
Formación, mujer y trabajo: programa formativo “Aprender a desarrollar la empleabilidad”.

Patricia Olmos Rueda

Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen

La presencia de la mujer en el mercado de trabajo es un hecho tangible. Desde finales del siglo XIX y principios del XX se reivindicó este derecho. Su situación en el mercado de trabajo ha evolucionado de manera positiva; la formación ha tenido un papel muy importante; pero, todavía hoy, las directrices políticas que abogan por la igualdad de oportunidades para el acceso, presencia y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo siguen siendo una línea de actuación prioritaria.

La igualdad de oportunidades laborales deviene eje vertebrador e impulsor de las políticas socioeconómicas activas de ocupación, centradas en acciones que tienen como objetivo mejorar, potenciar la presencia y participación de la mujer en el mercado de trabajo. De estas acciones cabe destacar su planteamiento en clave de estrategias formativas y su actuación a todos los niveles: europeo, estatal, autonómico, provincial, comarcal, local. Los programas de formación para la inserción laboral del colectivo de mujeres son un ejemplo de políticas locales de ocupación, políticas orientadas, principalmente, a la adquisición, desarrollo y mejora de la empleabilidad, una competencia clave para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

En este marco de actuación, el presente artículo abordará uno de estos programas para la inserción laboral de las mujeres en un contexto concreto de actuación municipal. Previa contextualización de la evolución del binomio mujer-mercado de trabajo y del papel que ha ejercido la formación en esa evolución, se presentará el proyecto para la inserción objeto de estudio, se describirán los objetivos, la población y muestra participante, el procedimiento de trabajo, las principales actuaciones formativas desarrolladas en el marco del programa y los resultados obtenidos, permitiendo generar una línea de discusión al respecto y plantear orientaciones para actuación futura.

Palabras clave: mujer, mercado de trabajo, formación, inserción laboral, empleabilidad, políticas activas de ocupación, igualdad de oportunidades laborales.

Clasificación JEL: H5, H52, H7, H75

Training, woman and labour market: Training programme “Learning to develop employability”.

Abstract

The presence of women in the labour market is a real fact. From the late XIX century and early XX century. Their labour situation is better than ages previous, its evolution has been positively; the training has had an important role; but still, the guidelines of labour policies are going in the way of the equal opportunities and equal employment for the women.

The equal labour opportunities is one of the main axis of socioeconomic policies to employment. An objective of these is improves the presence and participation of the women in the labour market. Of these actions are important highlight two characterizations: their training strategies and their action levels (European, national, autonomic, provincial and local). The training programmes to labour insertion of the women are an example of these occupational local policies. These local policies are oriented to acquire, to develop and to improve the employability, a key competence to access and to remain in the labour market.

Firstly, we are going to make a contextualization of the evolution of binomial "women-labour market" and the role of the training in this evolution. Secondly, we are going to present our project for the labour insertion. We will describe the objectives, the population and sample, the procedure, the main actions of training and the results obtained. This analyse is going to allow us, on one hand, generate a line of discussion and, on the other hand, establish some guidelines to future actuation.

Key words: women, labour market, training, labour insertion, employability, active occupational policies, equal opportunities - equal employment.

JEL Classification: H5, H52, H7, H75

1.- Introducción.

Conocer, entender y analizar la relación existente entre el binomio mujer y mercado de trabajo debe hacerse desde una visión histórica, marcada por momentos de rupturas que han hecho posible cambiar, evolucionar hacia una situación actual que, aunque marcada por la cada vez mayor presencia laboral femenina -las mujeres han conseguido importantes avances en la incorporación a las diferentes situaciones profesionales en los últimos años, mayores cuotas de participación en el conjunto de los trabajadores- (Instituto Nacional de Estadística, 2010b), todavía deja entrever desajustes que precisan actuaciones que incidan en las causas que los provocan, tratando así de prevenir e incidir en sus posibles consecuencias negativas.

Estos desajustes pueden apreciarse en cifras estadísticas que reflejan una *mayor tasa de paro femenino* y un *menor índice de actividad laboral* de las mujeres –la tasa de paro femenino es del 20,16% frente al 19,96% de la masculina y el índice de actividad de las mujeres representa el 52,05% frente al 67,95% del índice de actividad de los hombres (Instituto Nacional de Estadística, 2010a)-, una apreciable *brecha salarial* –el salario bruto anual que percibe la mujer representa el 74,4% del que percibe el hombre (Instituto Nacional de Estadística, 2010b)-, o un menor índice de *contratación femenina* –el 46,6% del total de personal asalariado son mujeres frente al 53,3% que son hombres (Instituto Nacional de Estadística, 2010c)-, por citar sólo algunos. Por lo tanto, a pesar de que las diferencias o brechas apuntadas tienden a reducirse, sobre todo si las comparamos con datos y series de años anteriores, son patrones que siguen reproduciéndose, patrones que precisan de programas e iniciativas que permitan incidir en esos desajustes.

Asimismo, es interesante apuntar el avance de la presencia femenina tanto en el sector laboral como en el educativo o formativo. Si bien en el sector formativo las mujeres representan índices de éxito superiores al de los hombres -el 43,7% de las mujeres entre 25 y 34 años han alcanzado el nivel de educación superior frente al 34,2% de los hombres (MEPSYD, 2009a)-, esta mayor cualificación formativa de la mujer no repercute, ni se manifiesta posteriormente en mejores condiciones laborales -las mujeres asalariadas entre 25 y 34 años con estudios superiores perciben una media salarial de 113,8€/hora frente a los 121,4€/hora que perciben los hombres entre la misma franja de edad e igual nivel de estudios (MEPSYD, 2009a)-. No obstante, cabe precisar que aunque la tasa de ocupación masculina es superior a la femenina para los mismos niveles de formación, esta tasa sólo se invierte en los niveles educativos correspondientes a doctorado donde la ocupación femenina es superior a la masculina (Instituto Nacional de Estadística, 2010b).

Percibimos, tal y como apunta Salvà (2001), que la división y la segregación laborales del sector femenino sigue siendo una constante actual, por lo que las políticas económicas debieran centrar su atención en estos programas de formación para la inserción laboral del colectivo de mujeres como eje clave y prioritario de actuación que permita minimizar los niveles de división y segregación.

Este trabajo establece como objetivo prioritario analizar la contribución de la formación al proceso de inserción laboral de un colectivo concreto de mujeres, las mujeres mayores de 40 años que después de un periodo largo de inactividad laboral quieren reinsertarse en el mercado de trabajo.

La cuestión general que articula este trabajo, *¿Cómo contribuye la formación a hacer más visibles a estas mujeres en el mercado de trabajo?*, nos permite presentar un programa de intervención diseñado en torno a diversas actuaciones formativas que contribuyen al desarrollo de las competencias básicas, especialmente las vinculadas y orientadas a la mejora de la empleabilidad de nuestro colectivo de incidencia, contribuyendo así a la mejora de sus posibilidades de inserción laboral.

