

1. Área de trabajo e inserción laboral

Este área se centra de manera específica en la promoción y la mejora del trabajo y de la inserción laboral de las mujeres madrileñas. Se desarrolla por medio de cinco objetivos específicos y 27 actuaciones. Objetivos y actuaciones con los que se pretende, a través de la información, la formación, la sensibilización, el apoyo a propuestas innovadoras y a proyectos profesionales de las propias mujeres, acelerar la inserción laboral y mejorar las condiciones de y para el trabajo.

En la Comunidad de Madrid desde 1995, fecha en que finalizó el II Plan de Igualdad a 2000, año de término del III Plan de Igualdad, la población activa ha experimentado un incremento continuado siendo, por primera vez, más favorable para las mujeres (+16%) que para los hombres (+10%) .

Por lo tanto, también entre 1995 y 2000 se han ido reduciendo las diferencias entre mujeres y hombres en relación con las tasas de actividad: mientras que en 1995 les separaban 28 puntos porcentuales, en 2000 se redujo a 23 puntos.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN MADRILEÑA			
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1995	37	65	50
2000	44	67	55

Fuente: Boletín de Población Activa de la Comunidad de Madrid, Instituto de Estadística. Consejería de Economía e Innovación Tecnológica. Medias anuales.

Estos datos favorables a la reducción de las diferencias entre los sexos, sin embargo, no deben ocultar que las tasas de actividad laboral femenina siguen estando por debajo del listón del 50%, por lo que se ha considerado necesario seguir dedicando esfuerzos y recursos que consoliden los avances y aceleren los cambios deseados.

Este escenario de la actividad influye en la ocupación. Desde 1995, año en que finaliza el II Plan de Igualdad hasta el año 2000, en que termina el III, las mujeres ocupadas aumentaron un 8%.

Como ocurría con la actividad, se han reducido las diferencias por sexo en la ocupación aunque en este caso su reducción ha sido menor. Mientras que en 1995 les separaban 27 puntos porcentuales, en 2000 se redujo a 25 puntos.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN MADRILEÑA

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1995	27	54	40
2000	36	61	48

Fuente: Boletín de Población Activa de la Comunidad de Madrid Instituto de Estadística. Consejería de Economía e Innovación Tecnológica. Medias anuales.

Estos datos confirman avances relacionados con una disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres, pero no son suficientes para los objetivos de igualdad, por lo que es necesario continuar aplicando y profundizando en las políticas de promoción de empleo para las mujeres.

Por sectores, las mujeres madrileñas se vienen ocupando principalmente en el sector servicios. En el año 2000 este sector absorbía a ocho de cada nueve mujeres (88%). Siendo clave para la ocupación femenina, conviene tener presente que también es el que mayor porcentaje de paro registra debido a su fuerte demanda. No obstante también se aprecia en los últimos años (1995-2000) una mayor diversificación de la demanda femenina hacia otros sectores que se ha traducido, por citar un ejemplo, en un incremento del 37% de mujeres ocupadas en la construcción, pese a que su número, en términos absolutos, sigue siendo bajo en relación a otras profesiones.

También, entre 1995 y 2000, el paro descendió entre la población madrileña de forma muy considerable: En los hombres un 47%, y en las mujeres un 30%

