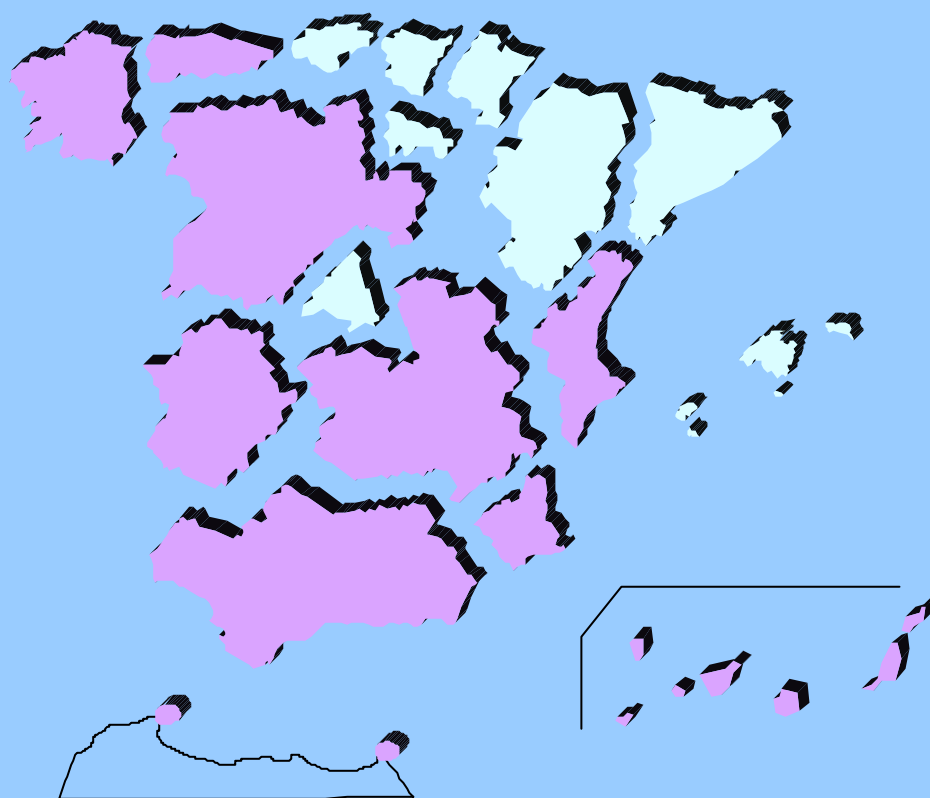


PLAN DE DESARROLLO REGIONAL 2000-2006



Anexo 2 - Igualdad de oportunidades: Evaluación

Regiones incluidas en el Objetivo nº1 de los
Fondos Estructurales Europeos

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
ANDALUCÍA	7
ASTURIAS	27
CANARIAS	37
CASTILLA Y LEÓN	59
CASTILLA LA MANCHA	69
CEUTA	75
COMUNIDAD VALENCIANA	79
EXTREMADURA	89
GALICIA	105
MELILLA	123
MURCIA	135
CANTABRIA	147

INTRODUCCIÓN

El artículo 41 del nuevo Reglamento CE nº 1260/99 del Consejo, por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales Europeos, establece en su apartado c que el PDR deberá incluir una evaluación previa de la situación en términos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que se refiere a sus oportunidades en el mercado de trabajo y el trato en el trabajo, y una estimación del impacto esperado de la estrategia y de las intervenciones previstas.

Dadas las específicas características de este requisito y su carácter novedoso se ha considerado conveniente reflejar en un Anexo aparte las elaboraciones realizadas al respecto, presentándolas con un detalle regional que permite visualizar adecuadamente las particularidades que registra esta problemática en cada región. También aquí, y a fin de materializar de la manera más precisa posible, en esta fase de la programación, la participación de las Administraciones regionales interesadas, la formulación de cada uno de los apartados dedicados a cada región refleja de manera muy fidedigna las aportaciones que al respecto han elaborado dichas Administraciones.

ANDALUCÍA

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE OPORTUNIDADES

0. INTRODUCCIÓN

El enfoque de género, es un concepto estratégico, que es motivo de reflexión por parte de múltiples agentes, incluidos organismos internacionales como la ONU, el Consejo de Europa o la Comisión Europea.

La Comisión Europea, ha incluido por primera vez en los Reglamentos de los Fondos Estructurales, el enfoque de género (denominado también "mainstreaming") en cumplimiento del Tratado de Amsterdam, cuyos arts. 2 y 3 señalan la igualdad entre los sexos como una de las misiones de la Comunidad y como un objetivo a fijar en todas las actividades.

La integración de la igualdad en todas las intervenciones, implica "no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres, sino en movilizar también explícitamente a favor de la igualdad el conjunto de acciones y políticas generales, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las situaciones respectivas de mujeres y hombres"¹.

En las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales, todas deben contribuir a la reducción de las desigualdades de mujeres y hombres, resaltando la Comisión cuatro ámbitos prioritarios de actuación, que coinciden plenamente con las prioridades del Gobierno andaluz: el empleo, la educación y la formación, la actividad empresarial y, muy especialmente, la conciliación entre la vida laboral y doméstica².

El PDR es el primer instrumento del proceso de programación de las actuaciones comunitarias a favor del objetivo de la cohesión recogido en el artículo 158 del Tratado a través de la participación de los fondos estructurales en las acciones llevadas a cabo por las autoridades nacionales y regionales. Los artículos 16, 17 y 18 del reglamento (CE) del Consejo establecen el contenido de las distintas fases de programación de los Fondos Estructurales y especifican la necesidad de hacer una evaluación en cada una de las fases en los términos que fija el artículo 41 de dicho reglamento. Dicho artículo fija específicamente la necesidad de realizar una evaluación previa de la situación en términos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que se refiere a sus oportunidades en el mercado de trabajo.

La evaluación previa del PDR se hará atendiendo al contenido que establece el artículo 16 para este instrumento de programación. De este modo, la evaluación abarcará al diagnóstico de la situación actual, a la descripción de la estrategia global y a los ámbitos de actuación recogidos en cada uno de los ejes de intervención previstos.

EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO REGIONAL 2.000-2006

Andalucía es una de las primeras Comunidades Autónomas que se dotaron de un organismo encargado de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, el Instituto Andaluz de la Mujer, creado mediante ley del Parlamento andaluz en diciembre de 1988, con la finalidad de elaborar, impulsar y coordinar la acción política del Gobierno Andaluz en favor de las mujeres.

Por esta razón, el Instituto Andaluz de la Mujer, ha sido el encargado de la evaluación previa en términos de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el art.41 del Reglamento del Consejo por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales

¹ Comunicación de la Comisión sobre "Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de políticas y acciones comunitarias" COM (96) de 21.2.96

² Art.41, del Reglamento por el que se establecen disposiciones generales sobre los fondos estructurales

La Consejería de Economía y Hacienda, responsable de la elaboración del Plan, ha ido remitiendo al Instituto Andaluz de la Mujer, los documentos que se han ido elaborando así como toda la información necesaria de los períodos anteriores, para su análisis desde la perspectiva de género. Esta colaboración ha favorecido la incorporación del enfoque de género en el PDR, y la toma de conciencia del equipo de planificación, de la situación de las mujeres y del carácter estructural de la igualdad de oportunidades en el desarrollo regional, lo que facilitará que en las sucesivas fases de concreción de las actuaciones, se avance y profundice en la programación de medidas de igualdad.

Se planificó dar cumplimiento a los contenidos de la evaluación en dos momentos. En un primer momento, formando parte de la fase de elaboración del PDR, se analizaron las dificultades específicas de mujeres y hombres y los resultados de las acciones emprendidas durante el período de programación anterior. Posteriormente, una vez concluido el proyecto de Plan, se emite el presente informe de evaluación relativo a los resultados esperados de la estrategia y de las intervenciones, en particular, en lo referente a la integración de mujeres y hombres en el mercado del empleo, a la educación y la formación profesional, a la capacidad empresarial de las mujeres y a la conciliación de la vida privada y profesional.

Participación del Instituto Andaluz de la Mujer en la elaboración del Plan de Desarrollo Regional

La participación del IAM en la elaboración del PDR, se inició en septiembre de 1998. En esa fecha se solicitó la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer, en relación con la evaluación previa en términos de igualdad, y se remitió el borrador del Plan de Desarrollo Regional.

Después de la lectura de este primer borrador, se mantuvo una sesión de trabajo entre el equipo responsable de la elaboración del PDR y del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), en la que se analizó exhaustivamente la implicación que tiene la incorporación de la perspectiva de género en todo el Plan de Desarrollo. Se revisaron todos y cada uno de sus elementos, y el IAM propuso modificaciones y mejoras, que fueron aceptadas en su mayor parte.

El equipo de la Consejería de Economía y Hacienda, realizó una revisión del primer borrador tras las reflexiones y el debate mantenido en la reunión, que consistieron básicamente en desagregar por sexo el mayor número posible de indicadores, conceder la importancia que tiene y la atención que requiere la rígida segregación laboral en función del sexo, reconceptualizar la dimensión de género en los fundamentos de la estrategia, y modificar, en consecuencia, el análisis del diagnóstico y el establecimiento de objetivos.

Los objetivos se modificaron en el sentido de ampliar el concepto de igualdad y su repercusión en las políticas públicas, sustituyendo la definición inicial de un objetivo que establecía la eliminación de los obstáculos que tienen las mujeres, por el de promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y establecer un nuevo objetivo para eliminar la segregación laboral.

Informe de evaluación del período anterior

Paralelamente, el Instituto Andaluz de la Mujer emitió un primer informe, que abarcaba básicamente tres aspectos: análisis de la situación de mujeres y hombres en Andalucía, la política andaluza de igualdad de oportunidades para las mujeres y el balance de la intervención de los fondos, respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, en el período anterior 1994-1999.

1. El análisis de la situación de mujeres y hombres, señalaba la deficiencia de las fuentes de información existentes y la necesidad de incorporar en las bases de datos estadísticos y en los estudios, indicadores que permitan conocer la variedad de situaciones de las mujeres y la situación diferencial de ambos sexos. Se analizaron aspectos sociodemográficos, de educación, de mercado de trabajo, de participación y relacionados con la conciliación de actividades laborales y domésticas. Parte de esta información se incluyó en el PDR, en el transcurso de la citada revisión.
2. En segundo lugar, se incluyó en el informe, los objetivos y ejes del II Plan Andaluz para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres, que marca la política de igualdad aprobada por el Gobierno de la

Junta de Andalucía, impulsada y coordinada por el Instituto andaluz de la Mujer, así como las principales acciones realizadas, a efectos de garantizar la coherencia interna.

3. En tercer lugar, se emitió un informe de evaluación del período anterior, 1994-1999, a partir de la información contenida en la evaluación intermedia realizada por entidades externas. El equipo responsable de la elaboración del PDR, incluyó en el texto del PDR las principales conclusiones de este informe.

El presente informe de evaluación se realiza en junio de 1999, una vez finalizado el PDR, e incorporado en el mismo los aspectos comentados anteriormente.

1. CRITERIOS PARA UNA EVALUACIÓN PREVIA EN TÉRMINOS DE IGUALDAD

Atendiendo a los componentes claves de la evaluación ex-ante tales como se definen en los artículos 40 y 41 del Reglamento, la metodología adoptada para la evaluación previa del PDR de Andalucía 2000-2006 consta de las siguientes fases:

1.1 ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA DEL DIAGNÓSTICO.

Esta fase es la más importante en la evaluación ex-ante de un Plan de Desarrollo regional por cuanto el diagnóstico identifica las necesidades y potencialidades de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el área objeto de intervención que marcarán posteriormente la elección de objetivos y prioridades estratégicas. La relevancia pretende determinar la precisión y el rigor del diagnóstico y, en general, verificar si proporciona una información suficientemente significativa de la situación de la mujer en Andalucía.

Para ello el análisis de la relevancia se estructura en los siguientes aspectos:

- Análisis de las fuentes de información utilizadas para la elaboración del diagnóstico así como de la metodología utilizada que permita reflejar la diferente situación entre hombres y mujeres.
- Identificación de los obstáculos que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres y determinación de las causas que los originan.
- Valoración de la coherencia en la articulación de las disparidades en materia de igualdad de género sobre las que es necesario actuar.

1.2 EVALUACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA Y DE LA PERTINENCIA DE LOS OBJETIVOS.

Una vez identificados los principales retos a los que se enfrentan las mujeres en Andalucía, hay que analizar en qué medida la estrategia elegida responde al objetivo final de la cohesión económica y social e incorpora plenamente la prioridad general de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, el desarrollo de esta estrategia a través del establecimiento de objetivos finales, intermedios y operativos, requiere una evaluación de la pertinencia de dichos objetivos, valorando su concreción y articulación con los problemas detectados.

La evaluación de la estrategia se realizará a partir de los siguientes criterios:

- Incorporación en la concepción de los fundamentos de la estrategia, de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

- Papel de la igualdad de género en la definición estratégica.
- Estimación del grado de correspondencia entre los objetivos y las disparidades y necesidades.

1.3 ANÁLISIS DE LA COHERENCIA INTERNA Y EXTERNA DEL PLAN.

La coherencia interna pretende comprobar que los objetivos están adecuadamente articulados. Para ello hay que analizar la coherencia entre los objetivos intermedios y específicos (vinculados a los ámbitos de actuación), a través de los ejes de desarrollo que tienen una incidencia más directa sobre la situación de las mujeres.

Considerando que los ámbitos de actuación son globales y sólo contienen líneas generales de actuación, que se especificarán en momentos posteriores del proceso de programación, la evaluación previa en términos de igualdad de género valorará en qué medida estas líneas estratégicas permitirán programar medidas de actuación de carácter general o específico que directamente actúen sobre la igualdad de oportunidades, así como aquellas otras que puedan suponer contribuciones colaterales.

Asimismo se aportan criterios susceptibles de permitir ajustes y controles en etapas posteriores. La calidad de los mecanismos de gestión y puesta en práctica del plan son elementos claves de la eficacia del mismo. Por ello la evaluación ex-ante aborda la identificación de las mejoras necesarias, a partir de las experiencias del pasado, que permitan una gestión más eficaz y de conformidad con las exigencias de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La coherencia externa contempla el grado de complementariedad que presenta el Plan con otras intervenciones públicas.

1.4 EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS ESPERADOS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Dada la amplitud del periodo de programación y el contenido de esta fase de programación, que finaliza en la determinación de las prioridades estratégicas, la evaluación se ceñirá a aportar un razonamiento fundamentado de la eficacia del PDR de Andalucía y de su contribución en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

2. INFORMACION PREVIA E IDENTIFICACION DE OBSTACULOS: ANALISIS DE LA RELEVANCIA DEL DIAGNOSTICO

En el apartado monográfico dedicado a Andalucía en el PDR se realiza un análisis de género de aquellos elementos del sistema socioeconómico que mayor incidencia tienen sobre la igualdad de hombres y mujeres en términos de oportunidades en el acceso al empleo. Para la identificación de las dificultades básicas de las mujeres en el desarrollo de su actividad profesional se han analizado las diferencias con relación a Europa, los recursos y capacidades de la empresa en Andalucía, los recursos humanos y el mercado de trabajo, y las infraestructuras de apoyo a la actividad productiva, con referencia a los equipamientos para la cohesión social.

En el apartado 1 se presenta un análisis global referido a la *posición relativa de Andalucía en el seno de la Unión Europea* centrado en aquellas variables que más directamente inciden en la convergencia y en la cohesión económica y social. Se hace un esfuerzo por desagregar los indicadores atendiendo a la dimensión de género, lo que permite poner de manifiesto, desde los inicios del diagnóstico, la especial situación desfavorable de las mujeres en Andalucía.

El cuadro 1.1. y la interpretación que se realiza del mismo muestran, a través de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en Andalucía y del diferencial entre las tasas de empleo y desempleo

en Andalucía y Europa, las insuficiencias de la economía andaluza para dar respuesta a la demanda de empleo de las mujeres. El problema focal, la dificultad de acceso de las mujeres al mercado de trabajo aparece cuantificado en los siguientes términos:

CUADRO 1.1 EMPLEO Y DESEMPLEO POR SEXOS, 1997

	Andalucía	España	UE
Tasas de empleo 1997			
Total	39.5	48.3	60.9
Mujeres	25.2	33.7	50.9
Tasa de desempleo 1997			
Total	32.0	21.1	10.7
Mujeres	41.8	28.3	12.2

Fuente . EPA 1997, INE

En el apartado dedicado a los *recursos y capacidades de la empresa en Andalucía*, se describen la dimensión de las empresas, los aspectos tecnológicos y de I+D, la orientación de mercado y los modos de organización y estilos de dirección de las empresas andaluzas. Se toma conciencia de la dimensión de género en el último de los temas tratados, pero no se aporta información básica, como puede ser la proporción de hombres y mujeres en el empresariado andaluz, y los obstáculos con los que se encuentran las mujeres empresarias. No obstante, en el apartado dedicado a la organización y dirección, se pone de relieve el potencial que representan las empresarias y directivas:

“...la escasa presencia de mujeres en puestos directivos puede interpretarse como un desaprovechamiento en la creación de potencial de la empresa andaluza”.

Concluir el diagnóstico con este análisis y, omitir informaciones básicas para un adecuado diseño de las políticas, nos hace interpretar estas deficiencias del PDR no como falta de voluntad política de quien planifica, sino como falta de conocimiento y utilización de indicadores que incorporen sistemáticamente la perspectiva de género.

De haber incluido información básica, constataríamos que las mujeres empresarias o miembros de cooperativas representan el 21.9% del empresariado, 10 puntos menos que su participación en la población ocupada. De cada cien mujeres ocupadas, 13 lo están como empresarias, mientras que de cada cien hombres ocupados, 22 son empresarios³.

Hay que señalar que las mujeres se están incorporando con gran dinamismo a la creación de empresas, pero presentan en general, una estructura especialmente reducida, tienen mayores dificultades de acceso a los recursos financieros y, se concentran en determinadas actividades del sector terciario. Por otra parte, mientras las mujeres con estudios medios o superiores que forman parte de la población económicamente activa, superan en 9 puntos porcentuales a los hombres, siguen encontrando serios obstáculos para el acceso a puestos de decisión en el conjunto de las empresas andaluzas. Estas barreras de inercias culturales, impiden aprovechar un potencial cualificado que, además, aporta nuevos valores y estilos de dirección y organización a la cultura empresarial.

Recursos Humanos y mercado de trabajo. Los recursos humanos aparecen como pieza central del proceso de generación de valor que articula el desarrollo sostenible que proyecta el PDR. La dinámica expositiva concentra en el capítulo dedicado a los recursos humanos y el mercado de trabajo, el análisis desde el punto de vista demográfico, educativo, del empleo y, en general, de todos los elementos que intervienen en la oferta y la demanda del mercado de trabajo. Por esta razón, es muy importante que se

³ Encuesta de Población Activa. Tercer trimestre 1998

cuenta con información suficiente acerca de la situación de mujeres y hombres, y las dinámicas que se establecen en función del género, para poder intervenir eliminando obstáculos y fomentando la igualdad de oportunidades.

Visto el diagnóstico realizado, tenemos que valorarlo como un análisis que contempla sistemáticamente la situación diferencial de mujeres y hombres, apoyándose en todo momento en los datos desagregados por sexo, que las informaciones estadísticas disponibles permiten tratar. El elemento de análisis que atraviesa el estudio del mercado de trabajo, es el cambio sustancial del papel de las mujeres en la sociedad andaluza en las dos últimas década. La información aportada permite observar el comportamiento bipolar del mercado de trabajo en función del género y, a su vez, las distintas dinámicas de mujeres y hombres en relación con el empleo.

Este apartado, permite identificar los principales obstáculos para una efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo. Señalaremos algunas de las características que se recogen, en relación con la *población económicamente activa*:

"...el aumento de la población activa femenina...y la tendencia al envejecimiento de la población... genera una importante presión sobre el mercado de trabajo y la oferta de servicios públicos."

"Las diferencias por sexo, en las tasas de actividad, son apreciables tanto por sus valores como por sus evoluciones. La tasa de actividad masculina presenta una evolución decreciente.... La femenina se ha incrementado desde el 21,8% de 1985 hasta el 35,2% de 1998".

"...entre 1986 y 1998, el 76,5% de las incorporaciones a la población activa, son mujeres."

En relación con la *ocupación*:

"...la ocupación femenina sólo representa el 32% de la ocupación total"

"... más de la mitad del empleo creado entre 1986 y 1998 fue ocupado por mujeres"

En el cuadro correspondiente del PDR, "Evolución de la población ocupada por sectores económicos", nos permite observar cómo el 82,49% de las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios, junto al 54,98 % de los hombres, en detrimento de la industria y la construcción. En el sector agrario, vemos cómo a pesar de la reducción del volumen general de empleo, las mujeres incrementan su presencia en el mismo, debido entre otras razones, a las dificultades para ampliar sus opciones profesionales.

En relación con el *desempleo*:

"Aunque el total de individuos en situación de desempleo se reparte al 50% entre hombres y mujeres, el análisis por género ...indica la existencia de notables diferencias entre el paro masculino (23,4%) y el femenino (39,6%)... En cuanto a su evolución temporal, mientras que la tasa de paro masculina ha descendido, la femenina se ha incrementado..."

"Estos datos muestran la dificultad para una efectiva igualdad de oportunidades, en la que influyen no solo el crecimiento cuantitativo sino también otro tipo de factores vinculados a las inercias que todavía existen para contratar mujeres, así como las dificultades para compatibilizar la vida familiar y laboral ..."

En relación con el *nivel de formación de los recursos humanos*, el diagnóstico manifiesta el avance de las mujeres en todos los niveles de educación y formación. Los datos muestran que en términos cuantitativos, no se observan obstáculos para la participación de las mujeres, ya que han incrementado su presencia de forma significativa. En el caso de los estudios superiores, las mujeres superan a los hombres en las Universidades andaluzas.

En el cuadro siguiente, "Población ocupada según nivel de estudios", se puede observar que las mujeres ocupadas que tienen estudios superiores superan en más de 9 puntos porcentuales a los hombres.

Sin embargo, la formación sigue siendo un elemento de segregación directamente relacionado con las oportunidades o limitaciones de las mujeres en el empleo:

"En la formación profesional, la presencia de mujeres es bastante elevada en las ramas consideradas tradicionalmente femeninas (peluquería y estética, servicios a la comunidad, moda y confección, delineación,...) mientras que en las ramas tradicionalmente masculinas (automoción, electricidad y electrónica, metal,...) su presencia sigue siendo minoritaria, lo que pone de manifiesto la segregación por sexos existente en la opción formativa".

El último apartado de diagnóstico analiza las *infraestructuras de apoyo a la actividad productiva*, comprendidos los *equipamientos para la cohesión social*.

Uno de los mayores obstáculos para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, es la desigual carga de trabajo que siguen sosteniendo mujeres y hombres en el ámbito familiar y doméstico. La voluntad del PDR de intervenir en el sentido de eliminar barreras y fomentar la igualdad, tiene que pasar por identificar este freno y constatar la insuficiencia de los equipamientos que existen actualmente.

En este sentido, tanto desde el análisis sociodemográfico, como del mercado de trabajo, como de los equipamientos para la cohesión social, se coincide en señalar este doble problema:

"...el impacto que tiene sobre los equipamientos para la cohesión social, el progresivo envejecimiento de la población y los cambios que se están produciendo en el modelo tradicional de familia: el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, el aumento de las separaciones y del número de familias monoparentales, compuestas en su mayoría por mujeres con hijos a su cargo."

"...exigen incrementar la oferta de servicios ... que permitan conjugar la vida familiar y laboral, como guarderías laborales y centros de atención a personas mayores o dependientes..."

En definitiva, podemos concluir que el PDR contempla los obstáculos a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, como una de las principales limitaciones para el desarrollo sostenible de Andalucía e identifica las principales barreras para que las mujeres participen y se beneficien de este desarrollo.

A lo largo del PDR se encuentran afirmaciones fundamentadas y bien argumentadas, en general, eliminando así la subjetividad y algunos estereotipos tradicionalmente asociados con la situación de las mujeres. En su estudio se han empleado gran cantidad de fuentes de información tanto estadísticas como estudios e informes, aunque se han detectado ciertas carencias.

Del diagnóstico que se hace en el PDR, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de síntesis:

- Las dificultades para el acceso de las mujeres a los puestos de gestión y dirección de empresa.
- Las altas tasas de paro femenino.
- La segregación horizontal, que obstaculiza el acceso de las mujeres a determinados sectores y ocupaciones.
- La segregación en las opciones formativas, que limita seriamente las oportunidades de empleo de las mujeres.
- Los obstáculos para la conciliación de la vida familiar y laboral

La interdependencia de todos los elementos que inciden en las barreras para una plena participación de las mujeres en igualdad de oportunidades, y la idea de que se incide, en última instancia, en los recursos humanos, han conducido al equipo planificador, a reflejar todos estos déficits en el ámbito de "carencias en el capital humano".

Dentro de ese ámbito del capital humano, el PDR resalta las carencias en dos árboles de obstáculos, por un lado en el funcionamiento del mercado de trabajo y, por otro, en la cualificación de los recursos

humanos. En ambas áreas de incidencia, se identifican explícitamente los obstáculos a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en los siguientes términos:

- “DIFICULTADES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER”, con relación al funcionamiento del mercado de trabajo.
- “BARRERAS PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA FORMACIÓN DEMANDADA POR EL MERCADO DE TRABAJO”, con relación a la cualificación de los recursos humanos.

Ambos enunciados, en el contexto en el que se inscriben, consideramos que reflejan adecuadamente la intención del PDR de incorporar la perspectiva de género, en todos aquellos ámbitos de actuación que afecten a la vida diaria de parte de la población.

3. EL ANÁLISIS DE GÉNERO Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO

3.1 FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA.

El papel fundamental que desempeña la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la estrategia de desarrollo para Andalucía que propone el PDR se visualiza claramente a partir de los argumentos que fundamentan la elección de la estrategia.

De este modo, el PDR avanza en el tradicional concepto de competitividad, excesivamente centrado en la producción y en el corto plazo, para fundamentar la estrategia en el concepto de generación de valor, representativo de la capacidad que presentan los recursos disponibles, materiales y humanos, para generar flujos de producción y renta futura. La estrategia de generación de valor se centra tanto en la capacidad del tejido productivo para mejorar su productividad y calidad como en la cohesión social y la igualdad de oportunidades, especialmente entre hombre y mujer, la preservación ambiental para asegurar el crecimiento sostenible.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aparece como un factor esencial para lograr un crecimiento diferencial necesario para la convergencia con el conjunto de la Unión Europea. Es importante valorar positivamente el hecho de que específicamente *se asocie la igualdad de oportunidades de género no sólo con la equidad sino con la eficacia del proceso de desarrollo regional.*

En efecto, la estrategia de generación de valor toma en consideración tres factores básicos de sostenibilidad de la competitividad: sostenibilidad ambiental, económica y social. A la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se le atribuye el carácter de requisito para asegurar el desarrollo sostenible a través de la sostenibilidad económica, como parte fundamental de los recursos humanos que lideran cualquier proceso de desarrollo en una economía del conocimiento, y a través de la sostenibilidad social, en la medida que la coordinación y participación requerida para el desempeño de las actividades productivas exigen que la estrategia de generación de valor dé respuestas a los objetivos y necesidades de todos los agentes que intervienen en el proceso, incluyendo a las mujeres.

“Es evidente que el componente esencial del desarrollo es la cohesión social y la igualdad de oportunidades, especialmente entre hombres y mujeres, ya que el objetivo del progreso material es general un bienestar colectivo

“La vinculación de la capacidad de competir a un conjunto de activos intangibles dependientes en gran medida del capital humano hace que la igualdad de oportunidades, especialmente entre hombre y mujer, sean determinantes de una participación activa de los agentes en los procesos económicos.”.

La razón de esta vinculación entre igualdad de género y competitividad sostenible se aclara posteriormente al analizar el proceso de generación de valor. La movilización de los recursos existentes en una región para generar flujos de renta futura incorpora de forma implícita la necesidad de activar todo

el potencial, aún no aprovechado, que representa la capacidad de las mujeres para el desempeño de actividades económicas y para participar en los procesos de desarrollo regional.

Asimismo, en el gráfico 9.3 que representa los cinco factores claves en el proceso de generación de valor del sistema socioeconómico, se recoge de forma explícita la igualdad de género como atributo del factor capital humano.

En definitiva, en la medida que este PDR tiene un enfoque menos territorial que los anteriores, y se fundamenta en el papel de la innovación y los recursos humanos para la activación del potencial económico de Andalucía, el papel de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal y como aparece explícitamente en diversas partes del documento, es básico para la generación de valor. La concepción del desarrollo económico en su vertiente sostenible, no sólo recoge el medio ambiente, sino la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como clave de la sostenibilidad social y económica.

3.2 DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA.

La definición de la estrategia parte, lógicamente del análisis de las amenazas y potencialidades del sistema socio-económico que sirve de guía para la posterior elección de los objetivos.

El tratamiento de la igualdad de género en los cuatro cuadrantes de la matriz DAFO es desigual. Se puede inferir que la flexibilidad laboral concertada y las nuevas tecnologías de la información y comunicación permiten aprovechar el potencial del capital humano femenino, aunque no se explicita. Idéntico tratamiento se concede al incremento del nivel formativo del capital humano, al no especificar el importante activo que representa para la Comunidad Autónoma de Andalucía la creciente formación de las mujeres. Por el contrario, sí se detalla como fortaleza la creciente incorporación de la mujer a la actividad y como debilidad la segmentación por géneros en el mercado de trabajo.

Con vistas a la articulación de la estrategia, a la definición de los objetivos operativos, hubiera sido pertinente incluir en este apartado alguna valoración sobre las potencialidades y capacidades de la población objetivo atendiendo a las experiencias anteriores. La evaluación de los efectos de las intervenciones cofinanciadas con Fondos Estructurales en el período 1994-99 que se recoge en el apartado 1, puede servir de base para valorar el grado de respuesta de las mujeres y de la sociedad andaluza ante la puesta en marcha de las acciones públicas. Esta evaluación muestra que las mujeres están participando activamente en todas las acciones y que esta participación no se traduce proporcionalmente en mejora de la igualdad de oportunidades, especialmente en el acceso al empleo, mostrando necesidad de articular una política global de igualdad de oportunidades, más allá de las medidas positivas hasta ahora puestas en marcha.

Por tanto, existe un reconocimiento explícito de la igualdad de género en la síntesis del diagnóstico, tanto en el análisis de las oportunidades y amenazas del entorno como en la identificación de las fortalezas y debilidades que afectan a la cohesión económica y social.

Pertinencia. Una premisa fundamental para asegurar ex-ante el éxito de una intervención es que se hayan definido los objetivos de forma clara y medible. El PDR parte de esta constatación y encamina la definición de los objetivos a dar respuesta a las exigencias del diagnóstico.

El establecimiento de objetivos debe hacerse para todos y cada uno de los niveles del plan, estableciendo una jerarquía que evite conflicto entre objetivos y que asegure desde la base la consecución de los objetivos a niveles superiores. En este apartado se examinarán dos aspectos diferentes. De una parte la calidad en la definición de los objetivos y de otra, su relación con los problemas.

En cuanto a la calidad en la definición de los objetivos, pueden realizarse las siguientes valoraciones:

- El PDR se aleja de ser una mera "declaración de intenciones" no vinculantes en torno a la igualdad de oportunidades de género, en la medida que desde la definición de la estrategia hasta la definición de objetivos se compromete con la igualdad de oportunidades de género.

- Por una parte los objetivos están definidos de forma clara y concreta. Aunque la igualdad de oportunidades es un valor de corte transversal que afecta a muchos ámbitos del Plan, la definición de un objetivo concreto de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo y la especificación de resolver las dificultades específicas de las mujeres en el acceso a la formación contribuyen a dar mayor operatividad y concreción al papel de la igualdad de oportunidades en la estrategia de desarrollo regional.
- El hecho de que la igualdad de oportunidades esté en un nivel de detalle en la definición de los objetivos, permite la operatividad en términos de medición, seguimiento y evaluación. Asimismo, situar la igualdad de oportunidades en el centro de los fundamentos y núcleo básico de la estrategia, vinculada a la convergencia, asegura la transversalidad de la misma.
- Los verbos utilizados para definir los objetivos indican claramente el compromiso que asumen los poderes públicos sobre la base de la descripción de una conducta y una situación de partida, en principio, medible y observable. Así, los objetivos concretos en términos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se definen en términos de “promoción de la igualdad entre hombres y mujeres”, como medio de mejorar el funcionamiento y asignaciones del mercado de trabajo, y “eliminar las barreras para el acceso de las mujeres a la formación demandada por el mercado de trabajo”. El término “promocionar” implica una acción comprometida aunque no permite establecer un parámetro de valoración para cualificar la mejora en la igualdad de oportunidades que pueda conseguirse con la aplicación del PDR. Por el contrario el verbo “eliminar” sí implica la idea de un beneficio respecto a una situación inicial y sí permite valorar el grado de cumplimiento del objetivo.

En cuanto a la relación problemas-objetivos, el texto del PDR se completa con una representación gráfica, en forma de árboles de objetivos, que facilita tanto la comprensión de la estrategia propuesta como su análisis y su evaluación. Estos responden con completa exactitud a la cadena de problemas previamente establecida en el diagnóstico, lo cual asegura que los objetivos perseguidos con la intervención se derivan del análisis de la problemática realizado con anterioridad. De esta forma se puede afirmar que los objetivos propuestos en el PDR son pertinentes en tanto que se deducen del diagnóstico llevado a cabo.

La comparación entre el árbol de problemas y el de objetivos es, por tanto, automática, existiendo una simetría entre ambos. Se ha seguido un enfoque integrado de planificación en la elaboración del PDR.

EFFECTOS DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. ANÁLISIS DE LA COHERENCIA: LOS EJES DE INTERVENCIÓN

El PDR estructura las actuaciones que se derivan de los objetivos propuestos en diez ejes de intervención, que a su vez se dividen en ámbitos de actuación.

Hasta ahora, se ha evaluado el diagnóstico, la estrategia de desarrollo y los objetivos. Para la evaluación de los ejes de intervención, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades para las mujeres, analizaremos de forma explícita los ejes que están más directamente relacionados con los obstáculos identificados para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y, con los objetivos propuestos por el PDR que tienen mayor incidencia sobre el fomento de la igualdad. Valoraremos la coherencia interna del PDR desde el punto de vista de la igualdad de género.

Por otro lado, aportaremos respecto a todos los ejes, criterios susceptibles de permitir mejoras, ajustes y controles, en etapas posteriores de programación.

Consideramos que los ejes que van a tener mayor impacto en la mejora de la situación de las mujeres, son cinco: los que marcarán la política de promoción de las PYMES, del desarrollo rural y de la actividad pesquera (ejes 1, 7 y 8), comprendidos en el ámbito del capital organizativo, el de recursos humanos (eje 4) en relación con el capital humano, y el que aborda los equipamientos colectivos (eje 10) en el contexto de la capacidad del modelo económico-territorial.

EJE 1. PROMOCIÓN DEL POTENCIAL PRODUCTIVO Y DE LAS PYMES.

Aunque el PDR incorpora en el eje 4 actuaciones de apoyo a la creación de empresas por mujeres, tenemos que llamar la atención sobre la importancia que tiene incorporar con mayor énfasis la dimensión de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en este eje, donde se concentran las principales actuaciones para la promoción del potencial empresarial.

La mejora del tejido productivo pasa, entre otros aspectos, por promover la actividad empresarial de las mujeres y su acceso a puestos de dirección, aspecto que se reconocía en el diagnóstico, pero que no se ha traducido en el establecimiento de actuaciones concretas en este eje.

La coherencia del PDR, permite prever que a partir de los obstáculos identificados en el diagnóstico, las actuaciones incluirán medidas de igualdad y de acción positiva. Concretamente, entre las actuaciones horizontales de carácter financiero, el conocimiento de las dificultades de género que tienen las mujeres para acceder a los recursos económicos, deberá precipitar el establecimiento de una línea financiera específica para las empresas de mujeres. En la misma lógica de desarrollo del PDR, la coherencia nos lleva a inferir que se incorporará en el contexto de las actuaciones sectoriales, el desarrollo de los servicios de la vida cotidiana, como atención a la infancia, a personas de edad, servicios a domicilio o comercio de proximidad.

EJE 4. DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, EMPLEABILIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Los dos objetivos específicos que propone el PDR: “Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” y, “Eliminar barreras para el acceso de las mujeres a la formación demandada por el mercado de trabajo”, se desarrollan en este eje.

Teniendo en cuenta que en este eje se concentran el mayor número de medidas tendentes a conseguir que la igualdad sea real y efectiva, consideramos que la denominación del eje, “Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades” no refleja su contenido, y crea una ambigüedad que no contribuye a hacer visible el compromiso que el PDR establece con la igualdad de oportunidades para las mujeres.

La perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, trasciende el concepto de igualdad de oportunidades, en general, que se identifica con garantizar que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder a los recursos, por lo que se debería explicitar el aspecto de género, o de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en la denominación del eje.

Entrando en el contenido, se incluyen cinco ámbitos de actuación que enmarcan las actuaciones a programar, en correspondencia con el Plan de Empleo en su pilar I (“Mejorar la capacidad de inserción profesional”) y IV (“Reforzar la política de igualdad de oportunidades”).

El quinto ámbito de actuación se refiere a la *“Igualdad de oportunidades de la mujer”*, donde se incluyen un paquete de medidas que viene a dar respuesta a todos y cada uno de los obstáculos identificados, señalados en este documento de evaluación, como síntesis del diagnóstico.

Ante las dificultades identificadas para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las empresas, el PDR propone:

"Se apoyará a las empresas para el acceso de las trabajadoras a funciones directivas, así como para las empresas que implanten acciones positivas..."

"se llevarán a cabo (...) actuaciones de acción positiva en las organizaciones mediante programas para la optimización de los recursos humanos en las empresas".

Para ampliar las opciones laborales de las mujeres y fomentar el acceso al empleo se establece:

"creación de unidades de orientación y acompañamiento al empleo para mujeres

"... fomentando el empleo en aquellas profesiones y oficios donde las mujeres se encuentren subrepresentadas..."

En relación con la segregación en las opciones formativas y las necesidades de grupos de mujeres con especiales dificultades, se desarrollarán:

"...actuaciones para reforzar la orientación profesional no sexista en la educación reglada."

"...programas específicos de formación profesional ocupacional para mujeres que, en particular, refuercen la diversificación profesional ... y posibiliten la inserción profesional de mujeres amenazadas de exclusión social..."

La actividad empresarial de las mujeres, se fomentará mediante:

"...la creación de unidades de... apoyo a la creación de empresas por mujeres..."

La conciliación de la vida familiar y laboral se promoverá con:

"...la creación y adecuación de centros de atención a la primera infancia y guarderías, y el desarrollo de servicios complementarios."

Finalmente, se establecen una serie de medidas de carácter transversal, de investigación, sensibilización y formación en igualdad de oportunidades:

"...organización de campañas, jornadas, congresos, seminarios... así como el desarrollo de estadísticas, estudios, investigaciones y evaluaciones

"...se impulsará la integración del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral a través de programas de formación dirigidos al profesorado y a los actores del mercado de trabajo."

Todas estas actuaciones, vienen a confirmar tanto la coherencia interna del PDR, como la coherencia externa con la política de igualdad de oportunidades de la Junta de Andalucía. Es precisamente esta última, la que nos permite afirmar que, aunque no conocemos en este nivel de desarrollo de la programación de Fondos Estructurales, la dimensión de las medidas va a ser cuantitativa y cualitativamente lo suficientemente significativas, como para generar un avance sustancial en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Comunidad Autónoma Andaluza.

- Se pretende trabajar con la población en general, y particularmente con todos los actores del mercado de trabajo, para promover un cambio de actitudes y comportamientos a favor de la igualdad.
- Se incentivará a las empresas para que adopten planes de acción positiva, en sus políticas de recursos humanos, que convierta la igualdad en un valor para la organización.
- Se crearán servicios de orientación y acompañamiento al empleo y de apoyo a la actividad empresarial de las mujeres.
- Se desarrollarán programas de formación y empleo para mujeres.
- El análisis del mercado de trabajo y de los grupos de personas desempleadas con mayores dificultades, conducen a prever acciones específicas de fomento de empleo de mujeres.

Con estas medidas el PDR se hace eco y asume las líneas de trabajo impulsadas por el Instituto Andaluz de la Mujer, avaladas por diez años de experiencias, análisis y reflexiones, para fomentar la participación de las mujeres en el desarrollo económico. Las evaluaciones realizadas de todos los programas desarrollados, facilitan la transferibilidad y generalización de buenas prácticas en el periodo proyectado.

EJES 7 Y 8. AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL. ESTRUCTURAS PESQUERAS Y ACUICULTURA.

En el diagnóstico del sector agrario, se ha señalado que:

"...los jóvenes y mujer rural, serán las grandes protagonistas del proceso de modernización del sector"

Se ha tomado conciencia del papel que están desempeñando las mujeres en el desarrollo rural y se vienen desarrollando diversos programas por la Consejería de Agricultura y Pesca y el Instituto Andaluz de la Mujer. Son acciones de sensibilización, formación y acompañamiento al empleo y a la creación de empresas de mujeres del sector agrario y mujeres vinculadas a la pesca. Estos programas tienen un grado de aceptación y satisfacción muy altos, y están marcando una línea de trabajo que se debe desarrollar en adelante.