Previa descripción y contextualización de los antecedentes con relación a la mujer, mercado de trabajo y programas de formación y orientación para la inserción laboral, se presentarán los objetivos, muestra, procedimiento de trabajo, actuaciones y resultados obtenidos del programa; un programa de ámbito local cuyos resultados derivarán en un proceso de discusión y análisis que orientará futuras líneas y propuestas de actuación; entendiendo que se trata de mejorar el acceso y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo actual.

2.- Antecedentes.

2.1. Evolución de la relación del binomio mujer y mercado de trabajo. Factores condicionantes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo actual.

El siglo XX fue un siglo de conquista de los derechos sociales por parte de la mujer (derecho legislativo, derecho al trabajo, derecho a la educación). Véase por ejemplo la *Real Orden de 8 de marzo de 1910* que autorizó el acceso de las mujeres a la Universidad en España (BOE, 1910), o la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 -artículo 11 sobre las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo- (ONU, 1979).

A pesar de la conquista de derechos sociales, la discriminación y la segregación en el ámbito laboral; esta última tiene su origen durante los años setenta (Borderías *et al.*, 1994); siguen siendo unas constantes, como ya apuntábamos en el apartado introductorio. Por ejemplo, la contratación indefinida, en el mes de mayo de 2010, era del 56,49% para los hombres y del 43,51% para las mujeres (SEPE, 2010), la contratación a tiempo completo era del 60,9% para los hombres y del 39,1% para las mujeres, lo que revierte un mayor porcentaje de mujeres trabajando a tiempo parcial -el 78,2% frente al 21,8% masculino- (INE, 2010c), o el total de contratos de trabajo según nivel de estudios que para los hombres, hasta un nivel de

estudios secundarios, era del 56,3% de la contratación inicial frente al 43,7% de la contratación femenina con igual nivel de estudios. No obstante, es preciso destacar que estas cifras relativas a la contratación se invierten cuando hablamos de niveles de estudios postsecundarios, donde la tasa de contratación femenina es del 59% frente a la 41% de la masculina (SEPE, 2010).

"La problemática contemporánea de la inserción sociolaboral de las mujeres deriva de la crisis del reparto tradicional de las tareas en función del sexo de las personas. Esta crisis ha puesto de manifiesto la inadecuación de los conceptos y las medidas tradicionales relativos al trabajo" (Pons y Salvà, 2001, p. 11).

Esta cita establece el punto de partida para nuestro análisis: ¿En qué se ha caracterizado, y sigue caracterizándose, la relación entre mujer y mercado laboral? ¿Qué causas están implícitas en esa relación?

La evolución histórica de la relación entre mujer y mercado de trabajo ha sido una evolución marcada por constantes rupturas conceptuales y de valores. Un ejemplo de esas rupturas, quizás uno de los más significativos, haya sido el cambio en relación con lo que tradicionalmente se entendía como "trabajo" (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Torns *et al.*, 2007).

El reconocimiento del trabajo únicamente en términos productivos y remunerativos es lo que pone de manifiesto la inadecuación de los conceptos y medidas tradicionales relativos al trabajo (Pons y Salvà, 2001). Entender que el trabajo no estaba ligado únicamente a una ocupación o empleo remunerado, permitió reconocer el verdadero trabajo que las mujeres han venido haciendo desde siempre, un trabajo relegado principalmente al ámbito doméstico. Por tanto, ésta sea quizás la primera ruptura conceptual en el camino hacia la visibilidad de la mujer con relación al mundo laboral.

La doble presencia de las mujeres en el mercado de trabajo (trabajo familiar – trabajo extrafamiliar) ha caracterizado la historia laboral del sector femenino. Antes del matrimonio, o del primer hijo, la presencia de la mujer en el mercado de trabajo se caracteriza por ocupar una jornada completa. Después del primer hijo, la mujer se ausenta del mercado laboral durante un número determinado de

años para dedicarse a jornada completa al trabajo familiar. Posteriormente, cuando los hijos son mayores, la mujer vuelve a presenciarse en el mercado de trabajo a jornada parcial, dedicando la otra mitad de su jornada al trabajo familiar.

Según los datos apuntados por el Instituto Nacional de Estadística (2010b), un 63,4% de las parejas sin hijos trabajan ambos a tiempo completo, cifra que desciende al 38% si hay hijos menores de 6 años. En este caso es la mujer la que reduce su jornada laboral a tiempo parcial. Se detecta un aumento de la tasa de empleo masculino frente al femenino que disminuye. Tal y como apunta Balbo (1994), es esta doble presencia lo que clama la necesidad de atender unas políticas de conciliación, un mercado laboral que responda a la constante de la doble presencia laboral de las mujeres, así como una organización familiar en función de esa constante.

El análisis hasta el momento realizado nos muestra una evolución positiva de la relación entre el binomio mujer-mercado de trabajo. El nuevo modelo social exige la presencia de la mujer en el mercado de trabajo, especialmente si atendemos a la coyuntura económica actual, que requiere la presencia de ambos miembros de la familia en el sector laboral. La mujer ha pasado de un estadio de invisibilidad a uno de visibilidad. Sea como fuere, aunque las cifras sean reveladoras de la cada vez mayor presencia femenina en el mercado de trabajo, todavía son indicativas del precario perfil laboral para un determinado sector femenino (las cifras de paro, los índices de ocupación o las brechas salariales son ejemplo de ello).

Lo apuntado nos permite inferir entre algunos de los principales *factores condicionantes* de la situación de la mujer en el mercado de trabajo la *doble presencia laboral* de la mujer (familiar y profesional), las dificultades de *conciliación*, la *formación* (un factor que analizaremos más adelante), e incluso el nuevo *modelo socioeconómico* caracterizado por su tendencia, cada vez mayor, a una política familiar que debe responder más al modelo familiar de dos sustentadores (propio de los países nórdicos) y menos al modelo de familia tradicional (propio de la Europa Occidental) u orientado al mercado (propio de países de habla inglesa, así como Suecia y Japón) (Thoursie, 2010).

Los factores apuntados evidencian la necesidad de la participación activa de la mujer en el mercado laboral, así como la necesidad de darles una respuesta.

En esta línea de trabajo se articulan diferentes actuaciones en pro de la presencia femenina en el mercado de trabajo, aspecto del que nos ocuparemos a continuación.

2.2. La formación como marco de actuación clave para la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.

Los procesos de formación devienen una de las claves del proceso de inserción laboral. Tal vez, debiéramos plantearnos la siguiente cuestión: ¿Cómo repercute la formación en la mejora de las competencias para la inserción laboral?

