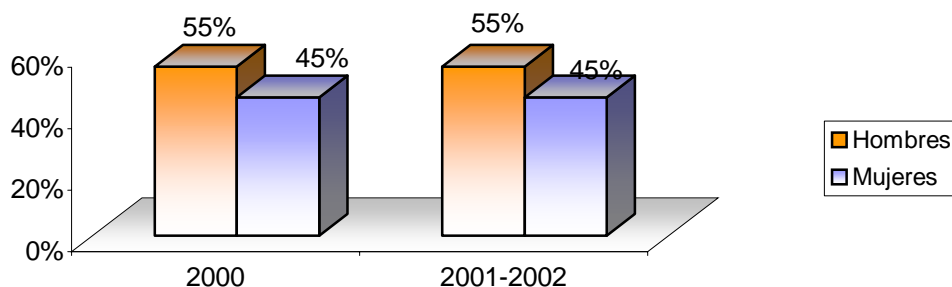
Respecto a **la participación femenina durante todo el desarrollo del IMI** se puede afirmar que el Ayuntamiento de Avilés ha realizado un gran esfuerzo por apoyar la participación de las mujeres en estos programas. En total participan 174 mujeres, lo que representa casi la mitad (48%)—ver Tabla VI.35/Gráfico VI.15.-. Si se analiza la evolución por años, se observa que la proporción de mujeres y hombres se mantiene idéntica durante todo el Plan de Igualdad.

Tabla VI.35.- Evolución de la participación femenina en los programas IMI 2000-2003

	2000		2001-2002		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Hombres	52	45	135	55	187	52
Mujeres	63	55	111	45	174	48
Total	115	45%	246	68	361	100

Gráfico VI.15.- Distribución por género de los beneficiarios del IMI 2000-2003

Participación femenina en los Programas IMI 2000-2003



Aunque este hecho demuestra que se ha apostado por una política de igualdad, convendría comprobar qué grado de alcance ha tenido. Para ello hemos intentado realizar un vaciado de la participación femenina en cada sector ocupacional. La información que hemos recibido no permite realizar un análisis global de cuál ha sido la distribución por género en cada especialidad y años. Solamente el año 2002 puede ser analizado con cierto grado de exhaustividad. Durante este año—ver Tabla VI.36.—**hay cuatro acciones formativas en la que participan exclusivamente mujeres:**

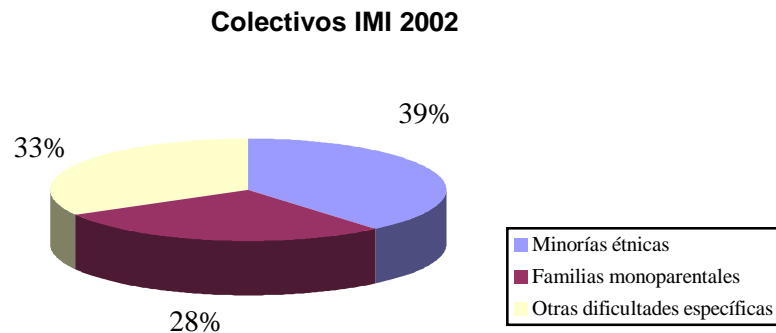
- 1.- El taller de confección y reciclado de ropa
- 2.- El de Jardinería y medio ambiente
- 3.- El de Lavado y confección industrial
- 4.- El curso FIP de la Escuela de carnes: elaboración de productos cárnicos.

Está claro que las mujeres deciden formarse, o se les ofrece formación, en aquellas ocupaciones vinculadas tradicionalmente a ellas porque creen que así les será más fácil encontrar empleo en aquello en lo que se formaron.

Tabla VI.36.-Evolución de la participación femenina en los distintos sectores de actividad.**IMI 2002**

			2001	2002		% participación femenina
				H	M	
IMI Social	Limpieza		7	4		
IMI Formativo	Taller de confección y reciclado de ropa			0	6	100%
	Jardinería y medio ambiente			0	10	100%
	Lavado y confección industrial			0	9	100%
	Albañilería y Pintura FOREM			16		0%
	Cursos FIP	Escuela de carnes: elaboración de productos cárnicos		0	2	100%
		Fontanería		1	1	50%
		Gerente de pequeño comercio			1	100%
	Ayuda a Domicilio XURTUR			0	8	
	“Serenos” APM40			6		
Carpintería y pintura amigos contra droga			4			
IMI Laboral	Jardinería	131	8		167	
	Lavandería y costura		14			
	Limpieza		8			
	Obras públicas		5			
	Rehabilitación de viviendas		1			
	Serenos					
	Amigos contra la droga					
Total usuarios			138	108		246

Es significativo igualmente que durante este mismo año, según la distribución por colectivos de los beneficiarios de IMI 2002 que se nos ha ofrecido—ver Gráfico VI.16.-El 28% de los/as participantes pertenecen a una familia monoparental, esto hace suponer que muchas de las mujeres que participan en IMI tienen fuertes cargas familiares.

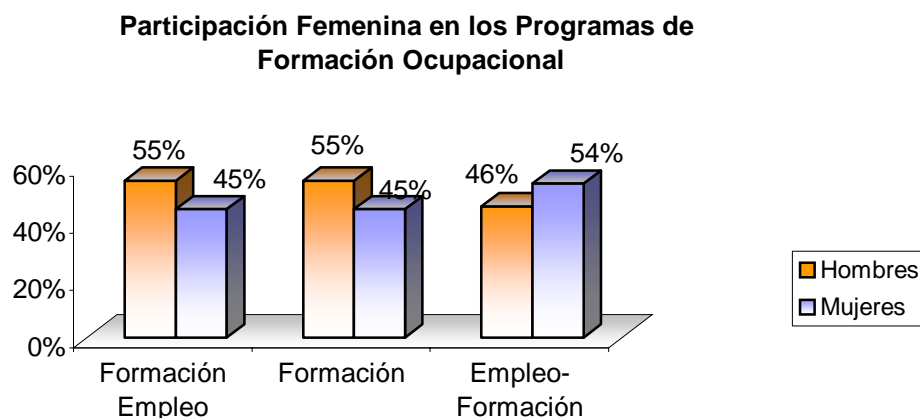
Gráfico VI.16.- Distribución de los colectivos que acuden a IMI 2002

Resumen del Grado de Cobertura del Objetivo 1. Los programas de formación ocupacional que se han llevado a cabo para mejorar la formación técnico-profesional, y facilitar de este modo la inserción sociolaboral de las mujeres son de cuatro tipos: 1. Programas de Formación-Empleo 2. Programas de Formación 3. Programas de Empleo-Formación y 4. Programas de Adaptabilidad Laboral. La participación en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente –ver Tabla VI.37/Gráfico VI.17.-

Tabla VI. 37.- Participación femenina en los Programas de Formación Ocupacional 2000-2003
OBJETIVO VI.1/ACCIÓN VI.1.1

Programas	Formación-Empleo		Formación		Empleo-Formación		IMI		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres	192	55	200	55	157	46				
Mujeres	159	45	199	45	183	54				
Total	351	100	399	100	340	100	361	100	1361	100

Gráfico VI.17.- Participación femenina en los Programas de Formación Ocupacional 2000-2003
OBJETIVO VI.1/ACCIÓN VI.1.1



Durante todo el período 2000-2003 han participado 1361 personas, y de ellas al menos el 40% fueron mujeres, no se puede dar información más precisa porque el programa IMI no está desglosado y los datos del 20003 tampoco. Esta proporción se mantiene durante todo el Plan de forma constante. Casi todas las medidas absorben la misma cantidad de mujeres, la diferencia es mínima a favor de los programas de Empleo- Formación, que por ser tan pequeña no requiere comentario.

OBJETIVO VI.2: *“Potenciar la formación que desarrolle las capacidades y competencias personales: habilidades sociales, asertividad, adaptabilidad, aptitud para la comunicación, etc.,” de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.*

Desde el Ayuntamiento de Avilés durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003 para potenciar la formación de las mujeres desempleadas en habilidades que puedan incrementar su posibilidad de inserción laboral, y cubrir de este modo la segunda fase del itinerario de inserción laboral de las mismas, se han llevado a cabo, tal como se había proyectado en el Plan Inicial **programas de orientación laboral** que se especifican en la **Acción VI.2.1**. A fin de facilitar la comprensión de la evaluación, se han agrupado las ofertas de orientación que se han ejecutado según la tipología que se recoge en las fuentes de información consultadas, según lo cual los programas orientación laboral que se han llevado a cabo a través de dos tipos de servicios: 1. El Servicio de Orientación para la Búsqueda Activa de Empleo 2. El Servicio de Inserción. La participación femenina en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente.

