



SERVICIOS DE ORIENTACIÓN LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ANÁLISIS Y MEJORA

Diputación Foral de Bizkaia-Gabinete del Diputado General
Unidad de Igualdad de Oportunidades




Bizkaiko Foru Aldundia Diputación Foral
de Bizkaia





ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN, ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN Y COMPARATIVA CON EL PANORAMA SOCIOECONÓMICO

3. A ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN, ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN

1. Introducción
2. Demanda de información sobre empleo
3. Demanda de información sobre becas
4. Demanda de información sobre vacantes en solidaridad
5. Demanda de cursos de formación

3. B

4. ANÁLISIS SEGÚN GÉNERO DE LOS DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN DE NSF

- 4.1 Envío de boletines electrónicos a los y las usuarias
- 4.2 Puesta a disposición de los usuarios de materiales y herramientas vinculados a la búsqueda de empleo
- 4.3 Lenguaje empleado
- 4.4 Áreas de mejora en los servicios de orientación que ofrece nsf en función de género

5. PROPUESTAS DE ADECUACIÓN Y MEJORA DE LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN DE NSF

- 5.1 Legislación y Programas
- 5.2 Modelos Prácticos
- 5.3 Adecuación y Mejora de los Servicios de orientación en NSF

6. CONCLUSIONES

7. BIBLIOGRAFÍA



1. INTRODUCCIÓN

Encuadrados en el marco europeo, observamos como dentro de la Dirección de Empleo y Política Social, la UE establece una serie de áreas temáticas sobre las que existe una legislación y entre las que se encuentra el área de la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Para el objeto del estudio que presentamos a continuación nos centramos en especificar aquella legislación existente relacionada con el tema que nos ocupa, es decir, el empleo. Veamos que especifica la ley en cuanto a **“Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales”**.

El objetivo de esta medida es el de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Según la síntesis de esta medida, entendemos que el principio de la igualdad de trato supone “la ausencia de toda discriminación por razones de sexo, ya sea directa o indirecta, en relación con la situación familiar o matrimonial”. No obstante, los Estados miembros pueden excluir del ámbito de aplicación de la Directiva las actividades profesionales para las cuales el sexo constituya una condición determinante debido a la naturaleza de las mismas o a las condiciones de su ejercicio.

La aplicación del principio de igualdad de trato implica la *ausencia de toda discriminación basada en el sexo en lo que se refiere a las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección para los empleos y puestos de trabajo y en relación con todos los niveles de la jerarquía profesional*. Sería aquí en donde NSF pone el foco a la hora de implementar sus servicios con los/las jóvenes demandantes de empleo y vigila cómo paliar las desigualdades existentes por razones de género.

Nuestra forma de hacerlo es construir una estrategia de orientación hacia el empleo y la formación que permita mejorar las condiciones de acceso al trabajo de las mujeres.



El impacto de nuestros programas busca contribuir a la promoción de la Igualdad de Oportunidades más allá de las propias acciones, puesto que **promovemos una nueva forma de actuar en instituciones y agentes encargados del desarrollo de servicios a la juventud.**

Durante este año NSF quiere concentrar su actuación en la dimensión laboral de la desigualdad de género, uno de los principales retos a los que se enfrenta nuestra sociedad. Para cumplir nuestro objetivo, nuestro referente debe ser ese escenario al que apela la ley mencionada.

Así, se toma como referente el Informe 2005 de la UE en materia de I, en el cual se identifican los principales desequilibrios en:

- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres no parecen haberse reducido apenas, ya que se mantienen estables en la Unión Europea, aproximadamente en un 15 % en 2004.
- Tasa de empleo: la diferencia entre hombres y mujeres disminuyó en un 0,5 % entre 2002 y 2003 para situarse en el 15,8 %. La tasa de empleo femenino en 2003 era del 55,1 %.
- Tasa de desempleo: la diferencia entre hombres y mujeres se mantiene estable, ya que en 2004 la tasa de desempleo femenino era del 10%, mientras que el masculino se situaba en el 8,3%.
- Proporción media de empleo a tiempo parcial era del 30,4 % en el caso de las mujeres y tan sólo del 6,6 % en el de los hombres en 2004, y esta diferencia tiende a aumentar de un año a otro.
- La conciliación del trabajo y la vida familiar sigue siendo un reto importante. La tasa de empleo de las mujeres con niños pequeños es aún un 13,6 % inferior a la de las mujeres sin niños, mientras que la tasa de empleo de los hombres con niños pequeños es un 10 % más alta que la de los hombres sin niños. Estas diferencias se deben a una oferta de guarderías limitada y a modelos familiares estereotipados en cuanto al papel de ambos sexos, ya que las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y educativas.



Ante ello, los grandes retos que plantea el Informe son:

- **Potenciar la situación de las mujeres en el mercado laboral:** “Los Estados miembros deben reducir las diferencias entre las tasas de empleo de mujeres y hombres, especialmente en el caso de las personas de más edad. Deben buscar soluciones a la persistencia de las diferencias salariales e intentar evitar la segregación por razón de sexo en el mercado laboral (por profesiones y sectores). Deben proseguir la reforma de los sistemas de protección social y eliminar los factores financieros y no financieros que desincentivan el empleo femenino”.
- **Aumento de los servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes.**
- **Dirigirse a los hombres para lograr la igualdad de género**
- **Integración de la perspectiva de género en las políticas de inmigración e integración.**
- **Seguimiento de la evolución hacia la igualdad de género**

NSF desde su ámbito de actuación no puede acometer todos los retos marcados, pero sí aquellos que tienen que ver con la forma y la estrategia con la que acomete sus **servicios de empleo y formación**. Además y tal como se ha señalado antes, NSF también está comprometida en su tarea con todos los grupos de interés con los que trabaja, instituciones públicas, empresas y las organizaciones de la sociedad civil.

Mediante este estudio NSF trata de **analizar internamente el servicio de orientación e información que oferta a la juventud vizcaína**, mediante el cual se les aporta toda la información existente sobre puestos de trabajo, becas y vacantes en plazas de solidaridad, así como sobre los cursos que la propia fundación desarrolla para aumentar la formación de los y las jóvenes interesados.

Junto al análisis de los servicios se investigarán las **características de la población demandante**, puesto que no todos/as los/as jóvenes que se acercan a NSF presentan un mismo perfil formativo, ni todos/as buscan las mismas informaciones y orientaciones.



Con todo ello los miembros de NSF iniciarán un camino en el que, gracias al análisis realizado, apliquen diversas **medidas internas de mejora** que faciliten a la juventud vizcaína un mejor servicio, respetuoso con el género y más útil tanto para ellos como para ellas.



2. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El compromiso por la Igualdad de Oportunidades en los servicios que ofrece NSF ha estado presente desde el inicio de su actividad en 1980. En el grupo de usuarias/os específico de jóvenes a los que atendemos, los/las jóvenes recién licenciados/as, la diferencia de género ha sido una constante en nuestro empeño por establecer diferentes programas que ayudasen a las mujeres a salvar estos obstáculos de cara a acceder al mercado laboral.

Ejemplos de esta actuación son los programas Europeos NOW (New Opportunity for Women), **Andere** (1996 y 1997) y **Landere** (1998,1999,2000); el programa **Adaptanet** (2000); y el programa de **Agenda Local 21** con perspectiva de género, puestos en marcha entre 1995 y 2000, años en los que el desempleo juvenil afectaba al 40% de los licenciados, y de ellos al 60% de las mujeres.

Los distintos programas y servicios de orientación laboral en NSF, han ofrecido siempre una perspectiva de género que ayudase a las mujeres a acceder a puestos de trabajo hasta entonces copados por hombres. En este sentido, se inició una línea nueva de formación-inserción en áreas emergentes como la Calidad, Medio Ambiente, Nuevas Tecnologías, y Agenda 21, dirigidas en su mayoría a mujeres procedentes de carreras con bajos índices de inserción con el fin de mejorar su empleabilidad en áreas innovadoras dentro de la empresa. Se consiguieron índices óptimos de inserción llegando al 70% de esas mujeres.