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO DE LA POBLACIÓN MADRILEÑA

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1995	27	17	21
2000	17	8	12

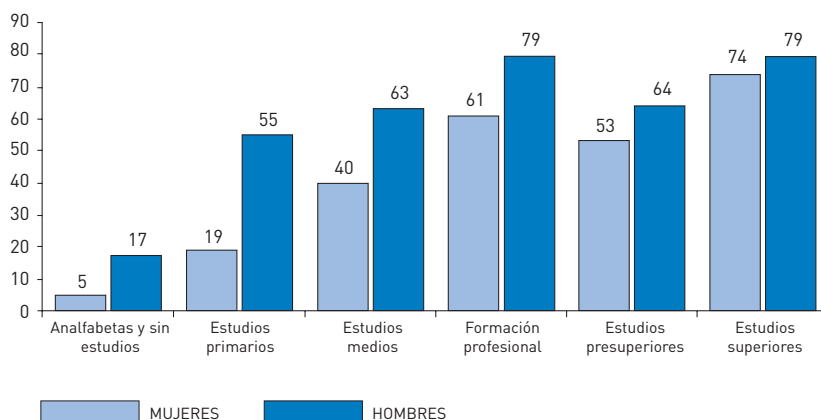
Fuente: Boletín de Población Activa de la Comunidad de Madrid Instituto de Estadística. Consejería de Economía e Innovación Tecnológica. Medias anuales.

Estos datos positivos de reducción en el número de mujeres y de hombres en situación de desempleo, serían aún más positivos si la desaceleración del paro hubiera afectado a ambos sexos de forma similar. Sin embargo, la tasa de paro femenina continua duplicando a la masculina. La mencionada desaceleración del paro ha beneficiado más a los hombres que a las mujeres. Esta circunstancia, por tanto, debe ser contemplada en las políticas que, con carácter general, se emprendan en la Comunidad para disminuir las tasas de paro de la población madrileña en su conjunto.

Para contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la inserción laboral de las mujeres, tanto en el ámbito rural como en el urbano, el IV Plan de Igualdad propone intervenir en varios frentes: potenciando la formación para el empleo, sensibilizando al empresariado para conseguir una mayor contratación de mujeres, fomentando el empresariado femenino y mejorando las condiciones laborales y de trabajo.

Es sabido que las tasas de ocupación aumentan cuanto mayor es el nivel de instrucción alcanzado, por ello potenciar la formación y en particular la formación para el empleo es fundamental de cara a la inserción laboral de las mujeres. Mujeres que, pese a los avances conseguidos en cualquiera que sea su nivel de estudios, tienen unas tasas de ocupación menor que los varones con su mismo nivel de estudios.

TASAS DE OCUPACIÓN, SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS. AÑO 2000, COMUNIDAD DE MADRID



Fuente: Boletín de Población Activa de la Comunidad de Madrid Instituto de Estadística. Consejería de Economía e Innovación Tecnológica. Media anual . IV trimestre año 2000.

No en vano el número de mujeres que solicitan asistir a los cursos de formación ocupacional para el empleo dentro del programa elaborado por la Dirección General de la Mujer es cada vez mayor, de tal manera que entre 1998 y 1999 se incrementó la demanda en un 14,76%.

Durante la vigencia del IV Plan será preciso canalizar este aumento significativo de mujeres demandantes de formación para el empleo, adaptando aún más la oferta a la demanda del mercado madrileño y facilitando a aquellas mujeres con personas dependientes a su cargo unos servicios de cuidados mientras dure su proceso formativo. Porque como pone de relieve la última encuesta realizada en la Comunidad de Madrid en octubre de 2001, en el 60% de los casos la responsabilidad del cuidado a menores en las familias sigue recayendo principalmente en las mujeres, frente a un 12% que es responsabilidad principal de otra persona.

Por otra parte, es conocido que la actitud del empresariado de cara a la inserción laboral de las mujeres, en muchos casos no está exenta de prejuicios y de temores. Por ello se ha diseñado un objetivo específico que se orienta hacia la sensibilización del empresariado a fin de ir logrando objetivos de mayor contratación femenina.

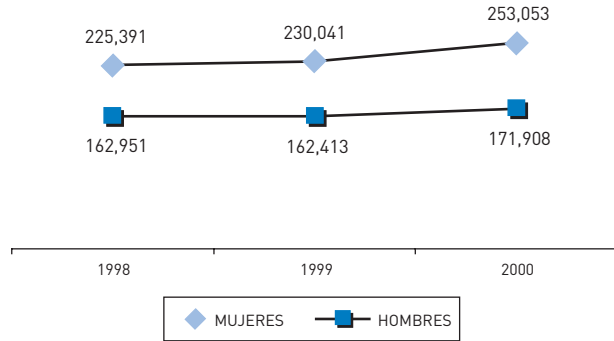
Hay que destacar que desde 1995 a 2000 se ha producido un incremento en la contratación del 37% en las mujeres y del 21% en los hombres. A pesar de este importante avance en el año 2000, dos de cada cinco contratos registrados se realizaron a mujeres.