1. Evolución de la participación femenina en el Servicio de Orientación para la Búsqueda Activa de Empleo (SIPE/OPEA) 2000-2003

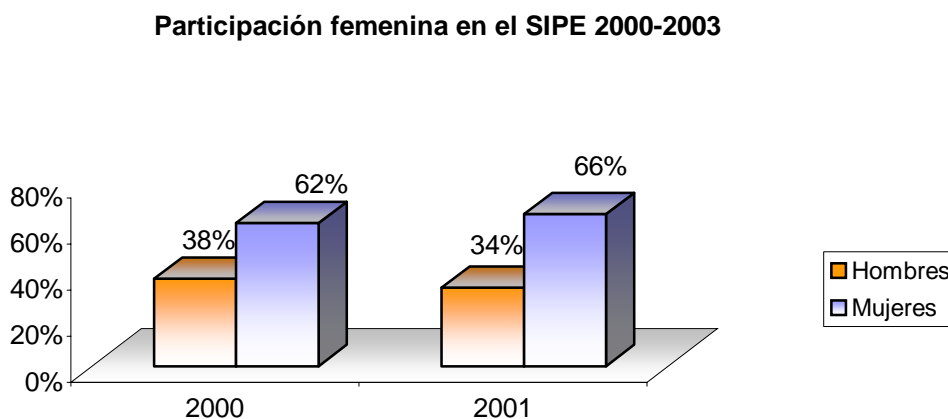
Para desarrollar la Orientación laboral, y complementar la labor realizada en los distintos programas de Empleo y Formación, se encuentran las acciones de orientación desarrolladas dentro de todo Itinerario Personal de Inserción Profesional desde el Servicio de Orientación para la Búsqueda Activa de Empleo (S.I.P.E), actualmente denominado OPEA.

La información que se nos ha aportado permite únicamente realizar un análisis global de la participación femenina, puesto que sólo se desglosa la participación por género en algunos años y casos—ver Tabla VI.38/Gráfico VI.18.-

Tabla VI.38.- Evolución de participación femenina en el SIPE 2000-2003

	2000		2001		2002		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres	1175	38	440	34				
Mujeres	1922	62	853	66				
Total	3098	53	1293	22	1415		5806	100

Gráfico VI.18.- Evolución de participación femenina en el SIPE 2000-2003



En un primer plano de análisis según se puede apreciar en la distribución de las acciones realizadas en el SIPE se puede afirmar que existe cierto descenso en la participación en este servicio a lo largo del desarrollo del Plan. Durante el año 2000 se atiende a más de la mitad de las personas que participan durante todo el período 2000-2003, el 53,3%, mientras que durante el resto de años, de los que se aportan datos, la participación baja a más de la mitad anualmente, representando sobre el total el 22,2% y el 24,3% para el 2002 y el 2003 respectivamente.

Sin embargo, se produce un fenómeno relevante y significativo mientras que disminuye la participación de usuarios durante todo el período, tal como acabamos de comentar, aumenta la participación femenina de este servicio. Durante el 2000 las mujeres atendidas representan al 62 % de usuarios de ese año, y durante el 2001 el 66%.

Complementariamente también se ha mantenido este fenómeno en el uso de las etapas de este servicio. Sirva de ejemplo los datos parciales que se han ofrecido. Durante el 2002 de los 1415 demandantes de empleo que participaron en el Servicio OPEA. Se sabe que el 866 han participado en Tutorías individualizadas, de las que 521 fueron mujeres. Igualmente se conoce que de las 521 mujeres 199 concluyen todas las sesiones de tutoría (38,2%) mientras que de los 345 hombres sólo lo concluyen 86 (24,9%).

2. Evolución la participación femenina en el servicio de Orientación Laboral del Agente de Igualdad 2000-2003

Con carácter complementario al SIPE, en unos casos, e independientemente de mismo en otros, se desarrollan acciones de orientación laboral por parte del Agente de Igualdad, y en ellas se suele incidir especialmente en el colectivo femenino que ha participado previamente en los programas de empleo o de empleo-formación. Estas acciones son de dos tipos:

Actividades en Grupo. A cada módulo se le imparte formación sobre búsqueda activa de empleo. Siguiendo esta pauta entre Noviembre y Diciembre del 2001

se forma a las 12 participantes en el **Taller de Empleo “Trabajadoras Familiares”** un módulo de orientación laboral de 20 horas de duración.

Actividades individuales. A nivel individual se realizan dos tipos de actuaciones:

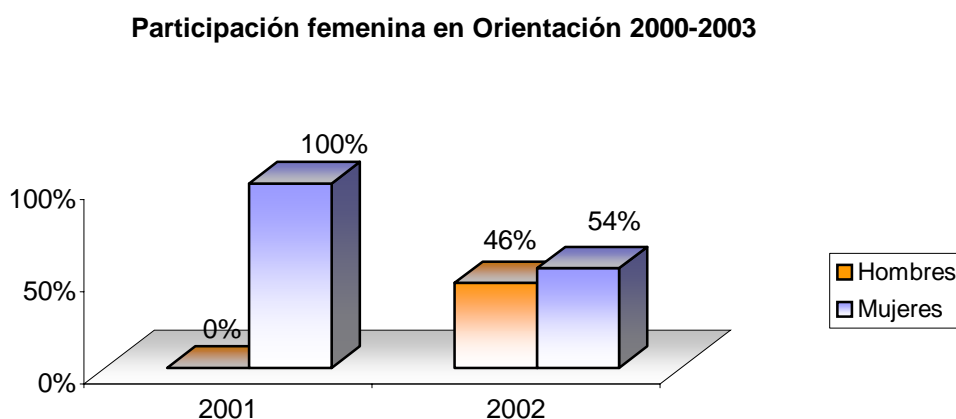
1. Información asesoramiento y orientación para el acceso a la cualificación profesional y al empleo de las mujeres del municipio de Avilés, con mayor riesgo de exclusión social, que proceden del Centro Asesor de la Mujer, de la Casa de Acogida, de los Servicios Sociales Municipales etc.,
2. Tutorías individualizadas con aquellas personas inmersas en un itinerario de inserción individualizado.

La actuación en *el Servicio de Orientación laboral del Agente de Igualdad* ha sido la siguiente-ver Tabla VI.39/Gráfico VI.19.-

Tabla VI.39.- Evolución de participación femenina en el Servicio de Orientación Laboral del Agente de Igualdad 2000-2003

	2001		2002		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Hombres	0	0	99	46	99	44
Mujeres	12	100	116	54	128	57
Total	12	5	215	95	227	100

Gráfico VI.19.- Evolución de la participación femenina en el Servicio de Orientación Laboral del Agente de Igualdad 2000-2003

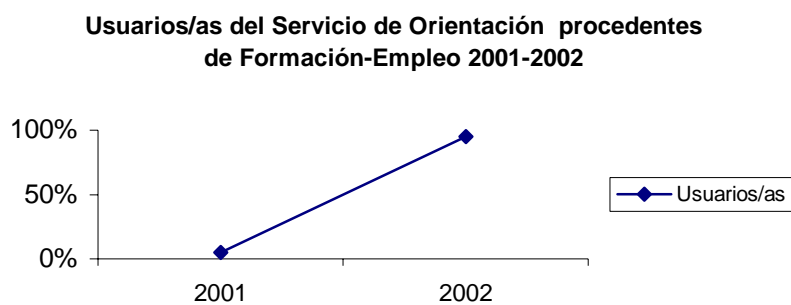


En conjunto la participación femenina es ligeramente superior a la de los hombres. Durante el 2001-2002 se ha atendido a 227 personas y de ellas el 57% fueron mujeres.

Esta tendencia se mantiene durante todo el período, y de forma especial durante el año 2001, en el que la totalidad de personas que acudieron a recibir Orientación laboral, procedentes de los programas de formación-empleo fueron 12 mujeres.

Por otra parte conviene señalar, como un aspecto significativo, que la participación en este servicio ha aumentado del 5% al 95% del 2001 al 2002—ver Gráfico VI. 20.- lo que permite deducir, que a medida que el Plan se va desarrollando, el Servicio de Orientación va siendo más utilizado por todas las personas que proceden de los Programas de Formación-Empleo.

Gráfico VI.20.- Evolución de la participación en el Servicio de Orientación Laboral del Agente de Igualdad 2000-2003



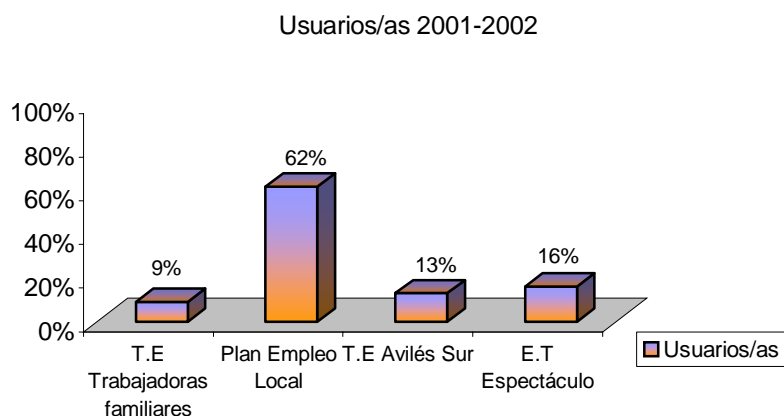
Todo indica que se ha apostado por una política de igualdad, pero convendría comprobar que grado de alcance ha tenido. Para ello hemos realizado un vaciado que

nos permitiera conocer cuál ha sido el programa de Formación-Empleo que más mujeres ha derivado hacia este servicio—ver Tabla VI.40/Gráfico VI.21.-

Tabla VI. 40.- Participación femenina en el Servicio de Orientación Laboral del Agente de Igualdad 2000-2003 procedente de cada programas de Formación-Empleo

	M	%
T.E Trabajadoras familiares	12	9
Usuarios del Plan de Empleo Local 2001	80	62
T.E Avilés Sur	16	13
E.T Técnicas del Espectáculo	20	16
Total de Mujeres	128	100

Gráfico VI.21.- Participación de las mujeres de los programas de Formación-Empleo en el Servicio de Orientación Laboral del Agente de Igualdad 2000-2003