La causa de que no se especifique en los ámbitos de actuación de ambos ejes, no puede ser otra que el considerarlo implícito, debido a la brevedad de los enunciados.

EJE 10. CONSTRUCCIÓN DE EQUIPAMIENTOS COLECTIVOS Y DE BIENESTAR SOCIAL

Se pone de manifiesto en el diagnóstico, el alto índice de personas con dependencias y la necesidad de prestar los servicios que permitan a hombres y mujeres conciliar la vida familiar y profesional, como guarderías laborales y centros de atención a personas dependientes, aunque no se analizan las consecuencias diferenciales que tienen estas carencias respecto a hombres y mujeres.

No obstante, las deficiencias en este tipo de servicios, siguen repercutiendo negativamente en las oportunidades de las mujeres, que son las que asumen mayoritariamente las responsabilidades y tareas de atención y cuidado.

Por ello, la creación de centros y servicios de atención a la infancia, personas de edad y otras personas dependientes, debe considerarse con el mismo valor estratégico que el atribuido a las infraestructuras necesarias para la producción.

En la medida que el PDR vaya concretando la dimensión de estas actuaciones, podremos evaluarlas en términos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en estos momentos sólo podemos poner de manifiesto la importancia que tiene el que se haya incluido un eje 10 con estos objetivos.

2. ORIENTACIONES PARA LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PROCESO DE PROGRAMACIÓN.

Se han valorado los ejes cuyas actuaciones tienen una relación más directa con la igualdad de oportunidades. Teniendo en cuenta la coherencia interna y externa de un PDR donde la igualdad de género juega un papel relevante en el diagnóstico y en la definición de la estrategia, permite prever una presencia generalizada de acciones a favor de la igualdad en la posterior programación de las actuaciones.

Para poder asegurar que el proceso de concreción y de desarrollo de las actuaciones vaya a contribuir a reforzar el objetivo de igualdad, se deben tener en cuenta algunas consecuencias prácticas a las que conduce el propio análisis de la coherencia interna y externa del PDR, así como aportar orientaciones susceptibles de permitir ajustes y controles en etapas posteriores.

Como se ha indicado anteriormente, muchas de las actuaciones del ámbito "igualdad de oportunidades de la mujer" del eje 4, tienen un carácter transversal, es decir, que por su objetivo se ha explicitado en ese eje, pero por su contenido deben ser aplicables en todos los ejes y ámbitos de actuación. Nos referimos concretamente a la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y al desarrollo de estadísticas, estudios, investigaciones y evaluaciones.

Es decir, para que el tratamiento de la igualdad de género sea coherente, se requiere que en las sucesivas etapas de concreción y desarrollo del PDR, se contemple de forma transversal las siguientes medidas:

- Fomentar la participación de las mujeres en el proceso de concreción de las actuaciones, en los órganos gestores y en la toma de decisiones.
- Desagregar por sexo todos los indicadores de seguimiento, que lo permitan, de las medidas que se ejecuten.
- Organizar seminarios de "Análisis de género e introducción de la igualdad de oportunidades en las políticas generales" dirigidos a los órganos gestores vinculados al desarrollo de las acciones.

El Instituto Andaluz de la Mujer apoyará el proceso, y trabajará en el seguimiento de las medidas de igualdad, proponiendo mecanismos concretos, como puede ser la creación de un grupo de trabajo interdepartamental y la elaboración de indicadores de igualdad.

3. EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS ESPERADOS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

El PDR 2000-2006 incorpora la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los fundamentos de la estrategia de desarrollo, al considerarla como uno de los elementos centrales de la cohesión social, junto a la preservación ambiental y la capacidad del tejido productivo.

Esta consideración ha facilitado que desde un principio, la política de igualdad de oportunidades para las mujeres, tuviera un espacio propio en el plan, concretamente en el ámbito del capital humano, agrupada posteriormente en el eje 4 y articulada en dos objetivos, uno general de promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres y, otro para fomentar la diversificación profesional.

En relación con el período de programación anterior (94-99), supone un cambio sustancial, al pasar de dos actuaciones concretas dirigidas a mujeres desempleadas, a incorporar la política de igualdad a la estrategia de desarrollo en este nuevo período.

Aunque es manifiesta la contribución realizada por los anteriores programas a la igualdad de oportunidades, a través de muchas acciones específicas dirigidas a las mujeres, al financiarse con cargo a programas específicos, no se ha podido asegurar su continuidad, contemplándose como "añadidos" a las políticas generales.

La iniciativa NOW, otros programas comunitarios como Leonardo da Vinci o el dirigido a las mujeres vinculadas a la pesca artesanal costera y otros proyectos regionales han impulsado la puesta en marcha de un amplio abanico de programas y servicios públicos de acción positiva que responden a las necesidades de diversos grupos de mujeres y que han incidido en el cambio de actitudes a favor de la igualdad. Estas experiencias han demostrado su validez, y con el PDR 2000-2006, se plantea la posibilidad de integrarlas en las estrategias de desarrollo, y de apostar por la igualdad como un recurso clave del sistema socioeconómico de Andalucía.

Se asume el papel de los Fondos Estructurales como instrumento de política regional para la puesta en marcha efectiva de la igualdad de oportunidades, máxime cuando el sistema socio-económico andaluz presenta carencias estructurales para asegurar una participación activa de la mujer en los procesos de cambio y para que las mujeres aprovechen las ventajas que puedan obtenerse de los progresos económicos y sociales.

La valoración del diagnóstico y de la estrategia adoptada en el PDR permite afirmar que adopta el enfoque de género (denominado "mainstreaming") en el sentido de integrar el análisis de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tanto en la concepción de la estrategia como en la formulación explícita de la misma, a través de objetivos concretos en los ejes de intervención.

El PDR profundiza en el fomento de la igualdad y en la necesidad de cambio en la vida de hombres y mujeres, asumiendo que esos cambios no pueden abordarse únicamente desde las políticas sociales porque afectan a la organización del trabajo y de la empresa, al rol de las instituciones públicas, con efectos directos en el conjunto de la organización económica.

En definitiva, al adoptar el enfoque de género se cumplen dos objetivos. De una parte, puede garantizarse la continuidad de las acciones específicas, dándole un carácter estructural, y de otra, se introduce el objetivo de igualdad en todas las políticas, estableciendo en caso necesario acciones concretas dirigidas a mujeres y a hombres. Supone una nueva concepción del Plan de Desarrollo asegurando la igualdad de oportunidades desde su formulación.

Sin dejar de valorar el avance que representa el adoptar este enfoque de género y el incorporar en las políticas de desarrollo las líneas de trabajo iniciadas en nuestra región, hay que reconocer que queda un largo camino para conseguir que la igualdad de género sea un objetivo transversal a todas las políticas.

Uno de los requisitos para la incorporación de la perspectiva de género, es disponer de información previa sobre la situación de mujeres y hombres, en relación con todos los ámbitos de intervención que puedan tener alguna repercusión en la vida de las personas. Unas veces son las fuentes estadísticas, las que presentan serias limitaciones en este sentido, otras, es la forma en que se trata la información

disponible la que oculta la situación diferencial en función de sexo, el resultado es que la situación, necesidades e intereses de las mujeres emergen con mucha dificultad.

El diagnóstico que fundamenta el PDR, no está exento de estas carencias informativas. El plan hace visible la situación diferencial de las mujeres de forma irregular a lo largo del diagnóstico. La trata con amplitud en el análisis del mercado de trabajo y del nivel de formación de los recursos humanos. Es sensible al papel de las mujeres en los cambios de los modelos de familia, en el análisis demográfico. Reconoce el necesario protagonismo que tienen que tener las mujeres en el proceso de modernización agrario y de desarrollo rural, y hace visible las competencias y habilidades de las mujeres en relación con la capacidad de organización y dirección de empresas, pero no se desagregan por sexo los datos que se aportan sobre el mundo empresarial andaluz.

Con respecto a los objetivos, el PDR establece tres objetivos para incrementar el nivel de cualificación de los recursos humanos, de los cuales uno es el que pretende mejorar y diversificar la cualificación de las mujeres y de los cuatro objetivos con los que se quiere mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, uno se refiere a promover la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Por lo tanto, el objetivo de igualdad está muy presente en los análisis y objetivos directos sobre el mercado de trabajo y la cualificación profesional.

La estrategia operativa, definida a través de los ejes de intervención concede también más protagonismo a la igualdad de oportunidades, al dedicarle un eje concreto, el eje 4 "Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades", aunque en el resto de ejes se observa una falta de atención expresa a la dimensión de género, con la salvedad del eje de agricultura y desarrollo rural, que señala la importancia de promover la participación activa de las mujeres.

Aunque los proyectos concretos de actuación no están definidos, de la lectura del diagnóstico y de los fundamentos de la estrategia, se deduce que la estrategia incorpora la igualdad de oportunidades como valor fundamental, y tiene la suficiente flexibilidad como para incorporar acciones concretas en los demás ejes.

Podemos concluir que la voluntad de incorporar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el PDR, se ha traducido de forma clara en la conceptualización de la estrategia, y en la definición de los objetivos relativos al capital humano, trasladando a las fases de concreción de las actuaciones y programación, la incorporación en los demás ejes.

Partiendo de esta premisa, en esta evaluación previa, se ha considerado pertinente orientar la futura concreción de las actuaciones, con previsiones que se deducen de la propia filosofía del PDR, y de la política de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres que la Junta de Andalucía viene desarrollando.

Las previsiones que se plantean, permiten avanzar una primera aproximación del impacto que el PDR tendrá en relación con cada una de las prioridades comunitarias, así como el tipo de acciones que se desarrollarán:

La integración de las mujeres en el mercado laboral, se llevará a cabo a través de la creación de unidades de orientación y acompañamiento al empleo, la adopción de ayudas al empleo, el desarrollo de programas integrados de formación y empleo dirigidos a grupos de mujeres con especiales dificultades, el fomento de planes de acción positiva en las empresas, y la promoción de las mujeres a puestos de decisión. Se incidirá con especial énfasis en la diversificación de las opciones laborales de mujeres y hombres.

El impacto contribuirá a reducir la tasa de paro de las mujeres y generar una dinámica que favorezca la participación de las mujeres en el empleo

El objetivo de eliminar barreras para el acceso de las mujeres a la formación demandada por el mercado de trabajo, se concreta en una serie de actuaciones de educación y formación profesional, reforzando la diversificación profesional. El dinamismo mostrado por las mujeres en el período anterior, permite avanzar que a lo largo del período actual de planificación, todas las mujeres demandantes de empleo, tendrán la posibilidad de acceder a alguna acción de orientación y formación profesional ocupacional.

La capacidad empresarial de las mujeres se fomentará mediante la creación de unidades de acompañamiento a la creación de empresas, y medidas de apoyo financiero, fundamentalmente.

Finalmente, la conciliación de la vida familiar y profesional, es una de las actuaciones establecidas en el eje 4, que se verá reforzada por las acciones de equipamientos para la cohesión social.

Con las actuaciones previstas y las orientaciones que se han sugerido para la concreción en las etapas posteriores, el PDR 2000-2006, supone un salto cualitativo al movilizar todos los recursos a favor de la igualdad y generará un impacto positivo en el avance de la igualdad de oportunidades de las mujeres en Andalucía.

ASTURIAS

VALORACION DE LA SITUACION DE IGUALDAD OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Antes de entrar en la descripción de la situación de las mujeres asturianas, es necesario hacer referencia a la dificultad que supone el acercamiento a esta realidad y su dinámica, sin tener que acudir continuamente a la realización de estudios de campo, ya que la mayor parte de las estadísticas generales y otras fuentes secundarias no contemplan la variable sexo, impidiendo desagregar informaciones reales y específicas sobre las mujeres.

Dejar constancia de este hecho significa hacer mención a uno de los problemas que afecta a las mujeres, en la medida que incide en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su necesidad de adecuación a una realidad en continuo cambio.

1. POBLACIÓN

Como ya se ha comentado en apartados anteriores, Asturias, con una población total de 1.087.885, donde las mujeres representan el 52%, presenta una distribución territorial muy desequilibrada, con una alta concentración, cercana al 85% en la Zona Centro. Esta tendencia a la concentración de la población en el área central de la región no responde a un abandono por igual de hombres y mujeres de las zonas rurales. Así, en los últimos años, la presencia de mujeres en el medio urbano supera en torno a un 10% a la de los hombres.

Por otro lado, el aumento de la instrucción femenina, el cambio en los papeles ejercidos en la sociedad y la familia, además de la larga crisis económica que atraviesa nuestra región, producen otro hecho demográfico de relevancia al trastocar los patrones de nupcialidad y fecundidad, que llevan a que Asturias sea la región menos prolija de España, y una de las que soporta un mayor envejecimiento de la población. Por ello, la sociedad asturiana no puede permitirse el lujo de menospreciar la fuerza de trabajo que representa más de la mitad de su población, las mujeres.

2. LAS ASTURIANAS Y LA EDUCACIÓN

El ámbito de la educación ha sido uno de los que tradicionalmente ha mostrado con mayor claridad la discriminación por sexos. Consecuencia de ello es el bajo nivel de formación de las mujeres mayores de 40 años.

Hoy en día la educación conjunta y progresivamente obligatoria para los jóvenes de ambos sexos ha desplazado, casi por completo, las diferencias actuales de lo cuantitativo a lo cualitativo. En efecto, a lo largo de las dos últimas décadas se ha conseguido la equiparación numérica por sexos de quienes acceden a los distintos escalones del sistema educativo, cuando no incluso una cierta ventaja femenina.

Así, en cuanto a la enseñanza secundaria y media en Asturias, en el curso 96/97, las mujeres representaban el 50% de las matrículas, si bien este porcentaje bajaba al 42% en lo que se refiere a la Formación Profesional y al 46% en los Ciclos Formativos y Módulos Profesionales. En cuanto a los

Estudios Universitarios, la diferencia es más significativa en favor de las mujeres, que representan el 53% del total del alumnado.

La desigualdad por sexos se manifiesta de forma más clara en la elección del tipo de estudios. Las mujeres asturianas continúan realizando una elección tradicional orientada hacia estudios de carácter técnico general, que no son las titulaciones con más demanda en el mercado de trabajo, quedando patentes los estereotipos laborales según sexos. Prueba de ello es que la matrícula de las asturianas en facultades de Ciencias Sociales y Experimentales alcanza el 59% y 63% y en Humanidades y Ciencias de la Salud esa proporción se eleva al 71% y 73%, respectivamente. Por el contrario, la presencia de mujeres en Estudios Técnicos, tanto superiores como de nivel medio es muy reducida, no llegando al 22%.

La desigualdad por sexos tiene también carácter geográfico en función de la distancia entre la residencia familiar y la ubicación de los centros docentes y el tipo de enseñanzas, especialmente en la universitaria, en cuanto que el coste de los estudios crece de forma brusca a partir del punto en que no son factibles los desplazamientos pendulares entre el lugar de residencia y el del estudio, reduciéndose significativamente la demanda de matrículas para las estudiantes que viven lejos del área de influencia inmediata de las ciudades donde se localizan los centros de enseñanza. Esta situación se manifiesta de forma más clara en las jóvenes, no sólo en cuanto se ve reducido el número de las que cursan estudios superiores, sino en el tipo de estudios, optando por carreras de ciclo corto. Ello denota el peso cultural sexista que persiste en las familias a la hora de destinar recursos económicos escasos a los estudios de hijos varones y mujeres.

3. LA MUJER EN LA ECONOMÍA ASTURIANA

El primer aspecto a tener en cuenta al aproximarnos al conocimiento de la presencia de la mujer en el mundo laboral es que, según lo expuesto anteriormente, la formación es un elemento determinante en el acceso al empleo.

Antes de adentrarnos en el análisis de los datos que nos indican el lugar que ocupan las mujeres asturianas en este medio hay que mencionar, con carácter general, que es en el ámbito laboral donde queda patente la invisibilidad de la actividad femenina, reflejando el abismo existente entre la importancia que socialmente reviste el trabajo desempeñado por las mujeres y su reflejo estadístico.

No se trata sólo de que su trabajo sea desempeñado, en muchos casos, sin contrapartida económica, sino que, además, persiste al margen de aquello que los organismos oficiales suelen registrar en las fuentes documentales, como ocurre con el trabajo del hogar u otras actividades en las que las mujeres participan en la obtención de rentas familiares, tanto en el comercio, actividades industriales de pequeño tamaño y, sobre todo, en el conjunto de actividades del campo, donde la aportación del trabajo de las mujeres no queda registrada de forma adecuada.

Las diferencias de igualdad de oportunidades en el mercado laboral se hacen patentes al tomar como referencia los datos acerca de las tasas de actividad, de ocupación y de desempleo por sexos.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN ASTURIAS POR SEXOS
(miles de personas)

	tasa de actividad		tasa de ocupación		tasa de desempleo	
	%		%		%	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
1990	61,37	34,01	53,79	25,33	12,33	25,54
1991	60,62	31,50	53,90	23,88	11,07	24,20
1992	58,83	31,65	51,58	23,56	12,31	25,55
1993	56,72	32,03	47,23	23,50	16,72	26,59
1994	55,13	31,70	44,82	22,69	18,70	28,45
1995	55,56	30,24	46,37	22,28	16,52	26,31
1996	57,18	31,19	47,39	22,69	17,14	27,25
1997	56,44	31,33	46,62	22,71	17,40	27,53
1998	54,79	31,21	47,04	22,81	14,14	26,92

Fuente: EPA. Medias anuales

Según la EPA, en 1998 el 61,40% de la población activa asturiana estaba constituida por hombres mientras que las mujeres representaban tan solo el 38,59%; estos porcentajes se mantienen prácticamente invariables a lo largo de los últimos ocho años, y tienen su fiel reflejo en la evolución de las tasas de ocupación y desempleo.

Así, tenemos que más de 20 puntos distan la tasa de actividad femenina regional de la masculina, 31,21% y 54,79%, respectivamente. Ambas alejadas de las tasas medias nacionales, ya que para las mujeres la tasa de actividad se situó en el 37,8% y para los hombres en el 63,2%.

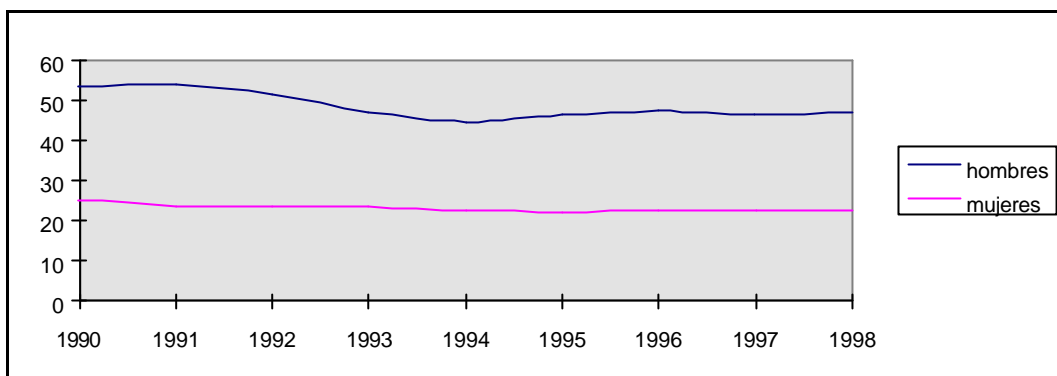
En cuanto a la ocupación, en promedio durante 1998, el 65,14% de los ocupados eran hombres y el 34,86% mujeres, lo que, traducido en tasas, nuevamente pone de manifiesto el sesgo favorable a la tasa masculina en más de 24 puntos, ya que para 1998 la tasa media se situó en el 47,0% frente a la tasa femenina del 22,8%. En los últimos ocho años se ha producido un descenso en las tasas de ocupación de ambos sexos, no obstante, tal y como se aprecia en el cuadro, el descenso ha sido más acusado en la tasa masculina, un 12,5% desde 1990 mientras que la disminución para la tasa femenina ha sido durante el mismo periodo del 9,94%.

Si el análisis de la ocupación lo realizamos por sectores, son los servicios principalmente, los que aglutinan la mayor parte de la población ocupada femenina, el 78,36% de las mujeres ocupadas lo hacen en el sector terciario mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 46,27%.

No obstante, tenemos que recordar que los servicios abarcan una gran variedad de actividades (comercio, hostelería, sanidad, enseñanza, servicios sociales, servicios domésticos..) en los que la presencia de mujeres es mayoritaria pero, al mismo tiempo, es el sector en el que las condiciones de empleo son más precarias tanto en el tipo de contratación como de remuneración, por lo que a pesar de la mayor ocupación la desigualdad entre hombres y mujeres se mantiene.

En el sector primario la presencia de mujeres y hombres es muy similar, mientras que la industria y construcción siguen manteniéndose como sectores en los que tradicionalmente la presencia de las mujeres es prácticamente inexistente tal y como muestran las cifras de ocupados: 56.800 hombres en la industria frente a 6.350 mujeres y en la construcción 36.050 y 1.500 mujeres, respectivamente.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN ASTURIANA POR SEXOS



Fuente: EPA. Medias anuales

En cuanto al desempleo, las diferencias entre sexos son importantes tanto si utilizamos como fuente la EPA como si utilizamos los datos de paro registrado del INEM. En el primer caso, la tasa media de desempleo femenino para 1998 fue del 26,92%, mejorando respecto a los últimos tres años pero muy superior a la tasa masculina del 14,14%.

El análisis desagregado en cuanto al paro registrado nos muestra en toda su crudeza dos tendencias dispares: la caída del paro femenino (desciende en un 5,80 por ciento el número de mujeres inscritas en las oficinas del INEM que se consideran en situación de paradas respecto a 1997) y el incremento relativo del porcentaje de mujeres dentro del colectivo de parados totales registrados (se eleva desde el 57,62% en 1997 al 60,18% en 1998).

PARO REGISTRADO POR SEXO Y EDAD

	Paro Hombres		Paro Mujeres	
	Paro	% s/total	Paro	% s/total
1997	29.708	42,38	40.387	57,62
1998	25.176	39,82	38.045	60,18
Variación %	-15,25		-5,80	

Fuente: Elaboración propia a través de datos del INEM. Cifras en medias anuales.

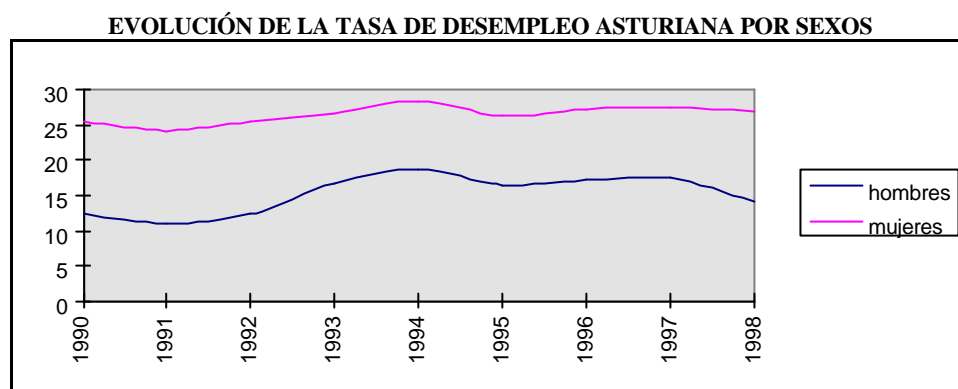
Este incremento porcentual del número de mujeres en situación de paro se debe a que el descenso del número de parados varones (15,25%) ha sido mucho más intenso que el de las mujeres, tal y como se aprecia en el cuadro. La conclusión que parece extraerse es que la discriminación por sexo se agudiza dentro del colectivo del paro registrado en Asturias en el año 1998.

La distribución territorial del paro femenino registrado coincide con las zonas más afectadas por el paro en general: Gijón y las Cuencas del Nalón y Caudal, con porcentajes respecto al total superiores a la media regional, 61%, 59,7% y 58,2%, respectivamente. En Oviedo, aún teniendo una tasa de paro global inferior a la media regional, el desempleo femenino (57,6%) se sitúa también por encima de la media del conjunto de la Comunidad Autónoma.

Por último, hay que hacer referencia al tipo de empleos que más ocupa a las mujeres asturianas, que ya se ha comentado para los servicios pero que puede hacerse extensivo al resto de los sectores. Así, a lo largo de 1997 las contrataciones se incrementaron un 18,3% respecto al año anterior de las que solo el 38% recayeron sobre las mujeres. Por otra parte, entre las modalidades de contrato más frecuentes

entre la población asalariada femenina asturiana destacan los contratos a tiempo parcial (un tercio del total), seguidos de los ordinarios de carácter temporal y de los contratos de interinidad, de modo que entre los tres tipos suman el ochenta por ciento del conjunto de las colocaciones de las mujeres. Además, los contratos con carácter indefinido dirigidos a mujeres han crecido en el último año por debajo de la media general.

Se puede concluir, entonces, esta valoración de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres diciendo que, si bien en los últimos años se ha producido un cierto acercamiento en las condiciones laborales entre ambos sexos, los datos muestran todavía diferencias acusadas en términos de empleo y, sobre todo, en las cifras de desempleo que hacen evidentes las desigualdades existentes por razón de sexo.



Fuente: EPA. Medias Anuales

EFFECTOS DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: OBJETIVOS Y RESULTADOS

Las estrategias incluidas en el Programa de Desarrollo Regional contemplan el avance en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como elemento consustancial e indisoluble del progreso de la Comunidad Autónoma.

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres asturianas y las mencionadas estrategias esperamos obtener resultados en materia de participación de las mujeres en el mercado laboral y el empleo; fijación de la población femenina en el territorio, particularmente en los municipios de carácter rural; minimización de situaciones de pobreza dentro del colectivo femenino y aumento de su participación en la renta y la propiedad; incremento de la presencia de mujeres en todos los ámbitos de la vida social y particularmente en puestos de toma de decisiones; aumento de la presencia de mujeres en la producción intelectual y la actividad investigadora; reducción de las manifestaciones de violencia contra las mujeres; mantenimiento y mejora de los actuales niveles de salud de las mujeres.

La obtención de estos resultados exige el planteamiento y progresiva consecución de los siguientes objetivos:

1. Incremento de la presencia de mujeres en el mercado laboral y el empleo:
 - Presencia paritaria de las mujeres en todas las políticas activas de empleo.

- Aumento de las tasas de actividad de las mujeres, hasta alcanzar un nivel similar a las de los hombres.
 - Incremento de la participación de mujeres en la puesta en marcha de iniciativas emprendedoras.
 - Aumento de la contratación de mujeres por cuenta ajena con incidencia en los sectores económicos tradicionalmente masculinos.
 - Descenso de las tasas de desempleo de las mujeres, hasta situarse en niveles similares a las de los hombres.
2. Fijación de población femenina en el territorio, particularmente en los municipios de carácter rural:
- Promover el acceso de las mujeres a la gestión de las explotaciones agrarias.
 - Aumento de las iniciativas emprendedoras dentro del ámbito rural, gestionadas por mujeres.
 - Incorporación de las mujeres a la industria alimentaria y al desarrollo de proyectos empresariales dentro de esta actividad.
 - Incremento de los servicios de todo tipo y, particularmente, aumento de las posibilidades de formación de las mujeres de los municipios rurales.
 - Difusión e incorporación masiva de las mujeres jóvenes del medio rural a las nuevas tecnologías.
3. Minimización de las situaciones de pobreza dentro del colectivo femenino y aumento de su participación en la renta y la propiedad:
- Garantizar el acceso al empleo y la vivienda de las mujeres con cargas familiares.
 - Garantizar formación ocupacional de calidad a las jóvenes que abandonan el sistema educativo sin culminar los niveles de enseñanza obligatoria.
 - Poner en marcha nuevas experiencias dirigidas a facilitar la integración social de las mujeres en situación de riesgo de exclusión: minorías étnicas, toxicomanías, prostitución, etc.
4. Incremento de la presencia de mujeres en todos los ámbitos de la vida social, particularmente en puestos de toma de decisiones:
- Aumento de la presencia de mujeres en sindicatos, partidos políticos y organizaciones sociales de toda índole, y consecución de una presencia paritaria de hombres y mujeres en los órganos de dirección de dichas entidades.
 - Incremento de la participación de mujeres en sociedades mercantiles, en sus órganos de dirección y en las de las asociaciones empresariales.
 - Aumento de la presencia de mujeres en los cargos públicos de las Administraciones Local y Regional. Lograr una presencia paritaria en la puesta de responsabilidad de las distintas administraciones.
 - Eliminar cualquier forma de discriminación en la práctica y competición deportiva.
 - Conseguir avances en la mentalidad de hombres y mujeres, creando un clima social favorable al reparto de responsabilidades familiares entre ambos sexos.
 - Incrementar los servicios de apoyo a la familia, particularmente las dirigidas al cuidado de personas dependientes.

5. Potenciar la presencia de mujeres en la producción cultural y la actividad investigadora:
 - Aumentar el número de mujeres que cursan estudios técnicos y científicos.
 - Incrementar cuantitativamente la producción cultural de las mujeres y su conocimiento público.
 - Incrementar el número de mujeres que participan en proyectos de investigación científica.

6. Reducir las manifestaciones de violencia contra las mujeres:
 - Conseguir un descenso cuantitativo significativo de los malos tratos contra las mujeres.

7. Mantener y mejorar las condiciones de salud de las mujeres:
 - Conseguir un descenso en las patologías que afectan a las mujeres, a través del incremento de la prevención.
 - Conseguir un descenso de las patologías asociadas a riesgos evitables y actuar, particularmente, evitando problemas en el futuro.

CANARIAS

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. INTRODUCCIÓN

La situación actual de la mujer presenta dificultades y carencias en el modo en que se organiza la sociedad para dar respuesta al reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres proclamada ante la ley.

Varias son las cuestiones de la realidad social que tienen como eje transversal aspectos problemáticos de la situación de la mujer en el Archipiélago. Entre ellos destacan significativas dificultades para la incorporación de las mujeres al mercado laboral y una específica problemática social derivada de la feminización de la pobreza, del creciente peso de las familias monoparentales, y la falta de apoyos al trabajo doméstico (guarderías, tercera edad,...) entre otras. A los cuales hay que añadir la necesidad de potenciar la formación y cualificación de la mujer, la protección de los derechos y libertades en la aplicación del ordenamiento jurídico, la participación social y la orientación del sistema de salud a nuevas tareas de apoyo al sistema familiar y personal.

A partir de los criterios sobre las Políticas de Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea, el Plan de Desarrollo Regional de Canarias presenta un análisis estructurado de los problemas mencionados, debidamente orientados y priorizados con relación a los objetivos de programación planteados, recogiendo las principales líneas de actuación en materia de género sobre la igualdad de oportunidades de la Comunidad Autónoma.

2. MARCO INSTITUCIONAL Y LEGAL

En el marco de sus competencias, el Estatuto de Autonomía de Canarias ordena a los poderes públicos canarios, asumir como uno de los principios rectores de su política la promoción de la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran (Art.5.2.).

Este ámbito jurídico concuerda con la formulación del ordenamiento jurídico superior de la Constitución Española que establece la igualdad de hombres y mujeres ante la ley en su artículo 14 y los fundamentos de la política de acción positiva en su Artículo 9.2. para remover los obstáculos que impiden o dificultan el ejercicio de los derechos de las mujeres y a su integración en igualdad de oportunidades con el hombre en la vida pública y privada.

También existe una obligación impuesta en el apartado 2 del Artículo 9 de la U.E. a los poderes públicos para hacer real y efectiva la igualdad de género, complementándose con acciones positivas a través de la implantación de cuatro Programas para la Igualdad de Oportunidades (PIOM) durante el período de 1982-2000 y con el desarrollo de diversas Directivas dirigidas a fomentar la igualdad de trato, la igualdad de educación y la participación de las mujeres en la vida política.

En España se han lanzado programas de acción positiva a partir de las iniciativas europeas. Y en el ámbito estatal existe un amplio desarrollo legislativo en el que se contienen normas jurídicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades, entre las que destacan, Ley Orgánica del Sistema educativo de 1990, Estatuto de los Trabajadores, Ley General de Sanidad de 1986, etc.

Así mismo, la evolución del marco institucional canario contiene disposiciones que favorecen las acciones positivas en las Leyes de Servicios Sociales de 1987 y Ley de Ordenación Sanitaria de Canarias de 1994. Con la creación del Instituto Canario de la Mujer (ICM) en Ley 1/1994 y el posterior Decreto 1/995 se implantan las bases para el desarrollo de acciones positivas coordinadas y de alcance general en las Islas Canarias.

El Gobierno de Canarias a través del I.C.M. ha implantado durante el período 1994-2000 dos iniciativas denominadas Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres para promover las condiciones de igualdad de oportunidades y en las que propone un conjunto de objetivos y acciones a desarrollar por las instituciones públicas y privadas. Junto a estas medidas se han desarrollado las acciones derivadas de la Iniciativa de Empleo-NOW.

Todas estas acciones están dentro de las obligaciones que se derivan de los protocolos internacionales firmados por España, y las Directivas de la Unión Europea. Además se encuentran enmarcadas en las orientaciones propuesta por las conferencias internacionales (Nairobi, 1989; Pekín, 1995; Viena 1993), y en la línea de Programas de Acción de la Unión Europea (IV Programa de Acción Comunitario; normativa en materia de igualdad y resoluciones del Consejo de Europa), y de la ONU y UNESCO (Convención de NN.UU., 1979).

3. DERECHOS Y LIBERTADES

La violencia contra las mujeres y las niñas es uno de los fenómenos más generalizados que vulneran los derechos y libertades ciudadanas, y adoptan variadas formas: institucional, simbólica, económica, y la física interindividual.

Con relación a la violencia física, el Archipiélago se encuentra entre las cinco comunidades autónomas con mayor índice de malos tratos a las mujeres (1,80 por 1000). También los delitos contra la libertad sexual son significativos, pues representan el 8,5 % de los 4.803 registrados en España durante 1996.

Tales hechos requieren de la mejora de dispositivos para evitar la desconexión entre los ámbitos de salud, asistencia social y jurídica, como respuesta de control por parte de los agentes sociales. Frente a esta situación se ha propuesto un Programa de acciones positivas para erradicar la violencia contra las mujeres dentro del Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1997-2000 al objeto de coordinar desde el Gobierno de Canarias la acción institucional.

Desde la dimensión socioeconómica, los cambios en la situación familiar de las Islas Canarias con la aparición de familias monoparentales motivadas por divorcios y separaciones, alrededor del 30 % de ellas, se están generando problemas de vulneración de derechos y libertades que derivan en situaciones de pobreza.

La situación viene precedida por un comportamiento desvalido que aflora el conflicto cuando ha alcanzado cotas de riesgo físico o económico para sí y para otros. De ahí la importancia de los servicios primarios de información y atención a la mujer, y de medidas compensatorias de carácter económico que protejan éstas familias de los retrasos en la ejecución de sentencias, impagos de pensiones alimenticias, retraso de medidas provisionales, etc. Entre otras medidas cabe destacar el acceso a la vivienda de protección oficial para dichas unidades familiares reducidas: madres con hijos a cargo, recién separadas; mujeres maltratadas solas, que siguen dependiendo de casas de acogida; viudas sin medios económicos, mujeres separadas y desempleadas.

En la dimensión simbólica, el tratamiento de la mujer en los medios de comunicación y publicidad sigue evidenciando valores y roles sexistas, discriminatorios y vejatorios hacia la dignidad de la mujer, según los estudios de género del Instituto de la Mujer. Esto sin duda frena el reconocimiento de los principios de igualdad, dignidad y respeto por el ser humano en el ámbito de la sociedad.

Desde el ámbito institucional, un reciente informe del Defensor del Pueblo indica que la situación de las mujeres en los centros penitenciarios, entre ellos los del Archipiélago, es peor que la de los hombres en su misma situación. Se detecta elevada masificación de las instalaciones; escasa oferta de actividades laborales, ocupacionales, educativas, o deportivas; falta de espacios de convivencia para sus hijos; separación para los distintos tipos: preventivas, penadas, jóvenes, adultas, o entre diferentes grados. En Gran Canaria el nuevo centro penitenciario no se ha empezado a construir y el traslado de reclusas al centro de Tenerife aún no se había llevado a mediados de 1996.

4. DEMOGRAFÍA

En los últimos cincuenta años Canarias experimentó un fuerte crecimiento poblacional, en torno a un 246% frente a un 57% de la población de hecho española, hasta llegar a 1.637.641 en el año 1991.

En los próximos años persistirá el impacto del crecimiento demográfico, aunque se atenuará progresivamente como consecuencia del desarrollo socioeconómico que en las últimas décadas ha favorecido bajas tasas de natalidad junto al descenso de la mortalidad, y el aumento de la esperanza de vida.

Así mismo, el crecimiento socioeconómico ha producido una redistribución de la población en las islas capitalinas y en las islas de Lanzarote y Fuerteventura recientemente incorporadas a nuevas actividades turísticas. Bajo este dinamismo económico, las islas se han convertido en una región receptora neta de inmigrantes.

La dinámica demográfica descrita se corresponde con una transformación progresiva de la estructura de edades de la población canaria en términos de edad, sexo y características de los hogares y familias.

Uno de los efectos de este crecimiento vegetativo ha sido el fuerte impacto que ha tenido en la década de los años noventa la generación del baby-boom de 1955-1975 sobre la demanda de necesidades educativas, el aumento de la población activa y las nuevas demandas de vivienda, persistiendo los efectos de estos dos últimos factores en los próximos años.

Si bien la enseñanza obligatoria ha reducido la población de referencia por la bajada de la fecundidad, como resultado de los cambios socioeconómicos la población demandará mayores tasas de escolarización en la educación preescolar, formación profesional y enseñanza superior.

Así mismo, se espera la fundación de nuevos hogares y demandas de viviendas sobre la base de un crecimiento demográfico estimado en 130 mil personas adicionales para el período de 1991 a 2011, correspondientes tanto a la llegada de inmigrantes como de aportaciones del crecimiento vegetativo.

Se aprecian cambios en la estructura de familiar y de los hogares como resultado de los procesos económicos producidas por el importante ritmo de incorporación de la mujer al trabajo y la presión demográfica sobre un mercado de trabajo con una alta tasa de desempleo.

De una parte, las dificultades económicas se reflejan en el aumento de la participación de las familias con dos y más núcleos y la salida cada vez más tardía de los hijos del hogar paterno, el 26 % de los hogares en 1991 tienen uno o más hijos de 25 a 29 años. Por otra, se observa como el nuevo rol de independencia económica y social de la mujer está influyendo en la reducción del tamaño medio del hogar, de 3,9 personas en el año de 1981 a 3,6 personas en el año de 1991, y la aparición de nuevos comportamientos familiares basados en unidades monoparentales que representan un 10% de las personas principales de los hogares en 1991, mayoritariamente mujeres.

Por último, habrá una mayor demanda de servicios socio-sanitarios para las personas de mayor edad, como consecuencia del observado envejecimiento incipiente que se acelerará en las próximas décadas. Junto a ésta tendencia cabe añadir el efecto que las migraciones interiores han producido en las islas occidentales no capitalinas, presentando un mayor grado de envejecimiento respecto a las islas orientales no capitalinas, en torno al 16 % y 7% respectivamente.

5. MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo del Archipiélago se ha caracterizado por el fuerte ritmo de incorporación de mujeres al trabajo para el período de 1994-1997, alrededor del 11,32 % frente al 8% del total de activos.

Sin embargo, la tasa de actividad femenina continua siendo baja en 1997 y seguirá creciendo en el futuro, pues sólo son activos el 40,13% de las mujeres frente al 65,02% de los hombres, siendo similar a la media española y muy por debajo de la tasa europea situada alrededor del 57,4%.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA (1994-1997)

	Población activa (miles)		Evolución población activa (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1994	377,04	233,42	----	
1995	380,69	237,95	0,97	1,94
1996	388,89	242,96	2,15	2,10
1997	397,42	260,64	2,19	7,28
			5,31	11,32

Fuente: EPA. INE

Por otra parte, la creación de empleo neto ha sido importante en el período de 1994-1997 pues la ocupación femenina y masculina aumentaron un 21 % y 15 % respectivamente. Pero no ha sido suficiente para absorber el fuerte ritmo de incorporación de la mujer al trabajo haciendo que persista una alta tasa de paro femenina en torno al 25,23 % en 1997, 11 puntos por encima de la masculina.

Otra de las características del mercado de trabajo es el importante peso que tiene la contratación temporal en Canarias, alcanzando al 43,4% de las mujeres ocupadas frente al 39,4% de los hombres ocupados en 1998.

Junto a la significativa presencia en la contratación temporal, la participación de la mujer en el mercado de trabajo esta relacionada con la contratación a tiempo parcial, pues absorben alrededor del 73% de los contratos a tiempo parcial según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 1998 (3º trimestre).

Esta flexibilidad en la contratación junto a la problemática de la descualificación contribuye a que el Archipiélago sea la tercera comunidad donde menor es la ganancia media, el 80% de la media nacional en 1995. Asimismo, dentro de la agravación de las condiciones laborales de la mujer persisten las diferencias salariales entre hombres y mujeres del Archipiélago siguiendo la tendencia de la media española.