Los sectores formativos y laborales interactúan mutuamente. Las oportunidades de un sector repercuten positivamente en el otro. Asimismo, las áreas problemáticas de un sector también repercutirán en el otro. A modo de ejemplo, en la tabla que se presenta a continuación (información adaptada de fuentes como International Labour Office, 1998; OCDE, 1997; Soriano, 2002; Unesco, 1994) se describen algunas de las posibles dificultades en el sector formativo y su repercusión en el contexto laboral:

<p>Tabla 1 Interacciones entre formación y trabajo.</p>	
SECTOR FORMATIVO	SECTOR LABORAL
Baja cualificación.	Escasas oportunidades de acceso al mercado de trabajo.
Escasos niveles formativos.	Mayores dificultades en la obtención de un empleo.
Escasas oportunidades de acceso a la formación (especialmente profesionalizadora).	Bajos niveles de inserción laboral. Elevadas cifras de desempleo.
Escaso dominio de las competencias básicas motivado por la escasa formación y/o cualificación.	Dificultades para enfrentarse y dar respuesta a las nuevas exigencias y condiciones de un mercado laboral dinámico y cambiante.

Fuente: (Olmos, 2009).

Cuando los niveles de formación y cualificación son bajos, las posibilidades de acceso a la formación escasas, las dificultades de acceso al mercado de trabajo son mayores. Los bajos niveles formativos devienen un factor de vulnerabilidad laboral. De ahí,

destacamos la importancia de incidir en el papel que la formación debe tener en los programas e iniciativas de empleo. *"La educación es el primer factor de progreso individual y social, el instrumento que permite crear un "círculo beneficioso" entre crecimiento, empleo e igualdad en nuestra sociedad"* (MEPSYD, 2009b: 10).

Desde esta óptica, debiéramos atender a la formación como una variable para la inserción (aunque no la única, dado que por sí sola la formación no es suficiente) en clave de competencias.

Tradicionalmente, en los ámbitos de formación profesional y análisis del trabajo las competencias han sido consideradas capacidades muy específicas vinculadas al puesto de trabajo. Los cambios en los contextos sociolaborales han obligado la transformación de la organización tradicional del trabajo. Este nuevo marco laboral ha hecho replantear el papel de las competencias. La tendencia actual impulsa la adquisición y desarrollo de competencias básicas de empleabilidad mediante procesos formativos. Entendemos estas competencias básicas de empleabilidad como el conjunto de competencias individuales (personalidad, motivación, iniciativa, capacidad de adaptación, etc.) que van a potenciar la capacidad de la persona para conseguir y mantener un empleo, mejorarlo, adaptarse a las exigencias del contexto en general y a una serie de situaciones de trabajo en particular, elegir otro trabajo cuando lo desee o pierda el que tenía, integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo a lo largo de los diferentes periodos de su vida (Olmos, 2009).

Desgranadas algunas de las argumentaciones que otorgan a la formación categoría de estrategia de actuación clave para la incorporación de colectivos en situación de vulnerabilidad laboral en el mercado de trabajo, podemos entender por qué las políticas de empleo establecen la formación como uno de los pilares sustentadores de las estrategias para el fomento del empleo. Véase por ejemplo la Estrategia Europea de Empleo (EEE) (Comisión Europea, 2010a) o el Tratado de Lisboa (Comisión Europea, 2010b; Diario Oficial de la UE, 2007). En relación con este último, uno de los objetivos propuestos para 2010 es la reducción de las distancias existentes en la situación laboral de mujeres y hombres, para lo que se plantean estrategias de intervención como planes de formación para mujeres desempleadas, la promoción de la capacidad

empresarial de las mujeres, o programas de ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las mujeres constituyen en el marco de estas políticas de empleo uno de los colectivos de incidencia, especialmente las más vulnerables laboralmente, las que responden a un perfil caracterizado por variables como: edad avanzada, baja cualificación, altas responsabilidades familiares, escaso dominio de las competencias básicas, largo periodo de inactividad laboral. A ellas se orientan políticas de igualdad, de acción positivas que evidencian la necesidad de seguir atendiendo a un colectivo que, todavía hoy, sigue presentando una baja tasa de ocupación, sigue siendo laboralmente vulnerable (Montero y Modéjar, 2005; Toharia, 2004).

Las políticas de acción positivas poseen el carácter preventivo y correctivo propio de los programas y/o estrategias comunitarias. Salvà (2001) se refiere a estas políticas como un sistema de compensación o ventajas temporales cuyas principales estrategias de intervención se pueden clasificar según tengan como elemento dominante (que no excluyente entre ellos mismos) la información, la formación, la orientación, o la creación de ocupación.

Los programas de acción positiva, dirigidos al colectivo de mujeres que desean incorporarse y/o reincorporarse al mercado de trabajo, poseen como común denominador la formación básica: *"Un conjunto integrado de intervenciones (información, orientación, asesoramiento y formación); con contenidos diversos (características del mundo del trabajo y más específicamente del trabajo de las mujeres, opciones profesionales, estrategias de búsqueda de trabajo, autoconocimiento, elaboración de proyectos personales); dirigidas a colectivos específicos, i en las que el método grupal tiene un papel fundamental"* (Salvà, 2001, p. 21).

En el marco de los programas formativos de acción positiva, los avances más significativos se identifican en el colectivo de mujeres adultas que desean reincorporarse en el mercado de trabajo después de un largo periodo de inactividad por dedicación exclusiva a la familia. El perfil sociolaboral y personal de estas mujeres exige de estrategias de intervención que les permita tomar conciencia de la propia situación en la que se encuentran con

relación al mercado de trabajo, mejorar el autoconcepto y autopercepción que tienen de sus capacidades, desarrollar su autonomía e iniciativa para elaborar y desarrollar proyectos personales. Son programas que exigen estrategias informativas, orientadoras y formativas para la creación de ocupación y el logro del éxito de los proyectos profesionales de sus participantes y beneficiarias.

Finalmente, es importante incidir en la necesidad de entender que formación y orientación son dos procesos implícitos. No podemos plantear procesos de formación de acceso al mercado de trabajo exentos de planteamientos de orientación; ambos devienen un marco de actuación clave para la inserción laboral. Bajo el paraguas de este enfoque formativo-orientador deben plantearse los programas de acción positiva, como el programa de formación para la inserción laboral del colectivo de mujeres que presentamos a continuación.

2.3. Actuaciones concretas que favorecen la presencia de la mujer en el mercado de trabajo: Contextualización de un programa de formación y orientación para la inserción laboral del colectivo de mujeres mayores de cuarenta años.

La Estrategia Europea de Empleo (Comisión Europea, 2010a) establece el marco general y común de las directrices a seguir en materia de empleo por los diferentes estados miembros. Exige de éstos esfuerzos a nivel nacional en base a cuatro pilares básicos: Mejora de la capacidad de inserción profesional, desarrollo del espíritu empresarial, fomento de la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores, fortalecimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Lois *et al.*, 2005). Como respuesta a esta demanda se desarrollan los denominados Planes Nacionales de Acción para el empleo (PNA) (MEPSYD, 2009b), entendiéndolos como el motor que impulsa las políticas activas de ocupación.