En principio hay que subrayar que es importante el hecho de que el Servicio de Orientación se haya ofrecido a las mujeres que han participado previamente en las distintas modalidades de programas de formación- empleo, esto muestra una actuación coordinada y coherente porque las personas que participan en el II Plan de Igualdad van siendo atendidas en las distintas fases del itinerario de inserción laboral. Respecto a la potencia que tiene cada programa, en este aspecto, se observa que el programa que más personas deriva al Servicio de Orientación es el Plan de Empleo Local. A través de él acuden 80 mujeres, esto representa el 62% de la participación femenina en este Servicio. Le siguen a bastante distancia: La Escuela Taller de Técnicas del Espectáculo

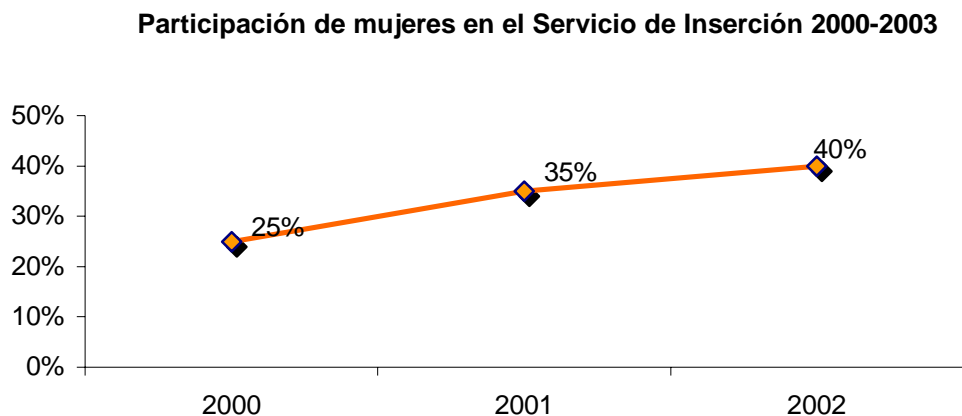
(16%), y el Taller de Empleo Avilés Sur (13%). El que menos representatividad tiene es el Taller de Empleo de Trabajadoras familiares.

3. Evolución de las acciones del Servicio de Inserción de las mujeres desempleadas por programa y año

Desde el Servicio de Desarrollo Local y Empleo se han desarrollado acciones dirigidas a promover la inserción laboral de los/as participantes en los distintos programas y planes de formación y empleo, acciones que se han llevado a cabo desde el Servicio de Inserción (integrado por 3 Promotoras de Inserción). No se puede hacer un análisis completo de la participación femenina en este servicio porque no se ofrecen datos diferenciados por género, ni por años. Tomando como referencia las fuentes consultadas los únicos datos que ofreceremos, cuestionables, son los siguientes-ver Tabla VI.41/Gráfico VI.22.-

Tabla VI. 41.- Participación de las mujeres en el Servicio de Inserción 2000-2003

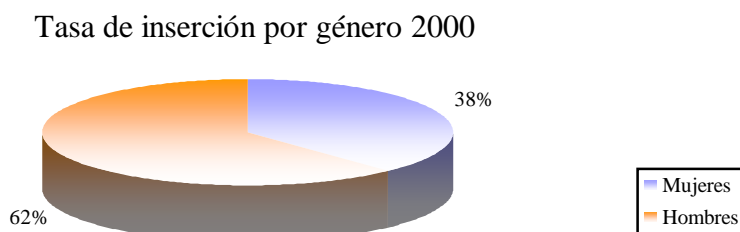
		2000	2001	2002	Total
2. Servicio de Inserción	ET Los Espinos	5			
	CO Nueva Mujer	22			
	FIP/FORMIC Carpintería	0			
	FIP/FORMIC Fontanería	1			
	FIP Elaboración de productos cárnicos	4	3	3	
	FIP "Carnicería"	6	2	2	
	PGS Carnicería	6			
	PGS Pescadería	6			
	Programa NOW	31			
	Plan de Empleo Local		24	61	
	Medidas Complementarias al Plan de Empleo Local		80	61	
	IMI		2	2	
Total de mujeres		81	112	129	322
		25%	35%	40%	100%

Gráfico VI.22.- Evolución de la participación de mujeres en el Servicio de Inserción 2000-2003

En principio hay que subrayar que es importante el hecho de que el Servicio de Orientación se haya ofrecido a las mujeres que han participado previamente en las distintas modalidades de programas de formación- empleo, esto muestra una actuación coordinada y coherente porque las personas que participan en el II Plan de Igualdad van siendo atendidas en las distintas fases del itinerario de inserción laboral. Respecto a la potencia del Servicio conviene señalar, como un aspecto significativo, que la participación de las mujeres ha aumentado del 25% al 40% del 2000 al 2002 lo que permite deducir, que a medida que el Plan se va desarrollando, el Servicio de Orientación va siendo más utilizado por todas las mujeres que proceden de los Programas de Formación-Empleo.

Es relevante conocer el grado de éxito que tiene este servicio, existen datos pero muy dispersos y mal recogidos. Por esta razón se presenta información referente al año 2000. Durante este año han participado en este servicio 230 personas, de las cuales se han insertado 121 (52,6%).

Parece que las mujeres obtienen mucho mejores resultados de este servicio que los hombres porque consiguen empleo 75, lo que sobre el total de inserciones para este año representa más del doble (62%)-ver Gráfico VI.23.-

Gráfico VI.23.- Tasa de inserción de las personas que participan en el Equipo de Inserción 2000

No obstante este dato debe valorarse en términos relativos por diversas razones. En primer lugar debe tenerse en cuenta que ha habido programas que han aglutinado una participación estrictamente femenina como el Programa NOW, y la Casa de Oficios Nueva Mujer, lo que significa que se insertan más mujeres, pero que también ha sido mayor la proporción de ellas que han accedido al Servicio de inserción.

En términos globales deber contemplarse también que a su finalización no todas las participantes en los distintos programas o planes demandaban empleo, sino que algunas optaron por continuar su formación, mientras que otras, pese a haber finalizado el programa no reunían a término de éste las condiciones de empleabilidad que actualmente demanda el mercado de trabajo. Ha sido necesario trabajar con estas personas la adquisición de dichas habilidades, circunstancia esta muy frecuente entre el colectivo de mujeres.

Resumen del Grado de Cobertura del Objetivo V1.2 Desde el Ayuntamiento de Avilés durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003 para potenciar la formación de las mujeres desempleadas en habilidades que puedan incrementar su posibilidad de inserción laboral, y cubrir de este modo la segunda fase del itinerario de inserción laboral de las mismas, se han llevado a cabo, tal como se había proyectado en el Plan Inicial **programas de orientación laboral** que se especifican en la **Acción VI.2.1**. A fin de facilitar la comprensión de la evaluación, se han agrupado las ofertas de orientación que se han ejecutado según la tipología que se recoge en las fuentes de información consultadas, según lo cual los programas orientación laboral que se han llevado a cabo a través de dos tipos de servicios: 1. El Servicio de Orientación para la Búsqueda Activa de Empleo 2. Servicio de Orientación a través del Agente de Igualdad

y 3. El Servicio de Inserción. La participación femenina en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente-ver Tabla VI.42.-

Tabla VI.42.- Participación femenina en los Programas de Formación Ocupacional 2000-2003
OBJETIVO VI.2/ACCIÓN VI.2.1

	SIPE		Orientación Agente Igualdad		Servicio de Inserción		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres			200					
Mujeres			199		322			
Total	5806		399		322		6527	

No se puede establecer un computo global de las mujeres que han participado en este servicio, ni cuántas en conjunto han encontrado empleo a través de él. Se sabe que han participado, al menos 6527 personas y que al menos 521 fueron mujeres. Para conocer la relevancia de la participación femenina hay que dirigirse al apartado en el que se desarrolla la evaluación de la cobertura de este objetivo, y remitirse al análisis que se ha hecho parcialmente de los años en los que se disponía de información.

OBJETIVO VI.3: Fomentar el empleo y la ocupabilidad de las mujeres para insertarse en el mercado laboral.

Desde el Ayuntamiento de Avilés durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003 para potenciar la posibilidad de inserción laboral, y cubrir de este modo la tercera fase del itinerario de inserción laboral de las mismas, se han llevado a cabo, tal como se había proyectado en el Plan Inicial **programas de asesoramiento y apoyo para la inserción** que se especifican en la **Acción VI.1.3**.

A fin de facilitar la comprensión de la evaluación, se han agrupado las ofertas de asesoramiento y apoyo para la inserción que se han ejecutado según la tipología que se recoge en las fuentes de información consultadas, según lo cual éste se ha ofrecido a través de cuatro tipo de servicios: 1. Proyecto INEM-CCLL “Plan de Empleo Femenino” que posteriormente ha pasado a llamarse “Medidas Complementarias de Apoyo al Plan de Empleo Local”. 2. Plan Local de Empleo y 3. Promoción empresarial.