En general, los resultados del Padrón de 1996 nos indican que la participación de la mujer en la formación del tejido empresarial esta por debajo de su participación global en la población activa, estando además muy alejada en los sectores tradicionales de agricultura, industria y construcción y algo concentrada en el sector servicios.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL FEMENINA EN CANARIAS POR SECTORES ECONÓMICOS 1996 POBLACIÓN OCUPADA (EN %)

	Empresarios con personal		Empresarios sin personal		Miembros de cooperativa	
	Hombre (21.094)	Mujer (6036)	Hombre (23.696)	Mujer (8.036)	Hombre (2.045)	Mujer (709)
Agricultura	78,6	13,6	86,0	14,0	79,6	17,3
Industria	87,9	12,1	85,1	14,8	89,2	10,8
Construcción	94,0	6,0	94,4	5,4	97,0	3,6
Servicios	75,6	24,4	69,5	30,5	68,6	31,4
TOTAL	77,8	22,2	73,3	24,9	74,3	25,7

Fuente: Encuesta de Población, 1996

En el mismo sentido, la ocupación de la mujer está centrada en profesiones del sector servicios, pues el 43,5 de las mujeres realizan trabajos de servicios general y administrativos, 18 puntos por encima de los hombres. Otra característica diferencial es el hecho de que hay mas mujeres que hombres como trabajadoras descualificadas, llegando a representar al 20% de las mujeres activas, cuatro puntos por encima de los hombres.

ESTRUCTURA DE LAS PROFESIONES DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN CANARIAS (EN%), 1996

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Directores	6,3	4,0	5,5
Profesionales	7,5	14,3	10,0
Técnicos de Apoyo	7,2	7,9	7,5
Personal Administrativo	8,0	15,4	10,7
Trabajadores Servicios	17,4	28,4	21,5
Trabajadores Resto Sectores	33,7	5,4	23,5
Trabajadores No Cualificados	15,8	19,9	17,3
Otros NC/No consta	3,9	4,5	4,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA. INE

Las ocupaciones más feminizadas están en el Comercio, la Hostelería, Enseñanza, Salud y los Servicios Domésticos. Las menos en los sectores de construcción, industria, transporte y agricultura.

El sector servicio absorbe el 82% de la población ocupada, estando la actividad femenina concentrada en los subsectores de Comercio y Hostelería en los que predominan más flexibilidad laboral que ningún otro subsector. Así mismo, el mayor peso de la mujer en la categoría de profesionales, en torno al 14%, se concentra en los sectores de Educación y Sanidad en los que la mujer ostenta mayor representación profesional y tendencia a la feminización. Por otro lado, la mujer esta subrepresentada en sectores de agricultura, industria y construcción, y sobrerrepresentada en actividades de servicios con un perfil más descualificadas que los hombres.

POBLACIÓN OCUPADA FEMENINA SEGÚN SUBSECTORES DE SERVICIO, 1996

	Miles	%
Comercio	48.017	24,8
Hostelería	37.726	19,5
Transportes y Gasolineras	9.217	4,8
Finanzas y Serv. Empresas	18.692	9,7
Administración	12.694	6,6
Educación, Sanidad y SS.	47.258	24,5
Serv. personales	10.729	5,5
Servicios Domésticos	9.123	4,7
No calsiif./No consta	15.910	8,2
SERVICIOS	193.456	100,0

Fuente: EPA. INE

6. LA CUALIFICACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

El déficit formativo de la población canaria es significativo pues el 56,7% de las mujeres ocupadas no tiene una formación especializada, realizando el 38,4% de las mismas trabajos cualificados. En el mismo sentido, el 68,8% de los hombres carece de formación especializada sin bien estos ocupan menos puestos descualificados que las mujeres.

CUALIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA DE 16 Y MÁS AÑOS

SEGÚN ESTUDIOS REALIZADOS, 1996
(% sobre población ocupada masculina y femenina)

	Hombre	Mujer
1. Sin formación	37,4	25,6
2. Formación básica (EGB)	31,4	31,1
3. Déficit, formativo (1+2)	68,8	56,7
4. Trabajadores no cualificados	15,8	19,9
5. Población descualificada	14,3	18,3
6. Población subempleada	1,5	1,6
7. Necesidades Formativas (3-5)	54,5	38,4

Fuente: EPA. INE

Estos déficits formativos en la mujer aparecen asociados a la ocupación femenina en sectores de servicios de hostelería y comercio con mayor flexibilidad laboral y con tendencia a cubrir puestos más descualificados.

En el otro polo de formación cualificada, el acceso de la mujer a la formación universitaria se ha incrementado en los últimos años llegando a superar algo más de la mitad de la población universitaria, si bien la elección profesional está desequilibrada pues las mujeres demandan titulaciones de perfil humanístico. De no corregir esta tendencia, se reforzarán en el futuro las ocupaciones subrepresentadas y feminizadas anteriormente señaladas.

7. PROBLEMAS SOCIALES

El Archipiélago canario en 1996 está en una zona intermedia en cuanto al gasto medio anual por hogar y persona, sin embargo se sitúa entre las regiones españolas con mayor índice de pobreza. Este hecho deriva de que las Islas Canarias tenga el 4,8% de los hogares pobres de España y los hogares canarios representan el 3,5 % de los hogares españoles.

A pesar de que el crecimiento económico registrado en los últimos años, los niveles de pobreza relativa se mantienen estables entre 1981 y 1996 según los informes de la Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada (FOESSA), si bien ha mejorado algo la pobreza severa.

En las últimas décadas se está produciendo una cierta feminización de la pobreza en el Archipiélago, es decir que la proporción de mujeres sobre el total de pobres ha aumentado. Este fenómeno se debe a un incremento de las familias monoparentales que deja a las mujeres económicamente desprotegidas, a la mayor dificultad de acceder y obtener un trabajo con salario suficiente, y la mayor longevidad de las mujeres.

Las familias pobres de Canarias son unas 107.000 sobre un total de 438.600 familias. En 1996 el 26% de los hogares pobres canarios tienen una mujer como cabeza de familia, es decir 28.350 familias, considerándose muy alto con relación a las poblaciones pobres de otras zonas de España según FOESSA.

En 1991, en el Archipiélago el 86% de las familias monoparentales estaba constituido por la madre y uno o más hijos, siendo la cifra parecida a la media española. Normalmente, cuando la mujer es cabeza de familia suele haber una única fuente de ingresos, frecuentemente reducidos, por la precaria incorporación al mercado de trabajo, y por los efectos del contrato matrimonial y ruptura.

Por otra parte, en la comunidad canaria las mujeres son las principales receptoras de las prestaciones económicas y básicas de los servicios sociales. Reciben la mayor parte las Ayudas Económicas Básicas (AEBAS) y de las Pensiones no contributivas (PNC), siendo receptoras de las tres cuartas partes de la ayuda a domicilio ya que representan al 58,4% de los mayores de 65 años y el 70% de los mayores de 70 años.

Con todo, quedan aún por completar el sistema de protección dirigidos a mujeres en razón de su vulnerabilidad, pues junto a la insuficiencia de las mismas aún no se ha regulado el sistema de pensiones de viudedad en sus versiones contributivas y no contributivas y de acceso a las parejas de hecho.

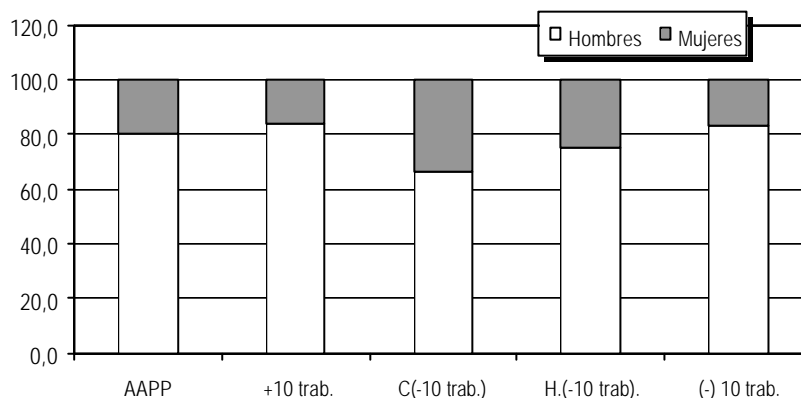
El análisis del censo de 1991 revela que la viudedad es la causa fundamental de la monoparentalidad en las familias canarias. No obstante, aparece un nuevo perfil basado en las separaciones y divorcios, llegando a representar un 30% de esta tipología familiar.

El perfil sociofamiliar de las mujeres que constituyen familias monoparentales es el de personas de edades avanzadas, de bajo nivel de instrucción, con predominio de la inactividad familiar, y pertenecientes en su mayoría, el 66%, a estratos sociocupacionales medio-bajo y bajo.

8. OTROS ASPECTOS SOCIALES

La representación de las mujeres en la vida pública mantiene diferencias respecto a los hombres. Se ha descrito en la esfera laboral por las dificultades de acceso y condiciones laborales donde además están escasamente presente en la toma de decisiones, como puede verse en el cuadro adjunto.

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. % GERENTES SEGÚN EL GÉNERO



PODER AUTÓNOMICO Y LOCAL (ALCALDESAS)

En el espacio político de Canarias la representación es menor que en los valores medios de España y Europa en general. La representación de la mujer en el Parlamento Autonómico y Ayuntamientos es del 7% y 1,2% frente al 14% y 4,2% respectivamente de la media española.

9. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DESARROLLADAS SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Instituto Canario de la Mujer

En el mes de Enero de 1994 se creó el Instituto Canario de la Mujer mediante una ley reguladora del organismo para la igualdad, y cuya organización consta de un Consejo Rector como órgano superior de dirección y planificación en el que están representados las distintas Consejerías del Gobierno Canario,

una Dirección, y una Comisión para la Igualdad de la Mujer, como órgano consultivo y de apoyo al Instituto que da cabida a la participación de organizaciones de la sociedad civil.

A partir de la creación del Instituto se ha desarrollado el marco regulador del Instituto que permite instrumentar globalmente un conjunto de acciones positivas de acuerdo con las orientaciones del II PIOM (1997-2000) del Instituto de la Mujer, el IV Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000), de la Comisión Europea y la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de NN.UU. de 1995 celebrada en Pekín.

En cuanto al desarrollo reglamentario en políticas de Igualdad de Oportunidades, el Gobierno Canario ha implantado las siguientes normas e instrumentos:

- Decreto y Desarrollo de la Ley de Creación y Reglamento del ICM, 1/1995.
- Órdenes de Convocatorias de Subvenciones: 29 de agosto de 1995, 13 de mayo de 1996, 3 de abril de 1997.
- Decreto 104/1995 de creación de la "calificación de Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades".
- I Plan Canario de Igualdad de Oportunidades, 1995-1996 del ICM.
- II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades, 1997- 2000 del ICM.
- I Plan Educativo Canario de Igualdad de Oportunidades de ambos sexos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de 1995-1999.
- Plan General de Asuntos Sociales de Canarias, 1999-2008.

Las actividades del Instituto están centradas en un conjunto de objetivos y acciones positivas descritas en el cuadro siguiente, articuladas por actuaciones planificadas como los dos Planes de Igualdad de Oportunidades, programas de Iniciativas Comunitarias, la cooperación con entidades de iniciativas sociales, la coordinación e integración institucional a nivel de las administraciones de ámbito comunitario, estatal y regional, y participación en consejos y comisiones de organismos de la administración canaria.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de 1997-2000 supone la actuación de 3.102 millones de pesetas en acciones positivas encaminadas a compensar ó contrarrestar la desigualdad de oportunidades. Así mismo el Gobierno Canario ha realizado o comprometido actuaciones por valor de 27.538 pesetas que convergen con acciones específicas perseguidas por el Plan de Igualdad y están definidas para la población de ambos sexos.

	Acciones Positivas (millones de pesetas)	Acciones Genéricas (millones de pesetas)
1997	419	6.074
1998	768	6.882
1999	943	7.184
2000	972	7.398
Total	3.102	27.538

Fuente: Cuadro Financiero del II Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000)

CUADRO DE ACTUACIONES DEL ICM. DURANTE 1997

Objetivos	Acciones
1. Realizar y Fomentar estudios, recopilar información y documentación sobre la situación de la mujer en Canarias, orientados a servir de base a la elaboración y adopción de medidas de igualdad.	Publicaciones. Centro de Publicaciones. Proyectos subvencionados a entidades sin ánimo de lucro.
2. Elaborar directrices destinadas a conseguir la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Canarias, e impulsar su aplicación a los poderes Públicos.	I PIOM (1995-1996). II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres(1997- -2000).
3. Ser oídos y tener capacidad de respuesta en el curso el procedimiento de elaboración de disposiciones promovidas por el Gobierno Canario, que sirvan de refuerzo a los programas y propuestas que puedan contribuir al desarrollo efectivo de los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a las mujeres.	Participación en órganos de gobierno: Consejo General de Servicios Sociales. Instituto Canario de la Juventud. Instituto Canario de Formación y Empleo. (ICFEM).
4. Estudiar y difundir aquellas disposiciones legales que puedan contribuir al desarrollo efectivo de los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a las mujeres.	Proyectos subvencionados a entidades sin ánimo de lucro.
5. Realizar campañas de sensibilización y promoción a fin de informar a la ciudadanía sobre la problemática de las mujeres.	Actividades de sensibilización, promoción y cohesión en torno al feminismo. Actividades de Difusión y Comunicación. Actividades de sensibilización y formación.
6. Impulsar programas y actuaciones que contribuyan a incrementar la participación de las mujeres en la vida pública, en el orden económico, cultural y político.	Apoyo económico y técnico a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos de igualdad de oportunidades. Actividades de formación y promoción de mujeres. Apoyo a iniciativas sociales, empresariales y culturales de mujeres. Proyectos subvencionados a entidades sin ánimo de lucro.
7. Fomentar la participación de la mujer en el ámbito laboral, promoviendo la formación e inserción profesional en condiciones que contrarresten la desigualdad con los trabajadores.	Programas dentro de Iniciativas Comunitarias. Proyectos subvencionados a entidades sin ánimo de lucro.
8. Fomentar la prestación de servicios a las mujeres, con especial necesidad de ayuda, mediante el establecimiento de convenios con entidades públicas y privadas.	Centro de información de los derechos de la mujer (CIDEM) Coordinación con las coordinaciones para la prestación de servicios de atención, orientación y asesoramiento. Convenios con entidades de iniciativa social para servicios de información y asesoramiento. Proyectos subvencionados a entidades sin ánimo de lucro.
9. Establecer relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones, y otros entes que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan a la consecución de los objetivos del Instituto, así como instituciones y organismos análogos de otras comunidades autónomas del Estado y de la Comunidad internacional	Acuerdos y convenios con organismos del Gobierno de Canarias. Instituciones de Igualdad. Administración del Estado. Entidades Comunitarias e internacionales.

El Programa Operativo de Canarias (POC)

Determinadas acciones contempladas el II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1997-2000) pueden desarrollarse de manera óptima a través de las actuaciones contempladas en el Programa Operativo de Canarias cofinanciado por el Fondo Social Europeo (F.S.E.).

La siguiente matriz de relación, vincula las acciones englobadas en el P.O.C. 1994-1999 y las acciones contempladas en P.I.O.M. 1997-2000 con afinidad con las anteriores.

Acciones del P.O.C.	Acciones del P.I.O.M.
Formación de Investigadores	Realizar cursos de formación dirigidos a profesionales de la salud que les capacite para prestar una atención integral que responda a la especificidad de género.
Formación Profesional Educación	
Formación Continua y reciclaje profesional	Realizar programas de formación y sensibilización dirigidos a personal sanitario que atienda a mujeres en situaciones críticas, con malos tratos o violencia sexual. Realizar cursos de formación y reciclaje para los/as profesionales de los servicios sociales de base, servicios comunitarios y servicios específicos dirigidos a mujeres, que aborden los problemas que afecten a las mujeres y la puesta en marcha de las políticas de igualdad.
Formación del Personal de las Administraciones Públicas	Incorporar a los contenidos de los cursos de atención al público que se programen para las/os funcionarias/os públicos las especificidades que requieren las necesidades de las mujeres que acuden a los distintos servicios de las administraciones públicas.
Formación de formadores	Información y sensibilización del profesorado sobre la igualdad de oportunidades, la transmisión de estereotipos sexistas en la educación, el uso de lenguaje y las relaciones en el seno del sistema educativo. Desarrollar actividades formativas del profesorado de todos los ciclos educativos y a los profesionales del sistema educativo en la perspectiva de género, en el eje transversal de igualdad de oportunidades, en materia de coeducación y asesorías para la igualdad. Llevar a cabo acciones de información y sensibilización del profesorado sobre la igualdad de oportunidades, la transmisión de estereotipos sexistas en la educación, el uso del lenguaje y las relaciones en el seno del sistema educativo.
Formación Profesional Ocupacional	Priorizar en la selección de alumnado para cursos de formación ocupacional a las mujeres perceptoras de AEBAS, y otros colectivos desfavorecidos de mujeres. Promover la participación de las mujeres en cursos de formación en profesiones "masculinizadas" y en las que han estado tradicionalmente subrepresentadas. Realizar acciones formativas dirigidas a mujeres con perfil de emprendedores.
Contratación de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral	Potenciar los programas formativos para las mujeres que soportan cargas familiares no compartidas. Orientar y formar profesionalmente a las jóvenes en situación de riesgo a fin de posibilitar su promoción personal y social.
Contratación de mujeres para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Promover la inserción laboral de las mujeres mediante la sensibilización del empresariado y equipos directivos y su participación en programas de fomento a la contratación, sobre todo en ocupaciones en las que estén infrarepresentadas. Fomentar el acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad en los órganos y niveles de decisión que afecten al conjunto de la población, en las esferas civil y política.
Acciones de acompañamiento	Informar y sensibilizar a alumnos y alumnas hacia ramas de estudios y actividades laborales y profesionales en las que están infrarepresentados. Realizar estudios sobre el mercado laboral y la situación de las mujeres en el mismo, con detección de las necesidades formativas y los obstáculos que se oponen a su plena integración laboral. Desarrollar la orientación profesional de las mujeres a fin de que orienten o reorienten sus itinerarios personales y laborales en la búsqueda de sus propios huecos de mercado, posibilidades laborales innovadoras y no sólo en las tradicionales o saturadas.

Las Iniciativas Comunitarias

Programa "TIBIABIN"

El programa Tibiabin, se establece para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo considerando las oportunidades que el sistema educativo ofrece.

Objetivo	Acciones
La creación de material didáctico innovador que contribuya a mejorar las oportunidades de las mujeres en el trabajo	Elaboración de documentación relativa a la orientación escolar no sexista y académico-profesional. Divulgación del material didáctico resultante de las jornadas, cursos, etc.
La sensibilización de la Comunidad Educativa Canaria (profesorado, alumnado y familiares) sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.	Jornadas Mujer, Educación y Empleo Jornadas Educar para la igualdad Jornadas Mujer, Empleo y Trabajo Encuentro de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
La formación de profesorado, alumnado y familiares	Campana para el fomento de profesiones infrarepresentadas Campana publicitaria relativa al tratamiento del juego y el juguete desde una perspectiva no sexista Premios anuales a la mejor acción sobre la igualdad de oportunidades en el marco educativo. Cursos de Igualdad de Oportunidades Cursos sobre Orientación Profesional e Igualdad de Oportunidades Cursos sobre Educación de Personas Adultas e Igualdad de Oportunidades
La creación de una red de asesorías	Implicación de agentes gubernamentales y no gubernamentales en el desarrollo de las acciones.
La implicación de agentes educativos no formales (formación ocupacional), tanto gubernamentales como no gubernamentales, persiguiendo su compromiso permanente.	
La reorientación, finalmente, de las opciones académico-profesionales del alumnado, con una doble función: incrementar las posibilidades de inserción de la mujer y revalorizar las profesiones típicamente femeninas.	

Fuente: Programas NOW. Instituto Canario de la Mujer

Aspectos claves del proyecto	
Carácter innovador	Desarrollo de una metodología basada en la toma de conciencia sobre las actitudes previas en torno al principio de igualdad. Implicación y corresponsabilidad de organismos gubernamentales y no gubernamentales
Transnacionalidad	Participación en encuentros con diversas regiones españolas y países europeos
Efecto Multiplicador	Implicación de múltiples instituciones en la realización de las acciones que garantizan el efecto multiplicador

Fuente: Programas NOW. Instituto Canario de la Mujer

Programa "TREMLIN"

El proyecto Tremplin tienen por finalidad la coordinación, divulgación, sensibilización y creación de redes respecto a los proyectos NOW que se desarrollan en Canarias.

Objetivo	Acciones
Análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral y su incidencia en los programas NOW	Diseño y elaboración de un sistema de evaluación y seguimiento de los programas NOW en Canarias.
Acciones formativas de los equipos técnicos	Cursos y jornadas formativas específicas y de coordinación de todos los NOW.
Creación de Estructuras de Servicios y Apoyo a las Mujeres	Servicio de asesoramiento y acompañamiento de los proyectos europeos e iniciativas que tengan relación con la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en la Unión Europea.
Campaña de sensibilización en los mass media	Jornadas divulgativas de la iniciativa NOW. Participación en la Feria de Nuevas Profesiones y Oficios. Elaboración de material audiovisual relativo al desarrollo del conjunto de los NOW en Canarias. Edición del libro relativo a los resultados del conjunto de los proyectos NOW desarrollados en Canarias.
Creación de una red local de servicios integrados	Diseño de una página Web, con la inclusión de una Guía de recursos para la Mujer con enlace a la red Internet.
Promoción directa e indirectamente de la igualdad de oportunidades de empleo para la mujer	
Difusión de esta cultura de igualdad de oportunidades	
Potenciación, apoyo y coordinación de todas las iniciativas de empleo NOW que se desarrollan en la Comunidad Autónoma de Canarias	Coordinación con responsables de proyectos NOW en Canarias, fomentando el intercambio de experiencia.

Fuente: Programas NOW. Instituto Canario de la Mujer

Aspectos claves del proyecto	
Carácter innovador	Creación de una red informática. Creación de un sistema de evaluación y seguimiento. Puesta en marcha de una red de comunicación y de apoyo técnico humano, desde una entidad gubernamental y con capacidad de coordinación de todos los promotores, optimizando los recursos existentes.
Transnacionalidad	Cooperación con distintos socios comunitarios (Bélgica, Portugal, Grecia...).
Efecto Multiplicador	Transferencia de Know-How y difusión de los resultados de los estudios comparativos. Establecimiento de una red informática de partenariado local, que facilita el acceso a los servicios y la coordinación de los recursos.

Fuente: Programas NOW. Instituto Canario de la Mujer

EFFECTOS DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. ESTRATEGIAS Y MEDIDAS DEL PDR CON INCIDENCIA EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canarias en la próxima década experimentara transformaciones significativas de orden económico, social e institucional que abren nuevas posibilidades de avances en la participación de la mujer.

En este escenario de cambio social y económico, la definición de la estrategia del PDR 2000-2006 esta orientada a resolver problemas y estrangulamientos que inciden sobre la integración y mejora competitiva de las Islas canarias en el marco económico global y atiende a los problemas de desarrollo socioeconómico de la región que afectan entre otros actores a la mujer y su avance en la igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PDR DE CANARIAS QUE AFECTAN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
Mejorar la competitividad del tejido productivo de la región.	Impulsar las políticas de I+D e innovación. Desarrollo de la Sociedad de la Información.
Promover la generación de empleo y la cualificación de recursos humanos.	Mejorar la calidad de la educación y formación y potenciar su adecuación a las necesidades del sistema productivo. Reforzar las políticas de promoción del empleo y su estabilidad.
Garantizar la disponibilidad de recursos naturales básicos para el desarrollo económico y promover un uso sostenible del territorio y del medio ambiente.	Promover un uso sostenible del territorio y medio ambiente.
Mejorar la cobertura y la calidad de los servicios públicos vinculados a las personas.	Mejorar la dotación de equipamientos colectivos y de bienestar social.

MEDIDAS CONTENIDAS EN EL PDR

OBJETIVO 2: Mejorar la competitividad del tejido productivo de la región

El objetivo de mejora competitiva del tejido productivo presenta tres estrategias de carácter horizontal- de apoyo a la localización y desarrollo empresarial, de fomento de la I+D y la innovación, y de desarrollo en Canarias de la Sociedad de la información – que suponen la generación de un nuevo escenario de actividades avanzadas y representa una oportunidad para combatir la segregación vertical y horizontal de las mujeres en el mundo productivo.

El desarrollo tecnológico y la expansión de la sociedad de la información requiere de acciones que contribuyan a incrementar la participación de la mujer en el uso y gestión de las nuevas tecnologías. La potenciación de las actividades de integración en la economía global permitirá un mayor acceso de las empresas a las innovaciones tecnológicas y a las técnicas de gestión más sofisticadas de la que han de beneficiarse las mujeres para evitar el agravamiento de actividades y profesiones en las que están subrepresentadas.

Estrategia 2.2 Impulsar las políticas de I+D e Innovación

En el desarrollo de la línea de actuación refuerzo del potencial humano en innovación e investigación se considerarán acciones específicas destinadas a la mujer para el acceso de las mismas a la formación de directiva y a las emprendedurías.

Así mismo, los programas de formación de investigadores y gestores de innovación y tecnología constituyen un instrumento útil para orientar profesionalmente a las mujeres hacia esa campo de actividad en las que están subrepresentadas.

Estrategia 2.3 Desarrollar la Sociedad de la Información

El fomento del uso de las tecnologías de la información tendrá un impacto positivo, pues éstas tecnologías podrán dar una respuestas más eficaz a la gestión de una creciente demanda personalizada y fragmentada que representa la problemática de la mujer. También se podrán atender demandas personalizadas a colectivos en dificultades (tercera edad, etc..), en cuya atención la mujer tiene un especial protagonismo.

Algunas actuaciones de proyectos singulares y pilotos relacionados con la I+D permitirán mejorar la gestión eficaz de las prestaciones sociales que redundara en los sistemas de atención a la mujer (necesidades de redes de información integradas, teleasistencia, etc...), sobre todo en aquellas necesidades que atienden trabajos de mantenimiento familiar. En todo caso, las tecnologías permitirán

abordar demandas personalizadas y ello redundará en un mejor conocimiento de la mujer y sus necesidades individualizadas de atención.

Dará mayor capacidad al sistema para atender la diversidad de situaciones que plantea la atención de la mujer en los servicios públicos, en el sistema sanitario, de servicios sociales o jurídicos. Paralelamente, proporciona un eficaz instrumento para la coordinación entre sistemas de protección de la mujer en las que intervienen dichas instituciones.

Así mismo, es necesario desarrollar en este campo acciones de carácter general para incorporar en mayor medida a la mujer en nuevas tecnologías de la sociedad de la información. Y específicamente mediante la orientación educativa para interesar más a las mujeres del mundo universitario hacia profesiones y actividades relacionadas con las nuevas tecnologías y especialmente las de información y comunicación.

OBJETIVO 3: Promover la generación de empleo y la cualificación de los recursos humanos

Este objetivo está dirigido a mejorar la empleabilidad de los recursos humanos tanto en términos de cualificación y capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos como de inserción laboral mediante la promoción y estabilidad del empleo.

En el marco de las líneas de acción se incluirán acciones de formación específica para la mujer destinadas a mejorar la cualificación y posibilidades de acceso al empleo de las mujeres y de acciones específicas que estimulen iniciativas empresariales y emprendedoras entre las mujeres para mejorar su situación ante el empleo. Así mismo, dentro del marco de la política de empleo nacional y comunitaria, las acciones estratégicas de empleo que abarca el Plan contribuirán a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la contratación de mujeres y de acuerdo a la especificada de los grupos de mujeres que estén en desventaja por su condición de género en el mercado de trabajo.

Las acciones de observación y seguimiento del mercado de trabajo permitirán el diagnóstico, evaluación y prospectivas de las políticas de empleo relacionadas con la mujer.

También, en el marco de las acciones de información y difusión se realizarán medidas dirigidas a frenar los obstáculos para la incorporación de la mujer, la discriminación salarial o la segregación laboral de carácter horizontal o vertical. En las acciones de orientación profesional y mejoras de accesibilidad al empleo se incluirán medidas específicas dirigidas a la orientación profesional de las mujeres.

Estrategia 3.1 Mejorar la calidad de la educación y la formación y potenciar su adecuación a las necesidades del sistema productivo

Las actividades formativas constituyen un instrumento eficaz de cara a la inserción social a través de la incorporación al mundo del trabajo, como fuente de autonomía y de realización personal de la mujer.

Los ejes estratégicos de formación del Plan están basados en el impulso a servicios avanzados, sectores motrices (turismo, construcción, comercio y agricultura), nichos endógenos y de carácter local, y los de servicios personales y comunitarios. Tales actividades coinciden con las necesidades de la mujer de acceder a sectores de empleo y de innovación, y tradicionales con baja representación, así como de obtener nuevas respuestas de servicios de mantenimiento social para poder integrarse al trabajo.

Las líneas del Plan que desarrollará y mejorará la oferta educativa, abren el acceso a casi un centenar de titulaciones en enseñanzas técnicas profesionales, lo cual supone nuevas oportunidades para que la mujer acceda a nuevas profesiones y al mismo tiempo refuerce su confianza y posibilidades de integrarse en el mercado de trabajo mediante las prácticas adquiridas en las empresas que conlleva la nueva formación profesional. En este sentido, los programas de garantía social pueden jugar un papel muy activo.

El Plan mejorará la capacidad de la formación profesional mediante acciones de intensificación de la interrelación de la enseñanza profesional con las empresas, generando mecanismos de accesibilidad que beneficiaran en una mayor proximidad de la mujer al mercado de trabajo.

En las acciones de formación técnica y metodológica del profesorado se incluirán programas específicos dirigidos al impulso de la integración del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En las acciones de formación ocupacional se fomentarán programas dirigidos a mujeres para contrarrestar la débil participación de las mujeres en el mercado de trabajo. El Plan reforzará la formación ocupacional de mujeres mediante el diseño de acciones que incidan en la carencia formativa concreta o que modifiquen la incorporación segregada de las mujeres a familias y categorías profesionales concretas.

Las acciones formativas que se realizarán son las destinadas a beneficiar a las mujeres con alto índice de paro, las encaminadas a la formación de mujeres hacia profesiones en las que están subrepresentadas, las que facilitarán la reentrada en la actividad laboral y las que proporcionarán formación a mujeres sin cualificación y sin experiencia laboral.

La consolidación del sistema universitario ha supuesto una afluencia importante de las mujeres hacia titulaciones superiores pero al mismo tiempo existen titulaciones en las que están subrepresentadas las mujeres. Por ello, se realizarán acciones formativas y orientadoras para incorporar a la mujer en actividades avanzadas de tecnologías, docencia e investigación.

Estrategia 3.2 Reforzar las políticas de promoción del empleo y su estabilidad

La débil participación de la mujer requiere de acciones dirigidas a fomentar la contratación y la ocupabilidad de las mujeres propiciando trayectorias de inserción sociolaboral. Por ello, para superar la baja participación el Plan desarrollará medidas para favorecer la contratación de mujeres y se llevarán a cabo acciones de orientación laboral que potencien las distintas posibilidades de inserción y faciliten el acceso a los variados mecanismos de intermediación del mercado de trabajo.

Entre las acciones dirigidas a estimular la contratación se desarrollará la destinada al fomento del empleo de mujeres en profesiones y oficios en que se encuentran subrepresentadas y en nuevas profesiones. También, dentro de las acciones se desarrollarán acciones de fomento del autoempleo y de iniciativas de economía social a desarrollar por el colectivo de mujeres.

Así mismo, las iniciativas de contratación social así como los programas mixtos de contratación y formación propiciarán oportunidades para mejorar la empleabilidad de las mujeres.

OBJETIVO 4: Garantizar la disponibilidad de recursos naturales básicos para el desarrollo económico y promover un uso sostenible del territorio y del medio ambiente.

Este objetivo persigue la sostenibilidad ambiental de las formas de vida y del desarrollo económico del Archipiélago, tratando de mantener un equilibrio entre la preservación del medio ambiente, la mejora de la calidad de vida y el desarrollo del turismo como actividad básica. Para ello se han definido dos estrategias básicas: mejorar la disponibilidad de los recursos naturales y el tratamiento de los residuos, y procurar el uso sostenible del territorio y del medio ambiente.

Entre otros aspectos, con la estrategia de promover un uso sostenible del territorio y del medio ambiente se persigue incidir en la resolución de los principales problemas de las zonas rurales y urbanas.

Dichas problemáticas están enlazadas con situaciones socioeconómicas regresivas, en las que la mujer experimenta mayores cargas de mantenimiento social y esfuerzos en la ayuda económica familiar. El esfuerzo en medidas de activación de los recursos humanos, sociales, ambientales y económicos en dichas zonas posibilitan acciones específicas a favor de la promoción y mejora de las condiciones de vida de la mujer.

Estrategia 4.2 Promover un uso sostenible del territorio y medio ambiente

Entre otras orientaciones, la estrategia para promover un uso sostenible del territorio y medio ambiente incidirá para frenar los efectos de precariedad socioeconómica y de pobreza que recae sobre grupos sociales enteros ubicados en zonas urbanas y rurales, que son objeto de discriminación, segregación o experimentan un debilitamiento de las formas tradicionales de relaciones económicas y sociales.

La línea de acción de fomento y de apoyo para un desarrollo integral de las zonas rurales incidirá sobre el mantenimiento de rentas y de la calidad de vida del medio rural mediante la adopción de programas específicos para mejorar la situación de la mujer en la vida rural, caracterizada por una economía familiar donde los déficits del hábitat agrava las importantes cargas de trabajo doméstico y laboral de la mujer.

En este sentido, dentro de los programas integrales de desarrollo de zonas rurales y de los programas de fomento de actuaciones sectoriales se incorporarán acciones específicas dirigidas a la mujer en materia de fomento del tejido productivo, formación, turismo rural, medio ambiente, etc....

En la línea de actuación del desarrollo sostenible de las áreas urbanas se implantarán actuaciones integrales para combatir el desempleo, la marginación social y la segregación especial. Tales medidas permitirán el desarrollo de programas de mejora de empleabilidad para la mujer y programas sociales que favorecen la participación de la mujer en situaciones económicas desfavorecidas, entre cuyos efectos se encuentra la creciente feminización de la pobreza.

OBJETIVO 5: Mejorar la cobertura y la calidad de los Servicios Públicos vinculados a las personas.

Con este objetivo se pretende reforzar las redes de equipamientos sociales que prestan servicios públicos a las personas y mejorar la calidad y accesibilidad de los usuarios a los mismos, entre los que destacan los distintos colectivos de mujeres.

Las acciones de gestión sobre los distintos servicios de carácter sanitario, social, jurídico y seguridad, y cultural se desarrollarán mediante la implantación de programas que mejoren el acceso, la coordinación interinstitucional, prevención e intervención social para resolver los problemas de cohesión social que afectan en gran medida a la situación de la mujer.

Estrategia 5.1 Mejora de la calidad de los servicios y equipamientos colectivos y de bienestar social.

En la consolidación del sistema de salud se desarrollarán programas de mejora de acceso, prevención y promoción de la salud que contemplarán la especificidad de salud de la mujer adaptadas a los ciclos de vida, condiciones de vida y de trabajo.

Las mejoras en niveles de cobertura de los servicios sociales es un elemento imprescindible para garantizar la cohesión social y supone un avance en la consolidación de las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, pues se realizarán programas que mejoren la accesibilidad y atención específica que demanda la mujer, además de medidas de prevención sobre situaciones de vulnerabilidad de derechos y libertades, y de promoción de igualdad de oportunidades.

Con las acciones de consolidación y desarrollo de la estructura de la red de servicios sociales comunitarios, se realizarán los programas de atención integral y de coordinación imprescindible entre la atención a la demanda de la comunidad y la canalización de los servicios en los distintos niveles de la red para mujeres, personas mayores, menores, exclusión y pobreza, minusválidos, drogodependencia. Estas acciones mejorarán las condiciones de vida de la mujer al incidir sobre el destacado papel de mantenimiento familiar, contribuyendo a un mejor reparto de las cargas sociales.

Otro de los elementos de actuación es la lucha contra la exclusión social y la pobreza fortaleciendo el sistema de servicios sociales para incidir sobre la atención a la pobreza derivada de las transformaciones sociales y cuya responsabilidad recae sobre el sistema familiar a cargo de mujeres que

representan a la mayor parte de los pobres de las islas. Se desarrollarán programas de prevención, asistencia y promoción dirigidos a frenar la exclusión social de la mujer con medidas que potencien la participación en el empleo y el acceso a servicios sanitarios, educativos, culturales o de vivienda.

Así mismo, con las acciones de mejora de cobertura de los servicios públicos de justicia y seguridad se realizarán acciones de coordinación entre instituciones y programas de mejora de la protección jurídica y apoyo económico para superar su situación de vulnerabilidad.

2. SEGUIMIENTO DEL PLAN: INDICADORES DE IGUALDAD

La complejidad social y laboral actual requiere articular parámetros de información que faciliten la orientación adecuada de las acciones y programas, diseñados con el fin de satisfacer los objetivos contemplados en las políticas de Igualdad de Oportunidades.

Por ello, será precisa realizar una evaluación ex-ante, del conjunto de las acciones y programas planificados, analizando y explotando los flujos de información existentes, de manera que proporcionen valores críticos, que permitan orientar y adaptar los objetivos específicos de los mismos a la realidad existente.

Este tipo de evaluación permitirá, por tanto, definir el escenario inicial en función de indicadores y tasas, cuyos valores serán referentes para el análisis de los impactos positivos y negativos obtenidos por la mediación de las acciones y programas.

Independientemente de las variables y parámetros específicos de utilidad para cada acción o programa de la Igualdad de Oportunidades, se han considerado en este documento los siguientes indicadores de carácter general:

- Indicadores de Derechos y Libertades
- Indicadores Mercado de Trabajo
- Indicadores de Cualificación Laboral
- Indicadores Problemas Sociales
- Indicadores de presencia de la mujer en ámbitos de decisión
- Indicadores de Cobertura de Oferta

Además, este tipo de evaluación se interesa por el análisis de la experiencia obtenida en el desarrollo de programas o acciones de características técnicas similares, desarrollados en cualquier ámbito de actuación, aprovechando en consecuencia el Know-How acumulado.

Indicadores de Derechos y Libertades		Valor
i.	Denuncias por malos tratos psíquicos y físicos	519
ii.	Denuncias por malos tratos psíquicos	471
iii.	Denuncias por malos tratos físicos	369
iv.	Denuncia por agresiones sexuales	334
v.	Denuncias por violaciones	75

Fuente Delegación del Gobierno de Canarias. 1996

Indicadores Mercado de Trabajo		Valor
i.	Tasa de actividad femenina	40,1%
ii.	Tasa de ocupación femenina	73,8%
iii.	Tasa de paro femenino	26,2%
iv.	Tasa de mujeres paradas de larga duración	---
v.	Tasa de contratación temporal femenina	43,4%*
vi.	Tasa de contratación femenina a tiempo parcial	73,0%*
vii.	Población activa de la mujer por sectores	---
viii.	Población ocupada de la mujer por profesiones	---
ix.	Población ocupada femenina según subsectores de servicios	---
x.	Porcentaje de mujeres en profesiones donde se encuentran infrarepresentadas	---
xi.	Porcentaje de mujeres en sectores donde se encuentran infrarepresentadas	---

Fuente: EPA. 1997. *EPA 1998

Indicadores de Cualificación Laboral		Valor
i.	Tasa de población femenina sin formación	25,6%
ii.	Tasa de población femenina con formación básica (EGB)	31,1%
iii.	Tasa de población femenina con déficit formativo (i+ii)	56,7%
iv.	Tasa de trabajadoras no cualificadas	19,9%
v.	Tasa de población femenina descualificada	18,3%
vi.	Tasa de población femenina subempleada	1,6%
vii.	Tasa de población femenina con necesidades formativas (iii-v)	38,4%

Fuente: EPA 1996

Indicadores Problemas Sociales		Valor
i.	Tasa de Familias monoparentales vulnerables, donde la mujer es cabeza de familia	---
ii.	Porcentaje de mujeres perceptora de prestaciones por desempleo con relación al total de desempleados	---
iii.	Tasa de mujeres perceptoras de A.E.B.A.S. o P.N.C. respecto a la población total con necesidad normativa	---
iv.	Población femenina parada vulnerable ¹ (desempleo inferior a un año)	1,19%
v.	Población en pobreza extrema	4,19%
vi.	Población en pobreza grave	5,38%
vii.	Población en pobreza severa	---

Fuente: EDIS. 1996. Gobierno de Canarias

Se considera parado vulnerable aquel que se encuentra en desempleo y además presenta alguna de las siguientes características: ser menor de 25 o mayor de 45 años, ser cabeza de familia con cargas familiares, carecer de cualificación básica, carecer de cualificación profesional, ser minusválido, ser inmigrante, ser toxicómano o estar en proceso de rehabilitación, ser recluso o ex-recluso, carecer de experiencia profesional y de hábitos de trabajo, carecer de objetivo profesional, carecer de una disposición activa para la búsqueda de empleo.

Indicadores de presencia de la mujer en ámbitos de decisión		Valor
i.	Tasa de representación femenina en la vida civil	20,0%
ii.	Tasa de representación femenina en el Parlamento Autonómico	7,0%
iii.	Tasa de representación femenina en las Administraciones Locales	1,2%

Fuente: Instituto de la Mujer 1992

Indicadores de Cobertura de Oferta		Valor
i.	Nº de Centros Básicos de Asistencia Social	---
ii.	Nº de Centros especializados de acogida y residencia	---
iii.	Nº de Centros especializados para mujeres maltratadas	---
iv.	Nº de Centros de Información y asesoramiento a la mujer	---
v.	Nº de Centros de orientación e inserción laboral	---

CASTILLA Y LEÓN

EVALUACIÓN PREVIA DE LA SITUACIÓN EN TÉRMINOS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La evaluación previa de la situación de Castilla y León en términos de igualdad entre mujeres y hombres ha sido realizada por la Secretaría Regional de la Mujer, órgano competente en esta materia en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

1. DIFICULTADES ESPECÍFICAS DE CADA GRUPO

La promulgación de la Constitución Española en 1978 supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres como uno de los principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, la igualdad real está aún lejos del ideal que se declara en la Constitución y demás normas legales. Las mujeres siguen encontrando dificultades en distintos campos para equipararse con los hombres.