Para que el engranaje de este motor funcione, ya no sólo a nivel europeo, sino también a nivel nacional, se reconoce la necesidad de una acción coordinada a nivel autonómico y local: *“La aplicación de las medidas (...) requiere actualizar el consenso con todos los agentes implicados. En especial, el acuerdo con las distintas*

administraciones afectadas tanto en el plano internacional, promoviendo una política común entre los Estados miembros de la Unión Europea en la materia, como en la mejora de la coordinación entre el Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades locales" (MEPSYD, 2009b, p. 29). Las entidades locales devienen agentes clave en materia de ocupación y promoción de las medidas de empleo, mediante las iniciativas y planes de actuación que desarrollan.

En el marco de estas medidas y planes de actuación local destacamos los Pactos Territoriales para la ocupación o el empleo (PT), acuerdos entre las administraciones públicas, los agentes económico-sociales y otros actores que inciden en la planificación y elaboración de planes de actuación, así como en la programación de las políticas activas de ocupación en un determinado territorio. De esta manera, los PT se tornan herramienta para el fomento de la integración y coordinación de las actuaciones en materia de ocupación de un ámbito territorial concreto.

Los objetivos y medidas que se adoptan en el marco de los PT deben ser coherentes con los pilares básicos de la Estrategia Europea de Empleo (empleabilidad, espíritu empresarial, adaptabilidad, igualdad de oportunidades) (Lois *et al.*, 2005). A modo de ejemplo, véase a continuación algunos de los principales objetivos y medidas:

Tabla 2 Objetivos y medidas de los Pactos Territoriales para la ocupación.	
OBJETIVOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Movilizar y unificar todos los recursos disponibles. • Identificar las dificultades de los agentes territoriales con responsabilidad en materia de ocupación. • Integrar y coordinar medidas a favor del empleo. • Implementar medidas que sirvan como modelo a seguir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la igualdad de oportunidades en el trabajo. • Potenciar la inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. • Implementar medidas que faciliten el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. • Mejorar la calidad de la ocupación tanto desde el punto de vista de la creación de empleo estable y de calidad, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Impulsar procesos de dinamización económica con el objetivo final de crear ocupación y favorecer la cohesión social y territorial.

Fuente: (Olmos, 2009).

Es en este marco de los PT y de las políticas locales de ocupación donde debemos contextualizar el programa de formación para la inserción laboral del colectivo de mujeres objeto de estudio del presente artículo.

El proyecto *"Revalorización de la vida laboral de las mujeres mayores de 40 años: Aprender a desarrollar la empleabilidad"* fue una de las acciones en materia de ocupación que el Área de Nueva Economía del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat (provincia de Barcelona) solicitó en el marco de la convocatoria de los PT para el ejercicio 2007¹.

Previo proceso de detección, análisis y evaluación de las necesidades en materia de ocupación que presentaba el municipio, sin perder de vista los principios básicos en materia de empleo establecidos por la EEE, los PNA y los PT, se planteó la necesidad de atender a un colectivo que, a nivel local, se encontraba en situación de vulnerabilidad laboral: las mujeres mayores de 40 años.

Los datos de la tasa de desempleo femenino en el municipio de Corbera de Llobregat facilitados por el Observatorio Permanente del Mercado de Trabajo del Baix Llobregat (OPMT-BL) (comarca a la que pertenece el municipio) para mayo de 2007, mostraban (véase Tabla 3).

COLECTIVO	TASA DE PARO
Mujeres	9,1%
Hombres	4,6%
Mujeres entre 33-44 años	44%
Mujeres mayores 45 años	35,5%

Fuente: (Área Nova Economia, 2007; Consell Comarcal del Baix Llobregat, 2010).

A la vista de los datos del paro femenino (un 4,5% superior al masculino) y del paro de las mujeres mayores de 40 años (aproximadamente del 80%) en el municipio, el colectivo de mujeres en general, y el de mujeres mayores de 40 años en particular, se perfilaba como uno de los colectivos de incidencia prioritarios en materia de empleo.

Las cifras detalladas ponían de manifiesto la necesidad de llevar a cabo actuaciones que en ese momento se presentaban

1) Subvención para el ejercicio 2007, destinada a impulsar el despliegue y funcionamiento de los pactos territoriales para el empleo, resolución TRE/2631/2007 de 30 de julio del Servicio de Ocupación de Cataluña.

como innovadoras y relevantes en y para el municipio de Corbera de Llobregat, precisamente por que lo que se planteaba era la intervención directa con el colectivo concreto de incidencia: las mujeres mayores de 40 años. Se pretendía poner sobre la mesa aspectos de especial relevancia con relación a las principales problemáticas que dificultaban y obstaculizaban la inserción laboral de estas mujeres.

El proyecto que se presenta fue diseñado con el propósito de revalorizar la vida laboral de este colectivo de mujeres que, en la franja de edad de los cuarenta, se encontraban en situación de inactividad laboral derivada de una desvinculación del mercado de trabajo prolongada en el tiempo. Se establecía la necesidad de analizar qué elementos resultaban claves en el proceso de incorporación en el mercado de trabajo. Véase por ejemplo, algunos de los que fueron considerados:

- El autodiagnóstico y la autopercepción de capacidades y competencias.
- El conocimiento del mercado de trabajo actual.
- La empleabilidad como factor clave para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo.
- Los procesos de formación como factor estratégico para reforzar la presencia y permanencia en el mercado laboral.
- La conciliación de la vida laboral, familiar y/o personal.
- El papel de las nuevas tecnologías en el acceso al mercado de trabajo.

Fueron estos elementos los que orientaron el diseño, planificación y desarrollo de una serie de estrategias complementarias en el marco de este proyecto formativo, orientado a la capacitación, que establecía como propósito formar y orientar a un colectivo concreto de mujeres para encarar con recursos su reincorporación en el mercado de trabajo.

3.- Diseño y Metodología.

3.1. Objetivos.

Los objetivos del proyecto "*Revalorización de la vida laboral de las mujeres de 40 años: Aprender a desarrollar la empleabilidad*" responden a la necesidad, de ámbito local, de poner en marcha estrategias de lucha contra el paro y la promoción de la ocupación de un colectivo con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Como ya apuntábamos en la contextualización del proyecto, el objetivo general se define en orden a mejorar la empleabilidad y los procesos de inserción laboral; quizás sea más adecuado apuntar a procesos de reinserción laboral; del colectivo de mujeres mayores de 40 años demandantes de ocupación. Por tanto, incrementar las posibilidades de ocupación de este colectivo y retrasar su retirada del mercado laboral.

Este objetivo general se concretó en objetivos más específicos que planteaban la necesidad de informar, asesorar, formar y orientar en y para el conocimiento de:

- *Los recursos necesarios para la búsqueda de trabajo, mantenimiento del mismo y mejora de la calidad de la ocupación:* Las nuevas tecnologías (TIC) juegan aquí un papel prioritario. En el mercado de trabajo actual, conocer el uso de las TIC puede significar muchas veces el acceso a un puesto de trabajo o el mantenimiento del mismo.
- *Los mecanismos existentes para la conciliación de la vida laboral y de la vida familiar y/o personal:* La capacidad de conciliar puede ayudar a superar muchas de las barreras, obstáculos que el mercado laboral y la propia persona impone y se impone para acceder y mantenerse laboralmente activo.