Autoempleo. La actuación en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente:

1. Evolución de la contratación femenina en el Proyecto INEM-CCLL “Plan de Empleo Femenino” I y II 2000-2003

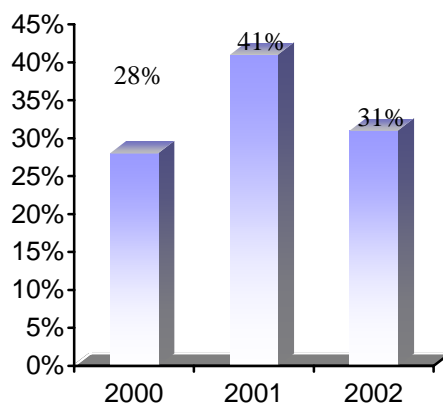
En la programación de las **contrataciones** a realizar en el marco de los Convenios INEM–C.C.L.L se han previsto toda una serie de medidas dirigidas a mejorar la situación laboral de las mujeres en orden a su inserción en el mercado laboral. Una de dichas medidas fue el “**Plan de Empleo Femenino**” que se desarrolla durante el año 2000, otra “**Acciones Complementarias al Plan de Empleo: Trabajo en Femenino II**” que se inicia en el 2002. A través de ambas la Consejería de Trabajo y Promoción y Empleo convoca subvenciones a entidades locales para la contratación de trabajadores/as desempleados/as para la prestación de Servicios o ejecución de obras de interés social. El Ayuntamiento de Avilés ha puesto en marcha un conjunto de actuaciones dirigidas a promover la contratación laboral temporal por un periodo de 6 meses de las mujeres desempleadas de Avilés, con destino a los diversos Servicios Municipales: Parques y Jardines, Limpieza, Mujer y Unidad Técnica-ver Tabla VI.43/Gráfico VI.24.-

Tabla VI.43.- Evolución de la contratación femenina en el Proyecto INEM-CCLL “Plan de Empleo Femenino” I y II 2000-2003

	2000		2001		2002		Total	
	Convocadas	Contratadas	Convocadas	Contratadas	Convocadas	Contratadas	Convocadas	Contratadas
Servicio Municipal de Parques y Jardines	10	10	80	68	61			
Plan Experimental de ampliación. Servicio de Limpieza	35	35						
Programa de Apoyo para la elaboración de proyectos: unidad técnica	3	3						
Programa de apoyo a los Servicios Municipales de la Mujer	3	3						
Programa de actuaciones especiales de apoyo y mejora del servicio municipal de vialidad-tráfico	5							
Total	56	56		80	68	61		197

Gráfico VI.24.- Evolución de la contratación femenina en el Proyecto INEM-CCLL “Plan de Empleo Femenino” I y II 2000-2003

Evolución de la contratación femenina en los Proyectos “*Trabajo en Femenino I y II*” 2001-2002



En un primer plano de análisis parece que existe cierta estabilidad en la contratación de mujeres durante todo el período. La cota más alta se alcanza en el 2001 con la contratación de 80 mujeres, lo que representa el 41% sobre el total. La tendencia de contratación descendió en el 2000 y en el 2002 de forma bastante similar en cada año pues tan sólo llega a una cota de contratación del 28% y el 31% respectivamente.

Complementariamente a este hecho cabe decir que en el 2000 el total de puestos de trabajo ofertados y cubiertos por mujeres en situación de desempleo en el marco de este Plan ascendió a 56 personas (100%), lo que supone un éxito, aunque debe tenerse en cuenta que más de la mitad, el 62,5% fue contratada en el Servicio de Limpieza. En el 2001 no se puede establecer la relación entre la convocatoria de contratos y la tasa de contrataciones conseguidas porque tan sólo se sabe que han sido contratadas 80 mujeres, pero no conocemos cual ha sido la convocatoria ni los servicios exactos hacia los que se les derivan. En el 2002 se convocan 68 plazas para mujeres a través de diversos proyectos y se consiguen contratar al 88%. Parece ser que la mayor dificultad de contratación para este año ha sido en los puestos de oficiales en albañilería, jardinería y de peonas conductoras; en estos casos se produjo algún rechazo por la parte contratante y en otros renuncia por la parte contratada. En conclusión, en los años de los

que se dispone de datos, se puede afirmar que los fines proyectados se han conseguido con bastante éxito.

2. Evolución de la contratación por género del Plan Local de Empleo 2000-2003

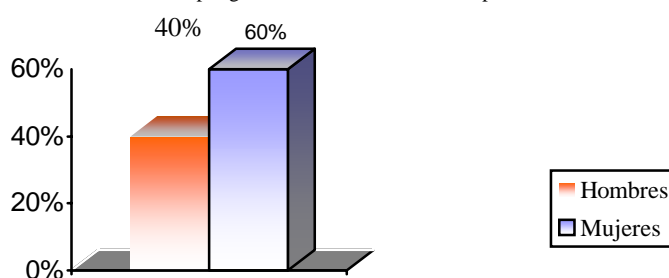
En un primer plano de análisis se aprecia que la contratación de mujeres es superior a la de los hombres ya que durante todo el período las mujeres que encuentran empleo por esta vía alcanza el 60%-ver Tabla VI.44/Gráfico VI.25.-

Tabla VI. 44.- Evolución de la contratación del Plan Local de Empleo 2000-2003

	2000		2001		2002		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres	70	45,4	55	39	26	31	151	40
Mujeres	84	54,5	86	61	58	69	228	60
Total	154	100	141	100	84	100	379	100

Gráfico VI.25.- Evolución de la contratación por género del Plan Local de Empleo 2000-2003

Evolución de la contratación por género en el Plan Local de Empleo 2000-2003



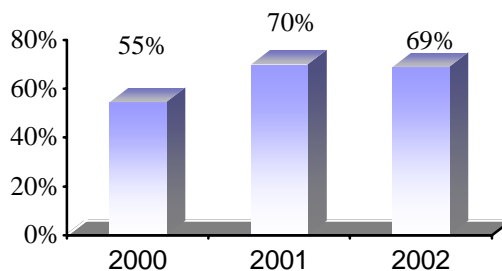
Complementariamente a este hecho cabe decir que esta cifra se explica en parte por la política positiva de contratación de mujeres. En cada convocatoria anual de plazas del Plan de Empleo Local se reserva una parte de ellas para mujeres. Por ejemplo se sabe que en el 2001 el total de puestos de trabajo ofertados exclusivamente para mujeres ascendió a 32, lo que representa un 22,5% de la convocatoria que en su conjunto tenía

prevista 142 contrataciones (de las cuales se cubrieron 141). Además se sabe también que para este año se supera esta proyección de empleo femenino con creces pues el total de mujeres contratadas durante el 2001 asciende a 86 lo que representa el 70% del total de contrataciones realizadas en este año. En el 2002 se sabe que el total de puestos de trabajo ofertados ascendió a 86 plazas y que 58 mujeres consiguen empleo (30%), pero no se sabe que tanto por ciento de los empleos convocados se reservan para ellas. Lo mismo sucede en el 2000, tan sólo se sabe que la contratación femenina representó el 54,5% del total. Por todo ello no se puede realizar un análisis más exhaustivo del efecto que ha tenido esta medida, más que en los términos globales que hemos expuesto, lo que por otra parte, en cualquier caso significa un impulso para la contratación de las mujeres a través de este proyecto.

En segundo lugar parece que existe cierta estabilidad en la contratación de mujeres durante todo el período con tendencia ascendente en el inicio del Plan y un ligero descenso al final-ver Gráfico VI.26.-

Gráfico VI.26.- Evolución de la contratación femenina en el Plan de Empleo Local 2000-2003

Evolución de la contratación femenina en el Plan de Empleo Local 2000-2003



Como puede apreciarse en el gráfico que se acaba de presentar la cota de contratación inicial de 84 mujeres (54,5%) se supera notablemente en los dos años siguientes en términos relativos. En el 2001 se contratan 86 mujeres, tan sólo 5 más que

el año anterior, pero éstas representan el 70% del total de contrataciones para este año. Algo similar suceden en el año siguiente, pues aunque baja la contratación respecto a los años anteriores, tan sólo se contratan 58 mujeres, sin embargo, éstas representan casi la misma proporción sobre el conjunto de personas contratadas, el 69%, que en el año anterior.

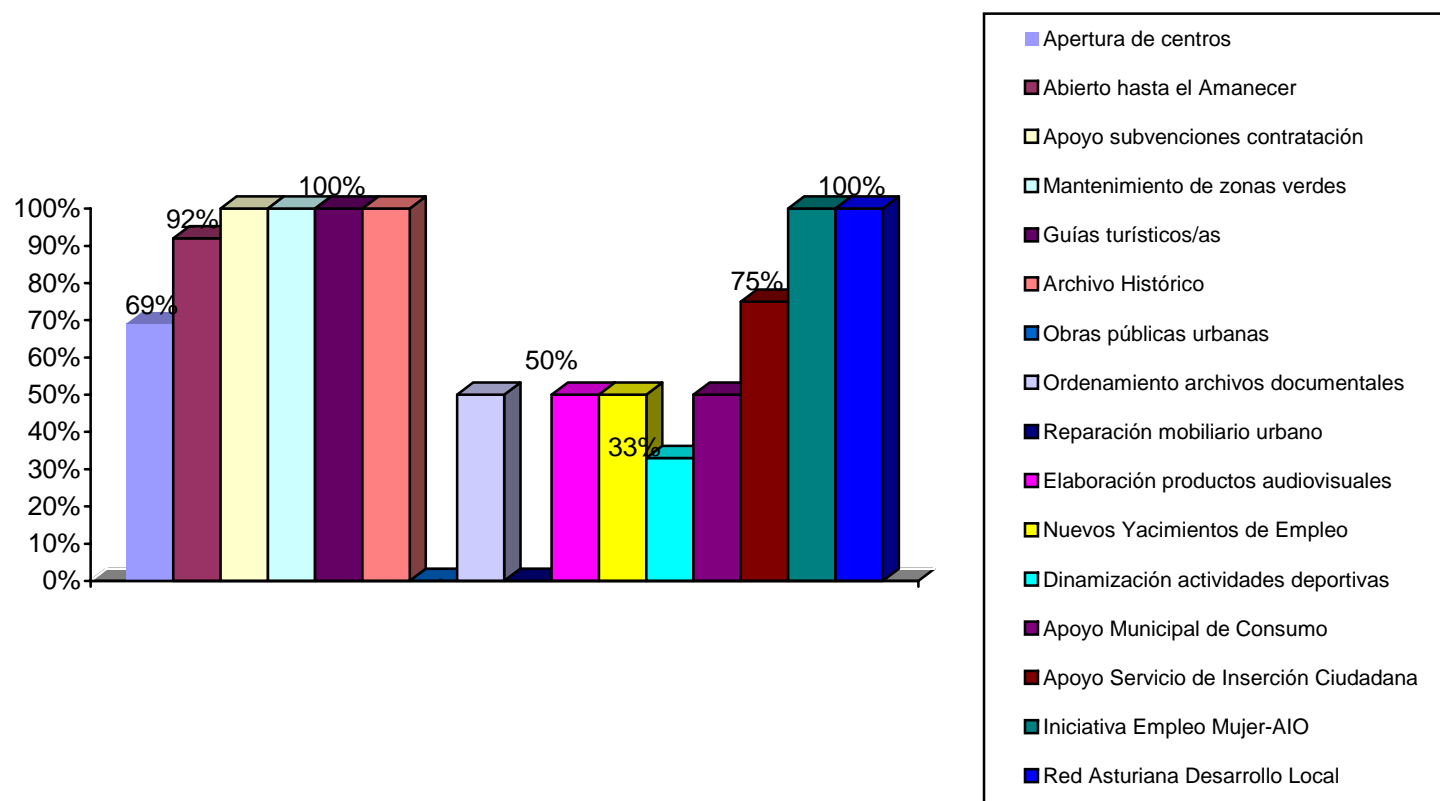
Estas cotas de participación adquieren mayor significado si se analiza el peso que ha tenido la mujer en cada uno de los proyectos hacia los que se le ha contratado en cada año.