La investigación para innovar y ofrecer nuevas oportunidades nos ha llevado a incorporar esta variable de género en nuestras investigaciones prospectivas. La igualdad de oportunidades es una variable que perseguimos y analizamos de forma regular.

Desde el año 2002 NSF ha desarrollado esta línea de investigación aplicada en el área de la Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de analizar sus propios servicios y de incorporar mejoras que ayudas a superar de la forma más eficaz posible las diferencias de género en las distintas etapas que cubren el camino desde la formación universitaria hasta la inserción laboral de las mujeres.



Así hemos dividido este análisis en varias fases. La primera de ellas consistía en tener un diagnóstico *sobre la participación laboral y social de las mujeres* a través de un análisis comparativo Europeo-Regional:

- El primer estudio de carácter comparativo a nivel regional, nacional y europeo sobre la ***“Igualdad de Oportunidades entre los hombres y mujeres de Bizkaia”, 2002.***

Una vez conocida la situación en el mundo laboral e identificados los principales “gaps”, pusimos el foco en el lado opuesto del *itinerario profesional, es decir, al comienzo del camino*. Así fue cómo se realizó el segundo estudio:

- ***“Igualdad de Oportunidades entre las personas jóvenes demandantes de empleo en Bizkaia”, 2003***

Teniendo claro el punto de partida de estas jóvenes demandantes de empleo, y el punto de llegada al mercado laboral, nos centramos en una tercera etapa en analizar, los

- ***“Jóvenes, la Igualdad de Oportunidades y la 1ª Experiencia laboral”, 2004***

En todas estas actuaciones NSF se ha orientado a la consecución de objetivos específicos tales como:

- **Análisis** detallados **según género de los servicios de información y orientación que NSF ofrece** a la juventud.
- **Análisis** de la **demanda juvenil** en relación a los servicios ofertados por NSF.
- **Mejora** de los **servicios de información y orientación ofertados** por NSF desde una perspectiva de género.
- **Formar** al grupo de trabajadores de NSF dedicado a la **información y orientación de los y las jóvenes**, en un proceso de mejora que tenga efectos favorables para la equidad laboral entre hombres y mujeres.



- **Difundir entre jóvenes, instituciones y agentes de referencia** una nueva estrategia que promueva una nueva forma de actuar a favor de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En el presente estudio, y sin abandonar su perspectiva analítica, NSF pretende concentrar su actuación en la dimensión laboral de la desigualdad de género, uno de los principales retos a los que debe hacer frente la sociedad.

Mediante una táctica que combina investigación más actuación, Novia Salcedo trata de **identificar, analizar y poner en práctica una estrategia de orientación hacia el empleo y la formación que permita mejorar la inserción laboral de las mujeres.**

Somos conscientes de que hay que corregir las carencias existentes a la hora de orientar y formar laboralmente a las jóvenes. Es necesario diseñar e implementar acciones que pongan al alcance de la mujer joven propuestas laborales y formativas, que conduzcan a una mayor paridad -cuantitativa y cualitativa- en nuestro mercado laboral.



3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN, ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN

A. 1 INTRODUCCIÓN

A la Fundación Novia Salcedo acuden periódicamente un buen número de jóvenes en busca de la información necesaria para poder insertarse en el mercado de trabajo. Actualmente la incorporación de los y las recién licenciados y licenciadas en puestos de trabajo que resulten acordes con su titulación entraña una gran dificultad, que conlleva una importante situación de desamparo en la juventud vizcaína.