POBLACIÓN ASALARIADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. ABSOLUTOS EN MILES			
1995	531,0	886,1	1.417,1
2000	725,7	1.069,1	1.794,8

Fuente: Boletín de Población Activa de la Comunidad de Madrid Instituto de Estadística. Consejería de Economía e Innovación Tecnológica.

Por otra parte, el peso de la contratación temporal sigue siendo mayor en las mujeres (24% en 2000) que en los hombres (19% en 2000) , así como la contratación a tiempo parcial: el 59% de los contratos a tiempo parcial efectuados en la Comunidad de Madrid desde enero de 1998 a enero de 2000, se hicieron a mujeres.

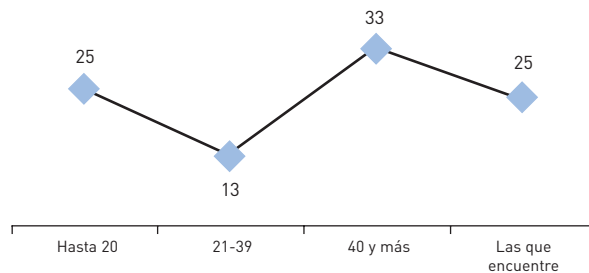
EVOLUCIÓN POR SEXO, DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID.
VALORES ABSOLUTOS



Base: la totalidad de los contratos a tiempo parcial registrados en cada año.
Fuente: Subd. Gral. Estadística del INEM (Instituto Nacional de Empleo)

Esta información no parece corresponderse del todo con los deseos de buena parte de las mujeres madrileñas mayores de 15 años, pues si bien en términos relativos son más las que desean trabajar a media jornada, la última encuesta efectuada en la Comunidad de Madrid también indica que hay más mujeres interesadas en trabajar en jornada completa. Por ello, el IV Plan de Igualdad apuesta por trabajar con el empresariado en una línea que incorpore medidas que permitan conciliar la vida laboral y familia.

HORAS QUE DESEAN TRABAJAR A LA SEMANA



Fuente: EURODOXA. Encuesta a mujeres de la Comunidad de Madrid de 15 años en adelante, para la Dirección General de la Mujer 2001. Base: 1.500 mujeres.

Otra de las vías para reducir el desempleo de las mujeres e incrementar su incorporación al mercado de trabajo es el **fomento del empresariado femenino**. Las

empresarias suponen un 25% del total de empresariado ocupado en la Comunidad de Madrid y esta situación no varía con el tiempo.

La creación de empresas se ha convertido en una vía profesional para muchas mujeres emprendedoras que al mismo tiempo han impulsado la creación de nuevos puestos de trabajo. Durante el periodo de vigencia del III Plan de Igualdad, las solicitudes realizadas a la Dirección General de la Mujer para la creación de empresas de mujeres fueron 4.651, habiéndose generado 2.921 empleos de mujeres, de los cuales el 99% fueron indefinidos.

El IV Plan de Igualdad propone continuar por esta línea formando a mujeres emprendedoras, concediendo apoyos técnico y económicos específicos a los proyectos empresariales, promocionando preferentemente proyectos empresariales de mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas; donde puedan rentabilizar sus conocimientos y habilidades sociales; y/o contribuyan a la mejora del medio ambiente y la calidad de vida; y/o promocionen en igualdad de oportunidades.