2000 -ver Tabla VI.45/Gráfico VI.27.-

Tabla VI. 45.- Contratación de mujeres en los distintos Proyectos2000:

<i>PLAN DE EMPLEO 2.000</i>	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Apertura de Centros	16	5	11	69%
Abierto hasta el amanecer	12	1	11	92%
Apoyo subvenciones contratación	2		2	100%
Mantenimiento zonas verdes	25		25	100%
Guías Turísticos/as	2		2	100%
Archivo Histórico	6	1	5	83%
Obras Públicas Urbanas	31	31		0%
Ordenamiento Archivos Documentales	18	9	9	50%
Reparación Mobiliario Urbano	7	7		0%
Elaboración Productos Audiovisuales	16	8	8	50%
Nuevos Yacimientos de Empleo	4	2	2	50%
Dinamización Actividades Deportivas	6	4	2	33%
Apoyo Municipal Consumo	2	1	1	50%
Apoyo Servicio Información Ciudadana	4	1	3	75%
Iniciativa Empleo Mujer – A.I.O	1		1	100%
Red Asturiana Desarrollo Local	2		2	100%
Total	154	70	84	54,5%

Gráfico VI.27.- Evolución de la contratación femenina en el Plan de Empleo Local 2000 en los diferentes Proyectos



Existe una alta contratación femenina porque en el año 2000 hubo **cinco proyectos en los que se contrato exclusivamente a mujeres** :

1. Apoyo en Subvenciones a la contratación”
2. “Mantenimiento de zonas verdes”
3. “Guías Turísticas”
4. “Iniciativa Empleo Mujer”
5. y en “Red Asturiana de Desarrollo Local”.

En todos ellos la contratación femenina representó el (100%). **Casi alcanza esta cifra en dos proyectos más** :

1. “Abierto hasta el Amanecer” (92%)
2. “Archivo Histórico” (83%).

No es menos relevante la contratación femenina en aquellos proyectos en los que esta representa entre las dos terceras partes o en torno a ellas, esto sucede en tres proyectos: “Apoyo al Servicio de Información Ciudadana” (75%) y en el proyecto “Apertura de Centros” (69%).

E igualmente es relevante la participación en los proyectos en los que representan la mitad de la contratación, esto sucede en dos “Elaboración de productos Audiovisuales” y “Nuevos Yacimientos de Empleo”.

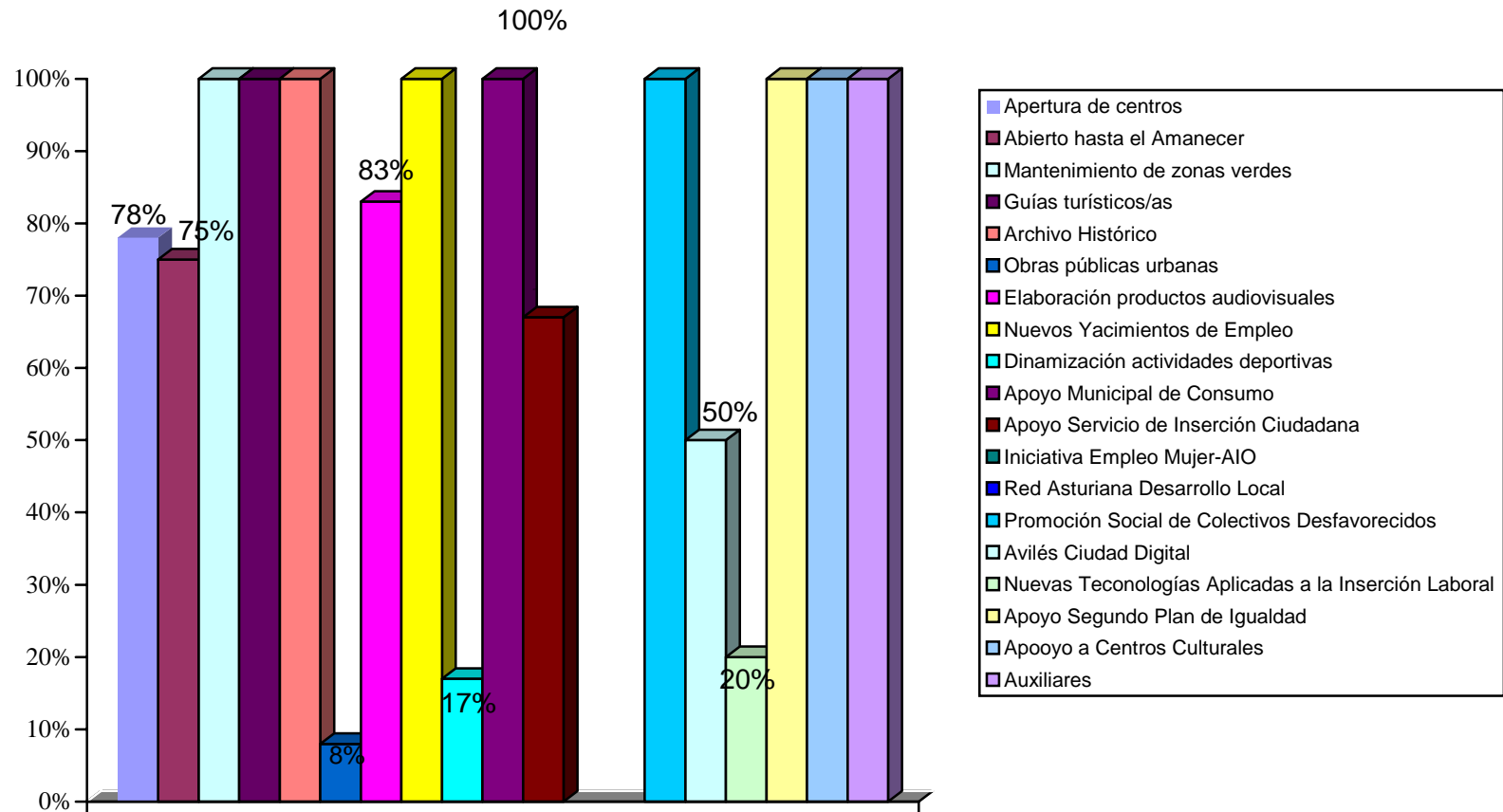
No se ha contratado a ninguna mujer en dos proyectos vinculados a ocupaciones tradicionalmente masculinas “Obras públicas urbanas” y Reparación de muebles urbanos”.

2001-ver Tabla VI.46/Gráfico VI.28.-

Tabla VI. 46.- Contratación de mujeres en los distintos Proyectos 2001

PLAN DE EMPLEO 2001		Total	Hombre	Mujeres	% Mujeres
Obras Públicas Urbanas		38	35	3	8%
Promoción Social de Colectivos Desfavorecidos		4		4	100%
Avilés Ciudad Digital		4	2	2	50%
Abierto Hasta el Amanecer		12	3	9	75%
Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Inserción Laboral		5	4	1	20%
Apoyo al II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres		2		2	100%
Dinamización Actividades Deportivas		6	5	1	17%
Apoyo Oficina Municipal de Consumo (OMIC)		2		2	100%
Apoyo al Servicio de Información Ciudadana		3	1	2	67%
Apertura de Colegios		18	4	14	78%
Nuevos Yacimientos de Empleo y Apoyo a Empresas de Inserción		5		5	100%
Apoyo a Centros Culturales		2		2	100%
Mantenimiento Zonas Verdes		24		24	100%
Guías Turísticos		2		2	100%
Archivo Histórico		4		4	100%
Elaboración de Productos Audiovisuales para la Promoción del Patrimonio de la Ciudad		6	1	5	83%
Auxiliares		4		4	100%
Total		141	55	86	61%

Gráfico VI.28 Evolución de la contratación femenina en el Plan de Empleo Local 2001 en los diferentes Proyectos



Existe una alta contratación femenina porque en el año 2001, hubo **nueve proyectos en los que se contrato exclusivamente a mujeres** “Promoción Social de Colectivos Desfavorecidos”, “Apoyo al II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres”, “Apoyo a la Oficina Municipal de Consumo (OMIC), “Nuevos Yacimientos de Empleo y Apoyo a las Empresas de Inserción”, “Apoyo a Centros Culturales”, “Mantenimiento de zonas verdes”, “Guías Turísticas” y “Archivo Histórico”. En todos ellos la contratación femenina representó el (100%). **Casi alcanza esta cifra el proyecto** “elaboración de Productos Audiovisuales para la Promoción del Patrimonio de la ciudad” (83%). Se observa por lo tanto una evolución positiva respecto al año anterior ya que se incrementa el número de proyectos en los que la contratación es exclusiva de mujeres.