Los problemas destacan sobre todo en el mercado laboral donde las tasas de paro de las mujeres son más altas que las de los varones y las tasas de actividad menores: sólo el 35% de las mujeres castellanas y leonesas están en situación de activas laboralmente. Pero la dificultad de la inserción laboral de la mujer no hace sino reflejar una desigualdad existente en diversos ámbitos y la necesidad de adecuar el comportamiento de la sociedad para hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

La sociedad en las décadas precedentes estaba basada en un esquema en el que el hombre trabajaba fuera de casa y la mujer mayoritariamente en el hogar. Este esquema permitía al hombre desarrollar su profesión con la seguridad de que en su hogar los hijos/as y otras personas dependientes estaban atendidos, y podía dedicar al trabajo todas las horas que necesitaba. La movilidad geográfica también se hacía posible puesto que tradicionalmente la mujer e hijos/as se supeditaban a las necesidades del marido/padre.

Estas condiciones todavía persisten en una parte de la sociedad actual, si bien es cada vez más evidente el acceso de la mujer al trabajo. No obstante, la incorporación de la mujer al mercado laboral provoca disfunciones al chocar sus necesidades con el esquema tradicional descrito. La movilidad geográfica es más difícil, se hace necesario buscar lugares donde atender a las personas dependientes, se precisa de corresponsabilidad en el hogar etc.

Se observan, por tanto, algunas deficiencias en el funcionamiento de nuestra sociedad a este respecto, que es necesario subsanar para lograr una igualdad de oportunidades real.

No obstante, las dificultades señaladas se agravan cuando hablamos de mujeres con problemática específica: familias monoparentales, prostitutas, mujeres que han padecido malos tratos, mujeres residentes en núcleos rurales, etc.

A continuación se señalan grupos de mujeres con diferentes problemas específicos.

1.1. MUJERES CON DIFICULTADES DE INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Este grupo puede clasificarse por edades, según los datos de la Encuesta de Población Activa:

- Entre las mujeres del grupo de edad que va de los 16 y 19 años, el paro alcanza al 44% de las activas.
- Entre las mujeres de edades entre 20 y 24 años, 50 de cada 100 activas están paradas.
- Entre los 25 y 54 años, de cada 100 activas 27 están en paro.
- Los datos para las mayores de 55 años, no jubiladas, son sin embargo del 8% de paro.

1.2. MUJERES RESIDENTES EN NÚCLEOS RURALES

Este grupo tiene dificultades añadidas a las mujeres residentes en núcleos urbanos. Estas dificultades son diversas:

- La oferta de trabajo en los núcleos pequeños de población es muy limitada.
- La sociedad rural es más tradicional que la urbana y las mujeres están más ligadas a la vida doméstica, con lo que no acceden a la independencia económica, y si lo hacen se supeditan en gran parte de los casos a las necesidades del núcleo familiar.
- Las condiciones necesarias, tanto para su inserción en el mercado laboral como para lograr una mayor participación en la sociedad, no son las más adecuadas, dada la insuficiencia de guarderías y de estructuras para el cuidado de personas mayores.

1.3. FAMILIAS MONOPARENTALES

En el estudio sobre "Las familias monoparentales en Castilla y León" se observa que existen en la Comunidad 7.544 hogares en los que residen estas familias, y en 6.203 de ellas la persona responsable es una mujer. Entre los problemas básicos de este colectivo destacan los siguientes:

- Los hijos/as del 75% de las familias monoparentales están en edad escolar.
- Las madres solteras se encuentran en mayor proporción que los padres solteros en situación de inactivas y paradas, y concentran un mayor número de contratos a tiempo parcial en caso de estar trabajando.
- El nivel de formación general de las madres es inferior al nivel de formación de los padres solteros y al de otros cabezas de familia con hijos/as a su cargo, lo que condiciona sus perspectivas de empleo y su salario.
- El nivel de ingresos de las familias monoparentales es, por término medio, un 77% inferior al de otras familias con hijos/as a su cargo.

- Una parte de los núcleos familiares monoparentales vive en condiciones de pobreza, especialmente aquellos constituidos por madres solas.
- La situación económica de los progenitores solos suele verse agravada, en muchos casos, por problemas relativos a su vivienda.
- La situación de monoparentalidad comporta a menudo importantes problemas sociales y psicológicos.

En cuanto a posibles soluciones para este colectivo parece haber consenso en torno a la idoneidad, entre otras cuestiones, de las medidas que faciliten el acceso al trabajo de los progenitores solos con hijos y su compatibilización con la vida familiar, de las medidas tendentes al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del desarrollo de servicios para la infancia, de la mejora de las prácticas y del sistema jurídico y fiscal y de la necesidad de informar, orientar y asistir a las familias monoparentales con problemas.

1.4. PROSTITUCIÓN

Según el "Estudio sobre la prostitución femenina en la Comunidad de Castilla y León", el número de prostitutas en la Región es de 2.562. La edad media de las mismas es de 30,4 años y las razones fundamentales para prostituirse han sido, en la gran mayoría de los casos, económicas.

Los problemas fundamentales de estas mujeres pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Un alto índice de mujeres, un 23,8%, ha sufrido, antes de prostituirse agresiones y/o violaciones. Esta realidad se incrementa una vez que la mujer ingresa en ambientes de prostitución.
- El ejercicio de la prostitución, al no estar reconocido en un marco normalizado a nivel fiscal, laboral y de seguridad social, provoca que las prostitutas se sientan desprotegidas, marginadas y caminando al borde del conflicto legal.
- El 30% de las prostitutas no disponen de ningún tipo de cobertura sanitaria.
- Un 36% de las prostitutas son consumidoras de drogas.

1.5. MUJERES MALTRATADAS

Este es otro de los colectivos con dificultades específicas. Además de las condiciones señaladas para las familias monoparentales se les suman los siguientes:

- Baja autoestima.
- Escaso nivel formativo.

2. RESULTADOS DE LAS ACCIONES EMPRENDIDAS DURANTE EL PERIODO DE PROGRAMACIÓN ANTERIOR.

2.1. MERCADO DE TRABAJO

La Encuesta de Población Activa que elabora el Instituto Nacional de Estadística pone de manifiesto que a lo largo de la vigencia del actual PDR el número de empleos ocupados por mujeres ha aumentado en 34.300, se han incorporado 38.500 activas al mercado de trabajo y consecuentemente el paro femenino se ha incrementado en 4.200. De esta forma, la tasa de actividad ha crecido más de 4 puntos y la tasa de paro se ha reducido en más de 2 puntos.

En términos porcentuales el empleo femenino ha aumentado un 14,56%, el número de activas un 11,23% y el número de paradas un 3,91%.

	Activas	Ocupadas	Paradas	Tasa Actividad	Tasa Paro
1993	342.800	235.500	107.300	31,18	31,31
1998	381.300	269.800	111.500	35,29	29,25
Variac. absoluta	38.500	34.300	4.200	4,11	-2,06
Var. porcentual %	11,23	14,56	3,91		

2.2. MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL

En el periodo 1993-1998, y al amparo de las medidas establecidas en el PDR para este periodo, se han acometido acciones específicas dirigidas al colectivo de mujeres residentes en núcleos rurales.

Se han otorgado ayudas a emprendedoras residentes en el ámbito rural. Con cargo a estas subvenciones se han creado 313 empresas en núcleos rurales en riesgo de despoblación. Este tipo de medidas tiene una doble finalidad:

- Creación de empleo.
- Reforzar la infraestructura económica de la zona rural.

Además de esta línea de ayudas se han impulsado proyectos en zonas como: Sayago y Aliste (Zamora), Merindades (Burgos), Norte de Palencia, Ponferrada (León), alrededores de Segovia, que han seguido con las mujeres de la zona proyectos integrados en los que se impartía formación y orientación dirigidos a potenciar la generación de puestos de trabajo para mujeres en los yacimientos de empleo.

2.3. PROSTITUCIÓN

El primer paso para la realización de cualquier programa con este colectivo es el estudio de su situación. En 1998 se ha realizado desde la Comunidad Autónoma, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, el "Estudio sobre la prostitución femenina en la Comunidad de Castilla y León".

Entre los años 96 al 99 se han realizado varias actuaciones en relación con este colectivo:

- Orientación y asesoramiento, así como recomendaciones sanitarias a 150 mujeres que ejercen la prostitución.
- Programa de formación en habilidades sociales, formación básica y orientación en el que, entre otros colectivos, han participado también mujeres prostitutas.

2.4. MUJERES MALTRATADAS

Desde 1993 a 1998 se ha atendido la problemática de 1.483 mujeres que han padecido malos tratos, con diversas actuaciones: acogimiento, formación en habilidades sociales, formación profesional ocupacional a las que lo necesitan, así como inserción laboral en empresas que han suscrito convenio con la Consejería de Sanidad y Bienestar Social. Esta última fase del programa, que se ha puesto en marcha recientemente, ha beneficiado a 20 mujeres.

La atención a estas mujeres debe realizarse por profesionales especializados. En este sentido se ha impartido formación a 500 personas que, entre otras actividades, atienden a mujeres maltratadas en la Comunidad Autónoma.

3. EVALUACIÓN PREVIA DE LOS RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA Y DE LAS INTERVENCIONES

El Plan de Desarrollo Regional de Castilla y León 2000-2006 incluye un buen número de medidas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades y la promoción social de la mujer. En concreto, se ha previsto un eje específico de recursos humanos e igualdad de oportunidades.

La realización de estas acciones y los avances en la concienciación sobre esta materia en el conjunto de la sociedad debe permitir mejorar en los siguientes ámbitos.

3.1. INTEGRACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO

Según datos de la Encuesta de Población Activa en Castilla y León la tasa de paro femenina afecta al 29,25% de las mujeres activas.

El objetivo en los siete años de vigencia del PDR sería conseguir reducir la tasa de paro femenina en al menos un 9%.

Para el descenso del paro femenino son necesarias actuaciones no sólo dirigidas a formación profesional ocupacional, orientación y ayudas al empleo. En lo que se refiere a la entrada en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad se hacen necesarias otras medidas también previstas en el PDR; tales como las dirigidas a la conciliación de la vida familiar y profesional, por lo que este apartado está íntimamente ligado a los tres siguientes.

3.2. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

En el ámbito educativo, las cifras sobre la Comunidad Autónoma (INE) demuestran que el nivel de instrucción de la población es más alto que la media nacional. Sin embargo, todavía hay un 1,92% de mujeres analfabetas y un 19,88% que no han cursado ningún estudio.

En el otro extremo de la tabla, de entre los alumnos/as matriculados en estudios superiores y medios el porcentaje de mujeres es de 56,1%. Entre las estadísticas de los alumnos/as que terminaron la carrera durante 1996 aparece un porcentaje de mujeres superior, un 61%.

En el ámbito educativo, por tanto, las acciones deben ir encaminadas, a favorecer la diversificación en la elección de las carreras profesionales por parte de las mujeres, por cuanto sólo un 32,8% de los matriculados en ingenierías superiores o similares y un 29,6% en ingenierías técnicas y similares son mujeres.

A lo largo de los años de vigencia del PDR 2000-2006 el objetivo en materia educativa es tender a una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las carreras y en la formación profesional.

3.3. CAPACIDAD EMPRESARIAL DE LAS MUJERES

De acuerdo con el "Estudio del Mercado de Trabajo de las mujeres jóvenes en Castilla y León" la capacidad empresarial de las mujeres puede medirse con dos índices.

- Empresarias sin asalariados/as: han pasado de representar el 32,7 % correspondiente a 1980 a alcanzar el 45,3% en 1994. Mientras que el número de empresarios sin asalariados/as ha descendido gradualmente durante todos los años de ese periodo, el número de mujeres empresarias sin asalariados se ha mantenido casi constante o bien ha tendido al alza.
- Empresarias con asalariados: en este apartado las mujeres están asumiendo con relativa rapidez el papel de la iniciativa empresarial, especialmente como empleadoras. Así, han pasado desde el 9,6% de 1980 al 17,4% de 1994.

En cuanto a los sectores en los que las mujeres desarrollan su iniciativa empresarial, la mayoría se concentra en el sector servicios 69,4%, y en menor medida en la agricultura con un 21,6%. La presencia de la mujer en sectores como la construcción y la industria es prácticamente testimonial.

Una parte de las mujeres empresarias carece de la formación adecuada, lo que repercute en su negocio. En especial, un menor conocimiento de las disciplinas relacionadas con la gestión, organización y administración de empresas. Por este orden:

- a) Administración y Gerencia.
- b) Contabilidad y Finanzas.
- c) Derecho.
- d) Fiscalidad.
- e) Comercial.
- f) Informático.

- g) Cultura y formación general.
- h) Idiomas.

Las actuaciones encaminadas a mejorar la capacidad de las mujeres empresarias irán dirigidas, por tanto, a suplir estas deficiencias.

Se trata, en este sentido, de facilitar la incorporación de las mujeres a la actividad empresarial y aumentar el número de mujeres emprendedoras.

3.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y PROFESIONAL

La conciliación vida privada y profesional es uno de los objetivos a conseguir para lograr una igualdad de oportunidades real, que permita a las mujeres equiparse a los hombres en todos los campos de la vida laboral y social.

En este sentido, además de acciones concretas dirigidas al citado objetivo: adecuar los horarios de las guarderías, potenciar los servicios de atención a personas mayores, etc., son necesarias campañas de concienciación dirigidas a toda la sociedad.

La cuantificación de esta conciliación es muy difícil de realizar, puesto que las medidas realizadas desde los poderes públicos tienen cierta incidencia, pero, en última instancia la verdadera conciliación se realiza de forma efectiva dentro del hogar y en el ámbito familiar.

CASTILLA LA MANCHA

EVALUACION PREVIA Y OBJETIVOS DE UNA ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DURANTE EL PERIODO 2000-2006

Las mujeres necesitan de un empleo para poder desarrollarse personalmente, y para poder avanzar hacia la auténtica igualdad de oportunidades con los hombres. La línea estratégica que se diseña para favorecer el Empleo de este colectivo, en Plan de Desarrollo Regional, está basada en una serie de medidas que permitan la integración de las mujeres en el mercado laboral a través de acciones transversales: Un planteamiento aislado, impediría abordar el objetivo que se persigue, e incluso podría tener un efecto negativo, al ensanchar el diferencial de desigualdad que todavía persiste entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral.

En el periodo comprendido 1994-1999, quizás por el efecto de la programación del presente Programa Operativo FSE, la diferencia de tasas de actividad de la región con la media nacional se ha reducido a sólo dos puntos, de los cuatro que lo separaban en el año 1994. La variable de la población activa es la que muestra un comportamiento más satisfactorio. Hasta entonces la región siempre había registrado valores muy por debajo de la media nacional, debido particularmente a la aún baja incorporación de la mujer castellano-manchega al mercado de trabajo.

Esta situación, como consecuencia de las medidas aplicadas en las políticas de igualdad, se ha corregido en los últimos años, las mujeres se han incorporado de forma masiva y continua a la fuerza laboral. La población activa ha crecido hasta llegar al máximo del cuarto trimestre de 1998, con más de 658.000 castellano-manchegos que trabajan o buscan empleo activamente. La población activa se ha incrementado en Castilla-La Mancha un 11% frente a un 5% en España. Estos resultados son aún más llamativos cuando se segregan por género, en la región la población activa femenina se ha incrementado un 21% frente a un 10% de la media nacional.

Los ocupados, han mostrado también una evolución positiva en los últimos años, con un crecimiento acelerado a partir de 1995 que nos ha llevado a máximos históricos. Desde 1994 hasta el último trimestre de 1998, la población ocupada en Castilla-La Mancha ha crecido aproximadamente a la misma velocidad que la media nacional (13% en Castilla-La Mancha y 14% en España), pero si se analizan datos desagregados por géneros se observa cómo el comportamiento de la población ocupada de mujeres ha sido mejor en la región que en la media nacional, las mujeres ocupadas se han incrementado un 23% en la región frente a un 19% en España.

Estos datos demuestran que la inversión en educación y en formación, especialmente cuando esta última se orienta hacia las necesidades reales del colectivo de mujeres, obtiene unos resultados apreciables. En este sentido, según las estimaciones previstas, se alcanzaría la media nacional actual, al final del periodo previsto, siempre que se mantuvieran las estimaciones de inversión del Fondo Social Europeo y se atendiera la aplicación e introducción de las nuevas tecnologías, especialmente, en el ámbito rural, para su aplicación a las tareas relacionadas con las actividades económicas que desarrollan en esas zonas.

Consideramos que el **desarrollo de los territorios** desde un enfoque local es fundamental - tal y como ponen de manifiesto los estudios realizados por la U.E. - para la creación de riqueza y el fomento del empleo. Pues bien, las mujeres que son imprescindibles para la fijación de la población de las zonas rurales siguen soportando las mayores tasas de desempleo. Para cambiar esta situación

nos proponemos mejorar, no sólo la participación en los nuevos yacimientos de empleo, sino facilitar el acceso a la titularidad de las explotaciones agrarias y la creación de nuevos servicios, en consonancia con las medidas recogidas en el Plan de Desarrollo Regional.

Pero, además, se requieren de otras medidas que permitan rentabilizar las líneas de actuación propuestas y aprovechar las sinergias que se deriven de su aplicación. Por ello, las acciones que se proponen en el PDR 2000-2006, en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres incluidas en los diferentes ejes y subejos, todas ellas íntimamente relacionadas entre sí con el objetivo básico de acortar las diferencias en el mercado de trabajo, es decir incorporar a las mujeres en igualdad con los hombres a la actividad laboral. Estas acciones podríamos resumirlas en los siguientes apartados:

1. Incremento y apoyo al empleo de mujeres

Acciones:

- Fomento de la igualdad de oportunidades en los acuerdos sobre la política regional de empleo
- Establecimiento de mecanismos de apoyo a la inserción laboral y contratos estables de mujeres que retornen a la vida laboral.
- Formas de intervención de aval-empleo para desempleadas que haya participado en programas de formación.
- Formación específica adaptada a las demandas del mercado laboral

Objetivos que se pretenden conseguir.

- Incrementar la población activa femenina y la población activa global de Castilla La Mancha.
- Reducir el número de desempleadas, y facilitar la reincorporación al mercado laboral.
- Mejorar el nivel formativo
- Reducir la emigración, ya que se prevé que las acciones a desarrollar lo sean desde una perspectiva local que afiance a las mujeres en su entorno.

2. Promocionar las iniciativas empresariales de mujeres

Acciones:

- Líneas especiales de subvención a las emprendedoras y empresaria, mediante créditos, subvenciones y ayudas apropiadas
- Asistencias técnicas para el desarrollo de los planes de viabilidad.
- Acompañamiento y seguimiento en la puesta en marcha del proyecto.
- Facilitar la presencia en ferias, encuentros, apoyando la comercialización de sus productos
- Promoción de explotaciones que incorporan de manera visible a la mujer a la actividad agraria.

Objetivos que se pretenden conseguir. :

- Incorporación de las mujeres a la actividad económica

- Facilitar la puesta en marcha de los proyectos,
- Apoyar la viabilidad de las empresas
- Reducir estereotipos sobre la capacidad empresarial de las mujeres
- Promover el conocimiento de la existencia de un tejido empresarial gestionado por mujeres.
- Visibilizar la participación activa de la mujer en la actividad agrícola y ganadera, y reconocimiento de sus derechos.

3. Conciliar la vida familiar y laboral.

Acciones:

- Aumento de infraestructuras de atención a personas mayores, discapacitados y menores
- Programas sociales de apoyo a personas dependientes.
- Promoción y apoyo a la creación de empresas de ayuda a domicilio.
- Objetivo.
- Facilitar el acceso al mercado laboral de las mujeres
- Posibilitar nuevas fuentes de empleo para mujeres del medio rural.
- Apoyar a las personas cuidadoras de ancianos y enfermas.
- Prestar asistencia en sus lugares de residencia.

4. Mejorar la infraestructura de Centros de atención a la mujer

Acciones:

- Incrementar el número de Centros de atención a la mujer
- Informatizar la red de Centros

Objetivos que se pretenden conseguir:

- Incrementar la oferta de servicios específicos a la mujer, especialmente en el medio rural.
- Extender la cobertura al 100% de la población femenina.
- Optimizar los recursos humanos y materiales de los Centros conectándolos en RED.
- Acercar las nuevas tecnologías al medio rural.

5. Sensibilización y seguimiento de las políticas a favor de la igualdad de oportunidades

Acciones:

- Creación de un observatorio de políticas de igualdad
- Campañas de información y sensibilización

Objetivos que se pretenden conseguir:

- Promocionar y diseñar políticas de igualdad.
- Impulsar la igualdad de oportunidades en todos los planes regionales (Transversalidad, mainstraming).
- Seguimiento y evaluación de las políticas desarrolladas.
- Sensibilizar a todos los agentes socioeconómicos y a la población en general.

Con todas estas medidas se espera que el período 2000-2006 permita profundizar en el papel cada vez más protagonista de la mujer en nuestra Región, siendo reconocido por todos los agentes económico-sociales.

Ya se ha dicho que las mujeres en este siglo que acaba han dado un paso de gigante, incorporándose al mercado de trabajo remunerado, a la formación, al empresariado, a la cultura y al deporte. En el próximo milenio esa incorporación deberá ser realmente en igualdad de condiciones. La segregación horizontal y vertical tenderán a desaparecer y el PDR contribuirá a ello.

CEUTA

EVALUACIÓN PREVIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La situación actual es ciertamente desfavorable respecto a la tasa de paro para las mujeres en Ceuta, ya que supera el 41%. Por otra parte, la situación se agrava en las barriadas periféricas, en las que las mujeres tienen serias dificultades para su acceso al mercado de trabajo.

En el actual marco, y al amparo de la iniciativa Empleo, dentro del capítulo NOW, se ha puesto en marcha una estructura de apoyo al objeto de facilitar, a las mujeres que lo deseen, una formación básica para su integración socio-laboral, que posteriormente se combina con las ayudas del programa del FSE para iniciativas de autoempleo.

Los resultados de dicha experiencia han sido tenidos en cuenta en la elaboración del presente PDR, de manera que se estima que la ejecución de las actuaciones propuestas propiciarán:

- La existencia de estructuras de apoyo que favorezcan específicamente la adquisición por las mujeres actualmente excluidas del mercado de trabajo, de los conocimientos suficientes para su integración en el mismo.
- La priorización de las mujeres como potenciales beneficiarias de las ayudas para el fomento del autoempleo y de las empresas de economía social.

Como resultado de las actuaciones propuestas, se espera una aproximación paulatina a lo largo del periodo de programación entre las tasas de paro de las mujeres y de los hombres.

COMUNIDAD VALENCIANA

DESCRIPCION DE LA SITUACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Actualmente, se está asistiendo a un importante proceso de transformación del papel que la mujer tiene asignado en la sociedad. Su situación, marcada durante mucho tiempo por patrones culturales tradicionales, se está modificando actualmente por su incorporación al mercado laboral, su mayor capacitación educativa y autonomía personal.

El reconocimiento de los derechos fundamentales en el marco legislativo a todos los ciudadanos, sin distinción de género, hace que en nuestra sociedad, formalmente, hombre y mujer estén equiparados; pero la realidad social demuestra que existen desigualdades entre ambos. La situación real de la mujer, en las áreas educación, empleo y en el ámbito socio – familiar presenta rasgos de desigualdad como los que se exponen a continuación:

Educación. La situación de la mujer en los diferentes niveles educativos dentro del ámbito territorial de nuestra Comunidad pone de manifiesto toda una serie de aspectos diferenciales respecto a los hombres:

A) Analfabetismo:

Tasa de analfabetismo por sexo en la C.V (10 y más años) Año 1991

	Total	Hombres	Mujeres	%Hombres	%Mujeres
Alicante	3.0	1.5	4.5	24.4	75.6
Castellón	3.1	1.5	4.6	24.3	75.8
Valencia	2.9	1.5	4.2	25.1	74.9
C.Valenciana	3.0	1.5	4.3	24.7	75.3

Fuente: Estudio sociológico elaborado por la Dirección General de la Mujer. Generalitat Valenciana.

La tasa de analfabetismo femenino en la Comunidad Valenciana es superior a la tasa de analfabetismo masculino. Si introducimos la variable edad se comprueba que entre las generaciones más jóvenes (menores de 35 años) no aparecen diferencias significativas, incrementándose éstas conforme avanza la edad. Esto es reflejo de los avances espectaculares en el terreno de la educación que en las últimas décadas ha supuesto un gran paso en la igualdad efectiva de ambos sexos.

Tasa de analfabetismo por edades:

Edad	Hombres	Mujeres
10 a 14	0.3	0.3
15 a 19	0.4	0.4
20 a 24	0.5	0.4
25 a 29	0.5	0.5
30 a 34	0.6	0.7
35 a 39	0.7	1.0
40 a 44	0.8	1.5
45 a 49	1.1	2.6
50 a 54	1.8	5.1
55 a 59	2.7	7.0
60 a 64	3.3	8.0
65 y más	5.0	14.7

B) Enseñanzas Medias:

En el conjunto de las enseñanzas medias se ha producido un gran incremento de la presencia femenina, situándose la participación femenina en alrededor de un 54% en los últimos diez años.

Tradicionalmente la presencia femenina en el bachillerato es superior a la presencia en la formación profesional. No obstante, dichas diferencias han ido disminuyendo con el transcurso del tiempo. En la formación profesional existe una división horizontal en cuanto a la orientación vocacional, ya que las mujeres se inclinan preferentemente por salidas tradicionalmente consideradas femeninas (hogar, peluquería, sanitaria, moda, confección, etc.), mientras que los hombres se dirigen hacia las típicamente masculinas (automoción, metal, electricidad, etc). Esta segregación en las opciones educativas ocupacionales conllevará en el futuro que las mujeres se concentren en aquellos empleos u ocupaciones de más bajo nivel socioeconómico y que, a su vez, comportan un menor prestigio social.

Alumnado de FP (Curso 93-94). Distribución por ramas profesionales y sexo. Valores absolutos y estructura porcentual Comunidad Valenciana:

RAMAS	Alumnos			% sobre total alumnos			% por ramas		
	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total
Administrativa Comercial	29.162	14.902	44.064	65,7	31,0	47,7	62,2	33,8	100
Agraria	132	530	662	0,3	1,1	0,7	19,9	80,1	100
Artes Gráficas	108	155	263	0,2	0,3	0,3	41,1	58,9	100
Automoción	31	5.019	5.050	0,1	10,5	5,5	0,6	99,4	100
Delineación	1.574	3.088	4.662	3,6	6,4	5,0	33,8	66,2	100
Electricidad y Electrónica	455	17.442	17.896	1,0	36,3	19,4	2,5	97,5	100
Hogar	2.185	23	2.208	4,9	0,1	2,4	99,0	1,0	100
Hostelería y Turismo	555	923	1.478	1,3	1,9	1,6	37,6	62,5	100
Imagen y Sonido	518	896	1.414	1,2	1,9	1,5	36,6	63,4	100
Madera	36	391	427	0,1	0,8	0,5	8,4	91,4	100
Marítimo-pesqueras	2	150	152	0,0	0,3	0,2	1,3	98,7	100
Metal	27	1.972	1.999	0,1	4,1	2,2	1,4	98,7	100
Moda y Confección	73	40	113	0,2	0,1	0,1	64,6	35,4	100
Peluquería y Estética	1.236	115	1.351	2,8	0,2	1,5	91,5	8,5	100
Piel	52	169	221	0,1	0,4	0,2	23,5	76,5	100
Química	350	207	557	0,8	0,4	0,6	62,8	37,3	100
Sanitaria	7.695	1.756	9.447	17,3	3,7	10,2	81,5	18,6	100
Textil	157	168	325	0,4	0,4	0,4	48,3	51,7	100
Vidrio, Cerámica	52	83	135	0,1	0,2	0,2	38,5	61,5	100
TOTAL	44.399	48.025	92.424	100	100	100	48,0	52,0	100

Fuente: Capital humano, educación y empleo en la Comunidad Valenciana. Fundación Bancaixa.

C) Enseñanzas Universitarias:

La presencia femenina en la educación superior ha aumentado sustancialmente, siendo la participación de la mujer mayoritaria. Ahora bien, la matriculación en cada una de las enseñanzas universitarias no es uniforme. Existe una mayor participación de la mujer en las Ciencias de la Salud, seguido de cerca por las Humanidades, las Ciencias Jurídicas y Sociales y, por último, las Experimentales y Técnicas. El porcentaje de participación femenina en las C. Técnicas no llega al 30%; en las Experimentales se sitúa aproximadamente en un 54%; en las Ciencias Jurídicas y Sociales en un 60%; en las Humanidades en

un 65%; y en las de la Salud en un 70%. Se vuelve a observar por consiguiente el mismo fenómeno de discriminación horizontal, siendo las mujeres minoría en el sector de la tecnología.

Mercado de trabajo. Pese en que en las últimas décadas se ha producido una espectacular incorporación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana (la tasa de actividad general femenina ha aumentado más de 10 puntos porcentuales desde 1980, mientras que la de los hombres ha descendido en ese mismo período), siguiendo un proceso similar a la media española, las cifras muestran que todavía falta mucho para igualar la situación de hombres y mujeres.

Las tasas de actividad son similares entre hombres y mujeres en el intervalo de edad más joven. En el caso de los hombres estas tasas siguen incrementándose hasta llegar al 93% en el intervalo de 25 a 54 años; en el caso de las mujeres toca techo la tasa de actividad en torno a un 59%, de los 20 a 54 años. Esa disponibilidad a encontrarse activas se ve condicionada por patrones socioculturales persistentes en nuestra sociedad. En el último intervalo de edad, la tasa de actividad decae drásticamente, tanto para los hombres como para las mujeres, aunque en estas últimas de modo más radical.

Tasas de actividad, empleo y paro. Año 1997

	Tasa actividad		Tasa empleo		Tasa paro	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
16-19 años	33.1	30.1	19.0	11.0	42.4	63.1
20-24 años	67.0	59.6	50.3	34.0	24.8	42.9
25-54 años	93.1	59.1	81.1	45.5	12.9	23.1
mayores 54 años	26.6	7.8	23.8	6.8	10.4	13.5
Total	64.7	39.0	54.9	28.1	15.2	27.9

Fuente: Estudio sociológico elaborado por la Dirección General de la Mujer. Generalitat Valenciana.

En las tasas de empleo se pone de manifiesto la discriminación a la que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, siendo la de los hombres casi el doble que la de las mujeres.

Las tasas de paro son más elevadas en las mujeres que en los hombres en todos los intervalos de edad.

Empleo femenino por sectores. Las transformaciones socioeconómicas de las últimas décadas han motivado la incorporación de la mujer al mercado laboral, sobre todo en las generaciones más jóvenes. Ello supone una revalorización de la participación de la mujer en la vida económica y social, pero su presencia se concentra en sectores tradicionales (alimentación, mueble, madera y mimbre, juguetes, plásticos, textil y servicios).

Se observa también una segregación laboral vertical por la que las mujeres, pese a tener la preparación y cualificación necesaria, no llegan a acceder a puestos directivos en las empresas.

Participación de la Mujer en la ocupación por sectores.

SECTORES	HOMBRES		MUJERES	
	Número	%	Número	%
Agrícola y forestal	43	100	0	0
Alimentación y bebida	1670	61	1078	39
Artes gráficas	214	86	36	14
Cerámica, vidrio y afines	1499	86	239	14
Cestería y mimbre	10	67	5	33
Construcción y edificación	442	95	25	5
Construcción Naval	561	98	9	2
Juguets	75	52	69	48
Madera y muebles	553	76	171	24
Metal	3306	84	614	16
Piel y calzado	518	91	49	9
Plásticos	365	72	144	28
Químico	476	88	68	13
Textil	897	59	619	41
Servicios	130	62	80	38
TOTAL	10759		3206	

Fuente: Estudio sobre la situación de la mujer en sectores no tradicionales (datos provisionales). Dirección General de la Mujer, 1998.

Violencia de género. El artículo 15 de la C.E. establece que "Todos tienen derecho a la integridad física y moral sin que en ningún caso, puedan ser sometidos a tratos inhumanos o degradantes". No obstante, hay casos de mujeres víctimas de malos tratos, físicos y/o psíquicos, abusos y agresiones sexuales y acoso sexual, muchas de ellas originadas dentro del propio ámbito familiar y mantenidas por las situaciones de dependencia económica y de incomunicación social en la que viven la mayoría de las mujeres que la sufren. La violencia doméstica es, sin duda, el mayor exponente de desigualdad entre hombres y mujeres, en situaciones en las que se perpetúan factores ancestrales del sometimiento del patriarcado.

Los datos proporcionados por el Centro Mujer 24 horas indican que los niveles de estudios e ingresos son factores importantes, pero no determinantes del problema. De las mujeres que a lo largo de 1996 han sido atendidas en el centro, el 35,15% corresponde a las que han obtenido el certificado de escolaridad y el 21,11% a las que están en posesión del graduado escolar. El nivel de estudios universitarios alcanza el 11,09%. El 22,99 % de las mujeres son amas de casa. El segundo ítem más significativo es el de mujeres paradas sin subsidio.

Respecto a la procedencia de los ingresos de las mujeres, el 50,45% de ellas dependen económicamente de sus maridos o compañeros. El 39,45% obtiene ingresos a través del trabajo remunerado y el 4,92% obtiene sus ingresos por prestaciones sociales. El 5,18 % restante obtiene sus ingresos por la percepción de pensiones.

El perfil más característico de la mujer víctima de malos tratos es el de mujer con estudios primarios, ama de casa y dependiente económicamente de sus maridos o compañeros. Disponer de un trabajo independiente favorece la posibilidad de romper con esta situación degradante en la que el hombre intenta demostrar su superioridad a la fuerza, pero no elimina el riesgo.

Feminización de la pobreza. Es también un hecho constatable el aumento de las familias monoparentales en las que el cabeza de familia es una mujer. Esta realidad está provocada por dos

hechos, por un lado la mayor mortalidad masculina frente a la femenina, con la consiguiente mayor esperanza de vida de las mujeres y, por otro lado, debido al aumento de las disoluciones de las familias. Así pues, al nivel nacional el 10% son monoparentales y de este porcentaje el 86,8% están encabezadas por mujeres. De ellas, más de la mitad no tienen un empleo remunerado, debiendo subsistir del empleo sumergido, ayudas familiares, ayudas sociales, pensiones (habitualmente exiguas y reiteradamente incumplidas por parte de los ex- maridos). Dichas familias se encuentran con mayor frecuencia que las familias de dos progenitores en los márgenes de la pobreza. Este proceso es el que se ha venido a llamar la *feminización de la pobreza*.

A modo de **principales conclusiones** en cuanto a la situación de la mujer respecto al hombre en el terreno de la igualdad de oportunidades, cabe destacar:

- Educación:
 - La tasa de analfabetismo femenino es superior a la masculina a partir de los 35 años
 - Se produce una mayor presencia femenina en la enseñanza media que en la formación profesional
 - Tanto en la formación profesional como en las enseñanzas universitarias, siguen existiendo estudios y salidas eminentemente masculinos (experimentales y técnicos) y otros eminentemente femeninos (sociales y humanidades). Existe una división horizontal de intereses y orientaciones profesionales.

- Empleo:
 - Las transformaciones socioeconómicas de las últimas décadas han motivado la incorporación de la mujer al mercado laboral, sobre todo en las generaciones más jóvenes.
 - Ello supone una revalorización de la participación de la mujer en la vida económica y social de nuestro país y dentro de nuestra Comunidad.
 - La tasa de paro en las mujeres, en todos los grupos de edad, es superior a la de los hombres. Especialmente, debe de destacarse el paro en mujeres jóvenes (42,9%) frente al de los hombres (24.8%).
 - La tasa de empleo más elevada se da en las mujeres entre 25-54 años, pero en ningún momento se puede hablar de equiparación entre ambos sexos. La de los hombres es casi el doble que la de las mujeres. Esto es debido fundamentalmente a la mayor responsabilidad de la mujer en el cuidado de los hijos y la familia.
 - Se da una segregación laboral horizontal, existiendo determinados sectores económicos donde la mujer está subrepresentada, por ejemplo construcción, químico, forestal, etc.
 - Se produce también una segregación laboral vertical, por la que las mujeres, pese a tener la preparación y la cualificación necesarias, no llegan a acceder a puestos directivos en las empresas.

- Ambito socio-familiar:
 - Se constata el fenómeno que se ha denominado *feminización de la pobreza*: un elevado porcentaje de familias monoparentales (86,8%) tiene una renta per cápita inferior a la de las familias con dos cónyuges.
 - En cuanto a la llamada *violencia de género*, se observa que el perfil de la mujer víctima de malos tratos corresponde a una mujer con estudios primarios, ama de casa y dependiente económicamente de sus maridos o compañeros.

EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El principio de no-discriminación tiene su salvaguarda legal en la norma constitucional española y en el Estatuto de Autonomía, en cuyo articulado se establece que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los ciudadanos sean reales y efectivas, eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, fomentar el desarrollo de las peculiaridades del pueblo valenciano y facilitar la participación de los ciudadanos, en la vida política, económica y cultural. Asimismo, atribuye la competencia exclusiva a la Generalitat Valenciana en el ámbito de las Instituciones públicas de protección y ayuda a menores, jóvenes y emigrantes, tercera edad, personas con capacidades reducidas y demás grupos o sectores sociales, requeridos de especial protección, incluida la creación de centros de protección, reinserción y rehabilitación.

En el ámbito de la Generalitat Valenciana, la Dirección General de la Mujer es el órgano directivo al que corresponde elaborar, promover y ejecutar las medidas para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y laboral.

Derivado de esa condición desarrolla su actividad en dos grandes ámbitos. Por una parte, mediante la realización de una serie de programas de promoción de la mujer, y por otra, a través de la promoción de la participación institucional para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades por otros organismos.

Respecto al primero de los ámbitos apuntados, cabe citar los siguientes programas:

- Centro Mujer 24 horas.
- Centros Infodona.
- Asesoramiento a asociaciones y grupos de mujeres.
- Información, orientación y asesoramiento social, sanitario, educativo y laboral.
- Programas europeos de promoción de la mujer: proyecto "Red de Agentes de Igualdad para mujeres"; Proyecto Format 95; estudio sobre la situación de la mujer en los sectores profesionales no tradicionales, proyecto de guarderías infantiles para mujeres trabajadoras (Gimut; proyecto optima).
- Bibliotecas y centros de documentación especializada en temas de mujer y género.
- Campañas, Jornadas, Seminarios, Mesas Redondas sobre diferentes temas de interés para las mujeres.

En cuanto a los organismos con los que se promueve la mencionada participación institucional, se encuentran:

- La Comisión Interdepartamental de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El Consejo Valenciano de la Mujer.
- El Observatorio de Publicidad no-sexista de la Comunidad Valenciana.
- El Centro Internacional Mujeres del Mediterráneo (CIM-MED)

Finalmente, cabe citar el principal instrumento de planificación de carácter integrador de las políticas de igualdad de oportunidades dentro de las demás políticas generales de la Generalitat: el Plan de Actuación del Gobierno Valenciano para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, vigente desde 1997.

En el marco de dicho Plan, se han desarrollado una serie de proyectos, algunos de los cuales han recibido el apoyo financiero de la Unión Europea a través de diferentes Programas:

- Proyecto GIMUT: guarderías infantiles para mujeres trabajadoras. Es uno de los 10 proyectos españoles aprobados por la Comisión Europea en el marco del Programa de Cooperación Interregional y de Innovación Económica Regional del artículo 10 del Reglamento FEDER, y que ha posibilitado a las mujeres la compatibilización de las responsabilidades familiares con el desempeño de un puesto de trabajo.
- Proyecto RAIM: Red de Agentes de igualdad para la mujer. Se enmarca en la segunda convocatoria de las II.CC. Empleo y ADAPT, concretamente en la relativa a Empleo y Recursos Humanos, capítulo NOW III, de marzo de 1997, y mediante el mismo se ha puesto en marcha una red de agentes para la información y asesoramiento de las mujeres.
- Centro Mujer 24 Horas: se trata de un recurso social, pionero en España dirigido a mujeres víctimas de malos tratos físicos y/o psíquicos, agresiones sexuales, abuso sexual y acoso sexual en el puesto de trabajo, que ofrece atención inmediata e integral durante las 24 horas del día.

Estrategia e intervenciones del PDR 2000-2006

Tal y como puede verse en los capítulos III y IV, el Plan de Desarrollo de la Generalitat Valenciana para el período 2000-2006, coherente tanto con la situación actualmente existente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como con las transformaciones económicas y sociales que cabe esperar en un futuro no lejano, se hace eco, tanto en su planteamiento estratégico como en las líneas de acción prioritaria de las diferentes políticas que desarrolla, de la necesaria aplicación del principio de igualdad de oportunidades como vía para la consecución de un desarrollo más equilibrado y no discriminatorio entre los diferentes colectivos sociales, y en particular, de la aplicación de este principio entre mujeres y hombres. Con ello se trata de conseguir hacer realidad lo que el marco normativo reconoce como derechos formales.