Ante tal fenómeno NSF puso en marcha una serie de servicios que ayuden a los/as jóvenes en esta etapa de su vida. Así se les otorga una gran cantidad de información tanto sobre puestos de trabajo. Pero no sólo se les identifican estos posibles puestos de trabajo, sino que también se les ayuda a conocer posibles vías para completar su formación, ya sea mediante becas o mediante los cursos que la propia fundación les oferta. Finalmente, también se presenta una serie de información sobre el mundo de la solidaridad. En este proceso de búsqueda de trabajo no puede quedar fuera el campo de las ONGs o de los Organismos Internacionales de carácter social, pero tampoco el conocido interés de este sector social de colaborar de forma voluntaria en el campo del voluntariado, para el que NSF también identifica diversas posibilidades de colaboración.

Desde que se inició este servicio de información y orientación ha sido demandado por casi 20.000 jóvenes (33% hombres y 67% mujeres), de los que 8.216 lo hicieron en los años 2004 y 2005 (con similares porcentajes de diferencias entre sexos).

Esta demanda observamos que no es igualitaria para hombre y mujeres, son muchas más las mujeres que acceden a NoviaSalcedo como fuente de información y orientación para su desarrollo profesional, tanto en los servicios de información sobre becas, empleo, solidaridad y en los cursos de formación. Así se analiza a continuación las peculiaridades de esta demanda, identificando las diferencias y similitudes en todos los citados campo.

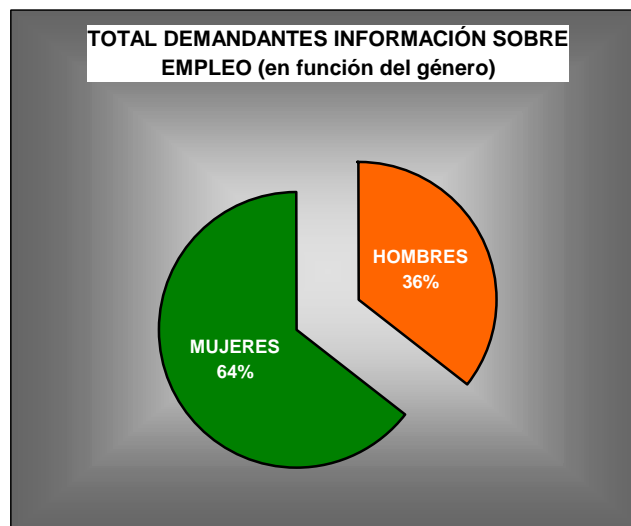


A. 2 DEMANDA DE INFORMACIÓN SOBRE EMPLEO

El principal foco de interés de los y las jóvenes que acuden a Novia Salcedo a informarse de las posibilidades existentes para incorporarse al mundo laboral es, claramente, la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo de forma inmediata, sin pasar por ninguna beca previa ni cursar nuevas vías de formación. Así en los últimos dos años han sido más de 2.000 los/as jóvenes que han utilizado este servicio para obtener información sobre empleo.

Analizando la demanda de información sobre empleo en función del género (gráfico ___) vemos como los porcentajes se corresponden con los anteriores porcentajes globales arriba citados. Casi dos tercios de la población demandante es población femenina lo que nos lleva a pensar que las mujeres se movilizan más que los hombres en esa búsqueda de empleo, debido a su mayor dificultad de inserción laboral.

Gráfico :