Finalmente, el IV Plan de Igualdad introduce un nuevo objetivo dirigido a la [mejora en las condiciones de trabajo](#), que contribuya a facilitar a las mujeres, entre otras cosas, su desarrollo y su potencial profesional con normalidad, ya que, dejando a un lado el cese de una actividad por jubilación, son predominantes las razones personales, sobre las laborales, para el abandono del puesto de trabajo y las principales razones del cese por causas laborales son involuntarias. Esta mejora en las condiciones del trabajo es doblemente imprescindible para:

- Evitar una posible mala percepción de las condiciones de trabajo, ya que, a tenor de la última encuesta realizada en la Comunidad de Madrid, aproximadamente una de cada tres mujeres que trabaja no tiene una buena imagen de cómo les va en su empleo, y reducir el abandono de mujeres de sus puestos de trabajo cuando confluyan determinadas variables laborales (malas relaciones, salarios bajos, fatiga...) y personales (llegada de los hijos/as, matrimonio, etc.) que pueden constituir, en ocasiones, un obstáculo para el mantenimiento y estabilidad de un empleo.

RAZÓN PRINCIPAL POR LA QUE DEJARON DE TRABAJAR LAS MUJERES MADRILEÑAS

RAZONES	%
RAZONES PERSONALES:	
ENFERMEDAD	5
MATRIMONIO, PAREJA	25
LLEGADA DE HIJOS	12
SU ESPOSO, COMPAÑERO, NO QUERÍA	1
PARA ESTUDIAR	7
CAMBIO DE RESIDENCIA	3
ATENCIÓN A ANCIANOS, ENFERMOS	1
OTRAS, PERSONALES	12
RAZONES LABORALES:	
JUBILACIÓN	13
LA DESPIDIERON, CERRÓ LA EMPRESA	11
FATIGA, CANSANCIO	1
SALARIOS BAJOS	1
TAREA TEDIOSA	--
MALAS RELACIONES LABORALES	1
OTRAS, LABORALES	9
NS. NC.	2

Base: trabajaban y ahora no trabajan N=(591)

Todas estas circunstancias y factores han llevado a diseñar en este área un conjunto de medidas con las que se pretende por una parte consolidar y por otra acelerar los procesos que lleven a la incorporación de la Igualdad de Oportunidades de las mujeres y de los hombres en el trabajo y en el empleo.

Objetivo 1

Favorecer la inserción laboral de las mujeres aumentando su empleabilidad a través de la formación, el apoyo a sus proyectos profesionales y la mejora de sus condiciones laborales y de trabajo

Objetivo 1.1.

POTENCIAR LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

A1.1.1.

Continuar con la formación específica para mujeres, ajustando las ofertas formativas a las necesidades del mercado de trabajo madrileño.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.1.2.

Favorecer la presencia de mujeres en los sectores donde hay mayores posibilidades de empleo con acciones de información y formación.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.1.3.

Proporcionar a las mujeres madrileñas conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y de la comunicación a través de programas formativos y de otras acciones específicas en los niveles de más alta cualificación.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.1.4.

Facilitar la participación de todas las mujeres en programas formativos, financiando la puesta en marcha de servicios de atención para personas dependientes a su cargo.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.1.5.

Generalizar en todos los procesos formativos la inclusión de módulos específicos que analicen los impedimentos directos o indirectos que dificultan la inclusión y la promoción laboral de las mujeres.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.1.6.

Orientar a las mujeres sobre técnicas de búsqueda de empleo, incluyendo en ellas enfoques desde la perspectiva de género.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

Objetivo 1.2.

AUMENTAR LA POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA FAVORECIENDO SU INSERCIÓN LABORAL

A1.2.1.

Realizar campañas para que las mujeres que realmente deseen incorporarse al mercado laboral se inscriban en las Oficinas de Empleo.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.2.2.

Llevar a cabo programas de dinamización laboral y motivación profesional de mujeres.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.2.3.

Desarrollar acciones de orientación e intermediación laboral con el empresariado para apoyar la inserción laboral de las mujeres desempleadas. Se prestará especial atención a grupos de mujeres ausentes del mercado laboral.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.2.4.