En línea con lo que recoge el Tratado de Amsterdam y las propias Orientaciones de la Comisión Europea en esta materia, este nuevo PDR avanza en la incorporación o integración del factor de igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas políticas fundamentales y especialmente en la estrategia del empleo, complementando las medidas específicas a favor de la mujer con un planteamiento más integrador que le confiere a esta política de igualdad un carácter horizontal.

Con objeto de promover la igualdad, poner en marcha medidas específicas y que las restantes políticas tengan en cuenta sus efectos sobre la situación de las mujeres respecto a los hombres, el Pleno del Consell aprobó el 27 de mayo de 1997 el Plan de Actuación del Gobierno Valenciano para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, cuya acción a medio plazo está en consonancia con el IV Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades y con las recomendaciones de la Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Pekín. Dicho Plan abarca once áreas: Sensibilización y Concienciación, Legislación, Cultura, Educación, Empleo, Medio Rural, Salud, Servicios sociales, Cooperación, Empresa y Urbanismo, y es impulsado y coordinado por la Dirección General de la Mujer.

De acuerdo con la *transversalidad* del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las líneas de actuación estratégica de este PDR toman en cuenta en su capítulo IV los efectos de sus actuaciones sobre la situación de la mujer y la promoción de su participación en los diferentes ámbitos, pudiendo destacarse, en función de un mayor grado de incidencia en el terreno de la igualdad de oportunidades, los siguientes ámbitos:

Ejes de intervención prioritarios	Objetivos
1. Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reforzar la capacidad empresarial
2. Desarrollo de la Sociedad del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover el desarrollo de la Sociedad de la Información ▪ Reforzar las capacidades humanas asociadas al empleo de nuevas tecnologías
4. Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la generación de empleo ▪ Reforzar la cualificación de los recursos humanos ▪ Promover la conciliación de la vida profesional con la familiar
7. Agricultura y desarrollo rural	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar el cooperativismo agrario ▪ Promover el desarrollo endógeno de zonas rurales
10. Equipamientos y servicios colectivos y de bienestar social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar y extender la cobertura social de las personas

Consecuentemente con la peor situación relativa de la mujer en el mercado laboral respecto al hombre, las propuestas de actuación del PDR prestan, además, una particular y expresa atención a la participación de la mujer en el mercado de trabajo, con líneas de intervención específicas encaminadas a resolver esa desigual situación, tales como:

- Realización de talleres específicos de formación ocupacional para la inserción o reinserción de mujeres al mercado laboral, primando aquellos sectores que impliquen nuevas tecnologías
- Potenciación de la formación de mujeres para su acceso a las profesiones no tradicionales, en las que se encuentren poco representadas y que supongan nuevos yacimientos de empleo.
- Apoyo al empleo estable asalariado de las mujeres y en las profesiones en que se encuentra subrepresentada.
- Formación específica para mujeres cabeza de familia monomarental y/o que hayan sido víctimas de malos tratos con el objetivo de capacitarlas para su inserción sociolaboral.
- Potenciación del autoempleo, mediante asesoramiento, formación y apoyos específicos a aquellas mujeres que pretendan constituir una empresa individual o de economía social.
- Guarderías infantiles para mujeres trabajadoras, con el fin de que puedan compatibilizar su actividad laboral o profesional con sus responsabilidades familiares.
- Red de Centros de Información, asesoramiento y formación para la igualdad de la mujer, cuyo objetivo es proporcionar con carácter personalizado y de modo integral información, formación y orientación profesional para la inserción laboral de las mujeres que deseen incorporarse al mercado de trabajo.
- El Teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia. El objetivo de esta línea de intervención es facilitar el acceso al trabajo y a las oportunidades de futuro a las mujeres en general y a las que viven en el medio rural, en particular.

EXTREMADURA

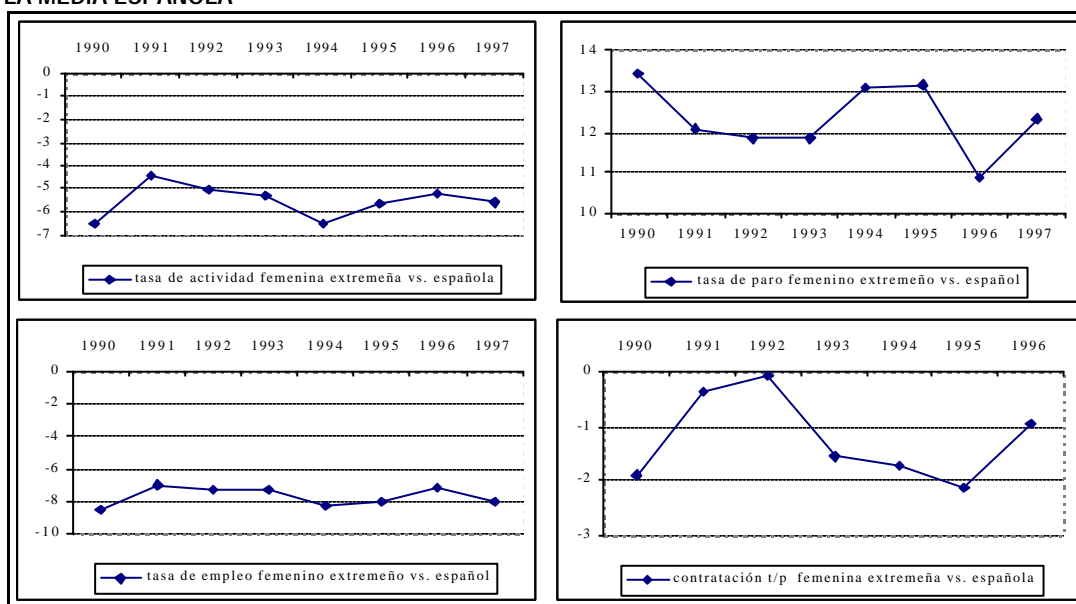
DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EL EMPLEO FEMENINO EN EXTREMADURA

Para cerrar el análisis del mercado de trabajo regional, es necesario realizar una reflexión sobre la situación del empleo femenino en Extremadura y, como ha evolucionado el principio de igualdad de oportunidades en la región.

La situación relativa del empleo femenino extremeño, no sólo se refleja en su comparación con la media española (Gráfica 1.), sino que a nivel interno, las diferencias con la situación del empleo masculino son también relevantes, véase Gráfica 2. y Gráfica 3. justificando, así, las actuaciones que en el programa operativo del FSE se dedican a la promoción de la Igualdad entre hombres y mujeres.

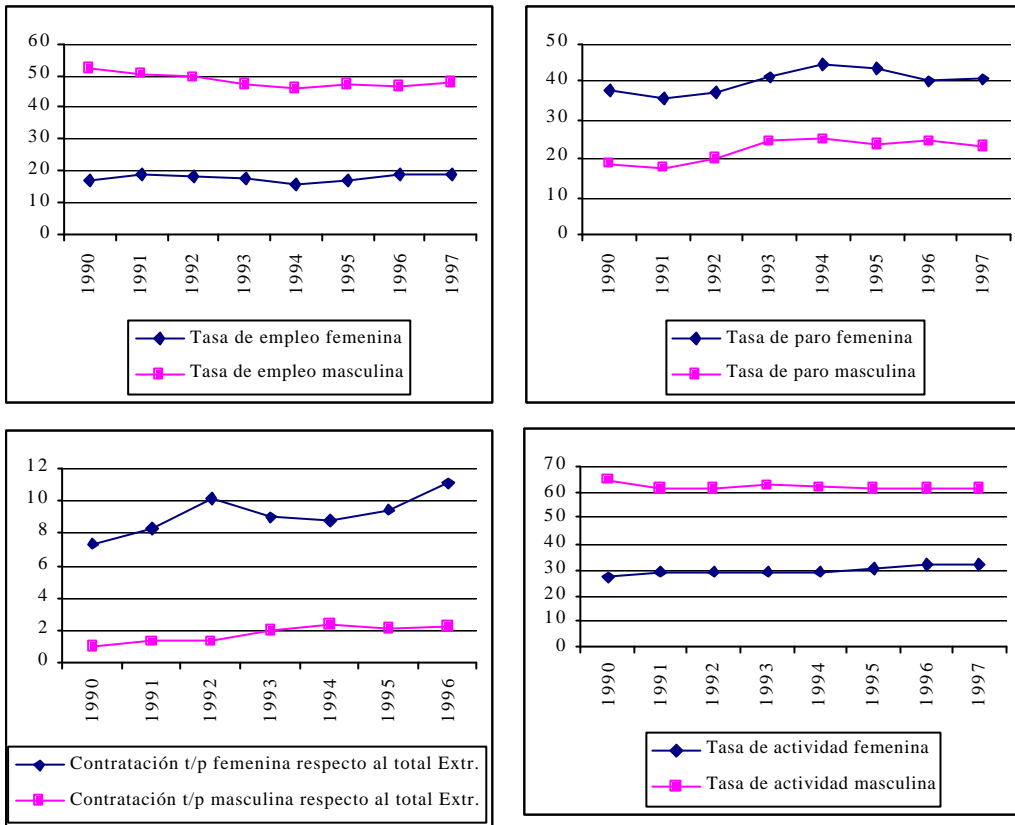
GRÁFICA 1. COMPARACIÓN ENTRE LA SITUACIÓN DE LA MANO DE OBRA FEMENINA EN EXTREMADURA Y LA MEDIA ESPAÑOLA



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA y Eurostat.

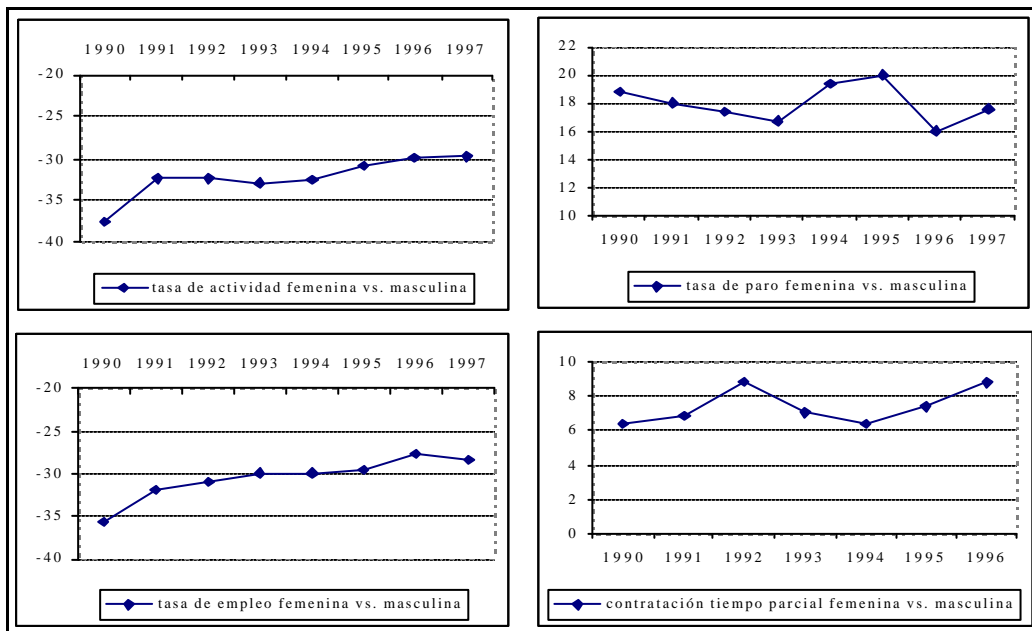
La tasa de empleo y de actividad femeninos son claramente inferiores a la de los hombres. Sólo en términos de número de contratos a tiempo parcial, la mano de obra femenina en Extremadura ofrece una situación mejor que la de los hombres, sin embargo esta sigue siendo inferior a la media española.

GRÁFICA 2. COMPARACIÓN ENTRE LA SITUACIÓN DE LA MANO DE OBRA FEMENINA Y MASCULINA EN EXTREMADURA (I)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA y Eurostat.

GRÁFICA 3. COMPARACIÓN ENTRE LA SITUACIÓN DE LA MANO DE OBRA FEMENINA Y MASCULINA EN EXTREMADURA (II). DIFERENCIA EN PUNTOS PORCENTUALES



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA y Eurostat.

Respecto a la tasa de actividad, parece existir una correlación bastante clara entre crecimiento económico e incorporación de la mujer al mercado laboral, que en el caso concreto de Extremadura se agudiza de manera importante (y especialmente en el primer período considerado), ya que se partía de cifras muy bajas de población activa femenina. Así, es destacable el hecho de que sólo entre 1985 y 1991, la población activa femenina creció el 57,1% (48.000 mujeres), frente al 29,9% en España y al 10,9% en la Unión Europea. Este hecho es responsable de que la población activa total aumente en Extremadura el doble de lo que lo hace en el conjunto de la Unión Europea en este primer período. En el período de recesión, este proceso pierde intensidad en España y en la U.E., mientras que en Extremadura es claramente interrumpido, para cobrar un nuevo impulso a partir de 1994, cuando las expectativas económicas eran mejores, al crecer el número de mujeres que trabajan o buscan activamente un empleo de forma superior a como lo hace en España o la Europa Comunitaria.

Mientras se producía la gran explosión en la población activa femenina de la segunda mitad de los años 80, los activos masculinos descendían en Extremadura un 2,7% (7.300 personas), a la vez que se producían leves aumentos tanto en España como en la U.E. En la siguiente fase, la población activa masculina aguantó mejor la crisis, al sufrir menores caídas. En la última etapa analizada, los activos masculinos crecen casi cuatro veces menos que el colectivo femenino, buena muestra de que el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral es un proceso claramente incompleto. La tasa de actividad de la mujer es actualmente del 31,9%, frente a un 37,5% en España y un 57% en la Unión Europea.

La consecuencia de esta abundante incorporación de la mujer a la población activa es el incremento de los desequilibrios en el mercado de trabajo. En este sentido, el sexo constituye un parámetro discriminante respecto de las decisiones de contratación. Mientras que el paro en la población activa masculina ronda el 23,07%, en el caso de las mujeres asciende hasta el 40,62% (en España, respectivamente, son el 16,06% y el 28,30%). Los factores de ciclo y sexo marcan evoluciones diferentes del desempleo en el mercado de trabajo.

La cara opuesta al desempleo se encuentra en la ocupación, donde se puede también apreciar el importante cambio social que afecta a la mujer extremeña en la década de los ochenta y que ha propiciado su incorporación al mercado laboral. De esta forma, se observa cómo aumentan espectacularmente las oportunidades laborales para las mujeres en las fases de auge y reactivación económica – en porcentajes muy superiores a los del conjunto nacional –, aunque, a su vez, la fase recesiva afecta en mayor medida al empleo femenino extremeño (caída cercana al 15%), que al conjunto de España (poco más del 2%), lo que pone de manifiesto su gran sensibilidad respecto al comportamiento del ciclo.

En relación con lo expuesto, cabe resaltar el hecho de que el empleo neto que se crea en el período 1985-1997 sea casi exclusivamente femenino. Así, de los 24.400 empleos netos creados, 23.800 eran ocupados por mujeres (el 97,54%), a lo que no han de ser ajenas, sin duda, las políticas activas de empleo femenino propiciadas por los poderes públicos. Factores como los expuestos hacen posible que en el último tramo del período analizado, la proporción de empleo femenino sobre el empleo total haya aumentado en la región en casi 3 puntos porcentuales, mientras que en España apenas lograba crecer 1,2 puntos. Aún cuando las medias europeas quedan relativamente alejadas, la tendencia a converger es claramente apreciable.

CUADRO 1. EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR SEXOS (MEDIAS ANUALES)

(miles)

Año	Extremadura			España			UE-15		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total
1994	198,9	72,2	271,0	7.740,4	3.989,7	11.734,6	86.020	60.646	146.666
1995	193,6	74,1	267,7	7.889,1	4.152,8	12.041,9	86.425	61.270	147.695
1996	193,4	83,5	276,9	8.068,7	4.327,2	12.396,0			
1997	200,1	83,6	283,7	8.266,9	4.497,7	12.764,6			

(porcentajes)

Año	Extremadura			España			UE-15		
	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total	Masc.	Fem.	Total
1994	73,4	26,6	100,0	66,0	34,0	100,0	58,7	41,3	100,0
1995	72,3	27,7	100,0	65,5	34,5	100,0	58,5	41,5	100,0
1996	69,8	30,2	100,0	65,1	34,9	100,0			
1997	70,5	29,5	100,0	64,8	35,2	100,0			

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa para Extremadura y España y EUROSTAT (sin datos para 1996 y 1997) para UE-15

Con el objeto de profundizar en las diferencias que se producen en la ocupación como consecuencia del género, y buscando explicaciones al grado de divergencia de Extremadura con respecto a España en este sentido se ha realizado un análisis *shift share* para el periodo 1994-1997. El objeto del análisis *shift share* es simular la evolución de las variables de empleo femenino en Extremadura con la evolución que habrían sufrido si su comportamiento en el tiempo hubiera sido idéntico al del empleo femenino en España (enfoque regional) o al del empleo masculino en Extremadura (enfoque según generos).

En este sentido, se intentará averiguar cuáles son los factores que inciden en provocar comportamientos diferenciados en el crecimiento de la ocupación femenina (efecto neto): la especialización productiva en sectores con mayor o menor capacidad de creación de empleo (efecto estructura productiva) o; la evolución diferenciada como consecuencia de ventajas o desventajas sectoriales con que cuentan las mujeres extremeñas frente a las del conjunto de España (efecto diferencial).

Comenzando por el enfoque regional (comparación de los crecimientos de la ocupación femenina regional con la del mismo género a nivel nacional), el Cuadro 2. señala el crecimiento hipotético de diferentes variables (referentes a mujeres en Extremadura) de haber continuado la dinámica nacional (mujeres en España). La diferencia entre el crecimiento real y el hipotético constituye el efecto neto.

CUADRO 2. PRINCIPALES RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DESDE UN ENFOQUE REGIONAL (MUJERES EXTREMADURA VS MUJERES ESPAÑA). NÚMERO DE MUJERES

Variables	Tasas de crecimiento		Diferencias reales		Hipótesis crecimiento población femenina	Efecto neto (valor)	Efecto neto (tasas)
	Extremadura	España	Extremadura	España			
Pob>16	-5,51%	2,36%	-5.700	385.300	11.016	-16.716	-3,64%
Población Activa	8,31%	7,85%	10.800	456.700	10.209	591	0,45%
Parados	-1,21%	-2,81%	-700	-51.300	-1.626	926	1,60%
Ocupados:	15,95%	12,73%	11.400	508.000	9.182	2.218	3,07%
<i>Agricultura</i>	24,44%	-9,63%	1.100	-29.800	572	528	0,73%
<i>Industria</i>	26,42%	5,18%	1.400	27.900	674	726	1,01%
<i>Construcción</i>	160,00%	13,28%	800	5.300	64	736	1,02%
<i>Servicios</i>	13,09%	16,25%	8.100	504.100	7.872	228	0,32%

Fuente: elaboración propia a partir de las Tablas Anuales de la EPA 1994 y 1997 (INE)

Nota: en la desagregación sectorial de los ocupados el efecto neto se calcula sobre el crecimiento hipotético de crecer al ritmo del total de ocupadas en España. Es decir, la suma vertical de los sectores es el total.

Se observa que la evolución de la población en edad laboral muestra una dinámica negativa en relación a su crecimiento hipotético (-5700 frente a 11016), a pesar de lo cual la evolución de la población activa femenina es positiva y por encima del crecimiento hipotético (con un efecto neto de 591 mujeres).

Con respecto a la composición de la población activa femenina, cabe destacar que el número de desempleadas se reduce (aunque más lentamente que en España) y el número de ocupadas crece y por encima de la tasa española (efecto neto de 2218 mujeres). En consecuencia, la dinámica relativa positiva de la población activa se ha traducido en mayor medida en mayor empleo que desempleo; en este sentido, cabe señalar la positiva dinámica que siguen las mujeres paradas con respecto a la población activa, especialmente en los dos colectivos que se enfrentan a mayores problemas a la hora de incorporarse al mercado laboral: personas sin experiencia y parados de larga duración (Cuadro 3.).

CUADRO 3. EFECTO NETO EN EL ENFOQUE REGIONAL SOBRE LA POBLACIÓN ACTIVA. NÚMERO DE MUJERES.

Variables	Efecto Neto
Total Población Activa	591
<i>Agricultura</i>	2.393
<i>Industria</i>	-13
<i>Construcción</i>	1.204
<i>Servicios</i>	-626
<i>Han dejado empleo hace tres años</i>	-925
<i>Buscan primer empleo</i>	-1.443

Fuente: elaboración propia a partir de las Tablas Anuales de la EPA 1994 y 1997 (INE)

Avanzando en la identificación de las causas responsables del diferente comportamiento de la ocupación femenina en Extremadura frente a España se ha elaborado el Cuadro 4., que permite extraer las siguientes conclusiones:

- En primer lugar, destaca que son los efectos diferenciales los que justifican en gran medida el positivo efecto neto, superando los efectos derivados de la estructura productiva. Por ejemplo, aunque los servicios disponen de una capacidad potencial par generar empleo femenino superior al promedio general de Extremadura (efecto estructura) su impacto específico ha quedado por debajo (-1995 mujeres) del que debería haber generado de haber seguido el ritmo de creación del empleo de los servicios del conjunto de España (efecto diferencial negativo). La agricultura extremeña, por su parte, se ha comportado de forma contraria a los servicios, en lo que respecta a efecto estructura y efecto diferencial.

- El detalle de la industria (calculado sobre la tasa de crecimiento de las mujeres con empleo en industria para España) muestra que la trayectoria positiva del conjunto del sector se debe mayoritariamente al efecto diferencial de las manufacturas en alimentación y corcho. Estas son actividades donde (tanto en España como en Extremadura) la mujeres encuentra mayor facilidad de ocupación (según el análisis en mayor medida en Extremadura).
- Respecto a los servicios, la actividad más influyente en su dinámica negativa es el de otros servicios. El efecto es positivo en las actividades relacionadas con la Administración, la intermediación financiera y los servicios empresariales.

CUADRO 4. DESCOMPOSICIÓN DEL EFECTO NETO Y DETALLE SECTORIAL EN EL ENFOQUE REGIONAL. NÚMERO DE MUJERES

1994-1997	Efecto Neto	Efecto Estructura Productiva	Efecto Diferencial
Total	2.218	783	1.435
<i>Agricultura</i>	528	-1.005	1.533
<i>Industria</i>	726	-399	1.125
<i>Construcción</i>	736	3	734
<i>Servicios</i>	228	2.185	-1.957
Industria	1.125	-8	1.133
<i>1-Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado; madera y corcho; papel, edición y artes gráficas</i>	1.072	69	1.003
<i>2-Industrias extractivas; refinado de petróleo; industria química; transformación de caucho, metalurgia, energía y agua</i>	-241	-83	-159
<i>3-Industrias extractivas construcción de maquinaria, material eléctrico, material de transporte e industrias manufactureras diversas</i>	295	6	289
Servicios	-1.957	-320	-1.637
<i>4-Comercio y hostelería</i>	-1.991	-1.240	-751
<i>5-Transporte almacenamiento y comunicaciones</i>	-30	23	-53
<i>6-Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales</i>	1.018	507	511
<i>7-Admón. Pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales</i>	1.603	953	650
<i>8-Otros servicios; hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales</i>	-2.557	-562	-1.995

Fuente: elaboración propia a partir de las Tablas Anuales de la EPA 1994 y 1997 (INE)

Nota: en la desagregación por actividades de los ocupados los efectos se calculan sobre el crecimiento hipotético de crecer al ritmo del sector al que pertenecen sus ocupadas en España. Es decir, la suma vertical de las actividades es el total de cada sector.

El segundo enfoque, o enfoque según géneros (mujeres de Extremadura frente a hombres de Extremadura), queda recogido en el Cuadro 5 y Cuadro 6. La nota más destacada es que, en este caso, la dinámica es sensiblemente más positiva que en el enfoque regional. Principalmente, el efecto se debe a la industria (alimentación y corcho); respecto a los servicios, sobresalen, como en el enfoque anterior, las actividades relacionadas con la Administración, la intermediación y los servicios a empresas.

CUADRO 5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ENFOQUE SEGÚN GENEROS (MUJERES EXTREMADURA VS HOMBRES EXTREMADURA). NÚMERO DE MUJERES

Variables	Tasas de crecimiento		Diferencias reales		Hipótesis crecimiento ocupación femenina	Efecto neto sobre valor	Efecto neto sobre tasas
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres			
Total	15,79%	0,70%	11.400	1.400	508	10.892	15,09%
<i>Agricultura</i>	24,44%	-9,39%	1.100	-4.300	32	1.068	1,48%
<i>Industria</i>	26,42%	9,26%	1.400	2.000	37	1.363	1,89%
<i>Construcción</i>	160,00%	-0,28%	800	-100	4	796	1,10%
<i>Servicios</i>	13,09%	3,96%	8.100	3.800	436	7.664	10,62%

Fuente: elaboración propia a partir de las Tablas Anuales de la EPA 1994 y 1997 (INE)

Nota: en la desagregación sectorial de la ocupación el efecto neto se calcula sobre el crecimiento hipotético de crecer al ritmo de los ocupados (varones) en Extremadura. Es decir, la suma vertical de los sectores es el total.

CUADRO 6. DETALLE SECTORIAL DEL EFECTO NETO EN EL ENFOQUE SEGÚN GÉNEROS. NÚMERO DE MUJERES

Sectores y actividades	Efecto neto
Industria	21.109
<i>1-Industrias de alimentación, bebidas y tabaco; textil y confección; cuero y calzado; madera y corcho; papel, edición y artes gráficas</i>	9.093
<i>2-Industrias extractivas; refino de petróleo; industria química; transformación de caucho, metalurgia, energía y agua</i>	8.426
<i>3-Industrias extractivas construcción de maquinaria, material eléctrico, material de transporte e industrias manufactureras diversas</i>	3.591
Servicios	5.650
<i>4-Comercio y hostelería</i>	725
<i>5-Transporte almacenamiento y comunicaciones</i>	68
<i>6-Intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales</i>	1.534
<i>7-Admón. Pública, educación, actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales</i>	4.626
<i>8-Otros servicios; hogares que emplean personal doméstico y organismos extraterritoriales</i>	-1.304

Fuente: elaboración propia a partir de las Tablas Anuales de la EPA 1994 y 1997 (INE)

Nota: en la desagregación por actividades de la ocupación femenina, los efectos se calculan sobre el crecimiento hipotético de crecer al ritmo de los ocupados varones en el mismo sector en Extremadura. Es decir, la suma vertical de las actividades es el total de cada sector.

Como conclusión general del análisis puede señalarse que el limitado peso que supone la ocupación femenina en el empleo regional frente a España (Cuadro 1.) y frente a los hombres en Extremadura, viene corrigiéndose estos últimos años por la dinámica positiva de la ocupación femenina, ofreciendo nuevas oportunidades de empleo a las mujeres de la región, particularmente en actividades concretas de la industria y los servicios que muestran a estos efectos una ventaja comparativa frente al conjunto de España.

La mejora de la formación y del nivel de educación de las mujeres no ha debido ser ajena a la dinámica presentada. Al respecto, se resumen algunas de las conclusiones ofrecidas por un reciente estudio (1998) realizado por la Junta de Extremadura sobre la situación de la mujer en las dos mayores concentraciones de población de la región. Las opiniones manifestadas por las mujeres en este estudio justifican el interés mostrado por las autoridades regionales en la formación específica de la mujer como cauce para lograr una mayor igualdad de oportunidades. Las principales conclusiones de esta investigación se sintetizan en los siguientes puntos:

- Para la mayoría de las mujeres (un 90%) no parece existir en su entorno una norma social contraria a la actividad laboral remunerada de la mujer.
- La edad de las mujeres se presenta como una variable determinante del nivel de estudios y es un claro exponente de la transformación que la mujer extremeña ha experimentado en los últimos años (Cuadro 7.).
- La edad y la situación familiar inciden de forma decisiva en la situación laboral. Por edad, las mujeres de más de 45 años son las que están menos integradas en el mundo laboral y son la causa del alto porcentaje de inactividad laboral que presenta la población femenina en su conjunto. Por situación familiar, entre las mujeres con hijos trabajan fuera de casa el 55%, mientras que entre las mujeres sin hijos lo hacen el 66%.
- La formación también aparece como un factor favorable a que las mujeres se incorporen al mercado laboral, siendo las mujeres con mayor nivel de estudios las que en mayor medida trabajan fuera del hogar y las que más satisfechas se muestran en hacerlo (Cuadro 8.).
- Se reconocen algunos aspectos del entorno que convendría mejorar: que las mujeres tuviesen más preparación, que hubiese más trabajo y más igualdad de oportunidades para la mujer y más información (Cuadro 10. y Gráfica 4.).
- Se considera que el factor más facilitador del acceso de la mujer al mercado de trabajo es una mayor formación (Cuadro 9.).

CUADRO 7. NIVEL DE ESTUDIOS POR GRUPOS DE EDAD

Nivel de estudios	16 a 25 años	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 60 años	Total
Sin estudios	1,8%	3,1%	12,6%	30,9%	12,7%
Primarios	26,4%	43,1%	48,3%	49,2%	41,2%
Secundarios	44,4%	28,2%	24,6%	14,0%	17,9%
Universitarios	27,4%	25,6%	14,5%	5,9%	18,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	90,0%

Fuente: "La situación de la mujer en las áreas urbanas de Cáceres y Badajoz". JUNTA DE EXTREMADURA, 1998

CUADRO 8. GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO, POR NIVEL ESTUDIOS (%)

Nivel de estudios	Primarios	Secundarios	Superiores
Muy satisfecha	28,0%	29,0%	47,0%
Bastante satisfecha	34,0%	25,0%	22,0%
Ni satisfecha ni insatisfecha	21,0%	22,0%	11,0%
Poco satisfecha	12,0%	21,0%	14,0%
Nada satisfecha	5,0%	3,0%	6,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: "La situación de la mujer en las áreas urbanas de Cáceres y Badajoz". JUNTA DE EXTREMADURA, 1998

CUADRO 9. CAUSAS DE LAS DIFICULTADES DEL ACCESO DE LA MUJER AL MUNDO LABORAL

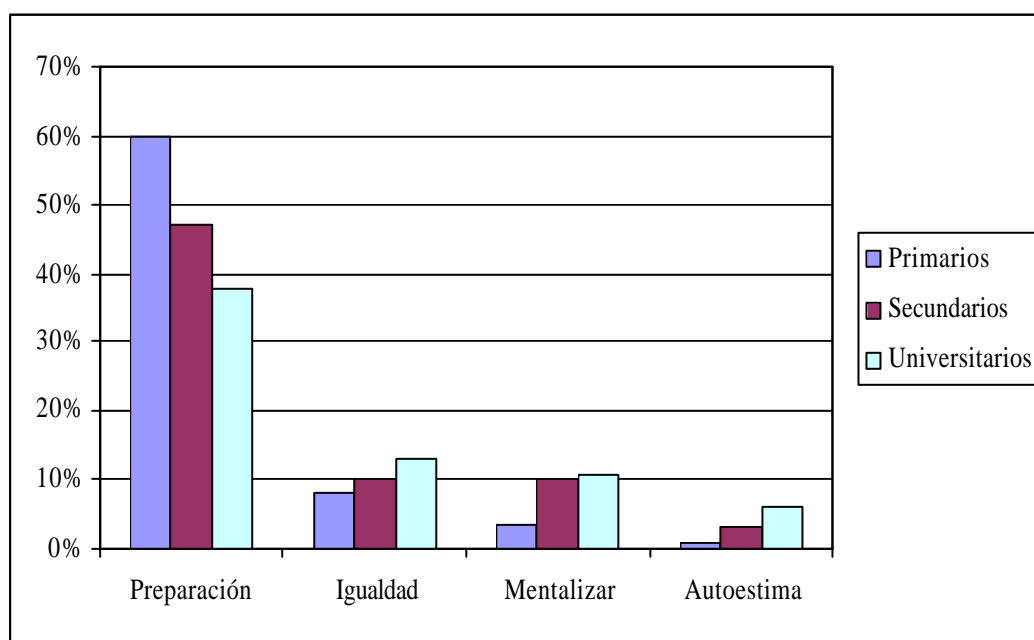
Proposiciones	Puntuación media (de 1 a 5)	Desviación típica
No hacemos más porque no sabemos qué hacer para mejorar	1,43	0,9
No me siento preparada para ocupar un trabajo	1,46	1
Si estuviéramos más preparadas sería más fácil encontrar trabajo	3,07	1,4

Fuente: "La situación de la mujer en las áreas urbanas de Cáceres y Badajoz". JUNTA DE EXTREMADURA, 1998

CUADRO 10. IGUALDAD DE GÉNERO ANTE EL TRABAJO

Proposiciones	Puntuación media (de 1 a 5)	Desviación típica	Respuestas
Es injusto que la mujer trabaje habiendo tanto paro	1,31	0,78	0,994
Hoy en día las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres	2,39	1,39	0,999

Fuente: "La situación de la mujer en las áreas urbanas de Cáceres y Badajoz". JUNTA DE EXTREMADURA, 1998

GRÁFICA 4. NIVEL DE ESTUDIOS DE LA MUJER Y ASPECTOS PRIORITARIOS A MEJORAR

Fuente: "La situación de la mujer en las áreas urbanas de Cáceres y Badajoz". JUNTA DE EXTREMADURA, 1998

EFFECTOS DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la situación actual de Extremadura fue ampliamente tratada en el análisis del mercado de trabajo regional (véase apartado 2.3), que ofrecía las siguientes conclusiones:

- La existencia de notables disparidades en las tasas de actividad, empleo y paro de las mujeres de la región frente a los hombres, así como respecto a la situación promedio de la mujer en España.
- La fuerte incorporación femenina que se está produciendo en el mercado de trabajo regional desde mediados de los ochenta, en especial en las fases crecientes del ciclo económico.
- Como resultado de dicha incorporación, un fuerte aumento de la ocupación femenina, hasta tal punto que la práctica totalidad del empleo global generado en la región entre 1985 y 1997 (el 97%), así como entre 1994 y 1997, ha sido femenino, en una tendencia prolongada que arranca desde 1991.
- Como consecuencia de ello, un notable aumento del peso de las mujeres dentro del mercado laboral de la región: más de tres puntos porcentuales en la ocupación durante periodo 1994-97.
- Una elevada valoración de la educación y de la formación, por parte de las propias mujeres, como instrumento de promoción de personal y laboral.
- Una conciencia de que la principal necesidad a resolver de forma prioritaria es la preparación básica de las mujeres. En contraste, el sentimiento de desigualdad de oportunidades es considerablemente inferior.

De cara a modificar la situación educativa, formativa y laboral de las mujeres extremeñas, el PDR, 2000-2006, contempla 33 medidas incidentes en el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, es decir, la mayor parte de las vinculadas con el Plan de Acción para el Empleo y con la Estrategia Europea por el Empleo (42 medidas). De las intervenciones relacionadas con este principio, 8 inciden directamente sobre él (Cuadro 11.) y otras 25 (Cuadro 12.) lo hacen de manera horizontal.

Las ocho medidas específicas dirigidas a las mujeres cubren ampliamente las tres directrices correspondientes del pilar IV del Plan de Acción para el empleo, es decir: *Combatir la discriminación entre hombres y mujeres* (directriz 16), *Conciliar la vida laboral con la vida familiar* (17) y *Reincorporación a la vida activa después de periodos de retiro* (18).

Por su parte, las medidas del PDR de incidencia compartida permiten apreciar que, en Extremadura, las directrices del Plan de Acción para el Empleo especialmente sinérgicas con la igualdad de oportunidades son las tres siguientes: *Desarrollar las posibilidades de formación permanente* (directriz 5); *Fomentar el trabajo por cuenta propia y la creación de Pymes* (9) y, finalmente, *Creación de puestos de trabajo local-Desarrollo de la economía social* (10)

CUADRO 11. MEDIDAS DEL PDR DE EXTREMADURA, 2000-2006, DIRIGIDAS DE FORMA ESPECÍFICA A LA POTENCIACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES (IMPACTOS EXCLUSIVOS)

Subejeto PDR	Subobjeto PDR	Medida PDR	Denominación	Intensidad del impacto	Nº Directriz vinculada del Plan Acción Para el Empleo R.España		
					Posición 1	Posición 2	Posición 3
5.5	1.3.D	1.3.18	Fomento de las actividades ligadas a servicios a las familias	Alto	17		
4.6	2.3.A	2.3.1	Apoyo a las actuaciones encaminadas a la eliminación de barreras sociales y/o familiares a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo	Alto	16	18	
4.6	2.3.A	2.3.2	Desarrollo de un programa de "preformación", dirigido a las mujeres en especial situación de dificultad y/o amenazadas de exclusión social	Alto	18	16	18
4.6	2.3.A	2.3.3	Fomento de programas de formación que incidan de manera positiva en el acceso de las mujeres a nuevas ocupaciones que aprovechen las características del entorno	Alto	16	16	16
4.6	2.3.A	2.3.4	Apoyo y tutela a las iniciativas empresariales de la mujer durante todo el proceso de creación y asentamiento (formación inicial, orientación y tutela, comercialización)	Alto	18	16	
4.2	2.3.B	2.3.13	Diseño programas formativos no reglados para jóvenes en materia de cooperación y dinamización social	Medio	17		
4.5	2.4.C	2.4.27	Potenciación de la Sociedad Pública Fomento de Emprendedores	Alto	18	5	
4.4	2.2.C	2.2.10	Diseño e implantación de un mapa regional de la Formación Profesional y Ocupacional que vincule la formación reglada con las escuelas taller y las Universidades Populares	Medio	3	16	6

Fuente: elaboración propia

CUADRO 12. MEDIDAS DEL PDR DE EXTREMADURA, 2000-2006, CON INCIDENCIA HORIZONTAL SOBRE LA POTENCIACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES (IMPACTOS COMPARTIDOS)

Subejeto PDR	Subobjeto PDR	Medida PDR	Denominación	Intensidad del impacto	Nº Directriz vinculada del Plan Acción Para el Empleo R.España		
					Posición 1	Posición 2	Posición 3
5.5	1.2.B	1.2.21	Elaboración Programa Regional de Recursos Turísticos mediante Planes de carácter Local y Comarcal	Medio	10		
5.5	1.2.B	1.1.23	Cooperación con las CCLL en materia infraestructuras entornos turísticos y recursos naturales	Medio	10	10	
5.5	1.3.D	1.3.19	Apoyo a las iniciativas locales de empleo	Medio	10		
5.5	1.3.D	1.3.20	Puesta en marcha de un plan permanente de detección de nuevos yacimientos de empleo	Alto	5		
1.4	1.4.C	1.4.14	Ayudas al inicio de la actividad, mejora de la eficacia empresarial y a la inversión	Alto	8	15	
1.8	1.4.C	1.4.17	Fomento de jóvenes empresarios y nuevos emprendedores	Alto	9		
1.4	1.4.C	1.4.20	Asistencia y orientación empresarial y gerencial básica para proyectos e iniciativas emprendedoras (técnicas comerciales, fiscales, marketing)	Alto	9		
1.4	1.4.D	1.4.24	Ayudas a la formación del empresario emprendedor	Alto	9		
5.5	2.1.B	2.1.5 p	Red de Agentes de Empleo y Desarrollo Local	Medio	10	5	
4.4	2.2.A	2.2.1	Preparación de un inventario informatizado público de necesidades formativa y otros recursos del conocimiento	Medio	5	5	
4.4	2.2.A	2.2.2	Fomentar la formación continuada de los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral	Medio	15		
4.4	2.2.A	2.2.3	Potenciación del aprendizaje de los idiomas modernos del mundo empresarial	Alto	7		
1.8	2.2.A	2.2.4	Potenciar la formación de empresarios en el ámbito de promoción y animación (pequeño y mediano comercio)	Alto	9		
4.4	2.2.B	2.2.6	Fomento de la formación profesional y ocupacional dirigidas al sector agrario	Débil	5		
4.4	2.2.D	2.2.11	Incremento del número de enseñanzas ofertadas en todos los ciclos formativos con especial incidencia en las que incluyan nuevas tecnologías	Medio	6	7	
4.4	2.2.D	2.2.12	Vinculación de los contenidos formativos a las actividades más demandadas y más necesarias para el sistema productivo regional	Medio	5		

Subejeto PDR	Subobjeto PDR	Medida PDR	Denominación	Intensidad del impacto	Nº Directriz vinculada del Plan Acción Para el Empleo R.España		
					Posición 1	Posición 2	Posición 3
4.4	2.2.D	2.2.13	Fomento de la coordinación entre la Formación Profesional Ocupacional y las enseñanzas universitarias, evitando duplicaciones o solapamientos de contenidos	Medio	3		
4.4	2.2.D	2.2.14	Favorecer los intercambios entre la empresa y las distintas formas de Formación Profesional	Medio	3		
4.2	2.3.B	2.3.6	Favorecer la inserción laboral de los jóvenes, mediante acciones específicas en materia de formación, búsqueda de nuevas fuentes de empleo y apoyando las iniciativas de todos los agentes implicados en el mercado laboral	Alto	1-2	6	
4.2	2.3.B	2.3.7	Ayudas a los parados que se establezcan como autoempleados o se integren en una sociedad cooperativa	Medio	10		
4.5	2.3.B	2.3.9	Incentivos económicos a la creación de empleo estable o a la conversión de empleos temporales en fijos	Medio	3	11	14
4.3	2.3.B	2.3.8	Apoyo financiero para la creación de empleo, a colectivos con dificultades, en empresas de la economía social y Pymes	Débil	19	10	
4.2	2.3.B	2.3.10	Medidas de apoyo a la inserción socioprofesional; Agentes de Desarrollo Local, orientación laboral, asesoramiento a empresas economía social	Medio	19	7	
4.2	2.3.B	2.3.11	Ayudas a la contratación de parados para la realización de obras o servicios de interés colectivos	Débil	19	11	
4.3	2.3.B	2.3.12	Becas de reinserción para drogodependientes sometidos a tratamiento (formación profesional laboral)	Débil	19		

Fuente: elaboración propia

Los efectos esperados de las medidas generadoras de impactos exclusivos se sitúa en un nivel medio-alto, con un índice cualitativo de impacto del 2,75, respecto a una escala que oscila entre el 1 (impacto débil) y el 3 (impacto fuerte). Por su parte, el índice del grupo de medidas generadoras de impactos compartidos alcanza un valor de 1,96, respecto a la misma referencia anterior (es decir, 1), indicativa de una situación global de efectos moderados. En conjunto, las medidas del PDR de Extremadura relacionadas con el principio de igualdad entre sexos disponen de una capacidad relativa para generar impactos positivos del 2,15, valor que combina los resultados esperados de medidas con elevados efectos exclusivos con los de otras de menor potencial relativo de impactos, pero con alta incidencia absoluta, gracias al mayor número de medidas comprendidas en este segundo grupo.