No es menos relevante la contratación femenina en aquellos proyectos en los que esta representa entre las dos terceras partes o en torno a ellas, esto sucede en dos proyectos: “Abierto hasta el Amanecer” que baja del 92% del año anterior al 75% de este año, y en el proyecto “Apertura de Centros” que supera el 69% del año anterior y asciende en el 2001 hasta el 78%.

E igualmente es relevante la participación en los proyectos en los que representan la mitad de la contratación, esto sucede en un solo proyecto “Avilés Ciudad Digital”.

No ha habido ningún proyecto en el que no se hayan contratado a mujeres, pero la presencia en los proyectos vinculados a ocupaciones tradicionalmente masculinas como sucede en el de “Obras Públicas” sigue siendo baja 8%.

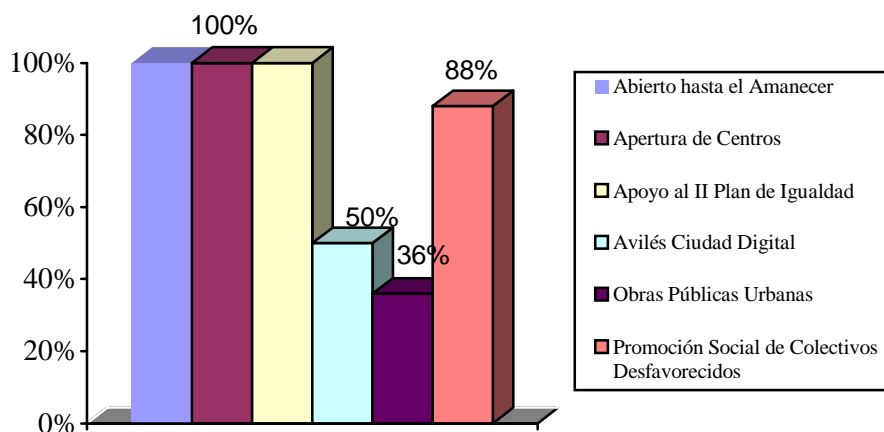
2002-ver Tabla VI.47/Gráfico VI.29

Tabla VI. 47.- Contratación de mujeres en los distintos Proyectos 2002

PLAN DE EMPLEO 2002	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Abierto Hasta el Amanecer	16	0	16	100%
Apertura de Colegios	18	0	18	100%
Apoyo al II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	2	0	2	100%
Avilés Ciudad Digital	4	2	2	50%
Obras Públicas Urbanas	36	23	13	36%
Promoción Social de Colectivos Desfavorecidos	8	1	7	88%
Total	84	26	58	69%

Gráfico VI. 29.- Contratación de mujeres en los distintos Proyectos 2002

Evolución de la contratación femenina en el Plan de Empleo Local 2000
en los diferentes Proyectos



Existe una alta contratación femenina porque, como en el año 2002, la mitad de los proyectos contratan exclusivamente a mujeres. “Abierto hasta el Amanecer” que sube, del 92% del año anterior, al 100% de este año, “Apertura de Centros” que supera el 78% del año anterior y asciende en el 2002 hasta el 100%, y por último, el Proyecto

“Apoyo al II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres” que ya se mantenía con una contratación exclusiva de mujeres el año anterior. Casi alcanza esta cifra el proyecto “Promoción Social de Colectivos Desfavorecidos” (83%) que incrementa la participación femenina respecto al año anterior. Se observa por lo tanto cierto descenso en la participación femenina de estos proyectos pero aún así, se mantiene la tendencia de contratación positiva ya que se incrementa el número de proyectos en los que la contratación es exclusiva de mujeres que en este año asciende al 50%.

Igualmente es relevante la participación en los proyectos en los que representan la mitad de la contratación, esto sucede en un solo proyecto “Avilés Ciudad Digital” que mantiene el mismo nivel de contratación que el año anterior.

Al igual que en el 2001, en este año tampoco ha habido ningún proyecto en el que no se hayan contratado a mujeres, pero la presencia en los proyectos vinculados a ocupaciones tradicionalmente masculinas como sucede en el de “Obras Públicas” sigue siendo baja, aunque pasa del 8% que se produjo en el año anterior al 36% para el 2002 esto abre nuevos espacios para la contratación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas.

3. Evolución de la participación femenina en los servicios de Promoción Empresarial. Asesoramiento para el autoempleo 2000-2003

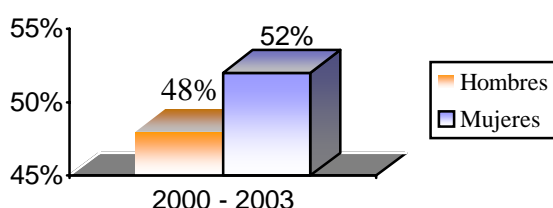
Esta sección integra las líneas dirigidas a favorecer la creación y consolidación de iniciativas emprendedoras mediante autoempleo, economía social u otras figuras de empresa. El asesoramiento para el autoempleo que se desarrolla desde la Sección de Promoción Empresarial también va orientada a informar a las empresas sobre medidas que apoyen sus necesidades de ampliación o modernización. En ella se incluyen multitud de proyectos de distinta naturaleza por lo que en este caso la participación femenina en cada uno de ellos se analizará por separado, y en función de la información que hemos recibido.

En conjunto, durante el año 2000, la participación es muy similar en hombres y mujeres en cuanto al asesoramiento para el autoempleo. Desde la Sección de Promoción

Empresarial, se han cubierto un total de 1929 consultas de las cuales 1003 (52%) las solicitaron mujeres—ver Gráfico VI.30/ Tabla VI.48.-

Gráfico VI.30/Tabla VI.48 Participación femenina en los servicios de asesoramiento para el autoempleo 2000

Participación por género en el Servicio de Asesoramiento para el Autoempleo 2000



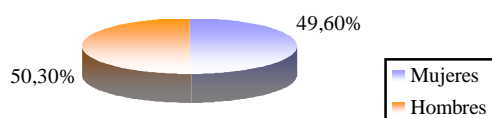
	2002	
	N	%
Hombres	926	48
Mujeres	1003	52
Total	1929	100

No se ha aportado información más detallada sobre esta actividad, salvo para el Proyecto de “Ayuda a la contratación”, que se comentará más adelante, para analizar la evolución que ha tenido esta actividad durante todo el Plan, y que habrá que contemplar como una actividad más realizada durante este año. Para el período 2001-2002 la ejecución ha sido la siguiente:

- **Proyecto de “Sensibilización sobre la Cultura Emprendedora”:** En se desarrollan acciones de sensibilización e información entre alumnos/as de formación reglada y ocupacional con la finalidad de generar cultura empresarial. Este proyecto permite una primera aproximación al mundo de la empresa y al autoempleo porque en él se informa tanto las oportunidades como los retos de esta opción de inserción laboral—ver Gráfico VI.31/ Tabla VI.49.-

Gráfico VI.31/Tabla VI.49.- Proyecto de “Sensibilización sobre la Cultura Emprendedora”

Participación por género en el Proyecto de Sensibilización sobre la cultura emprendedora 2002



	2002	
	N	%
Hombres	665	49,6
Mujeres	675	50,3
Total	1340	100

Según se puede apreciar la participación es muy similar en hombres y mujeres. Se sabe que durante el primer semestre del año 2002 se realizaron 109 charlas de motivación al autoempleo en las que participaron **1340 personas** de las que casi la mitad (49,6%) fueron mujeres.

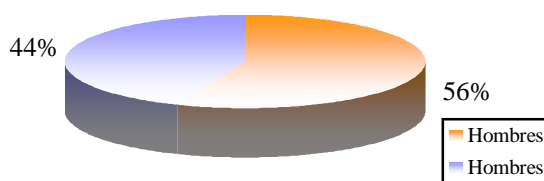
- **“Proyecto Semillero de Proyectos Empresariales”**. A través de este proyecto se cede un espacio físico de trabajo a los/as nuevos/as emprendedores/as para que puedan elaborar el análisis de viabilidad y desarrollo de su proyecto empresarial, lo que supone que se favorece dar el primer paso para la futura puesta en marcha de su iniciativa. La cesión de este espacio no supone ningún coste para el emprendedor, y además se le ofrece equipado con servicios tales como: telecomunicaciones, reprografía y asesoramiento técnico. No se puede realizar un computo por género salvo parcialmente (no se dispone de información suficiente). El grado de participación en hombres y mujeres durante el año 2001 es el siguiente ver Tabla VI.50/ Gráfico VI.32.-

Tabla VI.50.- “Proyecto Semillero de Proyectos Empresariales”.