3.2. Población y Muestra.

La población de este proyecto la conformó el colectivo de mujeres mayores de cuarenta años del municipio de Corbera de Llobregat, en situación de desempleo y en proceso de búsqueda activa de trabajo. La muestra invitada, de 30 mujeres, devino en

una muestra participante de 34². La configuración de la muestra respondió a criterios estructurales que identificaban particularidades compartidas de las mujeres participantes:

- Lugar de residencia (municipio de Corbera de Llobregat).
- Sexo (mujer).
- Edad (40 años o más).
- Situación laboral (en situación de desempleo).

Si bien la formación no se estableció como criterio estructural, se pudo observar (como apuntaremos más adelante) que devino otra particularidad compartida por el grupo de mujeres beneficiarias de la acción.

3.3. Procedimiento de trabajo. Actuaciones de formación.

En la ejecución del proyecto, para la consecución de los objetivos planteados, se diseñaron tres monográficos formativos en torno a tres temáticas concretas:

- Empleabilidad.
- Conciliación vida laboral-vida familiar/personal.
- Revalorización de la vida laboral.

El primer monográfico "*Autodiagnóstico y autoevaluación de competencias*" planteaba aspectos claves a tener en cuenta a la hora de iniciar un proceso de búsqueda de empleo, ofreciendo pautas de trabajo. Los temas objeto de debate de este taller formativo versaron principalmente en torno a los factores condicionantes del proceso de búsqueda de empleo, principales barreras y obstáculos (personales, familiares, sociales) del proceso, el autoconocimiento y autoevaluación de las competencias básicas como factores clave de empleabilidad, el conocimiento y aplicación de los canales, técnicas, herramientas y recursos para la búsqueda de trabajo.

El segundo monográfico "*¿Sabes hacer un buen uso de tu tiempo?. Conciliación de la vida laboral y familiar-personal*" establecía las pautas para reflexionar sobre cuestiones que giraban en torno al enfoque laboral del uso del tiempo y su relación con las estrategias

2) El proyecto integró un total de tres monográficos formativos. Las personas beneficiarias de este proyecto podían decidir a qué monográfico asistir y participar en función de sus intereses y necesidades.

de conciliación: qué es y qué entendemos por conciliación, qué relación existe entre conciliación y uso del tiempo, qué importancia tiene el uso del tiempo para la conciliación, principales dificultades, estrategias y recursos, razones para ganar tiempo, la necesidad de diversificar el uso del tiempo, aprender a conciliar.

Finalmente, el tercer y último monográfico "*Formación, nuevas tecnologías y mercado de trabajo*" ponderó la importancia y relevancia de la competencia básica de aprender a aprender y de la competencia básica digital para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo por parte de nuestro colectivo de incidencia. Se trabajaron temas relacionados con: El papel de las TIC en el mercado de trabajo actual, la necesaria capacidad de adaptación en un mercado de trabajo dinámico y cambiante, el papel de la formación y de los sistemas de formación, las nuevas fórmulas de relación laboral-profesional, el cambio en el desarrollo de las funciones de trabajo, o la transferencia de conocimiento y experiencia profesionales.

Si algo ha caracterizado el procedimiento de trabajo de este proyecto ha sido la dinámica grupal, explicativa y participativa, de cada uno de sus monográficos formativos. Previa presentación teórico-explicativa por parte del/de la formador/a para ubicar al grupo en la temática de trabajo, se procedía a una metodología de trabajo práctica-participativa por parte de las mujeres participantes, mediante dinámicas grupales guiadas que conducían a un espacio de debate y reflexión sobre los temas de trabajo por parte del grupo. De cada una de las sesiones, se procedía a la elaboración de un registro recopilatorio de las conclusiones que permitía un proceso de análisis posterior para el planteamiento de líneas futuras de actuación.

3.4. Instrumentos de evaluación.

Para cada una de las sesiones monográficas se diseñaron materiales formativos de las temáticas de trabajo. Quizás debiéramos destacar aquí los instrumentos y mecanismo diseñados para la evaluación de los resultados del proyecto.

Los objetos de evaluación, así como la finalidad de cada uno y los instrumentos para la recogida de información fueron, principalmente, los que se presenta en la tabla que sigue a continuación:

Tabla 4
Mecanismos e instrumentos para la evaluación.

OBJETO DE EVALUACIÓN	FINALIDAD	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de asistencia a la sesión monográfica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el grado de interés que el proyecto despierta en el colectivo de incidencia, así como su grado de implicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia.
<ul style="list-style-type: none"> • Monográficos formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los elementos didácticos (objetivos, contenidos, estrategias, recursos) que conforman cada taller monográfico. • Conocer el interés y grado de implicación de las personas participantes en cada taller monográfico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de valoración. • Registro de intervenciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de Área Nova Economía (2007, 2008).

Véase como los instrumentos de evaluación apuntados (*registro de asistencia, cuestionario y registro de intervenciones*) tenían como principal finalidad conocer el interés y grado de implicación de las mujeres beneficiarias de la intervención. Cada uno de estos instrumentos se pasó en cada una de las sesiones monográficas, dado que el número de personas asistentes no tenía porqué ser el mismo ni en número, ni en persona.

Con relación a uno de los instrumentos de evaluación, el *cuestionario*, se valoraron en una escala de 1 a 5 -donde 1 (puntuación mínima) y 5 (puntuación máxima)- los siguientes indicadores:

- Relacionados con la temática trabajada:
 - o Interés
 - o Utilidad
 - o Aplicabilidad
- Relacionados con los elementos didácticos:
 - o Dinámica de las sesiones
 - o Organización de los talleres monográficos
 - o Instalaciones, recursos y material ofrecido
 - o Formador/a

Tanto el registro de asistencia, de las diferentes intervenciones acaecidas en el transcurso de las sesiones formativas por parte de las personas asistentes, como el cuestionario de valoración de los

monográficos formativos permitieron la obtención de los resultados que a continuación se presentan para su análisis posterior.

4.- Resultados y Discusión.

Caracterización de la muestra

Una primera fotografía de la muestra participantes en el proyecto (recordemos que hablamos de un total de 34 personas asistentes) nos ofrece el siguiente perfil muestral: mujeres en su totalidad, con un nivel formativo básico, en una franja de edad a partir de los 40 años y mayoritariamente en situación de desempleo de larga duración (llevan más de dos años fuera del mercado laboral, tratando de reincorporarse).