En términos cuantitativos, se estima que los siete años de vigencia del Plan permitan beneficiar a un total de 40.508 mujeres, 38.334 a través de las medidas formativas y alrededor de 2.174 con las de incentivación del empleo e iniciativas emprendedoras.

Dichas previsiones se sitúan en la línea ascendente de atención al empleo femenino por parte de las intervenciones gestionadas por la Administración Regional, en las cuales las mujeres han pasado de representar un 24,6% del total de beneficiarios del trienio 1994-1996, al 41,12% en 1996 y al 44,64% en 1997. Se trata, en definitiva, de que el PDR, 2000-2006, continúe reforzando la atención dedicada a las mujeres, hasta llegar a superar no sólo la participación que les correspondería por su peso específico en la población activa de la región (35% en 1997), sino dentro de la población potencialmente activa (51% en el mismo año).

En función de las tasas de inserción laboral permanente obtenidas por las mujeres que participaron en los programas del anterior periodo de programación, se prevé que 8.576 mujeres del total de beneficiarias logren incorporarse de forma permanente al colectivo de mujeres ocupadas en los siete años de vigencia del PDR, es decir, un promedio de 1.225 mujeres al año. El valor relativo de estos efectos es más que notable, puesto que representa un 32,24% del aumento neto que se produciría entre el año 2000 y el 2007 en el volumen total de mujeres ocupadas, bajo el supuesto de que se mantendrán los fuertes ritmos de crecimiento de la ocupación femenina registrados en la región durante el periodo 1994-1997.

Desde otra perspectiva, este mismo resultado de 1 permitiría compensar con creces los resultados absolutos derivados del diferencial negativo que registró Extremadura en ese mismo periodo respecto a España en cuanto a la tasa de reducción del desempleo femenino, que afectó a 926 mujeres en el periodo 1994-97 (Cuadro 11.), es decir, un promedio de 309 cada año. En definitiva, los impactos de las acciones del PDR incidentes en la promoción de la igualdad de oportunidades permitirían que Extremadura contara con efectos netos positivos respecto a España en las tasas de reducción del desempleo femenino, invirtiendo la situación actual.

GALICIA

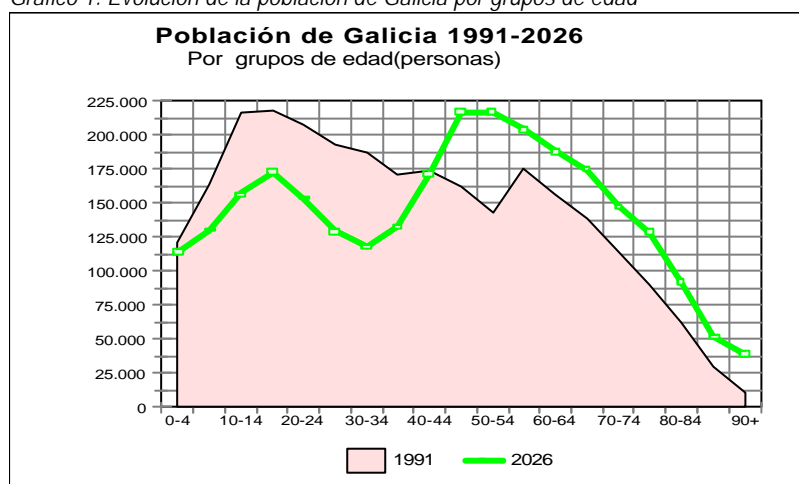
DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN EN MATERIAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A) LOS CAMBIOS GLOBALES

LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La evolución del *mercado de trabajo* regional (Cuadro 1 y el Gráfico 1) también refleja el cambio estructural que se está produciendo en Galicia, tanto en su faceta demográfica (Gráfico 1) como sectorial (Cuadro 3). En este último caso, el indicador más claro es la salida de 66.000 ocupados de las actividades primarias durante el cuatrienio 1994-1997 (Cuadro 2), principalmente por retiro, 40.000 de los cuales eran mujeres. Como puede apreciarse en el gráfico 3, este importante cambio estructural explica que la ocupación total de Galicia haya seguido en muchos momentos de los últimos años una evolución singular y muy difícil de explicar a partir de las simples variaciones que ha experimentado el ciclo económico.

Gráfico 1. Evolución de la población de Galicia por grupos de edad



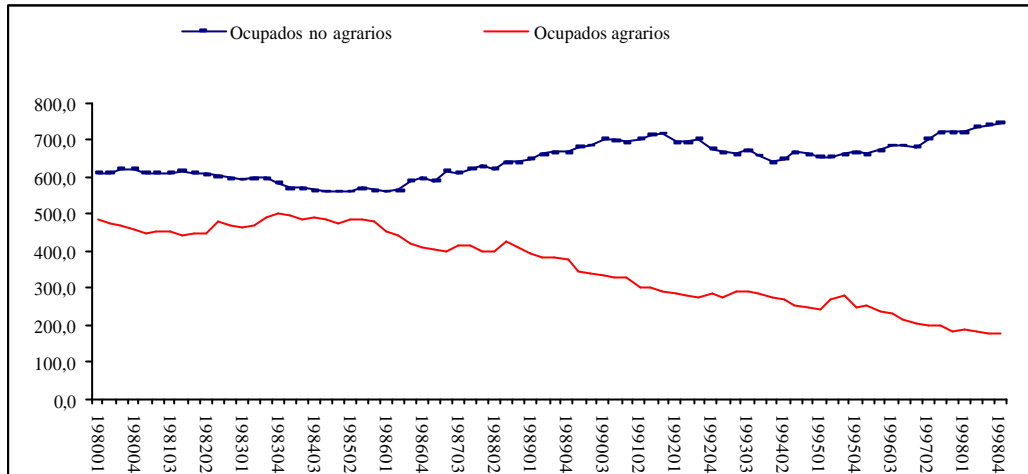
Fuente: elaboración propia a partir de Proyecciones de población de Galicia (IGE)

Cuadro 1. Evolución de las principales variables laborales de Galicia

Variable	1980	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Población (miles)	2.807,5	2.739,4	2.731,7	2.729,7	2.726,7	2.723,8	2.720,3	-
Población > 16 años (miles)	2.082,2	2.257,2	2.292,6	2.293,2	2.286,3	2.287,9	2.301,2	2.311,8
Activos (miles)	1.136,4	1.169,0	1.156,8	1.136,4	1.114,1	1.119,1	1.106,0	1.110,5
Ocupados totales (miles)	1.082,0	1.028,5	948,5	916,2	918,1	910,9	902,4	917,9
Desempleados (miles)	54,40	140,60	208,40	220,20	196,10	208,10	203,60	192,6
Tasa de actividad (%)	54,58	51,79	50,46	49,56	49,9	48,91	48,06	48,03
Tasa de paro (%)	4,79	15,92	18,01	19,37	17,60	18,60	18,41	17,34
Tasa de empleo (%)	51,96	45,57	41,37	39,96	40,16	39,81	39,21	39,70

Fuente: Elaboración propia a partir de proyecciones de población 1986-2005 (INE), y EPA (INE).

Gráfico 2. Evolución de la ocupación agraria y no agraria de Galicia



Fuente: elaboración propia a partir de la Contabilidad Regional de España (INE).

Cuadro 2. Evolución de la ocupación en Galicia por ramas de actividad

Posición	Ramas de actividad:	Total 94	Total 98	Var 94/98 (miles)	Var 94/98 (%)
1	22. Otros servicios	73,3	87,2	13,9	18,9%
2	19. Educacion	39,6	50,2	10,6	26,7%
3	07. Mat. de transp.	21,7	31,6	9,9	45,7%
4	09. Textil	13,7	22,1	8,4	60,9%
5	21. Adm. Pública	40,6	48,8	8,1	20,1%
6	13. Construcción	90,3	98,1	7,9	8,7%
7	10. Madera	8,5	15,4	6,9	81,1%
8	12. Otras Manuf.	11,2	16,5	5,3	47,2%
9	20. Sanidade	36,2	40,9	4,7	13,0%
10	15. Vehic. Gasol.	21,9	25,4	3,5	15,9%
11	17. Transportes	43,3	46,0	2,6	6,1%
12	16. Hostelería	44,8	47,3	2,5	5,7%
13	06. Metál. Mat. mec.	13,4	15,3	1,9	14,0%
14	04. E. eléc gas agua	4,0	5,6	1,6	41,2%
15	03. Industrias Extract.	6,4	7,1	0,7	11,0%
16	08. Alim., beb. tab.	29,5	30,2	0,7	2,4%
17	18. Financ. y Seg.	18,0	18,4	0,3	1,9%
18	11. Papel	4,1	4,2	0,1	2,3%
19	14. Comercio por May y menor	113,9	111,4	-2,5	-2,2%
20	05. Coq. Met.,quim.	19,4	14,6	-4,8	-24,8%
21	02. Pesca	41,4	29,1	-12,4	-29,8%
22	01. Agric.	221,1	152,7	-68,4	-31,0%
	<i>Total</i>	<i>916,2</i>	<i>917,85</i>	<i>1,6</i>	<i>0,2%</i>

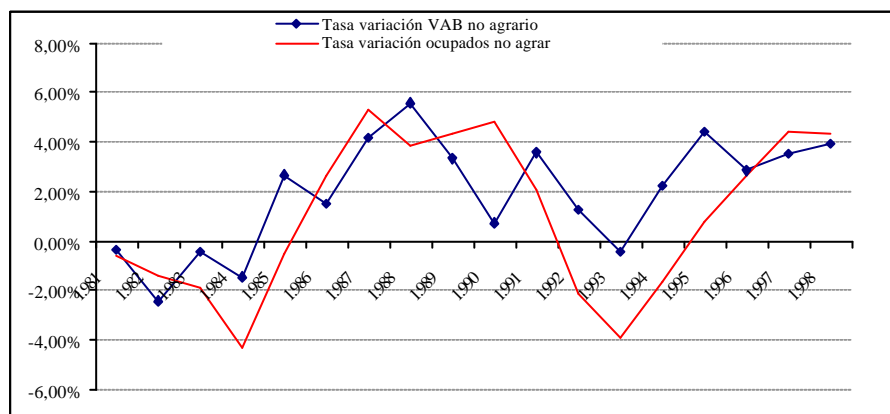
Fuente: elaboración IGE a partir de EPA (INE).

Cuadro 3. Ocupados en Galicia por ramas de actividad y sexo en 1997 y variaciones 1994-1997

Rama de actividad	Ocupados 1997 (miles)		Variaciones 1994-1997 (miles)	
	Hombres	Mulleres	Var. Fem	Var. Masc
01. Agricultura	72,7	95,6	-40,0	-12,7
02. Pesca	23,9	4,4	1,0	-14,1
03. I. Extract.	7,4	0,7	0,2	1,5
04. E. eléc gas agua	5,4	0,5	0,4	1,6
05. Coq, Met.,quím.	13,6	2,0	-1,9	-1,9
06. Metál. mat. mec.	13,4	0,7	0,3	0,4
07. Mat. de transp.	25,4	1,9	0,8	4,9
08. Alm., beb. tab.	17,2	10,0	-3,2	0,9
09. Textil	4,4	19,0	7,9	1,8
10. Madera	12,1	0,7	0,2	4,2
11. Papel	3,4	0,6	-0,3	0,3
12. Otras Manufacturas	12,7	0,8	-1,0	3,4
13. Construcción	96,3	2,3	0,9	7,4
14. Comercio Mayor y menor	53,8	56,1	1,6	-5,6
15. Vehíc. Gasol.	22,5	1,6	-0,5	2,6
16. Hostelería	20,3	22,5	-0,1	-1,9
17. Transportes	42,1	5,3	1,1	3,0
18. Financ. y Seq.	13,1	4,1	-0,2	-0,7
19. Educacion	16,8	29,2	5,9	0,5
20. Sanidade	11,9	27,7	3,0	0,4
21. Adm. Pública	29,0	16,5	4,8	0,2
22. Otros servicios	35,3	47,3	4,2	5,2
Total	552,8	349,5	-15,1	1,2

Fuente: Elaboración IGE a partir de EPA (INE)

Gráfico 3. Evolución de las tasas de variación del VAB p.m. no agrario de Galicia en términos reales y de la ocupación no agraria



Fuente: elaboración propia a partir de EPA (INE) y Contabilidad Trimestral de Galicia (IGE).

A pesar de que el cambio sectorial es la nota dominante en el mercado de trabajo regional, existen otros rasgos que permiten apreciar el positivo cambio de tendencia que también se está produciendo en este ámbito, en especial a partir de 1994:

- La caída en la tasa regional de actividad se ha contenido, situándose en el entorno del (48%). El descenso de la población activa, que partía de niveles superiores a los nacionales por el importante volumen de mujeres empleadas en el complejo agroganadero, se debía tanto al envejecimiento de la población, como a la prolongación del periodo de formación de los jóvenes.

- La ocupación en las ramas de actividad no primarias ha aumentado considerablemente desde 1994 (82.422 personas), aunque ha sido poco más que suficiente para compensar la caída del empleo en las actividades de carácter tradicional (80.778 ocupados, de los cuales 68.400 corresponden a las actividades agro-ganaderas).
- El desempleo ha descendido, tanto en términos absolutos como relativos. Las estimaciones de la Encuesta de Población Activa muestran un descenso del volumen total de desempleados (27.600 menos) y de la tasa de paro (algo más de 2 puntos), siguiendo la tendencia señalada anteriormente.
- Aumento notable en el nivel de estudios de la población ocupada. En una tendencia prolongada se ha llegado al punto de que, en 1997, los ocupados con mayores niveles de estudios suponen más de la mitad del empleo en Galicia (Cuadro 4), como consecuencia del descenso de ocupados analfabetos, con estudios primarios o sin ellos (99.000 personas en tan sólo cuatro años) y del incremento de los que disponen de formación media o superior (85.500 en el mismo periodo).

Cuadro 4 Evolución de la ocupación en Galicia por nivel de estudios

Nivel de estudios	Años	Miles personas	%
Analfabetos	1994	10,9	1,19%
	1997	4,6	0,51%
Sin estudios	1994	132,8	14,49%
	1997	85,2	9,44%
Primarios	1994	371,5	40,54%
	1997	325,9	36,12%
Medios	1994	314,6	34,33%
	1997	372,8	41,32%
Anterior al superior	1994	46,9	5,12%
	1997	54,4	6,03%
Superior	1994	39,6	4,32%
	1997	59,4	6,58%
Total	1994	916,3	100,00%
	1997	902,3	100,00%

Fuente: Elaboración IGE a partir de EPA (INE).

La comparación de la evolución del mercado laboral regional con la del estatal permite apreciar con mayor claridad la incidencia de los factores demográficos y sectoriales sobre la ocupación de Galicia. El Cuadro, que sintetiza los resultados de un análisis *shift-share* sobre esta cuestión, refleja los siguientes resultados:

- Una menor presión demográfica en Galicia que en España, como consecuencia del superior envejecimiento regional. La última columna del Cuadro arroja unos efectos regionales netos negativos de -51.345 personas, es decir: aunque la población potencialmente activa creció en Galicia en 18.750 personas, de haber seguido el mismo ritmo de crecimiento del conjunto de España, habría aumentado en 70.095; por tanto, el crecimiento neto de Galicia en esta variable ha sido de -51.345 personas.
- Una menor presión de la población activa sobre el mercado de trabajo: el aumento real de los activos regionales ha sido inferior al que le habría correspondido de haber registrado los ritmos de variación de España.
- Una menor capacidad para aumentar el stock de ocupados que la de España y un mayor aumento del desempleo. Los efectos netos en ambas variables ascendieron a -78.132 y 12.632 personas, respectivamente.
- Una elevada incidencia agrícola sobre la evolución global de la ocupación y el desempleo. Los cambios laborales en este sector explican el 77% de los efectos netos negativos de la región en ocupación (-60.216 personas respecto a un efecto neto de -78.132)

- Una mayor capacidad de generación de empleo neto industrial que el conjunto de España (18.155 ocupados más de los que habría creado la región de haberse comportado como España)
- Una menor capacidad de creación de empleo neto en los servicios (22.722 ocupados netos por debajo de la variación que debería haberse generado de acuerdo al ritmo de España).

Cuadro 5. Análisis comparativo (shift-share) de la evolución de las principales magnitudes del mercado de trabajo de Galicia respecto a las de España. 1994-1998

	Tasas de crecimiento		Variaciones absolutas (miles de personas) (a)		Hipótesis crecimiento ocupación total Galicia (b)	Efecto neto (miles personas) (b-a)
	Galicia	España	Galicia	España		
Pob>16	0,82%	3,06%	18.750	964.950	70.095	-51.345
PA	-2,28%	5,15%	-25.925	796.900	58.545	-84.470
Parados	-12,36%	-18,11%	-27.175	-676.850	-39.807	12.632
Ocupados	0,14%	12,56%	1.250	1.473.650	79.382	-78.132
<i>Agricultura</i>	-30,77%	-7,83%	-80.775	-90.125	-20.559	-60.216
<i>Industria</i>	23,20%	9,44%	30.600	233.475	12.445	18.155
<i>Construcción</i>	8,67%	23,4%	7.825	248.275	21.174	-13.349
<i>Servicios</i>	10,09%	15,36%	43.600	1.082.150	66.322	-22.722

Fuente: elaboración propia a partir de EPA

B) LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO REGIONAL

Los rasgos más relevantes de los cambios registrados a lo largo del periodo analizado pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Descenso en la población activa (8.600 personas), reducción en el stock de ocupadas (9.600 personas), ligero aumento en el desempleo (1.200 personas) y, como consecuencia de todo lo anterior, caída en las tasas de actividad y ocupación (1,1 puntos), aumento en la tasa de desempleo (0,7 décimas) e incremento del peso femenino en el desempleo regional (7,5 puntos porcentuales). Esta evolución, bastante menos favorable que la positiva tendencia seguida por el empleo masculino, es el resultado neto de una amplia reestructuración y renovación de los efectivos laborales femeninos marcada por varios factores interrelacionados: el envejecimiento de una buena parte de la población ocupada, su concentración en las actividades agro-ganaderas y, finalmente, las mayores dificultades que encuentran las nuevas activas para incorporarse al mercado de trabajo regional como ocupadas.
- El nivel de formación de las mujeres ocupadas ha experimentado una mejora muy apreciable en el corto período de tiempo analizado, como consecuencia del aumento general del nivel educativo de la población y de las variaciones puramente demográficas (cuadro 6).
- Respecto a las ocupaciones desempeñadas por las mujeres (cuadro 7), uno de los rasgos más destacables es el descenso que han experimentado, en términos absolutos, las empleadas en tareas agrícolas. El hecho de que la participación relativa de las mujeres en este segmento no haya variado apenas proporciona un buen indicador de la estrecha relación que ha existido en Galicia entre la ocupación total agrícola, el empleo femenino y la demografía.
- Este hecho condiciona la interpretación de la comparación de los indicadores laborales femeninos de Galicia con los del conjunto de España (Gráfico 4), ya que la dinámica regional relativamente más favorable que parece vislumbrarse a partir de la reducción del diferencial de partida en tasa de paro puede encontrar una buena parte de su explicación en la superior reducción de efectivos laborales femeninos en la región, tal y como sucede con el acercamiento de las tasas de actividad y ocupación.
- La comparación por sexos de los principales indicadores del mercado de trabajo regional (Gráfico 5) señalan de forma más clara la desfavorable situación en la que se encuentra en la región el empleo

femenino respecto al masculino. En este sentido, aunque las diferencias en tasas de actividad y ocupación han ido reduciéndose paulatinamente durante los últimos años, aún continúan siendo muy elevadas. La evolución reciente de la tasa de paro femenina refleja un cierto empeoramiento de esta desigualdad, ya que la brecha con el desempleo masculino ha tendido a ampliarse. Dada esta situación, la mayor especialización femenina en contratos a tiempo parcial parece ser más un reflejo de la mayor precarización laboral que un mecanismo de ajuste a las características y preferencias de la oferta laboral femenina.

Cuadro 6. Evolución en Galicia de la población activa, ocupada y parada por sexo (1994-1998). Medias anuales, miles de personas

	1994				1998			
	Mujeres	Varones	Total	% Fem	Mujeres	Varones	Total	%Fem
Pob>16	1.207,4	1.085,8	2.293,2	52,7%	1.220,4	1.091,5	2.311,95	52,8%
P Activa	472,0	664,4	1.136,4	41,5%	463,4	647,1	1.110,5	41,7%
<i>P Ocupada</i>	364,9	551,7	916,6	39,8%	355,2	562,7	917,9	38,7%
<i>P Desempleada</i>	107,1	112,7	219,8	48,7%	108,3	84,4	192,6	56,2%
<i>Ter empleo</i>	36,1	16,6	52,7	68,5%	33,7	16,3	50,0	67,4%
P Inactiva	735,4	410,7	1.146,1	64,2%	756,8	439,5	1.196,3	63,3%
Tasa de actividad	39,1%	61,2%	49,6%	-	38,0%	59,3%	48,0%	-
Tasa de paro	22,7%	17,0%	19,3%	-	23,4%	13,0%	17,3%	-
Tasa de ocupación	30,2%	50,8%	40,0%	-	29,1%	51,5%	39,7%	-

Fuente: Elaboración IGE a partir de EPA (INE)

Cuadro 7. Evolución de los ocupados por sexo y nivel de estudios (1994-1998). Medias anuales, miles de personas.

Año	1994				1998			
	Varones	Mujeres	Total	% Fem	Varones	Mujeres	Total	% Fem
Nivel de estudios								
Analfabetos	2,5	8,3	10,9	76,15%	1,0	2,4	3,4	70,37%
Sin Estudios	61,5	71,3	132,8	53,69%	32,9	34,2	67,1	50,99%
Primarios	234,8	136,8	371,5	36,82%	203,9	119,9	323,7	37,02%
Medios	206,4	108,2	314,6	34,39%	268,6	140,3	408,9	34,30%
Anterior	21,1	25,8	46,9	55,01%	22,9	35,3	58,2	60,66%
Superior	25,3	14,2	39,6	35,86%	33,4	23,4	56,7	41,16%
<i>Inferiores</i>	298,8	216,4	515,2	42,00%	237,8	156,4	394,2	39,68%
<i>Medios-superiores</i>	252,8	148,2	401,1	36,95%	324,9	198,9	523,8	37,97%
<i>Total</i>	551,6	364,6	916,3	39,79%	562,6	355,3	917,9	38,71%

Fuente: Elaboración IGE a partir de EPA (INE)

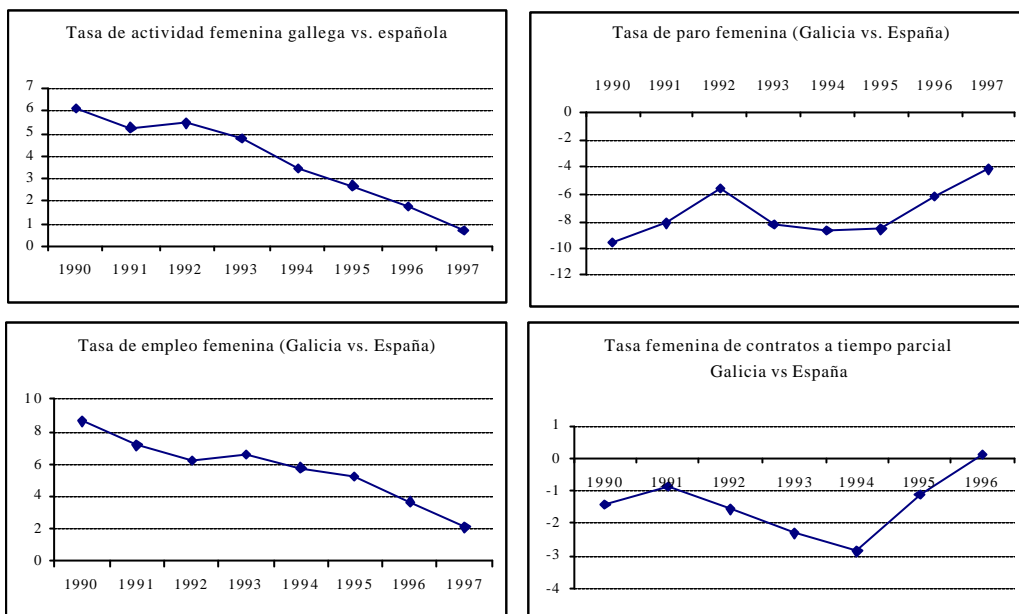
Cuadro 8. Ocupados por sexo y ocupación. Medias anuales, miles de personas

Año	1994(*)				1997			
	V	M	T	%	V	M	T	%
Ocupación								
Dirección de empresas y de la Administración Pública	49,6	29,7	79,3	37,45%	48,0	26,6	74,6	35,70%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	31,3	30,7	62,1	49,53%	37,7	41,8	79,5	52,61%
Técnicos y profesionales de apoyo	32,9	12,7	45,6	27,88%	38,5	14,7	53,2	27,65%
Empleados de tipo administrativo	33,7	31,0	64,7	47,97%	30,9	36,9	67,9	54,40%
Empleados restauración y comercio	45,8	63,9	109,7	58,23%	40,3	57,7	98,0	58,86%
Empleados cualificados agricultura y pesca	106,5	120,1	226,6	53,01%	85,7	98,1	183,8	53,38%
Empleados cualificados de manufacturas, construcción y minería	140,1	17,9	158,0	11,35%	149,8	16,2	166,0	9,78%
Operadores de instalaciones y máquina; montadores	62,3	11,8	74,1	15,97%	60,9	10,6	71,6	14,85%
Trabajadores no cualificados	47,4	46,1	93,6	49,31%	58,8	46,8	105,5	44,31%
Fuerzas Armadas	2,5	0,0	2,5	0,00%	2,2	0,0	2,2	0,00%
<i>Total</i>	552,0	364,1	916,1	39,74%	552,8	349,5	902,4	38,74%

Nota: (*) calculado sobre los últimos tres trimestres de 1994 por cambio de clasificación

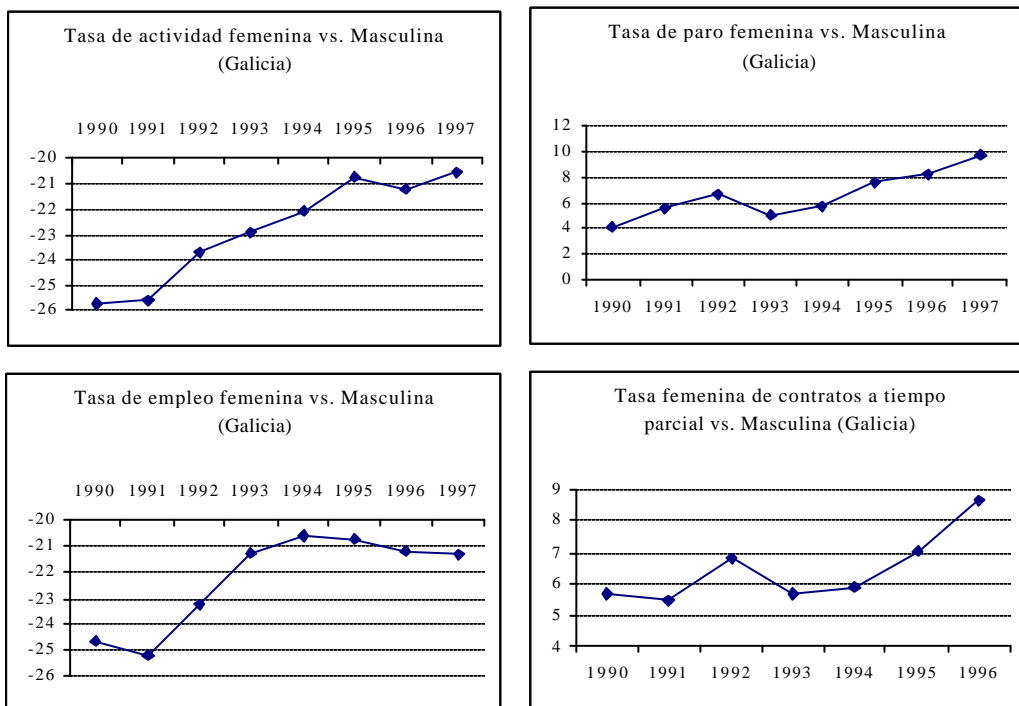
Fuente: Elaboración IGE a partir de EPA (INE).

Gráfico 4. Evolución de los diferenciales Galicia-España en los principales indicadores laborales femeninos



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat (Regio, 1997).

Gráfico 5. Comparación por sexos de los principales indicadores del mercado laboral de Galicia



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat (Regio, 1997).

La situación específica del mercado laboral femenino en Galicia respecto al de España puede apreciarse de forma más clara en el Cuadro 9, que contiene los resultados de un análisis similar al del Cuadro 10. Las conclusiones para el caso femenino son muy similares a las expuestas para el conjunto del mercado laboral, ya que:

- El crecimiento demográfico de las mujeres en Galicia es inferior al de las mujeres en el conjunto de España (efecto neto regional negativo de 29.543 personas)
- Las mujeres gallegas también ejercen una menor presión sobre el mercado de trabajo, dada su menor velocidad de incorporación a la población activa (efecto neto negativo de 54.640 personas)
- El ritmo de variación de la ocupación femenina regional ha sido inferior al de las mujeres del conjunto de España (efecto neto negativo de 36.803)
- Los cambios en la agricultura ejercen una incidencia considerablemente superior en las mujeres de Galicia que en el conjunto del mercado regional, ya que el menor crecimiento comparado del empleo neto femenino se explica en un 84% por el descenso en la ocupación agraria femenina, cuyo cambio ha superado en 31.077 personas al que le hubiera correspondido de seguir el mismo ritmo del conjunto de España.
- El crecimiento de la ocupación femenina regional ha mostrado un mayor dinamismo que la nacional en la industria y mayor lentitud en los servicios.

Cuadro 9. Análisis comparativo (shift-share) de la evolución de las principales magnitudes laborales de las mujeres de Galicia respecto a las mujeres del conjunto de España. 1994-1998

	Tasas de crecimiento		Variaciones absolutas (miles de personas) (a)		Hipótesis crecimiento ocupación total Galicia (b)	Efecto neto (miles personas) (b-a)
	Galicia	España	Galicia	España		
Pob>16	1,08%	3,53%	13.032	575.475	42.575	-29.543
PA	-1,82%	9,76%	-8.575	567.600	46.065	-54.640
Parados	1,07%	-7,08%	1.150	-129.200	-7.581	8.731
Ocupados	-2,67%	17,46%	-9.725	696.800	27.078	-36.803
<i>Agricultura</i>	-35,38%	-13,02%	-49.175	-40.310	-18.098	-31.077
<i>Industria</i>	17,31%	10,02%	5.850	53.960	3.388	2.462
<i>Construcción</i>	51,79%	19,00%	725	7.580	266	459
<i>Servicios</i>	17,24%	21,77%	32.875	675.590	41.522	-8.647

Fuente: elaboración propia a partir de EPA (INE/ elaboración IGE)

Si la referencia de la situación laboral de la mujer en Galicia se traslada desde las mujeres de España a los hombres de Galicia, el dinamismo de la ocupación femenina regional mejora en ciertos aspectos, ya que

- El crecimiento demográfico de las mujeres ha sido superior al de los hombres (efecto neto positivo de 6.675)
- Las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo con mayor rapidez que los hombres
- La ocupación femenina ha descendido menos de lo que lo hubiera hecho de haber seguido el ritmo de variación de los hombres (efecto neto positivo de 8.722 personas).
- Los servicios han generado proporcionalmente más empleo femenino que masculino
- El descenso en el empleo agrario ha tenido una mayor incidencia en las mujeres que en los hombres
- Sin embargo, el desempleo femenino arroja un notable saldo negativo respecto a la evolución del paro masculino. Los efectos netos negativos de 28.068 personas en contra de las mujeres reflejan las superiores dificultades a las que se enfrenta la mujer para incorporarse al mercado de trabajo.

Cuadro 10. Análisis comparativo (shift-share) de la evolución de las principales magnitudes laborales de las mujeres de Galicia respecto a los hombres de Galicia. 1994-1998

	Tasas de crecimiento		Diferencias reales		Hipótesis crecimiento población femenina de Galicia como población masculina de Galicia	Efecto neto crecimiento población femenina (valor)
	Mujer	Varón	Mujer	Varón		
Pob>16	1,08%	0,53%	13.032	5.717	6.358	6.675
Pactiva	-1,82%	-2,61%	-8.575	-17.350	-12.326	3.751
Parados	1,07%	-25,13%	1.150	-28.325	-26.918	28.068
Ocupados (por agregación)	-2,67%	1,99%	-9.725	10.975	-18.447	8.722
Agricultura	-35,38%	-25,59%	-49.175	-31.600	-35.566	-13.609
Industria	17,31%	25,23%	5.850	24.750	8.528	-2.678
Construcción	51,79%	7,99%	725	7.100	112	613
Servicios	17,24%	4,45%	32.875	10.725	8.480	24.395

Fuente: elaboración propia a partir de EPA (INE/ elaboración IGE)

Por actividades, el empleo femenino cuenta con ventajas frente al masculino de la región en las ramas de servicios (educación, sanidad y administración, fundamentalmente) y en algunas ramas industriales (industrias agroalimentarias). La comparación de evoluciones por grandes grupos ocupacionales es quizás más nítida, al reflejar las desventajas del empleo femenino menos cualificado y, por el contrario, el mayor dinamismo de la mayor parte de las ocupaciones más cualificadas, a excepción de los directores y administradores de empresas.

Cuadro 11. Análisis comparativo (shift-share) de la evolución de las principales magnitudes laborales de las mujeres de Galicia por nivel de estudios respecto a los hombres de Galicia. 1994-1997

	Tasas de variación		Variaciones reales		Hipótesis variación mujeres de Galicia como hombres de Galicia (b)	Efecto neto crecimiento mujeres Galicia (a-b)
	Mujer	Varón	Mujer (a)	Varón		
01.Direct.Administ.	-10,31%	-3,28%	-3,06	-1,63	-0,97	-2,09
02.Tec.Prof.Cient.	36,12%	20,36%	11,10	6,38	6,26	4,84
03.Tec. y P.Apoyo	15,78%	17,07%	2,00	5,61	2,17	-0,16
04.Emp. Admin.	18,98%	-8,05%	5,89	-2,71	-2,50	8,39
05.Rest. Comerc.	-9,63%	-11,97%	-6,15	-5,48	-7,64	1,49
06.Agric. Pesca	-18,35%	-19,55%	-22,04	-20,83	-23,49	1,45
07.Artesanos	-9,53%	6,92%	-1,71	9,70	1,24	-2,95
08.Op.Inst. Maq.	-10,21%	-2,15%	-1,21	-1,34	-0,25	-0,95
09.No cualificados	1,39%	23,92%	0,64	11,34	11,03	-10,39
10.Forzas Armadas	-	-9,99%	0,00	-0,25	0,00	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

C) EL CAMBIO CUALIFICATIVO EN GALICIA

Una vez expuesta la evolución del mercado de trabajo, conviene completar su análisis con una breve referencia a su dimensión ocupacional. En esta dimensión, Galicia, como el conjunto de España está experimentando un doble cambio cualificativo: por un lado, la estructura de ocupaciones por ramas de actividad se está desplazando en contra de las menos cualificadas (cambio ocupacional); por otro, una misma ocupación es desempeñada cada vez por ocupados más cualificados (cambio educacional).

Desde un punto de vista teórico, las posibles explicaciones a ambos tipos de cambio pueden residir en las siguientes hipótesis:

El cambio ocupacional puede deberse a unas demandas cada vez más sofisticadas por parte de los empleadores, debido a los cambios en los contenidos y tareas que deben ejercerse en cada ocupación (cambio ocupacional, propiamente dicho), o alternatively a la recomposición sectorial del tejido

productivo (cambio sectorial), que se desplaza desde las actividades primarias e industriales hacia las terciarias, más proclives a oficios de *cuello blanco*.

El cambio educacional, por su parte, podría deberse a las nuevas demandas de los empleadores, que prefieren cada vez personas más formadas, simplemente, a la propia inversión de la población en capital humano, como consecuencia del ascenso general en los niveles educativos de la región.

Los siguientes Cuadros y Gráficos reflejan los resultados obtenidos sobre esta cuestión después de analizar los datos de la EPA. Las conclusiones para ambas facetas del cambio cualificativo son bastante nítidas:

- El cambio ocupacional en Galicia se debe en una proporción mayoritaria a la fuerte *recomposición sectorial* que está experimentando la base productiva: más del 56% de dicho cambio se debe a este factor. La comparación de dicho factor con el caso de España revela una fuerte singularidad regional, ya que a nivel nacional (periodo 1993-1996), el factor sectorial tan sólo logra explicar un 13% del cambio ocupacional total.
- Por el contrario, la mayor parte del cambio educativo en la población ocupada regional se explica a partir de decisiones autónomas de la población, es decir, la propia inversión que realiza la población en capital humano, de forma semejante a lo que ocurre en el conjunto de España.

Cuadro 12. Cambio cualificativo en la población ocupada de Galicia. Porcentaje del cambio debido a diferentes efectos (1994-1997)

	Variación real Galicia 94-97 (personas ^o)	Total (%)	Cambio Ocupacional (%)		Cambio Sectorial (%)		Cambio Residual (%)	
1.- Dirección de las empresas y de la Administración Pública.	-4.689	100	63,23	-	34,24	+	2,51	-
2.- Técnicos y profesionales Científicos e intelectuales.	17.480	100	71,89	+	24,07	+	4,03	+
3.- Técnicos y Profesionales de Apoyo	7.614	100	63,02	+	33,59	+	3,37	+
4.- Empleados de tipo Administrativo, 0,04% o.	3.182	100	9,50	-	88,60	+	1,89	-
5.- Trabajadores de Servicios de Restauración, Personales, Protección y Vendedores de Comercio.	-11.629	100	69,42	-	26,38	+	4,19	+
6.- Trabajadores cualificados en Agricultura y Pesca	-42.870	100	15,41	+	80,04	-	4,53	-
7.- Artesanos y Trabajadores cualificados de Industrias Manufactureras, Construcción y Minería; excepto Operadores de Maquinaria	7.987	100	25,92	-	73,73	+	0,34	+
8.- Operadores de Instalaciones y Maquinaria; Montadores	-2.550	100	54,46	-	44,90	+	0,62	+
9.- Trabajadores no cualificados	11.983	100	44,48	+	47,53	+	7,98	+
10.- Fuerzas Armadas	-246	100	70,40	-	25,45	+	4,14	-
Total	-13.736	100	39,89		56,43		3,68	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Cuadro 13. Cambio educacional en Galicia. Porcentaje del cambio imputable a diversos efectos. (1994-1997)

	Variación real Galicia 94-97	Total	Cambio en los Niveles Formativos		Cambios sectoriales		Cambio residual	
Analfabetos	-6.224	100	66,56	-	19,41	-	14,03	+
Sin Estudios	-47.616	100	57,36	-	36,89	-	5,75	+
Primarios	-45.634	100	80,60	-	12,16	-	7,24	-
Medios	58.279	100	72,09	+	26,28	+	0,82	-
Anterior	7.485	100	55,72	+	42,86	+	1,42	-
Superior	19.827	100	80,71	+	16,74	+	2,55	-
Total	-13.883	100	71,02		24,77		4,21	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

La consulta a las empresas regionales sobre sus futuras demandas ocupacionales constituye una vía para contrastar los grandes cambios comentados anteriormente, ya que permite considerar sobre el terreno los siguientes aspectos, entre otros: tendencias ocupacionales por edad, sexo, nivel de estudios; posibles lagunas en la oferta formativa; o la incidencia de las nuevas tecnologías sobre dichas tendencias. Con este objetivo, se ha investigado una muestra de 236 empresas residentes en Galicia, principalmente industriales, y con una distribución equilibrada por tamaños (Cuadro14).