	2001	
	N	%
Proyectos Presentados por Hombres	9	56
Proyectos Presentados por Mujeres	7	44
Total Proyectos Presentados	16	76

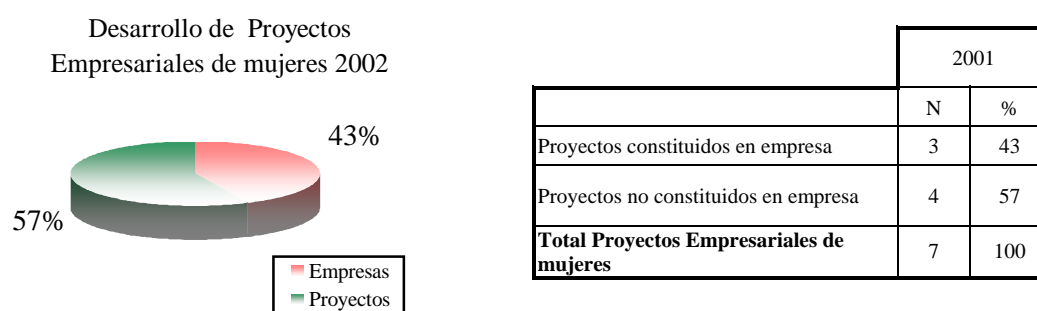
Gráfico VI.32.- “Proyecto Semillero de Proyectos Empresariales”

Participación por género en el "Semillero de Proyectos Empresariales" 2001



Tal como se aprecia gráficamente se sabe que durante el año 2001 se han presentado 16 proyectos de este tipo, de los cuales 7 son de mujeres (44%), esto refleja un esfuerzo notable en la política de fomento de la igualdad por parte del Ayuntamiento. Además se tiene constancia del grado de éxito de las mujeres en la puesta en marcha de estos proyectos empresariales, puesto que del total de proyectos constituidos por mujeres durante este año el 57%, ya se han convertido en una empresa-ver Gráfico VI.33/ Tabla VI.51.-

Gráfico VI.33/Tabla VI.51.- Desarrollo de Proyectos Empresariales de mujeres 2002

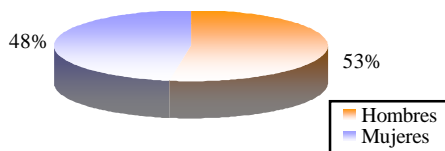


No se puede realizar este análisis sobre el año 2002 porque no se tienen datos tan precisos. Se sabe, sin embargo, que durante este año se han presentado 15 proyectos de este tipo con 24 usuarios de los que casi la mitad, el 45,8%, son mujeres. También se conoce que del total de proyectos constituidos se ponen en marcha siete empresas, parece que en tres de ellas hay mujeres pero no se precisa si están constituidas exclusivamente por mujeres. En las empresas que hay mujeres hay 5 promotoras.

- **Asesoramiento para la Creación y Desarrollo de Empresas.** En este proyecto se ofrece asesoramiento para facilitar a las personas con una idea empresarial la elaboración de su propio proyecto de empresa. Dependiendo del grado de madurez en que se encuentre el proyecto, se informa sobre los pasos a seguir para iniciar una actividad empresarial sobre aspectos económicos, laborales; trámites para la solicitud de ayudas y subvenciones para la constitución de la empresa o para el desarrollo y ampliación de su actividad. La participación en este proyecto es la siguiente empresa-ver Gráfico VI.34/ Tabla VI.52.-

Gráfico VI.34/Tabla VI.52.- Participación por género en el Asesoramiento para la creación de empresas 2002

Participación por género en el Asesoramiento para la creación de empresas 2002



Consultas realizadas	2002	
	N	%
Hombres	494	53
Mujeres	463	48
Total de consultas	930	100

Tal como se representa gráficamente en el 2002 se han producido 930 consultas y la participación femenina en ellas representa casi la mitad. Es aún más relevante que en estas consultas se han realizado un total de 89 asesoramientos de los cuales 47 fueron realizados por mujeres.

- **Centro de Empresas “La Curtidora”** para la instalación de primeras empresas, es un equipamiento específico para la primera instalación de una empresa de la comarca. Las empresas se ubican con un límite entre tres y cinco años, con unos costes de alquiler inferiores a los del mercado. Cuentan con servicios comunes de comunicación y reprografía, salas de reuniones y conferencias. No se puede realizar un computo por género salvo parcialmente (no se dispone de información suficiente). El grado de participación de hombres y mujeres conocido es el siguiente –ver Tabla 53/Gráfico VI.35.- durante el 2001-2002 hay 44 empresas allí instaladas de las que 11 tienen a mujeres en la gerencia. Existen otras nueve empresas que sin tener local en el Centro de Empresas si tienen este local como domicilio social, de ellas 2 son de mujeres.

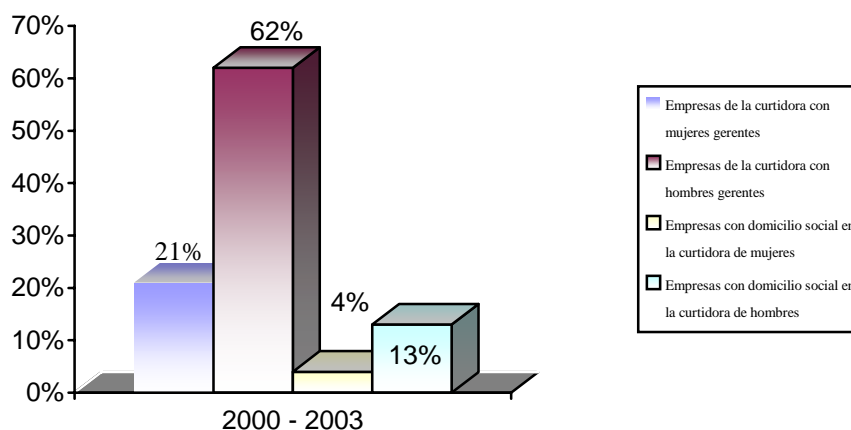
En su conjunto la participación femenina es relevante porque el 25% de las mujeres ocupan cargos importantes en las empresas en funcionamiento.

Tabla VI.53.- Participación en el Centro de Empresas “La Curtidora”

		2001-2002	
		N	%
Empresas instaladas en “La Curtidora”	Empresas con mujeres en la gerencia	11	21
	Empresas con hombres en la gerencia	33	62
Empresas que utilizan “La Curtidora” como Domicilio Social	Empresas de mujeres	2	4
	Empresas que no son de mujeres	7	13
Total de Empresas		53	100

Gráfico VI.35.- en el Centro de Empresas “La Curtidora”

Participación por género en el Centro de Empresas “La Curtidora” 2001-2002



- **Gestión de Ayudas a la Contratación.** Este servicio está previsto en el marco del Plan Institucional por el Empleo y es promovido por el Gobierno del Principado de Asturias en Convenio con el Ayuntamiento de Avilés. La Finalidad del mismo es incentivar la creación de empleo, apoyar la contratación indefinida y fomentar el empleo estable. Para ello las Ayudas para la contratación están dirigidas a las

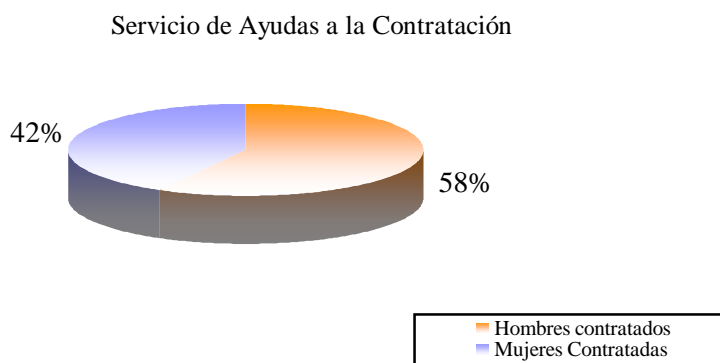
empresas privadas y entidades sin ánimo de lucro, que tengan los centros de trabajo radicados en alguno de los municipios de la comarca de Avilés (Avilés, Corvera, Gozón e Illas), y que incrementen su nivel de empleo mediante la celebración de contratos formativos, contratos indefinidos, o la conversión de contratos temporales o formativos en indefinidos. Un dato relevante es que de las subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro se ha beneficiado La asociación de mujeres para la reinserción y atención de la mujer prostituta “**APRAMP**”.

La evolución de ayudas para la contratación tramitadas y gestionadas desde la Sección de Promoción Empresarial han sido las siguientes—ver Tabla 54/Gráfico VI.36.-

Tabla VI.54.- Gestión de Ayudas a la Contratación

Contratos Celebrados	2000	2001	2002	Total	% Total
Hombres	370	91	NO SE SABE	461	58
Mujeres	214	70	45	329	42
Total	584	161	45	790	100

Gráfico VI.36.- Gestión de Ayudas a la Contratación



No se puede realizar un computo completo, pues tal como se acaba de presentar no se dispone de información suficiente. En su conjunto se sabe que durante el 2000-2003 se han contratado, al menos, a 329 mujeres lo que representa el 42% del total de contrataciones.