Si analizamos cada una de estas variables (*sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral*) observamos que:

- El colectivo de mujeres ha representado el 100% de la muestra participante (34 asistentes).
- Las mujeres mayores de 45 años representan el 64,7% del total de la muestra participante. El resto han sido mujeres entre de 40-45 años (ambos inclusive).
- Los estudios primarios representa el 53% del nivel formativo de la de la muestra participante. Un 29,4% poseen estudios universitarios y e 17,6% estudios secundarios.
- El 68% de la muestra participante se encuentra en situación de desempleo de larga duración.

Sobre los resultados de las acciones formativas

Los resultados de las acciones formativas nos permiten dos análisis de los datos obtenidos a partir de los instrumentos utilizados, uno cuantitativo y otro cualitativo.

El análisis cuantitativo, a partir del cuestionario y del registro de participación, apunta:

- Una valoración global de 4,6 sobre 5 de los talleres monográficos (para el monográfico 2 una puntuación global de 4 y para los monográfico 1 y 3 de 5).

- Una asistencia media de 10-15 personas por acción formativa.

Las observaciones del cuestionario y el registro de intervenciones nos permiten el análisis cualitativo de los datos. De los comentarios, sugerencias e intervenciones de las participantes se interpretan los siguientes resultados:

- Las temáticas abordadas y trabajadas han sido de útiles y de interés para el grupo participante.
- Las sesiones monográficas han cumplido su estrategia de informar, formar, orientar y asesorar en relación con los procesos de inserción, o reinserción, en el mercado de trabajo de este colectivo de mujeres.
- Se manifiesta la necesidad de profundizar más en algunas de las temáticas tratadas, especialmente las relacionadas con la autopercepción de competencias básicas laborales y las TIC.
- Se detecta un desconocimiento generalizado del mercado laboral actual (demandas, estructuras, relaciones, oportunidades, certificación...)
- Se identifican barreras personales que dificultan el acceso al mercado de trabajo, especialmente relacionadas con el ámbito de la conciliación. Existe, entre las asistentes, una autojustificación generalizada de su situación laboral actual con relación a sus obligaciones familiares (dificultades para trabajar debido al tiempo que deben dedicar en la atención a su pareja, sus hijos, sus personas mayores, sus nietos).
- Se detecta, por parte de las participantes, una baja autoestima y una autopercepción negativa de sus capacidades. En muchos casos, esta autopercepción y autoestima deriva de la desorientación respecto al futuro personal una vez los hijos son ya mayores e independientes. Se sienten infravaloradas personal (el ámbito doméstico ya no requiere su total dedicación) y profesionalmente (sólo se sienten capaces de desarrollar trabajos similares a las funciones domésticas que hasta el momento han venido desarrollando como limpieza o cuidado de niños/as y personas mayores dependientes).

A la luz de los resultados obtenidos, observamos cómo el colectivo de mujeres protagonistas de este proyecto identifican en su perfil personal y profesional los principales factores condicionantes de la situación laboral femenina que se han venido apuntando.

Del análisis contextual de este artículo inferíamos que la situación laboral de la mujer en el mercado de trabajo actual, aunque con una evolución en positivo (según datos del Instituto Nacional de Estadística (2010b) las tasas de empleo femenino se han elevado significativamente partir de los 30 años), sigue siendo un factor de riesgo de exclusión especialmente para aquellas mujeres donde confluyen niveles de formación y cualificación básicos, edad avanzada, cargas familiares y excesivo tiempo de inactividad laboral, alejadas del mercado de trabajo (entendiendo aquí la actividad laboral como actividad productiva remunerada). Son estos factores condicionantes apuntados; dificultades de conciliación, cargas familiares, modelo socio-económico-familiar, doble presencia, nivel formativo, edad, tiempo de inactividad; los que describen el perfil del colectivo de incidencia de este proyecto: mujeres, mayores de cuarenta años, con cargas familiares, en situación de desempleo de larga duración y con niveles formativos básicos (estudios primarios en su mayoría).

Todas estas variables o constantes, más concretamente las relacionadas con la desvinculación e inactividad laboral por tiempo prolongado y la formación básica, identifican un común denominador en este colectivo de mujeres que les dificulta el acceso y permanencia en el mercado de trabajo: la baja empleabilidad.

Empleabilidad es una meta-competencia laboral (Cheetham y Chivers, 1998) que exige el dominio de un conjunto de competencias básicas (personales y sociolaborales) que bien adquiridas y desarrolladas no sólo facilitan el acceso al mercado de trabajo, sino también incrementan las posibilidades de permanencia en el mismo.

Formar para la empleabilidad implica fortalecer la capacidad de la persona para que mejore sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias básicas, apoyar a la persona para que identifique los obstáculos internos y externos que

interfieren en el logro de sus objetivos, para que valore sus capacidades y conozca las demandas, en clave de competencias, requeridas por el mercado de trabajo en los contextos laborales (Weinberg, 2004).

De nuevo, volvemos a identificar en estas premisas de la formación para la empleabilidad algunas de las constantes presentes en las mujeres que conforman el colectivo de incidencia de este proyecto de formación para la inserción. Veíamos en los resultados que son mujeres que parten de un desconocimiento generalizado del mercado de trabajo actual, con escaso dominio de las competencias básicas, lo que deriva en una situación de desinformación, de desorientación ante un mercado de trabajo que interpone barreras y obstáculos que ven difícilmente superables. Como consecuencia de esta percepción, ellas mismas van conformándose una imagen personal (autopercepción) negativa de sus capacidades, se infravaloran personal y profesionalmente, no saben identificar de qué recursos personales disponen y cómo usarlos para superar esos obstáculos en relación con el mercado de trabajo, lo que les hace imponerse barreras personales para tratar de justificar y autojustificar su situación. El Instituto Nacional de Estadística (2010b) establece, en uno de sus estudios, que entre los motivos alegados por las mujeres se expone el no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños, adultos enfermos, discapacitados o mayores.

Trabajar la empleabilidad exige del colectivo de incidencia cambios que les permitan, en primera instancia, superar las barreras personales, especialmente relacionadas con las cargas familiares, con las que autojustifican su situación, así como tomar conciencia de la situación personal en la que se encuentran respecto al mercado laboral. Se precisa una ruptura conceptual, rupturas que son las que han ido marcando la evolución histórica del binomio mujer-mercado de trabajo (como ya referíamos en el marco contextual). Pero los cambios a los que apuntamos pasan necesariamente por procesos de formación que deben permitir a la persona, en nuestro caso el colectivo de mujeres beneficiarias del proyecto, informarse, aprender, conocer cómo es el mercado de trabajo actual y qué competencias les va a requerir en su proceso de inserción o reinserción.

Autores como Le Boterf (1998), Descy y Tessaring (2002) entendían la formación como la principal vía para la adquisición de las competencias y éstas como el objetivo final de la misma. La formación se conforma como herramienta clave y necesaria en los procesos de empleo, consecuentemente, también para las estrategias de empleo y políticas activas de ocupación. Asimismo, pensar la empleabilidad desde la formación implica priorizar las dimensiones culturales y personales sobre las que las personas pueden tener un control más directo, entender la empleabilidad no sólo desde una dimensión laboral, sino también desde una dimensión fundamental del desarrollo personal (Olmos, 2009).