Cuadro14 . Distribución de la muestra utilizada para analizar las tendencias ocupacionales de Galicia

Nº ocupados	Tamaño	Nº empresas	%	Industria	%	Servicios	%	NS/NC
1-20	Pequeña	67	28,4%	35	14,8%	21	8,9%	1
21-50	Mediana	67	28,4%	53	22,5%	13	5,5%	1
51-150	Grande	45	19,1%	56	23,7%	10	4,2%	1
>150	Muy grande	57	24,2%	40	16,9%	5	2,1%	
	Totales	236	100%	184	78,0%	49	20,8%	3

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta la encuesta ocupacional de Galicia, 1997 (Plan de Crecimiento y Empleo de Galicia, 1998-2001).

El primer aspecto a destacar es el diferencial que manifiestan las empresas entre sus expectativas de crecimiento económico y creación de empleo, uno de los retos para la actual política económica en cualquier ámbito. En el caso de Galicia, la diferencia en puntos porcentuales, entre las expectativas de mejora de la situación económica y las de incrementar la plantilla alcanza los 38 puntos. Medido en términos relativos, sólo la mitad de las empresas con buenas expectativas económicas confía en poder acompañar dicha mejora con nuevos puestos de trabajo. La otra mitad, a pesar de que espera mejorar su situación económica, preveían mantener la plantilla actual.

El siguiente aspecto interesante del análisis es diferenciar qué causas concretas están llevando a configurar una demanda creciente de determinados oficios y ocupaciones. En una primera división pueden identificarse dos causas generales: cambios en el nivel de demanda o cambios en los contenidos o tareas funcionales que deben desempeñar dichas ocupaciones en crecimiento, debido a motivos tecnológicos u otros. Los resultados obtenidos indican que el auge de las ocupaciones crecientes se debe mayoritariamente (75%) al crecimiento de la demanda. Entre los factores más influyentes en los cambios en los contenidos ocupacionales (es decir, en el 25% restante de los casos), destacan la incorporación de nuevas tecnologías (53,3%), los cambios en las instalaciones (19%) y los cambios en los productos y servicios ofrecidos (13,3%).

En lo que respecta, concretamente, a los tipos de tecnologías que afectan con mayor intensidad a estas ocupaciones crecientes, destacan la informática (27%) y la robótica (24%). En ambos casos, las empresas de tamaño mediano o grande sobresalen por encima de la media y, como parece esperable, la industria se decanta por la robótica mientras que los servicios por la informática, así como la ofimática.

En segundo lugar, se ha elaborado un perfil básico de los empleados en ocupaciones señaladas como crecientes, entendiendo por éste, la edad preferida por los empleadores, los requerimientos de experiencia previa, el nivel de estudios apropiado y las preferencias por sexos.

Un resultado importante para el diseño de las futuras acciones formativas, bien conocido, por otra parte, es que en el 54% de los casos el perfil deseado para estas ocupaciones dinámicas exige que el aspirante cuente con experiencia previa. En este mismo sentido, las mujeres se enfrentan a dificultades añadidas para incorporarse al mercado laboral, ya que un 36% de las empresas prefiere que dichas ocupaciones sean desempeñadas por varones, frente a tan sólo un 6% de entidades que opta preferentemente por el sexo femenino, cuya exclusividad se concentra en ocupaciones de reducido nivel cualificativo (operadoras de maquinaria alimentaria, matarifes, peones, operadoras de maquinaria textil, enfermeras, auxiliares de enfermería, y dependientas de comercio y exhibidoras).

Por otra parte, aunque el 18% de las empresas afirma no tener preferencias especiales en cuanto a la edad del trabajador (el grado de indiferencia aumenta con el tamaño de la empresa), existe un sesgo bastante

acusado hacia los menores de 35 años, que acumulan un 77% de las menciones (destaca el tramo 30-34 años, con más del 41%), frente a menciones prácticamente inexistentes para edades superiores a los 40 años o reducidas (17%) para los más jóvenes (menores 25 años).

Respecto al nivel de estudios apropiado, las preferencias se encuentran relativamente repartidas, aunque destaca de forma bastante clara la Formación Profesional de segundo grado, con el 31% de las menciones. En términos más generales, se observa la preferencia mayoritaria por un nivel medio – bajo de estudios: Formación Profesional (40%) y certificado escolar o sin requerimientos específicos (38%), especialmente en el ámbito industrial. En los servicios se aprecia una mayor flexibilidad en los requerimientos de experiencia previa y sexo, así como una superior preferencia por el personal con mayor edad y nivel de estudios.

El aspecto referido a las ocupaciones en las que se prevén tendencias crecientes en la región se refiere a la enumeración de las mencionadas con más frecuencia y a un rápido estudio cualitativo de las mismas. El cuadro 15 recoge las 35 ocupaciones que han sido identificadas en más ocasiones como crecientes, que en conjunto suponen el 23% de todas las ocupaciones mencionadas en alguna ocasión (153 en una consulta de modera dimensión y concentrada en la industria, lo que proporciona un indicador de la complejidad y diversidad que entraña el estudio de la faceta ocupacional del mercado de trabajo) y el 58% de todas las menciones.

La tasa de media crecimiento obtenida por cada ocupación difiere ampliamente, según una escala cuyo rango oscila entre el 100% (crecimiento muy rápido) y el 0% (mantenimiento). El Cuadro 15 permite observar, por ejemplo, que siendo las ocupaciones relacionadas con *secretarios administrativos y asimilados* las más citadas, su tasa ponderada de crecimiento (47%) es sensiblemente inferior a la correspondiente a los *técnicos de control de calidad* (81%), o al buen comportamiento que registran, en ambas facetas, los *representantes de comercio y técnicos de ventas* (6% y 63%).

Otro aspecto con particular importancia dentro del enfoque ocupacional, se refiere a las lagunas formativas que, a juicio de los empresarios, poseen los trabajadores actualmente empleados. La penúltima columna del Cuadro 15 recoge este aspecto, en el que destaca que sólo dos de las ocupaciones citadas en más ocasiones registran lagunas formativas superiores al 50%. En este mismo sentido, las ocupaciones con mayores lagunas se muestran en el cuadro 16. En líneas generales, el número de observaciones correspondientes a estas ocupaciones son bajas en términos comparativos.

Respecto a la cobertura que proporciona en cada caso la actual oferta formativa, cabe señalar que, en promedio, un 65,8% de las respuestas señalan que la oferta es suficiente (un 41,8% creen que de forma completa y un 24% mediana) para cubrir las necesidades de formación de las ocupaciones crecientes.

A modo de interpretación global de estos últimos resultados, se han analizado las relaciones entre las distintas características de las ocupaciones crecientes, sin que los resultados obtenidos permitan establecer tendencias claras y significativas entre la mayor o menor frecuencia de cada ocupación y las tasas correspondientes de crecimiento, lagunas formativas y ausencia de oferta próxima. En el límite, puede apreciarse una leve tendencia de las ocupaciones más citadas a registrar un crecimiento inferior a la media, menores lagunas formativas y hacia la disponibilidad de una mayor oferta formativa. Con las mismas reservas, el análisis parece mostrar que aquellas ocupaciones con una oferta formativa insuficiente disponen, al mismo tiempo de mayores lagunas.

Cuadro 15 Rasgos de las principales ocupaciones crecientes en Galicia

Denominación ocupaciones (CON-94, 4 dígitos)	%	Tasa ponderada de crecimiento	% de lagunas formativas	Carencias de oferta formativa próxima
Técnicos en el control de calidad	0,9%	81,3%	44,7%	50,0%
Operadores de equipos de radio y televisión y de telecomunicación	0,9%	75,0%	0,0%	66,7%
Peones del transporte y descargadores	1,4%	70,8%	31,7%	16,7%
Operadores de robots industriales	0,9%	66,7%	36,7%	0,0%
Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	1,1%	65,0%	16,7%	40,0%
Representantes de comercio y técnicos de ventas	5,9%	63,0%	12,1%	29,6%
Ingenieros en electrónica y telecomunicaciones	0,9%	62,5%	75,0%	25,0%
Trabajadores de la cerámica, alfareros y asimilados	0,9%	62,5%	11,7%	100%
Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánicos y ajustadores, modelistas, matriceros y asimilados	0,9%	62,5%	5,0%	50,0%
Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	1,8%	59,4%	39,3%	50,0%
Otros operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero	0,9%	58,3%	37,0%	0,0%
Químicos	0,9%	56,3%	0,0%	25,0%
Tronzadores, labrantes y grabadores de piedra	2,5%	55,0%	5,0%	0,0%
Soldadores y oxicrotadores	2,9%	54,2%	34,4%	53,8%
Escritores, periodistas y asimilados	1,6%	54,2%	20,0%	0,0%
Tejedores con telares artesanos o de tejidos de punto y asimilados	1,4%	54,2%	35,0%	66,7%
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	1,4%	54,2%	20,0%	16,7%
Técnicos en electrónica y telecomunicaciones	1,4%	54,2%	5,0%	33,3%
Chapistas y caldereros	1,8%	53,1%	28,8%	50,0%
Operadores de serrerías, de máquinas de contrachapado y en instalaciones conexas para el tratamiento de la madera	2,3%	50,0%	5,8%	30,0%
Matarifes y trabajadores de las industrias cármicas y del pescado	2,0%	50,0%	57,5%	42,9%
Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	1,4%	50,0%	44,0%	20,0%
Operadores de máquinas de coser y bordar	1,1%	50,0%	26,3%	40,0%
Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	0,9%	50,0%	0,0%	75,0%
Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos	0,9%	50,0%	33,3%	66,7%
Peones de industrias manufactureras	2,7%	47,9%	17,5%	23,1%
Secretarios administrativos y asimilados	6,3%	47,0%	16,3%	23,1%
Montadores de estructuras metálicas	1,1%	45,0%	64,5%	20,0%
Electricistas de construcción y asimilados	1,1%	45,0%	10,0%	60,0%
Operadores de máquinas para elaborar productos derivados de carne, pescado y marisco	2,3%	44,4%	0,0%	30,8%
Tapiceros, colchoneros y asimilados	0,9%	43,8%	50,0%	25,0%
Lavanderos, planchadores, y asimilados	0,9%	43,8%	43,3%	50,0%
Conductores de camiones	0,9%	43,8%	17,5%	25,0%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	1,4%	33,3%	16,8%	16,7%
Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios	0,9%	31,3%	12,5%	0,0%
Total (154 ocupaciones)	100%	53,9%	21,5%	33,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta la encuesta ocupacional del Galicia, 1997 (Plan de Crecimiento y Empleo de Galicia, 1998-2001).

Cuadro 16. Las 15 ocupaciones con mayor porcentaje de personal con lagunas formativas y disponibilidad de oferta formativa próxima

Denominación ocupaciones (CNO-94, 4 dígitos)	%	Tasa ponderada de crecimiento	% de lagunas formativas	Carencias de oferta formativa próxima
Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	0,5%	37,5%	100,0%	0,0%
Operadores de telares y otras máquinas tejedoras	0,5%	50,0%	100,0%	50,0%
Operadores de máquinas para fabricar productos de materias plásticas	0,7%	41,7%	100,0%	100,0%
Ingenieros en electrónica y telecomunicaciones	0,9%	62,5%	75,0%	25,0%
Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	0,5%	37,5%	75,0%	50,0%
Decoradores y Diseñadores Artísticos	0,7%	58,3%	66,7%	66,7%
Montadores de estructuras metálicas	1,1%	45,0%	64,5%	20,0%
Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	0,5%	62,5%	60,0%	0,0%
Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas y del pescado	2,0%	50,0%	57,5%	42,9%
Grabadores de imprenta y trabajadores asimilados	0,5%	25,0%	55,0%	50,0%
Auxiliares Administrativos con tareas de atención al público, no clasificados anteriormente	0,5%	62,5%	50,0%	0,0%
Deportistas y profesionales similares	0,5%	37,5%	50,0%	0,0%
Tapiceros, colchoneros y asimilados	0,9%	43,8%	50,0%	25,0%
Técnicos en mecánica	0,7%	41,7%	45,0%	33,3%
Patronistas y cortadores de tela, cuero y piel (excepto calzado, marroquinería y guantería de piel)	0,5%	37,5%	45,0%	50,0%
Total (154 ocupaciones)	100%	53,9%	21,5%	33,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta la encuesta ocupacional del Galicia, 1997 (Plan de Crecimiento y Empleo de Galicia, 1998-2001).

EFFECTOS DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La situación de la mujer en el mercado de trabajo regional fue analizada en el apartado correspondiente a la evolución del mercado de trabajo, del que conviene recordar las siguientes conclusiones:

- La mujer cuenta con dificultades añadidas a los hombres de cara a su incorporación como ocupadas al mercado laboral regional, dada su concentración en el sector agrícola y su menor nivel de formación. Una parte muy considerable de estos obstáculos se explican en función del cambio estructural (sectorial y demográfico) que viene registrándose en la economía gallega desde comienzos de los noventa y que aún debe continuar produciéndose.
- A pesar de ello, en los últimos años (1994-1997) se ha producido un incremento en la ocupación femenina no agraria, principalmente en servicios, donde el incremento ha sido en 19.600 empleadas, muy superior al de los hombres.
- Durante el mismo periodo se ha registrado una mejora sustancial en el nivel de formación de la población ocupada femenina.

Con el fin de mejorar esta situación y acelerar la consecución de igualdad de oportunidades entre géneros, la Xunta de Galicia, a través de la Consejería de Familia y Promoción, elaboró el *III Plan de Igualdad de oportunidades de las mujeres gallegas, 1998-2001* con el objetivo de consolidar la estrategia de promover la incorporación de la mujer a todas las esferas de la vida, y muy particularmente al sistema productivo gallego.

Dicho plan asume los compromisos de la *IV Conferencia Mundial de la Mujer* y desarrolla las políticas y recomendaciones comunitarias expuestas en el *IV Programa de Acción Comunitario*. Articula la estrategia en torno a seis áreas de actuación: Cooperación, participación social y toma de decisiones; Educación, cultura e imagen; Formación y empleo; Violencia, salud y exclusión social; Información y sensibilización; y, Seguimiento y evaluación del Plan.

Conviene destacar que, continuando las recomendaciones de las Cumbre de Luxemburgo, se presta especial atención a facilitar la entrada de la mujer en el mercado de trabajo a través de distintos programas de actuación específica. No obstante, también incorpora medidas de carácter horizontal,

debido a que la plena integración del mujer en la toma de decisiones, la conciliación de la vida familiar y laboral, y el consenso social a favor de la igualdad de oportunidades y la no discriminación por géneros, requiere de este tipo de medidas.

El PEDEGA ha incorporado esta estrategia de intervención en la programación para el próximo septenio, poniendo especial énfasis en utilizar las políticas recomendadas en los documentos comunitarios y en el *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España*. La articulación centra en el objetivo intermedio 3.B.4 las acciones de carácter específico, dotando al resto de objetivos de una especial atención a combatir la discriminación e incorporar a la mujer en los procesos de educación y formación, así como en el desarrollo del tejido productivo como empleada y como emprendedora. En conjunto, se prevé que las medidas específicas del PEDEGA relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres afecte a 61.900 beneficiarias a lo largo del periodo de programación 2000-2006

El cuadro 17 recoge el número de medidas del PEDEGA que intervienen en favor de la mejora de la situación sociolaboral de la mujer, distinguiendo entre las que son de carácter específico y las que responden a una orientación horizontal. Por su parte, el gráfico 6 presenta una imagen de las relaciones entre los objetivos intermedios del PEDEGA y las directrices del Plan de Acción para el Empleo. Las principales notas características de ambas representaciones pueden sintetizarse en los siguientes aspectos:

Lógicamente, el objetivo 3.B.4. *Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo e impulsar el principio de igualdad de oportunidades* incorpora el mayor número de relaciones específicas. No obstante, estas aparecen en todos los objetivos finales.

El elevado número de relaciones de carácter horizontal responden al conjunto de medidas que prestan especial atención al genero femenino, sin ser su finalidad última la igualdad de oportunidades sino la correspondiente a su respectivo objetivo.

Respecto a las directrices del Plan de Acción, las relaciones de carácter específico se agrupan en tres; las directrices 16, 17, 18 (Combatir la discriminación entre hombres y mujeres; Conciliar la vida laboral con la vida familiar; Reincorporación a la vida activa). Es decir, aquellas propuestas con este objetivo.

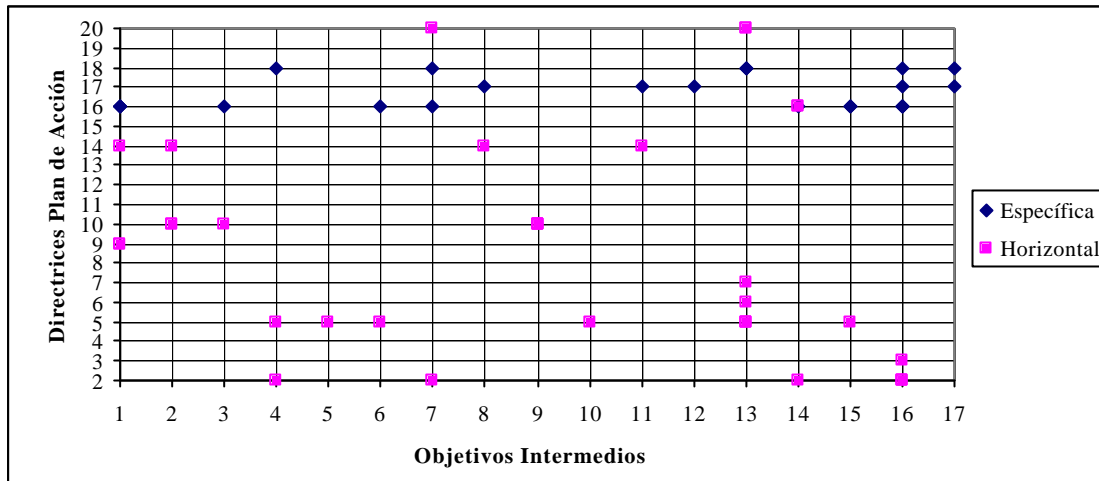
El resto de relaciones, como era de esperar por su carácter horizontal, se dispersan entre el conjunto del Plan de Acción, quedando atendidas la mayor parte de las mismas.

Cuadro 17. Número de relaciones específicas y horizontales por Objetivos Finales

Objetivos Finales	Cod	Específica	Horizontal	Total
1.A.1. Promover el surgimiento de estrategias empresariales competitivas	1	3	3	6
1.A.4. Mejorar la accesibilidad a la financiación empresarial	2	0	3	3
1.B.1. Potenciar el desarrollo integrado del complejo agro-ganadero	3	1	1	2
1.B.3. Potenciar el desarrollo integrado del complejo mar-industria	4	1	2	3
1.B.4. Potenciar el desarrollo del complejo de la piedra natural	5	0	1	1
1.B.7. Potenciar el desarrollo del complejo confección-textil	6	1	1	2
1.B.8. Potenciar el desarrollo selectivo del turismo	7	2	2	4
2.A.7. Desarrollar nuevas aplicaciones de las tecnologías de la información	8	1	1	2
2.B.1. Promover el desarrollo integrado del hábitat rural y local	9	0	5	5
2.C.2. Reducir el volumen de residuos y mejorar los sistemas de tratamiento	10	0	1	1
3.A.1. Extender y mejorar el sistema de salud	11	1	1	2
3.A.4. Aumentar las dotaciones de equipamientos sociales para la infancia y la tercera edad	12	1	0	1
3.B.1. Mejorar el sistema educativo y conectarlo con el tejido productivo	13	2	7	9
3.B.2. Aumentar la capacidad de innovación de Galicia y conectarla con el tejido productivo	14	1	3	4
3.B.3. Mejorar la cualificación de la población activa, en especial la femenina	15	2	1	3
3.B.4. Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo e impulsar el principio de igualdad de oportunidades	16	19	4	23
3.B.5. Impulsar el surgimiento de iniciativas de empleo, en especial, entre las mujeres	17	2	0	2
Total general		37	36	73

Fuente: elaboración propia

Gráfico 6 Valoración de la igualdad de oportunidades. Relaciones entre objetivos intermedios y Directrices del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España.



Nota: los códigos de las directrices se corresponden con su numeración; salvo el 20, que corresponde a medidas del PEDEGA no asignadas a ninguna directriz; los códigos de los objetivos del PEDEGA son los del Cuadro .

Fuente: elaboración propia

MELILLA

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cuando se habla de la situación del principio de "igualdad de oportunidades" en el caso de la ciudad de Melilla, es conveniente explicar previamente que presenta dos factores peculiares intrínsecos que pueden explicar, en gran parte, algunas de las posibles diferencias con respecto a otras regiones de la U.E. :

1º) DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ORÍGENES ÉTNICOS:

Como ha quedado explicado en el epígrafe titulado "Estrangulamientos y desequilibrios", y al hablar sobre la población, la Ciudad Autónoma de Melilla cuenta con unas características propias, entre las que destaca la peculiar distribución de la población por orígenes étnicos, con una mayoría relativa de población de origen español y religión cristiana; un segundo grupo, creciente en importancia relativa, de población de origen marroquí-rifeño y religión musulmana; y otros grupos, más reducidos, aunque influyentes, de población de origen judío, hindú y gitano.

Esta distribución produce una situación de inter-culturalidad y convivencia ciudadana en todos los aspectos que es otra característica, aunque inducida, de la ciudad. Sin embargo, también señala situaciones y costumbres diferentes, que determinan la evolución de algunas variables que pueden medir la amenaza de exclusión social, tales como el desconocimiento del idioma castellano común, que produce situaciones de analfabetismo y sub-empleo, con una tasa de analfabetismo de un 9,4 % sobre la población total o de un 5% sobre la población activa; la mayor tasa de natalidad relativa de este colectivo de un 18,24% en Melilla, frente a un 9,14% del conjunto nacional; la permanencia de la mujer en las casas, y al cuidado de los hijos; la existencia de familias en las que conviven tres y hasta cuatro generaciones. Todo ello, unido a su ubicación en zonas del extra-radio, las cuales, a pesar del esfuerzo realizado en los últimos años, siguen siendo las más desfavorecidas de la ciudad, propician la aparición y mantenimiento de bolsas de marginación y pobreza, producidas por las espirales descritas, y contra las que es difícil luchar.

2º) PRESIÓN MIGRATORIA AFRICANA:

Por su condición de frontera terrestre exterior con Marruecos, y con Africa en general, la ciudad de Melilla se ha visto sometida, sobre todo en los últimos ocho años, a una fuerte presión migratoria, de personas, en su mayoría marroquíes, sub-saharianos y argelinos, que trataban de utilizar la ciudad, con medios lícitos o ilícitos, como un tránsito hacia los países de la U.E.

Este flujo alcanzó un máximo a principios de 1.997 y, tras una actuación decidida del Gobierno Central, ha quedado reducido a su mínima expresión, si bien permaneciendo en la ciudad un conjunto de personas, sobre unos 300, con carácter legal y por diversos motivos, en centros de acogida temporal a la espera de que puedan trasladarse a otras ciudades. Este colectivo presenta desconocimiento del idioma castellano, déficits individuales de formación, junto a algunas necesidades no cubiertas y presenta, por tanto, situaciones sobre las que la administración pública y las organizaciones no gubernamentales deben actuar.

COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

En el epígrafe dedicado a analizar la situación del empleo en la ciudad del presente documento, bajo el título de "Segmentos con problemas de inserción", se expuso que los jóvenes, mujeres, discapacitados, los mayores de 40 años y los emigrantes con residencia legal, son los que tienen mayores dificultades para la inserción laboral. La situación de cada uno de estos colectivos puede sintetizarse en las siguientes cifras:

A) Los jóvenes:

Los jóvenes, de ambos sexos, menores de 25 años, a pesar de que, en parte, aún continúan en el sistema de enseñanza reglada, componen un 27,7 % del paro registrado; y suponen, para el mismo intervalo de edad, un 25,1 % de las colocaciones realizadas, aunque, en su mayoría, bajo contratos de carácter temporal. Muchos de estos jóvenes, además, provienen de situaciones de fracaso escolar, que hace que presenten unos importantes déficits individuales de formación, cuestión que les hace más difícil, aún, el encontrar empleo.

B) Las mujeres:

La tasa de actividad de la población femenina asciende a un 37,3%, parecida a la tasa de actividad femenina para España que es de un 37,9 %. Sin embargo, la tasa de paro femenino es, en Melilla, de un 38,7 %, frente a una del 26 % para el conjunto nacional. Este último hecho se rubrica, además, por la situación de que, en el paro registrado total, un 67,6 % corresponde a mujeres. La tasa de analfabetismo de las mujeres inactivas asciende a un 17 %. Las colocaciones realizadas a mujeres sobre el total es de un 27 %, principalmente a las que ostentan un mayor nivel formativo, puesto que, de la población ocupada femenina, un 29,8 % tienen la categoría de profesionales, técnicos y similares, frente a un 30,6 % que trabajan en la hostelería y otros servicios. Del total de contratos de carácter indefinido que se realizan, sólo un 32 % se hacen a mujeres; sin embargo, en los contratos a tiempo parcial el porcentaje se eleva a un 52,3 %. Aunque no existen datos, la vocación emprendedora de las mujeres es, salvo casos notorios y excepcionales, prácticamente inexistente, y las que ocupan el papel de empresarias se corresponden, en la mayoría de los casos, con una transmisión recibida.

C) Los discapacitados:

El número de personas que cuentan con una minusvalía igual o superior al 33 % es de 7.860, de las que 2.682 son hombres y 5.178 son mujeres.

Distribución de la población
Discapacitada de Melilla,
Por edades.

De 0 A 20 Años	16%
De 21 a 40	24%
De 41 a 60	38%
Más de 60	22%

Distribución de la población
Discapacitada de Melilla,
Por clase de discapacidad.

CLASE	PORCENTAJE
Físicos	64%
Psíquicos	11%
Mixtos	13%
Auditivos	4%
Visuales	8%

D) Los mayores de 40 años.

En la distribución de los parados registrados por intervalos de edades, los mayores de 40 años suponen un 27 % del total. De esta cifra, un 38,8 % corresponde a hombres y un 61,2 % a mujeres. Aunque no existen datos, en este intervalo de edades se encuentra la mayor parte del paro de larga duración. Además, este colectivo se corresponde a personas que han abandonado el mundo del trabajo por motivos diversos (reestructuraciones, despidos, etc) y que cuentan, en su mayoría, con cargas familiares, con lo que se agrava, aún si cabe, la situación de desempleo. Esto se minorará, parcialmente, por el hecho de que la tasa de cobertura neta de beneficiarios de prestaciones por desempleo sobre el total de parados que han cotizado es de un 44,8 %. Además, muchos de ellos tienen una muy escasa formación, que les dificulta emprender actividades de auto-empleo o simplemente de formación para su reciclaje profesional.

E) Los inmigrantes con residencia legal:

El carácter fronterizo de ésta ciudad española con el entorno marroquí, que se encuentra en un estadio de desarrollo y nivel de vida claramente inferior al nuestro, impulsa, en cierta medida, al establecimiento ilegal de emigrantes que cuentan, en algunos casos, con lazos previos familiares y sociales en la ciudad. Durante los últimos años el fenómeno se agravó con la población subsahariana que empezó a acampar en la periferia de la ciudad formando unos "ghettos" hacinados, carentes de los servicios imprescindibles para cubrir las necesidades mínimas vitales y humanas, y que generaron un caldo de cultivo agresivo facilitador de cualquier tipo de brote de violencia, delincuencia, etc., y donde la dignidad humana quedaba muy mal parada.

Finalmente, tras la actuación del Gobierno Central, el flujo ha sido controlado, y los inmigrantes que permanecen lo hacen en centros de acogida temporal, de construcción muy reciente, que cuentan con las condiciones mínimas exigibles. Se trata de un colectivo de unas 300 personas (que para Melilla es relativamente numeroso) que presenta necesidades importantes y que, en la práctica, tiene vedado el acceso al mercado de trabajo local por dificultades con el idioma y dado que cuentan con un nivel formativo bajo.

Asimismo, junto a estos colectivos que pueden ser, en mayor o menor medida identificables por separado, existen otros que, a su vez, pueden estar incluidos en cada uno de los anteriores, y que presentan situaciones que amenazan la exclusión laboral y social. Entre estos podemos destacar:

a) Los parados de larga duración:

Los parados que llevan en situación de desempleo más de un año representan un 40 % sobre el total de parados. Además, un 25 % del total de parados está en situación de paro crónico, puesto que lleva dos años o más en esta situación. La tasa de cobertura bruta que corresponde a los parados que perciben algún tipo de prestación por desempleo es de un 26,1 %, por lo que existe un número importante que no percibe ingresos hecho que incide gravemente en trabajadores desempleados en busca de su primer empleo, jóvenes o no, que llevan más de un año en esta situación.

b) La población analfabeta:

Esta población, que representa un 5% de la población activa (o un 9,4 del total de población, por lo que podría aún aumentar la actividad) en tanto no solucione su déficit formativo, está destinada a ocupar los puestos de trabajo más penosos y peor remunerados, que normalmente no exigen ninguna cualificación, o al sub-empleo o al servicio doméstico, ya que, además, no pueden optar a formación ocupacional, hasta que no solucionen sus déficits primarios.

c) Los habitantes de zonas desfavorecidas:

El 19,4 % de la población de Melilla reside en zonas que pueden calificarse como desfavorecidas en tanto que carecen de las infraestructuras básicas que caracterizan los tiempos actuales, y no cuentan con los servicios públicos que se consideran necesarios. La marginación tiene fuertes relaciones con el territorio, y podemos observar como características importantes en estos barrios la existencia de bolsas de pobreza, la localización de los trabajadores en condiciones más precarias y de las labores más penosas, las mayores tasas de desocupación, mayores índices de analfabetismo y más bajos índices de instrucción y cualificación, carencias de habitabilidad de las viviendas y del entorno comunitario, deficiencias en las infraestructuras de todo tipo, etc.

A pesar de los esfuerzos ya iniciados relativos a la segregación espacial y la concentración no integrada de las poblaciones y de las mejoras de las condiciones de habitabilidad de los mencionados barrios, quedan bastantes actuaciones que acometer. Además, en estas zonas se generan espirales individuales que condenan a la exclusión: analfabetismo, costumbres ancestrales, drogradicción, resistencia al cambio, etc.

d) Los toxicómanos:

Aunque no existen datos oficiales, este problema es importante en Melilla, y es causa de exclusión para muchos melillenses, principalmente jóvenes menores de 30 años.

RESULTADOS DEL MAC 94-99

Con la ejecución del Programa Operativo FSE 1.996-99, se han emprendido las acciones siguientes dirigidas a estos colectivos referidos (en el ámbito competencial de la Ciudad Autónoma de Melilla):

- 1º) Plan de formación ocupacional dirigido a jóvenes desempleados menores de 26 años.
- 2º) Plan de formación ocupacional dirigido a desempleados con edades comprendidas entre 26 y 45 años.
- 3º) Plan de formación ocupacional dirigido a personas amenazadas de exclusión del mercado de trabajo local (particularmente discapacitados, mayores de 45 años, analfabetos y emigrantes con residencia legal). Para fomentar la participación de este colectivo se ha instrumentado un sistema de becas por asistencia que les produce a los participantes unos ingresos mínimos.
- 4º) Plan de formación ocupacional dirigido a mujeres desempleadas con dificultades de inserción o reinserción en el mercado de trabajo local. Al igual que el anterior, las desempleadas perciben unas becas por asistencia.
- 5º) Planes de contratación temporal, para la realización de obras y servicios de interés colectivo, de desempleados de larga duración, de forma que les proporcione trabajo, rentas y especialización.

Estas acciones, en el período comprendido entre el 07/02/97 y hasta el 31-12-98, habían producido los siguientes resultados:

- Se habían impartido 20 cursos destinados a jóvenes menores de 26 años, destinados a 335 personas de este grupo de edad.
- Se habían impartido 16 cursos a desempleados con edades entre 26 y 44 años, para un total de 275 alumnos.
- Se habían impartido 8 cursos a desempleados amenazados de exclusión, para un total de 121 alumnos.
- Se habían impartido 23 cursos a mujeres con dificultades de inserción, en su mayoría de alfabetización de adultos, para un total de 350 mujeres, que significa una tasa de cobertura de un

15,01% sobre la dimensión total del colectivo. Una vez finalizados, las participantes han obtenido una tasa de inserción laboral de un 20,7%. En cuanto a las personas demandantes de formación ocupacional un 73,6% han sido mujeres, de las que en su mayoría eran desempleadas (93,3%) principalmente con edades comprendidas entre 26 y 44 años (51,68%) y con alta participación de analfabetas (37,26% del total de mujeres).

- Se han iniciado 32 planes de empleo que han posibilitado la contratación temporal, por un período de 6 meses, de 337 desempleados de larga duración.

EFFECTOS DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Una vez descrita la situación de la igualdad de oportunidades en Melilla, y de los diversos sub-grupos en que esta puede clasificarse, pasamos a comentar las medidas que la Ciudad Autónoma de Melilla piensa ejecutar, en su ámbito competencial, en el período 2000-6 y que aparecen descritas, en su mayor parte, en el Eje 4 "Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e Igualdad de Oportunidades" del PDR de la Ciudad de Melilla para el período referido, aunque existen otras medidas que tendrán incidencia en este ámbito incluidas en cada uno de los ejes, principalmente en los ejes nº 3 "Medio ambiente, entorno natural y recursos hídricos", el eje 5 "Desarrollo local y urbano", el eje 6 "Redes de transportes y energía" y el eje 10 "Construcción y equipamientos colectivos y de bienestar social".

La estrategia definida para minorar las amenazas de exclusión social descritas para parte de nuestra población, pueden clasificarse en tres grandes grupos:

- Medidas dirigidas directamente a estos colectivos.
- Medidas dirigidas a otros grupos genéricos entre los que pueden incluirse, en una medida u otra, partes de los colectivos citados.
- Medidas infraestructurales cuyos beneficiarios principales serán personas amenazadas de exclusión social.

1º) MEDIDAS DIRECTAS:

En el primer gran grupo de medidas, tenemos las siguientes actuaciones directas:

Programas de formación ocupacional dirigidos a desempleados integrantes de colectivos marginados, todos ellos de difícil inserción laboral, principalmente trabajadores con minusvalía oficialmente reconocida y personas mayores de 40 años desempleadas que desean seguir trabajando, así como, sin carácter exhaustivo, otros grupos desfavorecidos, como emigrantes o inmigrantes. Todo ello con el objetivo de aumentar sus posibilidades de inserción laboral.

El presupuesto total para esta medida asciende a 271 millones de ptas. para el período de planificación.

Con este programa se espera actuar directamente con un conjunto de 380 personas, a un ritmo de 62 personas/año.

Para fomentar la participación de estos colectivos se ofrecerán becas por día de asistencia a los cursos, calculadas de forma que proporcionen unos ingresos mínimos (equivalente a un salario social, de 33.000 ptas./mes).

a) Programas de formación ocupacional dirigidos a mujeres desempleadas con dificultades de inserción o reinserción laboral, principalmente las que no cuenten con experiencia laboral anterior, y las que, contando con experiencia laboral, esta haya sido en profesiones que no exijan cualificación

profesional alguna, con el objetivo de aumentar las posibilidades de inserción o reinserción de este colectivo.

El presupuesto total para esta medida asciende a 245 millones de ptas. para el período total de planificación.

Con este programa se espera actuar directamente con un conjunto de 344 personas, a un ritmo de 56 personas/año.

Para fomentar la participación de estos colectivos se ofrecerán becas por día de asistencia a los cursos, calculadas de forma que proporcionen unos ingresos mínimos (equivalente a un salario social, de 33.000 ptas./mes).

b) Programas de pre-formación ocupacional dirigidos a la población analfabeta (principalmente mujeres).

Estos programas pretenden incidir en un sector de la población que difícilmente puede acceder a ningún curso de formación ocupacional ni, por tanto, al empleo, dada su falta de conocimientos mínimos del idioma y de las técnicas instrumentales mínimas, con lo que quedan excluidos en la práctica del mundo del trabajo.

Aunque no se hacen diferencias, el colectivo principal al que van dirigidos es la comunidad musulmana y, dentro de ella, a la población femenina.

El presupuesto total para esta medida asciende a 484 millones de ptas. Con este programa se espera actuar con un conjunto de 680 personas, a un ritmo de 100 personas/año.

Para fomentar la participación de estos colectivos se ofrecerán becas por día de asistencia a los cursos, calculadas de forma que proporcionen unos ingresos mínimos (equivalente a un salario social, de 33.000 ptas./mes).

c) Programas de formación ocupacional dirigidos a jóvenes desempleados menores de 26 años.

Con el objetivo de mejorar las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes de la Ciudad, especialmente los que no continúan en los sistemas de enseñanza reglada, proporcionándoles una formación profesional adecuada que satisfaga las necesidades empresariales, las cuales habrían sido detectadas previamente con la suficiente antelación.

El presupuesto total para esta medida asciende a 460 millones de ptas. Con este programa se espera actuar con un conjunto de 646 personas, a un ritmo de 98 personas/año.

d) Planes de Empleo dirigidos a desempleados de larga duración:

Entendiéndose como planes de empleo la realización de obras y servicios de alto interés social, mediante la contratación de trabajadores desempleados, especialmente los de mayor antigüedad (se entenderá por trabajadores afectados por una situación de desempleo de larga duración a aquellos que permanezcan en ésta situación, cuanto menos, por un año).

El objetivo es doble:

- Proporcionar trabajo a las personas afectadas por una situación de desempleo de larga duración.
- Proporcionar especialización profesional a estas personas para facilitar su posterior inserción en el mercado de trabajo. En este sentido, hay que recordar que, entre las formas que podrán adoptar las acciones formativas planteadas en el plan de desarrollo, se considera la de varios cursos a impartir a

un mismo grupo de personas, seguidos de la instrumentación de un plan de empleo con las mismas al objeto de que realicen prácticas laborales y retribuidas sobre la ocupación en la que se han formado.

Durante el período de programación *se espera actuar sobre un conjunto de 984 personas*, a un ritmo de 150 personas/año.

e) Medidas de creación de empleo dirigidas a la contratación para colectivos amenazados de exclusión en el mercado de trabajo local.

La Ciudad Autónoma de Melilla pretende incentivar la contratación de desempleados pertenecientes a colectivos amenazados de exclusión en el mercado de trabajo local, cuyos supuestos de contratación (normalmente las características del contrato) no se encuentren incentivados por otras ayudas implementadas por otras administraciones públicas.

Entre los colectivos amenazados de exclusión se considerarán, sin carácter exhaustivo, a los trabajadores aquejados de minusvalías, los afectados por una situación de analfabetismo en mayor o menor grado, los emigrantes retornados, los inmigrantes con residencia legal, los trabajadores mayores de 40 años en situación de desempleo de larga duración, etc.

La ayuda media por contrato será de 500.000 Ptas (nos referimos fundamentalmente a contratos temporales y a tiempo parcial), y se espera actuar con un conjunto de 56 trabajadores subvencionados en cada uno de los ejercicios que componen el período de programación.

g) Programas de Atención a la Población Inmigrante:

Se pretende, hacer una aportación generando empleo, contratando a aquellos monitores que, una vez preparados, puedan intervenir haciendo de puentes, apoyando a los inmigrantes en sus tareas de organización, orientación, información sobre el contexto formativo y laboral de la Ciudad e Melilla. Esta aportación se haría en combinación con el resto de actuaciones humanitarias, voluntarias o no, tanto públicas como privadas,

Se trata también de fomentar el acercamiento humano y cultural entre la población inmigrante y la melillense, promoviendo cauces de interlocución que permita el diálogo sobre la solución de los problemas y reducir la desconfianza y la tensión mutua.

La medida se desarrollará, por tanto, mediante la creación de un equipo pluridisciplinar para la atención, desde diversas facetas, a las personas pertenecientes a este colectivo desfavorecido.

Durante cada uno de los ejercicios que forman el período de programación, existirá un equipo compuesto por un conjunto de 13 personas trabajando en los diferentes servicios de atención que se creen.

h) Centro de Promoción e Información para la mujer:

Es fundamental tener un pleno conocimiento de esta situación ofrecer una adecuada orientación y disponer las medidas que propicien la igualdad de la mujer, en general y con especial énfasis para los grupos marginados.

En la sociedad de Melilla se hace muy necesario la creación de este Centro de Promoción e Información de la Mujer, dada las peculiaridades de esta sociedad en la que existe un gran número de familias sin recursos económicos, detectándose un gran índice de pobreza y, en particular, además de las razones económicas por cuestiones culturales y religiosas existe un amplio colectivo de mujeres necesitadas de una atención específica por parte de los poderes públicos, tanto para asesorarlas e informales de sus derechos, atenderlas en caso de malos tratos, impartirles nociones básicas de cómo deben atender,

alimentar a sus hijos, enseñarles cultura general y alfabetización, ya que muchas mujeres no han tenido la posibilidad de asistir a la escuela.

La actual situación de la mujer y las razones aducidas anteriormente, justifican la creación de este Centro y de los Proyectos de Intervención que en él se van a realizar.

Objetivos:

- a) Promover las condiciones para que la igualdad del hombre y la mujer sea real y efectiva.
- b) Hacer posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social.
- c) Superar cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

La medida se desarrollará mediante la creación de un equipo pluridisciplinar para la atención, desde diversas facetas, a las personas pertenecientes a este colectivo desfavorecido.

Durante cada uno de los ejercicios que forman el período de programación, existirá un equipo compuesto por un conjunto de 4 personas trabajando en los diferentes servicios de atención que se creen.