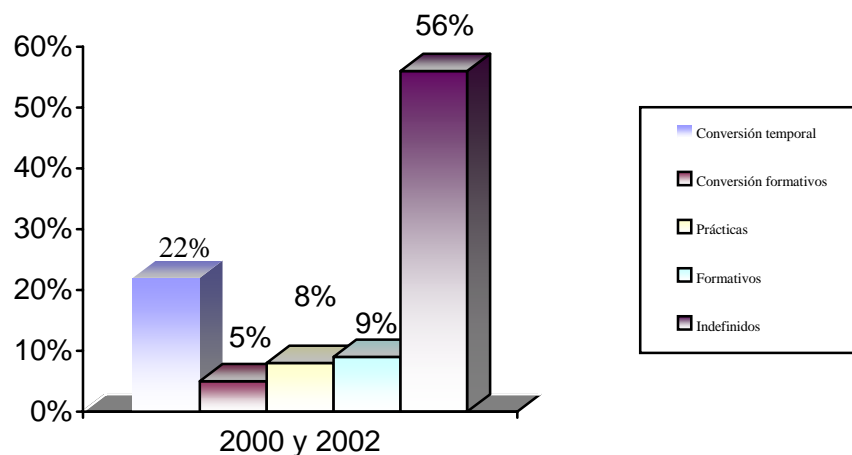
Por otra parte las empresas que se acogen a esta ayuda para la contratación deben incrementar su nivel de empleo mediante la celebración de contratos formativos, contratos indefinidos, o la conversión de contratos temporales o formativos en indefinidos. Al respecto se pueden reseñar algunas notas sobre el tipo de contrato que ha predominado durante dos años: el 2000 y el 2002 con las mujeres empresa—ver Tabla 55/Gráfico VI.37.- Por lo que se refiere al tipo de contratos celebrados con mujeres es relevante señalar que predomina el contrato indefinido. En estos dos años más de la mitad, el 56%, de las ayudas de contratación se derivaron a este tipo de contrato. Es relevante igualmente que le siguen en importancia los contratos temporales convertidos en indefinidos, en estos dos años el 22%, de las ayudas de contratación se derivaron a este tipo de contrato. El resto de modalidades de contratación, los contratos para la formación, y en prácticas, son menos representativos, aunque entre los dos llegan a adquirir importancia porque absorben el 17% de las personas contratadas.

Tabla VI.55 Contratación Femenina

	2000		2002		Total	
	N	%	N	%	N	%
Conversión temporal	52	25	5	11.1	57	22
Conversión formativo	7	3	5	11,1	12	5
Prácticas	16	7	5	11,1	21	8
Formativo	20	9	4	8,8	24	9
Indefinido	119	56	25	55,5	144	56
Total	214	100	44	100	258	100

Gráfico VI.37.- Contratación Femenina

Modalidad de Contratación de Mujeres a través de "Ayudas a la Contratación" en el 2000 y en el 2002



Resumen del Grado de Cobertura del Objetivo V1.3 Desde el Ayuntamiento de Avilés durante los años 2000, 2001, 2002 y 2003 para potenciar la posibilidad de inserción laboral, y cubrir de este modo la tercera fase del itinerario de inserción laboral de las mismas, se han llevado a cabo, tal como se había proyectado en el Plan Inicial **programas de asesoramiento y apoyo para la inserción** que se especifican en la **Acción VI.1.3**.

Según la tipología que se recoge en las fuentes de información consultadas, se ha ofrecido a través de cuatro tipo de servicios: 1. Proyecto INEM-CCLL “Plan de Empleo Femenino” que posteriormente ha pasado a llamarse “Medidas Complementarias de Apoyo al Plan de Empleo Local”. 2. Plan Local de Empleo y 3. Promoción empresarial. Autoempleo. La participación femenina en cada uno de ellos a lo largo de los tres años es la siguiente –ver Tabla 56.-

Tabla VI.56.- Participación femenina en los Programas de Asesoramiento y Apoyo para la inserción 2000-2003 OBJETIVO VI.3/ACCIÓN VI.1.3

Programas	INEM-CCLL		PLAN LOCAL DE EMPLEO		SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SEMILLERO DE PROYECTOS		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres			151	40	1591	49		
Mujeres	197		228	60	1678	51		
Total	197	5	379	10	3269	85%	3845	100

No se puede establecer un computo global de las mujeres que han participado en este servicio, ni cuántas en conjunto han encontrado empleo a través de él. Pero se sabe que han participado, al menos 3845 personas de las cuales, como mínimo 2103 fueron mujeres. Para conocer la relevancia de la participación femenina hay que dirigirse al apartado en el que se desarrolla la evaluación de la cobertura de este objetivo, y remitirse al análisis que se ha hecho parcialmente de los años en los que se disponía de información.

VI.4.4 Impacto de la actuación del II Plan en el Área VI

En lo que respecta a la evaluación del impacto, podemos señalar, que, salvo raras excepciones, no disponemos de información completa que nos permita valorar el seguimiento que se ha hecho de los resultados. Para futuros planes sería recomendable la elaboración de algún tipo de instrumento que permita realizar apreciaciones sobre este aspecto, que permita evaluar, por ejemplo, en qué medida ha logrado una implicación, de las mujeres que están en desempleo, con la alternativa de formación ocupacional que han elegido y recibido, o con el asesoramiento para la búsqueda activa de empleo, o con el puesto de trabajo que han conseguido. El análisis de este aspecto permitiría comprobar si las personas capitalizan la formación que reciben; ayudaría igualmente a constatar, si por el contrario, acuden a los diferentes programas por otras razones diferentes a los objetivos que persigue cada programa o actuación. Por ejemplo, se podría comprobar si acuden únicamente por obtener beneficios indirectos e inmediatos, como, pudiera ser el caso, para cobrar las prestaciones y ayudas que se ofrecen desde algunos de los programas de Formación Ocupacional. Por otra parte, al

Ayuntamiento le permitiría cerciorarse del grado de éxito de las acciones de Formación y Empleo que acomete.

VI.5. CONCLUSIONES GENERALES DE LA ACTUACIÓN EN EL ÁREA VI

En este apartado presentamos algunas conclusiones, que trascienden las que de forma específica se han ido exponiendo a lo largo de la evaluación de éste área, y que se pueden tomar en consideración en el área de Formación y Empleo para futuros planes:

En líneas generales se observa un buen cumplimiento de los objetivos VI.1, VI.2 y VI.3, así como del desarrollo de las diferentes y múltiples actividades que les corresponden. No sucede lo mismo para el Objetivo IV. Éste no se ha trabajado.

Donde se aprecia una mayor continuidad y frecuencia de las actividades, ejecutadas es durante los años 2000, 2001, 2002. Existen ligeras variaciones en la densidad y la cobertura, de unos años a otros, aunque en términos generales, ambas se contrarrestan. Tenemos constancia de que el trabajo ha sido similar durante el año 2003, porque se menciona que se han ejecutado los mismos programas, pero la memoria no ha entregada, no ha registrado con el mismo grado de exhaustividad los diferentes aspectos que se han evaluado en esta área. Esto puede dar lugar a confusión, e inducir al error de creer que se ha trabajado menos. Al margen del cumplimiento de objetivos, hemos observado que:

1. Se produce una gran cohesión y coordinación, entre las diferentes fases de actuación en el proceso de inserción laboral, de modo que esto permite que cada mujer en situación de desempleo pueda beneficiarse, si voluntariamente lo elige, de la ventaja de recibir asesoramiento durante todo el proceso, hasta que encuentre o genere su propio empleo.
2. Se constata que ha habido colaboración y participación con las diferentes instituciones de la localidad implicadas en el proceso de inserción laboral de las mujeres, tales como: empresas, fundaciones, y diferentes servicios del Ayuntamiento, lo que permite obtener éxito en el área sin duplicar acciones, y sin infrautilizar recursos.

VI.6. RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN EN EL ÁREA VI

En este apartado presentamos algunas recomendaciones, que trascienden las que de forma específica se han ido exponiendo a lo largo de la evaluación de éste área, y que se pueden tomar en consideración en el área de Formación y Empleo para futuros planes:

1. Tal como ya se ha expuesto conviene analizar el impacto del área. No repetimos las razones.
2. Existen acciones de las que no disponemos de información para poder realizar una evaluación todo lo exhaustiva que debiera. La razón fundamental es que los responsables de la recogida de información del Área VI han variado a lo largo de los tres años, y cada uno ha elegido criterios diferentes para elaborar las respectivas memorias. Esta diversificación ha dificultado muchísimo el proceso de evaluación y ha obligado a seleccionar la información, obligándonos a contemplar, únicamente aquella que se consideró viable de evaluación, según los criterios previstos. Por todo ello recomendamos que se ofrezcan unas líneas-guía que permitan seguir un sistema uniforme y completo para la recogida y sistematización de la información, elemento que facilitará, además de, la realización de futuras evaluaciones, obtener una información clara durante el proceso de desarrollo del Plan.
3. Fomentar la participación de la mujer en sectores ocupacionales en los que no se encuentran sobrerrepresentadas, y acompañar esta acción con campañas de sensibilización sobre la posibilidad y conveniencia de la no discriminación por cuestión de género ni en el campo de la formación ocupacional ni en el del empleo.
4. Planificar los programas de Formación y Empleo después de un exhaustivo análisis que permita conocer las tendencias actuales de empleo, de modo que cuando se implemente un programa éste pueda derivar a las mujeres que están en situación de desempleo hacia ocupaciones emergentes y demandas por el mercado.
5. Realizar una evaluación continua de la ejecución del Plan, atendiendo de manera especial a la satisfacción de las beneficiarias en cada fase del itinerario de inserción. Esto permitiría detectar puntos críticos durante el proceso, daría la posibilidad de reconducir la trayectoria de cada usuaria, y se alcanzarían mayores cotas de éxito.