Apoyar a las mujeres del medio rural en sus procesos de inserción laboral para que participen a su vez en el desarrollo local, político y social.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.2.5.

Sensibilizar a las jóvenes sobre el valor de la autonomía económica y la capacitación profesional, como factores básicos de independencia y autonomía personal.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

Objetivo 1.3.

FOMENTAR EL EMPRESARIADO FEMENINO

A1.3.1.

Proporcionar a las mujeres que quieran iniciar una actividad empresarial orientación, información y asesoramiento para el desarrollo y la consolidación de sus empresas.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.3.2.

Formar a las mujeres emprendedoras en aquellas materias que faciliten la gestión de su futura empresa.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.3.3.

Aumentar la capacitación profesional de las empresarias mediante la formación en las materias específicas que precisen para el desarrollo de su actividad empresarial.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.3.4.

Conceder apoyos técnico y económicos específicos a los proyectos empresariales promovidos por mujeres emprendedoras.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.3.5.

Con relación a las actividades empresariales, se promocionarán preferentemente las relacionadas con los siguientes campos: aquellos donde las mujeres están infrarrepresentadas; donde puedan rentabilizar conocimientos y habilidades sociales; y/o contribuyan a la mejora del medio ambiente y la calidad de vida, y/o promocionen la igualdad de oportunidades.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.3.6.

Con relación a la concesión de ayudas a las mujeres empresarias, se primarán aquellos colectivos en los que concurren circunstancias, como son: acceso al primer empleo, mujeres del medio rural, mujeres con responsabilidades económicas familiares no compartidas o las que se reincorporen al mercado de trabajo tras un largo periodo de ausencia.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.3.7.

Promover las redes de mujeres empresarias.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

Objetivo 1.4.

SENSIBILIZAR AL EMPRESARIADO PARA LOGRAR UNA MAYOR CONTRATACIÓN DE MUJERES

A1.4.1.

Aumentar la sensibilización, la información y formación del empresariado en cuanto a legislación vigente y la existencia de discriminación directa e indirecta hacia las trabajadoras. Se facilitarán consultorías y guías orientativas, y se harán menciones públicas de las empresas que adopten medidas de acción positiva.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.4.2.

Establecer contactos, encuentros y negociaciones con grandes empresas para conseguir que oferten servicios de cuidados infantiles en los centros de trabajo.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.4.3.

Del mismo modo y en línea con la acción 2.2.6., se emprenderán acciones tendientes a conseguir una mayor flexibilidad en horarios y jornadas que faciliten la ocupación femenina y una mejor conciliación familiar y profesional de trabajadoras y trabajadores.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.4.4.

Distinguir a las empresas que favorezcan la inserción y la promoción laboral de mujeres en sus plantillas e incorporen medidas que permitan conciliar la vida familiar y profesional.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

Objetivo 1.5.

MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y DE TRABAJO

A1.5.1.

Incluir como uno de los objetivos prioritarios, por parte de la Inspección de Trabajo, el control de la igualdad de trato en el mundo laboral para eliminar discriminaciones directas e indirectas.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.5.2.

Elaborar, en colaboración con los agentes sociales, cláusulas-tipo para la negociación colectiva a favor de la conciliación de la vida familiar y profesional e igualdad retributiva; editar folletos y distribuirlos en mesas de negociación y favorecer otras medidas relacionadas con la igualdad de trato en el ámbito laboral.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.5.3.

Realizar estudios que completen el conocimiento sobre el peso en el P.I.B. del trabajo doméstico y el de los cuidados a personas dependientes –ambos no remunerados– en la Comunidad de Madrid.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.5.4.

Conocer la evolución de las distintas formas de acoso en el trabajo y su posible relación con discriminaciones directas o indirectas en razón del género.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).

A1.5.5.

Promover experiencias piloto que introduzcan nuevas perspectivas para favorecer la autonomía sociolaboral de las mujeres.

Organismos implicados: Consejería de Trabajo (Dirección General de la Mujer).