Además, en el eje 10 "Construcción y equipamientos colectivos y de bienestar social", está incluida la construcción y equipamiento de este Centro, y en el que se ubicaría el equipo de trabajo descrito, junto a O.N.G.s. que deseen participar en el proyecto.

i) **Unidades de Trabajo Social:**

Una peculiaridad de Melilla es la distribución de la población por orígenes étnicos. Así, gran parte de la población de origen marroquí-rifeño se concentran en determinadas zonas del extrarradio de la ciudad.

La marginación tiene fuertes relaciones con el territorio, y podemos observar como características importantes en estos barrios la existencia de bolsas de pobreza, la localización de los trabajadores en condiciones más precarias y de las labores más penosas, las mayores tasas de desocupación, mayores índices de analfabetismo y más bajos índices de instrucción y cualificación, carencias de habitabilidad de las viviendas y del entorno comunitario, deficiencias en las infraestructuras de todo tipo, etc.

A pesar de los esfuerzos ya iniciados relativos a la segregación espacial y la concentración no integrada de las poblaciones y de las mejoras de las condiciones de habitabilidad de los mencionados barrios, quedan bastantes actuaciones que acometer.

El desarrollo comunitario en los barrios más precarizados pasa por la respuesta inicial y primera de las necesidades básicas de calidad de vida y de los requisitos mínimos de organización, formación e instrucción básica, que permita el aumento de las oportunidades de promoción de sus habitantes.

Se trata de programas integrales cuya finalidad última es la de traducir las respuestas a las necesidades de la población, en programa de desarrollo que impliquen necesariamente la participación y el protagonismo de la población en dicho proceso.

Dichos programas llevan explícitas actuaciones para mejorar el nivel de formación ocupacional y la creación de empleos para trabajos que responden inicialmente a solucionar las carencias, pero que podrían concluir con la puesta en marcha de empresas a partir de las cualificaciones y experiencias laborales adquiridas en la experiencia o a favorecer, gracias a esa misma experiencia y cualificación, las posibilidades de inserción laboral en otras empresas.

Durante cada uno de los ejercicios que forman el período de programación, existirá un equipo compuesto por un conjunto de 8 personas trabajando en los diferentes servicios de atención que se creen.

Además, en el eje 10 "Construcción y equipamientos colectivos y de bienestar social", está incluida la construcción y equipamiento de esta unidad, y en el que se ubicaría el equipo de trabajo descrito, junto a O.N.G.s. que deseen participar en el proyecto.

En resumen, con la puesta en práctica de este conjunto de medidas, va a trabajarse con un total de 2.050 personas en programas de formación o pre-formación; va a proporcionarse empleo temporal a un conjunto de 984 parados de larga duración; van a ofrecerse ayudas al sector privado para la contratación de 392 desempleados de estos colectivos y va a contratarse a dos equipos pluridisciplinares especializados en la atención permanente a estos colectivos, con un total de 12 personas. La acumulación de los presupuestos de estas medidas de carácter directo suponen un 70,4 % del total del eje nº 4, y junto a las actuaciones infraestructurales de centros de servicios sociales (250 millones de pesetas) suponen un 10,2% del PDR en su conjunto.

2º) MEDIDAS INDIRECTAS:

Estas medidas son aquellas en las que no estando incluido el colectivo definido como beneficiario potencial de manera necesaria en los grupos descritos como amenazados de exclusión social, pueden participar en ellas los integrantes de estos colectivos, e incluso pueden adoptarse medidas colaterales (inscripción, selección, etc) que los puedan beneficiar.

Entre estas medidas, deben incluirse casi todas las restantes descritas en el eje nº 4 del PDR, es decir:

Medidas de formación ocupacional dirigidos a desempleados con edades comprendidas entre 26 y 40 años.

Ayudas a la contratación de desempleados en sectores específicos.

Medidas para emerger el sub-empleo.

Promoción de los servicios de orientación profesional (en los que estos colectivos serán los principales usuarios).

Asimismo, los integrantes de estos colectivos, en tanto que se trata de desempleados en general, se verán beneficiados por el desarrollo de las medidas previstas en el eje nº 1 de "Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo", que prevé medidas de ayudas a la inversión de empresas, y la creación de infraestructuras de apoyo a la inversión privada productiva.

3º) MEDIDAS INFRAESTRUCTURALES INCLUIDAS EN LOS EJES DEL PDR:

A) EJE Nº 3 "MEDIO AMBIENTE, ENTORNO NATURAL Y RECURSOS HÍDRICOS":

Protección, prevención y regeneración de enclaves naturales.

Se pretende recuperar una zona urbanas degradada y su posterior disfrute por todos los ciudadanos, sobre una superficie de 200.000 m² en los terrenos antaño destinados a la Granja Agrícola, actualmente encastrados en plena trama urbana consolidada, cuya ausencia de uso los ha desertizado prácticamente.

La citada acción se concentra en su conversión como espacio verde y de ocio ciudadano, principal "pulmón" de la Ciudad por su tamaño, ubicado en él una importante masa forestal combinada con elementos educacionales para la juventud relacionados con la flora, la fauna y el medio ambiente, todo ello recogido bajo el nombre de "Parque temático ecológico".

Por otra parte se pretenden realizar actuaciones en los pinares de Rostrogordo, mediante la repoblación forestal, convirtiéndolo en el principal pulmón de la Ciudad y en lugar de asueto de chicos y mayores.

B) EJE Nº 5 "DESARROLLO LOCAL Y URBANO"

En este eje, hay tres tipos de medidas incluidas:

*Modernización de un barrio de la ciudad degradado y anticuado".

*Realización de infraestructuras para evitar inundaciones en distintos barrios de la ciudad", que son, normalmente las zonas más desfavorecidas.

*Dotación de un nuevo polígono empresarial".

La puesta en práctica de estas medidas beneficiará principalmente a los segmentos de población integrantes de estos colectivos (Barrios marginales, desempleados, etc.)

C) EJE Nº 6 "REDES DE TRANSPORTES Y ENERGÍA"

En su vertiente de carreteras (la mayor parte del eje), se pretende construir carreteras alternativas, que favorezcan la conexión de todas las zonas urbanas de Melilla, para poder sacar de la depresión económica en que se encuentran a las zonas periféricas, mejorando las redes de transporte entre Melilla y Marruecos; modernizando las conexiones de comunicaciones, favoreciendo el desarrollo de nuevas zonas de actividad económica en las zonas limítrofes de la ciudad. Y todo ello considerando siempre la protección y mejora del medio ambiente.

D) EJE Nº 10 "CONSTRUCCIÓN Y EQUIPAMIENTOS COLECTIVOS Y DE BIENESTAR SOCIAL".

En este eje se incluye, además de los centros ya incluidos en las medidas directas, la construcción de uno varios polideportivos para el disfrute general de la población de Melilla.

En resumen, una vez analizadas las diferentes medidas que inciden sobre la igualdad de oportunidades previstas en el PDR-Melilla para el período 2.000-2.006, puede deducirse que las medidas y los planteamientos previstos, en el ámbito competencial de la Ciudad Autónoma de Melilla, parecen adecuados para solucionar los desequilibrios y estrangulamientos descritos en el anexo nº 1. Además, el conjunto de estas medidas presenta un elevado grado de coherencia con las deficiencias mencionadas y con las situaciones a combatir. Asimismo, existe también un elevado grado de coherencia interna entre el conjunto de medidas, que posibilitará una gestión integrada y eficaz. Finalmente, la consecución del objetivo último de las medidas: la integración plena en el mercado de trabajo y, por tanto, en la sociedad, es altamente dependiente de los resultados positivos de medidas contempladas en otros ejes que van directamente dirigidos a la actividad productiva.

MURCIA

DESCRIPCION DE LA SITUACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En los últimos veinte años, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido uno de los rasgos más relevantes del cambio producido en la sociedad española, siguiendo el proceso iniciado con anterioridad en los países industrializados. El caso de la Región de Murcia no es una excepción.

De hecho, gran parte de los incrementos en la población activa regional se han debido, en los últimos años, a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Ahora bien, estos incrementos siguen siendo insuficientes para situarnos en igualdad con España y con el resto de países de la Unión Europea.

El análisis de la evolución de las tasas de actividad en la Región de Murcia permite observar el crecimiento de la población femenina en la actividad económica. Se ha pasado de una tasa del 27,1% en 1980, hasta el 35,48% en el primer trimestre de 1999. Ahora bien, este hecho no debe hacernos olvidar la asimetría con respecto a los varones. Así, las mujeres activas siguen siendo minoría con respecto a la población total femenina en edad de trabajar, mientras que los hombres se declaran activos en su mayoría, registrando una tasa de actividad del 65%, tasa que se eleva notablemente en las edades centrales (entre 25 y 54 años).

Además, al contrario que sucede en el caso de los varones, la tasa de actividad femenina es en la Región de Murcia inferior a la tasa media española (37,88% en el primer trimestre de 1999), lo que indica que el camino por recorrer en el proceso de integración de la mujer en el mundo del trabajo es mayor en nuestra región. Proceso que es clave en la consecución de una sociedad más igualitaria y más desarrollada económicamente.

TABLA 1
TASAS DE ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD(%)

AÑOS	TOTAL		16-19 años		20-24 años		25-54 años		55 y más	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
1993	66.99	36.11	47.12	34.04	72.55	65.30	92.52	49.13	28.75	8.60
1994	65.50	36.32	39.11	31.84	70.37	65.26	82.29	49.90	28.17	8.23
1995	63.81	36.04	36.79	31.77	67.84	63.12	92.16	50.81	25.03	8.51
1996	63.07	35.74	32.36	24.69	64.74	57.65	91.35	51.47	25.44	7.70
1997	64.75	38.51	32.03	22.57	63.86	57.16	92.51	55.51	26.92	7.84
1998	65.42	37.87	33.53	22.14	63.74	55.72	93.06	55.23	28.66	7.48
1999 *	65.00	35.48	29.67	28.45	67.50	53.89	92.05	52.11	25.59	6.11

(*) Datos del primer trimestre.

Fuente: E.P.A.

Esta vocación clara de las mujeres hacia la actividad productiva, no se ha traducido en una igualación de hecho con los hombres en cuanto al empleo. El desempleo ha sido un destino frecuente de las mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo, y así lo pone de manifiesto el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

La discriminación en el trabajo continúa siendo un hecho para la mujer en la Región de Murcia. Mientras que en el primer trimestre de 1999 el 90,5% de los varones tenían un empleo, sólo el 76,4% de las mujeres activas ocupaban un puesto de trabajo. No obstante, la posición de la Región de Murcia es, en esa fecha, ligeramente más favorable que la registrada a nivel nacional (87,6% y 76%, respectivamente).

Como consecuencia, la tasa de paro femenina se sitúa muy por encima de la de los varones en la Región de Murcia (9,4% tasa de paro masculina y 23,5% tasa de paro femenina), encontrándose el mayor diferencial en el grupo de edad más joven. Así, frente a una tasa de paro del 48,9% en el grupo de mujeres menores de 20 años, esta tasa alcanza en los varones al 21,7% de la población activa masculina.

TABLA 2
TASA DE OCUPACION POR GRUPOS DE EDAD (%)

AÑOS	TOTAL		16-19 años		20-24 años		25-54 años		55 y más	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
1993	78.92	68.49	44.78	32.99	65.81	54.92	83.36	74.16	87.10	89.01
1994	78.06	68.64	54.30	45.98	62.85	52.14	81.27	72.95	87.83	95.22
1995	81.65	67.20	62.20	46.13	67.78	51.48	84.48	71.67	89.56	87.59
1996	82.32	65.71	62.00	42.73	70.04	50.92	85.22	69.60	88.52	86.78
1997	85.76	72.20	69.54	48.78	77.52	66.74	87.81	73.65	88.60	88.65
1998	87.81	74.32	75.74	54.24	78.07	65.35	89.65	76.29	91.54	87.74
1999 *	90.55	76.45	78.32	51.06	82.40	64.32	92.02	80.24	95.31	85.62

(*) Datos del primer trimestre.

Fuente: E.P.A.

Si bien no se dispone de información estadística suficientemente desagregada como para determinar las características específicas de las mujeres incorporadas al mercado de trabajo en la Región y, consecuentemente, proceder a un análisis más exhaustivo de la misma, utilizaremos los datos existentes a nivel nacional. Se podría decir que, la situación en la Región de Murcia, es similar a la registrada a nivel nacional o ligeramente más negativa.

Por tanto, a partir de aquí, el análisis se realizará sobre las cifras totales nacionales.

A título de ejemplo, en lo que se refiere a la situación profesional, mientras que el 22,8% de los varones ocupados eran titulares de una empresa, con o sin asalariados, las mujeres empresarias tan solo representaban el 14,6%.

Por el contrario, y en parte relacionado con la posición de la mujer en la vida familiar y social, existe mayor concentración del empleo al servicio de las Administraciones Públicas que en el caso de los varones, registrando en las primeras un 22,2% del total de mujeres empleadas, mientras que en el caso de los hombres, este porcentaje se sitúa en el 14,4%.

No obstante, en ambos casos, la mayoría de ocupados son asalariados del sector privado (el 57,6% de las mujeres ocupadas y el 63,3% de los hombres con empleo).

TABLA 3
TASA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD (%)

AÑOS	TOTAL		16-19 años		20-24 años		25-54 años		55 y más	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
1993	21.08	31.51	55.22	67.01	34.19	45.08	16.64	25.84	12.90	10.99
1994	21.94	31.36	45.70	54.02	37.15	47.86	18.73	27.05	12.17	4.78
1995	18.35	32.80	37.80	53.87	32.22	48.52	15.52	28.33	10.44	12.41
1996	17.68	34.29	38.00	57.27	29.96	49.08	14.78	30.40	11.48	13.22
1997	14.24	27.80	30.46	51.22	22.48	33.26	12.19	26.35	11.40	11.35
1998	12.19	25.68	24.26	45.76	21.93	34.65	10.35	23.71	8.46	12.26
1999 *	9.45	23.55	21.68	48.94	17.60	35.68	7.98	19.76	4.69	14.38

(*) Datos del primer trimestre.

Fuente: E.P.A.

En lo que se refiere al nivel de estudios, las mujeres que deciden acceder al mercado de trabajo tienen un nivel de formación superior a la de los hombres que se declaran activos.

Mientras el porcentaje de activos varones que tienen finalizados estudios de nivel técnico-profesional y/o universitarios registra el 27,3% del total de activos, en el caso de las mujeres esta tasa se eleva al 37,6%.

Por el contrario, frente a un 33,8% de activos varones analfabetos o con estudios primarios, las mujeres activas con este nivel formativo solo representan el 25,3%.

TABLA 4
ACTIVOS POR NIVEL DE ESTUDIOS
(% sobre total de activos de cada sexo)

AÑOS	ANALFABETOS Y SIN ESTUDIOS		ESTUDIOS PRIMARIOS		SECUNDARIOS O MEDIOS		TECNICO-PROFESIONALES		UNIVERSITARIOS	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1994	8.1	7.5	34.6	25.6	34.7	36.4	11.8	12.9	10.9	17.6
1995	7.5	6.9	32.7	24.1	35.6	36.7	12.2	13.3	11.9	19.0
1996	6.9	6.5	30.7	21.9	37.0	37.1	12.7	14.4	12.7	20.2
1997	6.3	5.9	29.2	21.2	38.2	37.3	13.2	14.9	13.1	20.7
1998	5.4	5.1	28.4	20.2	38.9	37.1	13.4	15.4	13.9	22.2

Fuente: E.P.A.

Un hecho similar se produce en el caso de las personas que tienen empleo.

TABLA 5
OCUPADOS POR NIVEL DE ESTUDIOS
(% sobre total de activos de cada sexo)

AÑOS	ANALFABETOS Y SIN ESTUDIOS		ESTUDIOS PRIMARIOS		SECUNDARIOS O MEDIOS		TECNICO-PROFESIONALES		UNIVERSITARIOS	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1994	7.6	8.1	35.2	26.8	33.7	33.8	11.7	11.3	11.9	20.0
1995	7.0	7.3	33.1	25.3	34.7	34.3	12.3	12.1	12.9	21.0
1996	6.5	6.7	31.0	22.9	36.0	34.7	12.7	13.3	13.7	22.4
1997	5.8	5.8	29.6	21.9	37.4	35.6	13.3	13.9	13.9	22.7
1998	5.0	5.1	28.5	20.7	38.4	35.7	13.7	14.6	14.4	23.9

Fuente: E.P.A.

Los datos relativos a la Región de Murcia, referentes a las últimas cifras censales, ponen igualmente de manifiesto este hecho, al tiempo que evidencian una situación más deficitaria en nuestra Región que en el conjunto nacional.

TABLA 6
POBLACION OCUPADA POR GRUPOS PROFESIONALES (%)

GRUPOS PROFESIONALES	HOMBRES		MUJERES	
	MURCIA	ESPAÑA	MURCIA	ESPAÑA
Profesionales y Técnicos	8.1	10.9	17.8	21.0
Directivos	11.3	12.7	15.5	22.4
Comerciantes	10.7	9.8	15.4	15.5
Personal de servicios	6.5	8.1	17.4	18.7
Agricultores y afines	6.9	7.7	2.2	4.6
Peones	53.8	47.5	30.4	14.9
No clasificables	0.9	-	1.4	-
Fuerzas Armadas	1.8	1.2	0.1	0.1
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0

La discriminación laboral de las mujeres alcanza su máxima evidencia en el caso de las cifras de paro en relación al nivel de estudios terminados de los desempleados.

El 9,9% de los titulados universitarios varones, está en paro, mientras que las mujeres con este nivel de estudios casi triplican esta tasa, elevándose al 21,7%.

Por otra parte, la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo alcanza además al nivel salarial percibido por éstas.

El salario que perciben las mujeres ha sido tradicionalmente, y es todavía en la actualidad, inferior al de los hombres. Probablemente esta diferencia entre sexos se deba a la concentración del empleo femenino en categorías profesionales devaluadas. Sólo en el caso de puestos de elevada responsabilidad, que por otra parte son minoría entre las mujeres, estas diferencias salariales son más reducidas, aunque persisten.

Según la Encuesta de Salario en la Industria y los Servicios, del INE, el salario por hora trabajada de las mujeres es un 70% del percibido por los hombres. Esta cifra nos pone de manifiesto no solamente el desempeño de tareas menos cualificadas por parte de las mujeres, sino situaciones injustas en las que las mujeres cobran menor salario por trabajos similares a los realizados por los hombres.

Por otra parte, existen una serie de factores en la evolución demográfica reciente que afectan a la incorporación femenina al mercado de trabajo, o que, por el contrario, vienen determinados por la incorporación de la mujer a dicho mercado.

La reducción del tamaño del núcleo familiar es uno de ellos, pasando el tamaño medio del hogar en la Región de Murcia, de 3,79 miembros en 1970 a 3,46 en 1991. Este comportamiento puede considerarse tanto causa como consecuencia del incremento de población activa femenina.

Otro hecho destacable lo constituye la existencia de un número cada vez mayor de familias monoparentales, en las que la mujer es la persona principal (el 84,9% de los casos), lo que determina la necesidad, en gran parte de los casos, de salida de las mujeres al mercado de trabajo.

Además de la necesidad de una mayor oferta de escolarización entre 0 y 6 años a la que luego nos referiremos, imprescindible para favorecer la incorporación femenina a la población activa, se hace precisa la existencia de una mayor oferta de servicios socio-sanitarios para la atención a personas mayores, dado el envejecimiento que se está produciendo en la población regional en los últimos años, y a que el cuidado de los mayores está normalmente asignado a la mujer, lo que supone un impedimento añadido para su incorporación al mundo laboral. Los datos de 1991 reflejan que en el 29,6% de los hogares murcianos, reside al menos un mayor de 64 años, mientras que el número de personas de edad superior a ésta representaba en 1996 un 13,5%, cuando en 1986 dicho porcentaje era del 10,5%.

Para la corrección de las situaciones de desventaja relativa que sufren las mujeres, entre otros en el terreno laboral, se han puesto en marcha en la Región Planes para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estando vigente actualmente el II Plan, que abarca el período 1997-2000.

Dicho Plan se encuadra dentro de las actuaciones encaminadas al cumplimiento de la normativa comunitaria en materia de igualdad hombre – mujer (IV Programa de Acción Comunitario, normativa y resoluciones del Consejo de Europa), así como de otros organismos internacionales (ONU y UNESCO).

EFFECTOS DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad de la Región de Murcia, es un principio objetivo en el que, según se plantea en el P.D.R., debe guiar las políticas sociales y económicas de las diferentes Administraciones Públicas que actuarán sobre la misma.

En lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se establece que será principalmente el Programa de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres el instrumento que garantice la igualdad de ambos colectivos en los terrenos de la educación, mercado laboral, salud, marco legal, formación, etc.

Si bien este Plan de Igualdad de Oportunidades será el eje específico de actuación en este terreno, sus principios y objetivos inspirarán el resto de estrategias y objetivos definidos en el Plan de Desarrollo Regional de la Región de Murcia en el período 2000-2006.

Con carácter más específico, serán los objetivos estratégicos 3, "Formación adaptada al modelo de desarrollo económico y social"; 4, "Modernización de la cultura y gestión empresarial"; 5, "Favorecer la innovación tecnológica; y 7, "Igualdad de oportunidades y fortalecimiento de la calidad de vida", los que en mayor medida contendrán actuaciones que colaborarán de una manera positiva a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EDUCACION

En lo que se refiere a la educación primaria y secundaria obligatoria (6 a 16 años), las tasas de escolarización plena están garantizadas, ya que la oferta educativa de la Región permite absorber toda la población de este intervalo de edad en cada uno de los municipios. En los próximos años dicha cobertura está igualmente garantizada, dado que, la disminución progresiva en las tasas de natalidad que se están produciendo en la Región, provocará un descenso en la demanda de plazas educativas en este colectivo, principalmente en el tramo de la educación primaria.

En lo que se refiere a la enseñanza secundaria obligatoria, está prevista la construcción, ampliación, mejora y reforma de Centros públicos que garanticen la total cobertura de la demanda.

También la Formación Profesional reglada cobra gran importancia en las estrategias del P.D.R., dado que es a través de ella como se puede incrementar la formación técnica de nuestros jóvenes, al tiempo que ofrecer a las empresas regionales unos recursos humanos provistos de la formación adecuada a sus necesidades y que actualmente no ven cubiertas (existen numerosas demandas de empleo por parte de las empresas de trabajadores técnicos que quedan sin cubrir por la inexistencia de activos convenientemente cualificados).

Otra es la situación que presenta la escolarización entre los 0 y 6 años y que, además de repercutir en las posibilidades de educación temprana de las niñas y niños de la Región, es un factor básico para favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Las madres de niñas y niños comprendidos en este grupo de edad, que no dispongan de la necesaria oferta educativa que permita mantener a sus hijos en un centro escolar durante su jornada laboral, es uno de los grandes impedimentos de la incorporación femenina al mercado de trabajo.

En el horizonte del P.D.R. se prevé las actuaciones que permitirán la cobertura de la demanda de escolarización de 0 a 6 años, a través de diversas fórmulas:

- Construcción conveniada con los Ayuntamientos de Centros de Educación Infantil.
- Ayudas a personas físicas o jurídicas para la creación o modernización de Centros de Educación Infantil.
- Construcción de Centros que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral para la atención a la primera infancia (0 a 3 años).
- Ampliaciones, reformas y mejoras de los Centros existentes.
- Dotación de equipamientos para los Centros de Educación Infantil.

En estos colectivos, la discriminación entre hombres y mujeres no existe, por lo que cualquier mejora que de hecho se producirá en los próximos años, tanto en infraestructuras como en servicios educativos, favorecerá de igual forma tanto a los niños como a las niñas que habitan en la Región de Murcia.

La potenciación de las enseñanzas artísticas y de idiomas, en las que existen grandes deficiencias en la Región, permitirán a nuestra población incrementar su nivel formativo lo que sin duda redundará positivamente en sus posibilidades futuras de acceso al mercado de trabajo.

Los Programas de Garantía Social, que atienden al colectivo de entre 16 y 21 años, que estando fuera del sistema educativo obligatorio no han logrado alcanzar el nivel educativo necesario (fracaso escolar), se potenciarán a través de la dotación de recursos que permita a este colectivo recibir la formación básica y profesional necesarias para la incorporación a la vida activa o al sistema educativo no obligatorio, una vez superadas sus carencias.

En lo que se refiere a la Educación Universitaria, no podemos decir que hoy en día exista una discriminación en su acceso por razón de sexo. Muy al contrario, el número de mujeres que accede a este nivel educativo se ha incrementado notablemente en la Región de Murcia en los últimos años. En este caso, sería la escasez de recursos financieros de la familia o la falta de un nivel formativo adecuado de los jóvenes, lo que dificultaría el acceso de éstos a los estudios universitarios.

Las previsiones para los próximos años de incrementar el número de carreras universitarias que se imparten en las Universidades de la Región, bajo los criterios de demanda de especialidades formativas y de estructura productiva regional, permitirán una importante mejora en la cualificación de nuestros recursos humanos (sean éstos hombres o mujeres) y en la adaptación de la oferta formativa a las demandas del tejido productivo regional, lo que incrementará las posibilidades de acceso de los jóvenes a un empleo cualificado.

Por último, la Formación de Adultos será otro de los instrumentos que facilite la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la formación.

Según los últimos datos censales, 66 de cada 1.000 mujeres residentes en la Región eran analfabetas, mientras que esta tasa era de solo 22 en el caso de los hombres. De un total de 364.443 mujeres mayores de 10 años, 29.876 no sabían leer ni escribir (de las que el 97% tenían más de 34 años), y 117.443 no tenían estudios (de las que el 91,4% tenía más de 34 años).

Este elevado porcentaje de mujeres sin estudios las aboca a ocupar puestos de trabajo sin cualificación, ligados a bajos salarios, al tiempo que les impide incrementar su formación a través del reciclaje.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Como se ha podido apreciar al analizar la situación actual en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, la tasa de ocupación femenina, si bien se ha incrementado en los últimos años en la Región de Murcia, no consigue alcanzar los índices medios nacionales, y menos aún los estándares europeos. Paralelamente, las elevadas tasas de paro son una constante en la población activa femenina, lo que muestra distorsiones en la asignación de recursos y una clara desigualdad de oportunidades. Por otra parte, las mujeres que consiguen un empleo lo hacen principalmente por cuenta ajena y en puestos de escasa cualificación y categoría profesional, lo que impide una auténtica igualdad de trato.

Conscientes de este hecho, el II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Región de Murcia, 1997-2000, plantea diferentes objetivos de cara a garantizar esta igualdad en el terreno de la relación laboral, la formación y el empleo. Estos objetivos son los siguientes:

1. Difundir los derechos laborales de las mujeres. A través de:

- Diseño de campañas publicitarias que contemplen los derechos, las situaciones de conflicto y las vías de solución.
- Realización de sesiones informativas, coloquios y mesas redondas en relación con los derechos laborales de la mujer.

2. Mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y potenciar unas relaciones laborales no discriminatorias. A través de:

- Programa de colaboración con organismos competentes para intensificar la vigilancia y control contra la discriminación de las mujeres en la selección para el empleo, retribución salarial, régimen de contratación y de Seguridad Social.
- Información, asesoramiento y apoyo a las mujeres trabajadoras para la denuncia de supuestos de discriminación por razón de sexo.
- Fomento de medidas preventivas de protección en el trabajo para las mujeres, en especial para las embarazadas.

3. Adecuar e innovar la formación para las mujeres. A través de:

- Estimular la presencia femenina en campos profesionales nuevos o no tradicionales.
- Procurar que los programas formativos de inserción laboral sean compatibles con las responsabilidades familiares.
- Promover el reciclaje y la formación continuada de la mujer dentro de las empresas.
- Promover el acceso de las mujeres hacia la formación y aplicación del uso de nuevas tecnologías.

4. Estimular la actividad emprendedora femenina. A través de:

- Crear unidades de apoyo al autoempleo y nuevas formas de empleo de las mujeres.
- Promover actividades de difusión de los productos de empresas de las mujeres de la Región en el ámbito nacional e internacional.
- Realizar proyectos de intercambio y formación de mujeres empresarias a nivel de Organismos Nacionales de Igualdad de Oportunidades y de la Unión Europea.
- Establecer un censo que refleje la realidad empresarial de la mujer en la Región de Murcia.
- Apoyar la creación de empresas dirigidas por mujeres, potenciando las cooperativas de empleo femenino.
- Promover y facilitar la iniciativa de empleo de las mujeres rurales.

5. Promover programas que fomenten la conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres. A través de:

- Promover proyectos que tiendan a compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares, en lo referente a la flexibilidad de horarios, tipos de jornada, licencias, permisos, otros.
- Apoyar la organización de servicios y actividades lúdico – educativas, para atender a niños/as fuera del horario escolar y en período vacacional.
- Impulsar y mejorar el sistema de servicios sociales, en especial los destinados a la infancia (0 a 3 años), personas mayores y, en general, los servicios de ayuda a domicilio y ayuda a la convivencia.
- Promover el reciclaje y la formación específica a mujeres tras el período dedicado al cuidado de los hijos/as.

Los objetivos planteados en el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Región de Murcia, han servido de base a la formulación de las estrategias incluidas en el P.D.R. 2000-2006, y mantendrán su vigencia en todo el período salvo que estos objetivos se vean modificados cuando se elabore el III Plan para la Igualdad de Oportunidades en la Región, en cuyo caso, las estrategias y actuaciones previstas en aquél se modificarán de modo que sean coherentes con el nuevo Plan de igualdad.

Los objetivos y vías de consecución de los mismos recogidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades, se encuentran recogidos en las estrategias y acciones incluidas en los objetivos estratégicos 3, 4, 5 y 7 del P.D.R., tal y como se ha señalado al principio de este apartado.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN OTRAS AREAS

El II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Región de Murcia, plantea otras áreas en las que, la actuación del Gobierno Regional, ha de orientarse para lograr este principio constitucional. De este modo, el P.D.R. se ajusta a estos principios y recoge todas aquellas actuaciones necesarias para su cumplimiento. No obstante, alguno de estos objetivos y actuaciones con ellos relacionados, escapan al contenido del P.D.R., por tratarse de actuaciones no elegibles para los fondos estructurales europeos.

No obstante, consideramos oportuna señalar el resto de áreas explicitadas por el Plan de igualdad de oportunidades, y los objetivos ligados a ellas, que son los siguientes:

Area socio – cultural y participación. Que se plantea los siguientes objetivos:

1. Fomentar imágenes equilibradas, plurales y no estereotipadas sobre las mujeres.
2. Facilitar el acceso y participación de las mujeres en las diversas manifestaciones en el ámbito político, social y cultural.
3. Promover un cambio de mentalidad entre los roles tradicionales, en cuanto a responsabilidades familiares y sociales.
4. Promover la participación deportiva de las mujeres.
5. Promover el asociacionismo y participación de las mujeres en todos sus ámbitos de la vida social.

6. Desarrollar programas de cooperación con Corporaciones Locales, Comunidades Autónomas, Administración Central y Unión Europea, en materia de igualdad de oportunidades.

Area de salud. Que formula los siguientes objetivos:

1. Promover la investigación en temas específicos de salud en la mujer.
2. Difundir las medidas de protección que fomenten la salud laboral de las mujeres.
3. Aumentar el nivel de información y educación sanitaria de la mujer para mejorar su propia salud y de la población en general.
4. Apoyar programas de prevención contra el cáncer y enfermedades que inciden en la población femenina.
5. Promover programas de prevención de embarazos en adolescentes.

Area de servicios sociales. Con los siguientes objetivos:

1. Realizar y promover programas alternativos que respondan a las necesidades de las mujeres en el entorno de la marginación y la pobreza.
2. Dotar de recursos sociales y económicos al colectivo de madres con hijas e hijos a su cargo y con cargas familiares no compartidas, así como al colectivo de madres con especiales necesidades.
3. Impulsar el conocimiento de las situaciones específicas de las mujeres ancianas, para dotar los servicios adecuados a las mismas.
4. Promover programas con el fin de facilitar la inserción social de las mujeres afectadas por procesos de marginación.
5. Elaborar programas dirigidos a mujeres maltratadas y agredidas sexualmente.
6. Sensibilizar a las mujeres respecto a las agresiones.

Area de legislación. Con los siguientes objetivos:

1. Aplicación de las disposiciones vigentes sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.
2. Promover la creación de un fondo de garantía de pensiones e impago de alimentos.
3. Disminuir la carga fiscal familiar para los gastos del personal de trabajo doméstico y de cuidado de los hijos.
4. Facilitar las medidas de defensa judicial a las mujeres víctimas de agresiones sexuales y/o malos tratos.

**Regiones incluidas en el Objetivo nº 1 de los Fondos
Estructurales en régimen de Ayuda Transitoria**

CANTABRIA

1. INTRODUCCION

La situación general de la mujer en Cantabria, no presenta diferencias destacables con la situación de las mujeres de otras Comunidades Autónomas de España. Al igual que el resto de las españolas, las mujeres cántabras tienen que resolver principalmente tres problemas que obstaculizan su participación en la construcción de la sociedad en plano de igualdad con los varones. Estos tres objetivos son la incorporación al mercado de trabajo en idénticas condiciones laborales que los hombres, la erradicación de los malos tratos y otros tipos de violencia ejercida contra las mujeres, y la participación en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

La situación actual de las mujeres de Cantabria puede construirse a través del análisis de los siguientes capítulos:

2. ECONOMIA Y EMPLEO

La situación de la mujer Cántabra en el mercado de trabajo viene reflejando una tendencia que es general en el resto del país si bien representa algunos matices singulares. En primer lugar hay que señalar la menor propensión a la participación en el mercado de trabajo regulado de las mujeres.

Las tasas de paro y ocupación informan de que las mujeres que quieren trabajar ven frustrados sus deseos en mucho mayor grado que los varones. Las diferencias son muy significativas: el desempleo dentro del colectivo de mujeres activas casi duplica la proporción que representan los parados varones dentro del conjunto de los activos de este sexo. Las tasas de paro femenino más elevadas se encuentran, al igual que ocurre entre los varones, en los grupos de mayor edad.

Las mujeres Cántabras que encuentran un empleo se ubican mayoritariamente, al igual que el resto de las españolas, en el sector servicios (80%). La proporción de las trabajadoras en sector agrario supera la media nacional (11%) y se encuentran infrarepresentada en la industria y la construcción.

No se puede olvidar que las mujeres también contribuyen a la producción real de bienes y servicios en otros ámbitos menos conocidos y menos reconocidos, como son, por ejemplo al trabajo familiar o el sector de la economía sumergida.

A pesar de la cada vez más igualitaria presencia de mujeres en el mundo profesional, tanto en la administración pública como en la empresa privada; el porcentaje de mujeres que acceden a puestos de dirección o de toma de decisiones continúa siendo muy escaso.

Si bien los puestos de trabajo en los que el acceso se realiza atendiendo a criterios intelectuales (oposiciones, concursos) la presencia femenina resulta en ocasiones superior a la de los hombres, no sucede lo mismo en aquellos centros de poder, como la empresa privada o cargos públicos, en donde el criterio de acceso sigue estando denominado por los modos y costumbres de los hombres. Por otro lado la actual estructura organizativa del poder, con escasos resquicios para la atención a la vida personal y de relación, facilitan probablemente que muchas mujeres sopesen seriamente los beneficios que les reportará semejante tarea.

En comparación con los hombres, el número de mujeres que se dedican a la actividad política en Cantabria es muy reducido. El porcentaje de diputadas en la Asamblea Regional durante las tres primeras legislaturas (1.983 – 1.995) no ha llegado al 9%; en el cuarto periodo legislativo alcanza únicamente el 15%. El porcentaje de mujeres alcaldesas es insignificante: el 5% en la legislatura 1.991 – 1.995 y el 3% en la legislatura actual. El porcentaje de concejalas es algo mayor pero también muy reducido: el 8% en la legislatura de 1.991 a 1.995 y el 12% en la actual.

3. VIOLENCIA

En cuanto a la violencia ejercida contra las mujeres, Cantabria se encuentra ligeramente por debajo de la media nacional; en Cantabria se producen, proporcionalmente a la población menos denuncias por malos tratos, por violaciones o por agresiones sexuales que en la mayoría de las Comunidades Autónomas.

Según el estudio "Mujeres de Cantabria", un 29% de las mujeres entrevistadas indica que conoce la existencia en un entorno cercano (familia y amigos) de algún caso de mujer maltratada físicamente; además, el 45% conoce casos de maltrato psicológico. En ese mismo trabajo se indica que la mayor parte de las mujeres que sufren maltrato "aguantan" la situación para que no sufran los hijos; así lo indica el 30%. Un 27% soporta el maltrato por falta de recursos económicos.

Todas las asociaciones y expertos coinciden en la necesidad de informar al conjunto de la población del problema de las agresiones a las mujeres y la urgencia de organizar programas y dotar de recursos para la prevención de la violencia y la atención de las víctimas.

En Cantabria, el peso relativo de la población rural dentro del conjunto de la población esta muy por encima de la media nacional. Así, el porcentaje de mujeres residiendo en núcleos de población de menos de 10.000 habitantes era, según el último censo de población, del 50,5% mientras que a nivel nacional representaba tan solo el 34,3%. Las diferencias son aún mayores en el caso de los municipios más pequeños: un 32,5 % de las mujeres Cantabras reside en municipios de menos de 2.000 habitantes, frente al 17,6% de mujeres en el conjunto español.

La mujer rural tiene, y sobre todo en Cantabria, un enorme potencial como agente económico de primera magnitud. Basta con recordar su importante y callada contribución en el marco de las explotaciones agrícolas, ganaderas y pesqueras de carácter familiar tan numerosas en la zona. Pero el medio rural no es ya hoy un medio predominantemente agrario, y los complejos procesos de modernización que se están viviendo en su seno están llevando a la configuración de un nuevo modelo de sociedad rural en el que las mujeres buscan un nuevo orden y un nuevo protagonismo.

Las dificultades son grandes por múltiples razones. Por un lado, el tipo de habitat que caracteriza a Cantabria (más del 80% de los asentamientos son dispersos o diseminados) dificulta el acceso de la población a los distintos servicios, equipamientos e infraestructuras. Estamos así ante unas peores condiciones relativas en el acceso a la información, a la formación, a la atención sanitaria, a las distintas formas de ocio, etc.

Por otro lado, aunque los cambios han sido importantes en las últimas décadas, persisten en el medio rural diferencias más acusadas entre hombres y mujeres que en la ciudad, sobre todo entre la población de mayor edad y en los núcleos de población situados más en el interior de la comunidad autónoma. Las principales desigualdades se comprueban en el reparto de tareas, responsabilidades familiares y en el uso del tiempo.

Finalmente señalar, sin ánimo de exhaustividad, que los deseos de las mujeres rurales de participar activamente en el mercado de trabajo están enormemente limitados por la menor movilidad geográfica de éstas, por la existencia de relaciones laborales de corte paternalista, por un funcionamiento particular de los propios mercados (debido al menor tamaño de las unidades productivas, a los bajos niveles de sindicación, al excedente endémico de mano de obra en las áreas rurales, etc.), etc., factores todos ellos que conducen a una débil integración de las mujeres en el mercado de trabajo regulado y en una mayor precariedad en el acceso al empleo.

4. EDUCACION

Los datos aportados por el Ministerio de Educación, Cultura y la Universidad de Cantabria informan de diferencias significativas en cuanto a los estudios realizados por chicos y chicas. Estas diferencias se observan en la Formación Profesional, los Ciclos Formativos, los cursos de Garantía Social y los estudios universitarios.

Las mujeres están matriculadas en el BUP en mayor proporción que los hombres. En Formación Profesional, por el contrario, la proporción de hombres es mayor que la de mujeres. Cuando se comparan las cifras de matrículas de hombres y mujeres según el tipo de bachillerato se pone de manifiesto que las mujeres estudian preferentemente humanidades mientras que la gran mayoría del alumnado de Tecnología, el 80%, son chicos.

La distribución por sexo del alumnado de las distintas ramas de formación profesional es muy significativa. Así, la práctica totalidad de los chicos escogen como ramas técnicas frente a una prácticamente inexistente proporción de chicas que escogen estas especialidades. Ellas se decantan por aquellos estudios que tradicionalmente han constituido "especialidades femeninas".

Esta misma situación se repite en la matricula de ciclos formativos y en los cursos de garantía social con importantísimas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las especialidades cursadas.

En la Universidad, las diferencias en la matricula de hombres y mujeres vuelven a ser muy significativas. Las carreras técnicas continúan siendo escogidas preferentemente por los hombres. Por el contrario estudios como enfermería o magisterio siguen siendo carreras de chicas (más del 70% del alumnado son mujeres).

En cuanto a la práctica deportiva los datos aportados por el estudio "Jóvenes de Cantabria" informa que las mujeres practica mucho menos deporte que los hombres.

5. SALUD

En materia de consumo de tabaco y alcohol se aprecia una tendencia de las jóvenes a adquirir hábitos similares a los de los varones jóvenes, lo que revela la necesidad de desarrollar programas de educación para la salud, que habrán de acompañarse de alternativas de ocio.

Las dietas de las mujeres de Cantabria son similares a la del País, si bine la ingesta de grasas es superior a la media nacional.

Un dato muy significativo obtenido del estudio "Mujeres de Cantabria" es que el 14% de las mujeres indica que la primera vez que mantuvo relaciones sexuales no utilizó ningún método anticonceptivo. No hace falta subrayar las consecuencias negativas que se pueden derivar de ese comportamiento: por un lado la existencia de embarazos no deseados, por otro el contagio de enfermedades de transmisión sexual. La única vía de transmisión del SIDA que sigue aumentando es la heterosexual.