Por tanto, trabajar la empleabilidad desde la formación con el colectivo de mujeres en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión laborales resulta clave, una premisa que las políticas activas de ocupación establecen como objetivo prioritario y estrategia de actuación.

Otro aspecto, no menos importante, a considerar en todo este marco de análisis es la sectorización laboral femenina de nuestro colectivo de mujeres de incidencia. Generalmente es un colectivo que tiende a ocuparse en el sector servicios (limpieza, atención a personas dependientes, comercio o atención al cliente, restauración y hostelería) -el 86,8% de las mujeres ocupadas lo hacen en el sector servicios, un 8,8% en la industria, un 2,5% en la agricultura y un 1,9 en la construcción (Instituto Nacional de Estadística, 2010b)- y en puestos o cargos auxiliares (auxiliar de limpieza, auxiliar de geriatría, dependienta, auxiliares de comedores escolares, auxiliar de cocina, auxiliar de habitaciones, por citar algunos ejemplos). Son sectores y puestos de trabajo que ellas mismas perciben como más próximos a la actividad que han venido desarrollando mayoritariamente en su entorno doméstico-familiar, como puestos menos exigentes en sus requerimientos laborales de acceso y, en muchos casos, puestos de trabajo a los que imprimen una connotación profesional negativa (baja especialización, mucha dedicación horaria, contratación temporal e inestable, bajos salarios).

Las políticas locales activas de ocupación, conscientes de esta situación con relación a los sectores laborales en los que la presencia de mujer es superior, dinamizan actuaciones y proyectos cuyo propósito es la profesionalización del sector profesional mediante

estrategias de formación, actuaciones que establezcan un valor añadido y revaloricen la percepción social y laboral de esos sectores laboral todavía muy femeninos -véase por ejemplo el proyecto ILOser (Diputación de Barcelona, 2010)-.

A modo de conclusión de esta discusión, sírvanse a continuación alguno de los comentarios expresados por las mujeres participantes en el proyecto, una vez finalizadas las acciones formativas, por considerarse clarificadores y ejemplificadores del análisis realizado: *"He aprendido mucho sobre un tema que para mí era totalmente desconocido. Ahora creo que ya sé por dónde empezar"* *"Me ha enseñado a pensar en cómo cambiar el uso de mi tiempo y valorarlo"*.

5.- Orientaciones para la actuación futura.

Mediante programas de acción local, como el que se ha presentado en este trabajo, se evidencian aspectos que resultan claves y determinantes en el proceso de acceso y permanencia en el mercado de trabajo del colectivo de mujeres, tales como la necesidad de conocer el mercado laboral actual, saber cómo hacer un buen uso del tiempo personal, familiar y profesional (conciliación), conocer el papel que juegan las competencias básicas, la formación y las nuevas tecnologías (la competencia digital es una de las competencias básicas en la que nuestro colectivo de incidencia presenta un nivel deficitario) en este entramado laboral, o la necesidad de ser capaz de realizar un auto balance de competencias personales y profesionales.

En definitiva, analizar y reflexionar sobre el mercado de trabajo actual y cómo éste condiciona la situación de un colectivo en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión laborales que debe aprender qué herramientas y recursos les serán de utilidad para hacer frente, de forma exitosa, a su proceso de inserción-reinserción laboral.

Los objetivos alcanzados en este proyecto ponen de manifiesto la necesidad de seguir dinamizando políticas

socioeconómicas que planteen y pongan en marcha estrategias de promoción de la ocupación y de lucha contra el paro del colectivo de mujeres.

En esta línea, se alude la necesidad de evaluar los resultados de los proyectos, como el presentado en este trabajo, para la necesaria toma de decisiones respecto al diseño de acciones futuras. Sírvase de ejemplo nuestro caso, un proyecto que después de la evaluación de los resultados obtenidos ha permitido establecer líneas de actuación preferentes para la ocupación de la mujer en torno a tres ejes formativos de actuación: la conciliación, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento (TAC), entendiéndolos como elementos clave de acceso y permanencia en el mercado de trabajo del colectivo de mujeres (Àrea Nova Economia, 2010).

Agradecimientos.

La autora de este artículo agradece a las personas responsables del Área de Nueva Economía del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat la autorización y colaboración para difundir en este medio de divulgación científica los resultados del proyecto *Revalorización de la vida laboral de las mujeres mayores de 40 años: "Aprender a desarrollar la empleabilidad"*.

Bibliografía.

ÀREA NOVA ECONOMIA (2007): *Memòria d'actuació exercici 2007: "Revalorització de la vida laboral del col·lectiu de dones majors de 40 anys. Aprender a desenvolupar l'ocupabilitat"*. Corbera de Llobregat: Àrea Nova Economia - Ajuntament de Corbera de Llobregat (documento interno).

ÀREA NOVA ECONOMIA (2007): *Memòria d'actuació exercici 2007: "Revalorització de la vida laboral del col·lectiu de dones majors de 40 anys. Aprender a desenvolupar l'ocupabilitat"*. Corbera de Llobregat: Àrea Nova Economia - Ajuntament de Corbera de Llobregat (documento interno).

ÀREA NOVA ECONOMIA (2010): *Corbera Innova*. Recuperado el 26 de abril de 2010, de: <http://www.corberainnova.cat/>

BALBO, L. (1994): "La doble presencia". En C. BORDERÍA, C. CARRASCO y C. ALEMNANY (comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, (pp. 505-513). Barcelona: ICARIA.

BALDWIN, M., JOHNSON, W.G. & WATSON, S. (1993): *A double burden: labor market discrimination against women with disabilities and implication for public policy*. Recuperado el 26 de abril de 2010, de: http://chir.asu.edu/publications/documents/publication_84.pdf

- BOE (1910): *Real Orden de 8 de marzo de 1910*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de: http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/tifs.php?coleccion=gazeta&ref=1910/01953&anyo=1910&nbo=68&lim=A&pub=BOE&pco=497&phi=498
- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA.
- COMISIÓN EUROPEA (2010a): *Estrategia Europea de Empleo*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=es> y http://europa.eu/scadplus/glossary/european_employment_strategy_es.htm
- COMISIÓN EUROPEA (2010b): *Tratado de Lisboa*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de: http://europa.eu/lisbon_treaty/glance/index_es.htm y http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_es.htm
- CONSELL COMARCAL DEL BAIX LLOBREGAT (2010): *Recàlcul de les taxes d'atur registrat i de població activa*. Recuperado el 2 de julio de 2010, de: http://www.elbaixllobregat.net/analisi/index.asp?id_menu=535
- CHEETHAM, G. y CHIVERS, G. (1998): The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European Industrial Training*, 22 (7), págs. 267-276.
- DESCY, P. y TESSARING, M. (2002): *Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe de la Investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo*. Luxemburgo: Cedefop, EUR-OP.
- DEPARTAMENT DE TREBALL (2010): *A la feina iguals*. Recuperado el 03 de mayo de 2010, de: http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20%20lqualtat%20oportunitats/Documents/Generic/Arxius/doc_96475943_1.ppt#256,1,Dirrecció
- DIARIO OFICIAL DE LA UE (2007): *Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (2007/C 306/01)*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- DIPUTACIÓN DE BARCELONA (2010): *Proyecto lLOser*. Recuperado el 02 de julio de 2010, de: http://iloser.diba.cat/es/index_es.php
- FERNÁNDEZ, M.Y. (2005): "Las tecnologías de la información y la comunicación y la estrategia de Lisboa". *Clm.economía*, 7, págs. 237-262.
- IDESCAT (2010): *Indicadores de conjuntura económica. Tasa de actividad, ocupación y paro por sexo y edad*. Recuperado el 03 de mayo de 2010, de: <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=0608>
- INSTITUTO DE LA MUJER (2010a): *Estadísticas educación y empleo*. Recuperado el 27 de abril de 2010, de: <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/>
- INSTITUTO DE LA MUJER (2010b): *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Recuperado el 03 de mayo de 2010, de: http://webs.uvigo.es/pmayobre/06/arch/profesorado/margarita_valcarce/genero.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2010a): *Encuesta de Población Activa. Primer trimestre 2010. Ocupados y parados por sexo. Tasas de actividad y paro*. Recuperado el 10 de mayo de 2010, de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epapro0110.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2010b): *Mujeres y hombres en España 2010*. Madrid: Autor. Recuperado el 10 de mayo de 2010, de: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh10.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2010c): *Encuesta de Población Activa*. Recuperado el 10 de mayo de 2010, de: <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=EPA&his=0&type=db>
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (1998): *Education, Employment and Training Policies and programmes for Youth with Disabilities in four European Countries*. Geneva: ILO.
- LE BOTERF, G. (1998): *L'ingénierie des compétences*. Paris: Éditions d'Organisation.
- LOIS, R., MIRAMONTES, A., PIÑEIRO, A. y RODRÍGUEZ, R. (2005): "Los pactos territoriales a favor del empleo en España". *Boletín de la A.G.E.*, 29, págs. 335-360.

MARIÑO, R. (2005): *La inserción laboral de la mujer: desigualdades por cuestiones de género en la formación profesional*. Actas del IV Congreso de formación para el trabajo. Zaragoza, 9-11 de Noviembre.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE - MEPSYD (2009a): *Datos y cifras: Curso escolar 2009/2010*. Recuperado el 10 de mayo de 2010, de: <http://www.educacion.es/horizontales/prensa/documentos.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE - MEPSYD (2009b): *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010*. Recuperado el 2 de julio de 2010, de: http://www.msc.es/politicaSocial/inclusionSocial/docs/2009_0_plan_nac_accion_inclusion_social_2008_2010.pdf - http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/strategy_reports_en.htm

MONDÉJAR, J., VARGAS, M., MESEGUER, M.L. y MONDÉJAR, J.A. (2009a): "Impact of social factors on labour discrimination of disabled women". *Research in Developmental Disabilities*, 30, págs. 1.115-1.123.

MONDÉJAR, J., VARGAS, M., MESEGUER, M.L. y MONDÉJAR, J.A. (2009b): "An approach to the socio-labour situation of disabled women in rural communities in a Spanish region". *Disability and Rehabilitation*, 31(16), págs. 1.328-1.337.

MONTERO, J.M. y MONDÉJAR, J. (2005): "El empleo femenino en las regiones españolas. Un análisis estadístico desde la perspectiva de la Estrategia Europea para el empleo". *Cim.economía*, 7, págs. 19-60.

NACIONES UNIDAS (1995): *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Recuperado el 17 de mayo de 2010, de: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/politicas/docs/Informe%20de%20la%20IV%20Conf_Beijing.pdf

OBSERVATORIO COMARCAL DEL BAIX LLOBREGAT (2010): *Informe mensual de paro registrado. Abril 2010*. Recuperado el 03 de mayo de 2010, de: <http://www.elbaixllobregat.net/analisi/pdf/Aturabril2010.pdf>

OBSERVATORI DEL TREBALL (2010): *Paro registrado y demandantes de ocupación*. Recuperado el 03 de mayo de 2010, de: <http://observatorideltreball.gencat.cat/ObservatoriDelTreball/default.html>

OCDE (1997): *Post-compulsory Education for Disabled People*. Paris: OCDE.

ONU (1979): *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de: <http://www.prodiversitas.bioetica.org/doc97.htm>

OLMOS, P. (2009): *Empleabilidad y adaptabilidad de los jóvenes con inteligencia límite y sus procesos de integración laboral: hacia un modelo de formación y de orientación para su inserción en el mundo del trabajo*. [Recurso electrónico: <http://hdl.handle.net/2072/41959>]. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.

PONS, C y SALVÀ, F. (coords.) (2001): *Projectes d'inserció sociolaboral per a dones*. Illes Balears: Universitat de les Illes Balears. Servei de Publicacions.

SMITH, DOUGLAS I. (2009): "Changes in transitions: the role of mobility, class and gender". *Journal of Education and Work*, 22 (5), págs. 369-390.

SALVÀ, F. (2001): "Polítiques i estratègies per a la inserció sociolaboral de les dones". En C. Pons y F. Salvà, *Projectes d'inserció sociolaboral per a dones* (pp. 15-27). Illes Balears: Universitat de les Illes Balears. Servei de Publicacions.

SEPE (2010): *Estadística de contratos. Mayo 2010*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de: http://www.sepe.es/contenidos/cifras/datos_estadisticos/contratos/datos/2010/mayo_2010/ESTADISTICA_DE_CONTRATOS_MES.pdf

SORIANO, V. (dir.) (2002): *Transición de la escuela al mundo laboral. Principales problemas, temas y opciones con los que se enfrenta el alumnado con necesidades educativas especiales en 16 países europeos*. Dinamarca: Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial

THOUSIE, A. (2010): *El modelo familiar de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: lecciones de suecia*. Recuperado el 28 de junio de 2010, de: <http://www.ief.es/investigacion/Temas/Genero/Thoursie.pdf>

TOHARIA, L. (2004): "El Mercado de trabajo en España: situación y perspectivas". *Cim.Economía*, 4, págs. 77-106.

TORNS, T., CARRASQUER, P., PARELLA, S. y RECIO, C. (2007): *Les dones i els treballs a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de la Dona. Col·lecció Estudis 2.

UNESCO (1994): *World Conference on Special Needs Education: Access and Quality*. Salamanca: UNESCO.

WEINBERG, P.D. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Porto Alegre: Foro Mundial de Educación. Debate Temático: La formación profesional y la ilusión de la empleabilidad. Recuperado el 28 de junio de 2010, de:
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>