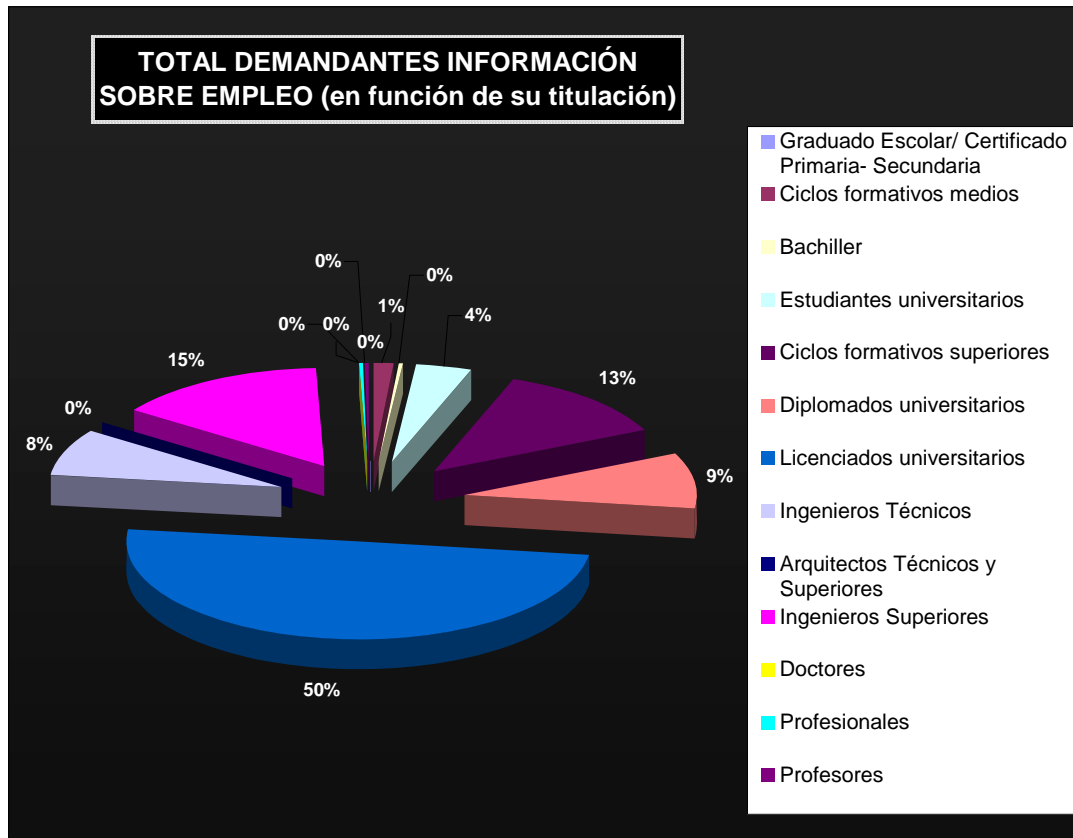
Fuente: Elaboración propia.

El siguiente gráfico (____) no identifica la totalidad de demandantes de información sobre empleo que se acercan a NSF, atendiendo a su titulación. Observamos como, en la gran mayoría, se trata de Titulados Universitarios/as, especialmente Licenciados/as (50%), que junto a los/as diplomados/as y los/as titulados en Ingenierías y Arquitecturas (campos categorizados aparte por su peculiar demanda) alcanzan el 80%



de la demanda total. Es necesario señalar que esta abultada cifra no se corresponde con la realidad del mercado laboral, donde no es tal el porcentaje de jóvenes con estudios superiores en relación con la población de tal edad. Pero en este caso, sí se corresponde con el tipo de información ofertada por NSF, encaminada básicamente a jóvenes con estudios superiores, recién diplomados o licenciados.

Gráfico :



Fuente: Elaboración propia.

Centrando ya el foco en las diferencias de género, en relación al nivel de estudios de la población demandante de información sobre empleo, descubrimos varias peculiaridades, puesto que aquí ya no se reproducen de forma tan exacta los porcentajes globales de mayoría femenina.

La categoría de Licenciados/as Universitarios/as, la mayoritaria en cuanto al número de demandas (casi el 50%), aún presenta una mayor diferencia porcentual en "favor" de las mujeres, donde tres de cada cuatro demandantes pertenecen a éste género.



Únicamente existen tres niveles de estudios en los que sea mayor el porcentaje de hombres que de mujeres: los jóvenes con Graduado Escolar o Certificado de Estudios Primarios/ Secundarios (dato poco relevante ante la escasa población a estudiar) y las Ingenierías (Técnica y Superior). En este sentido parece claro señalar que se trata de estudios donde la población titulada año tras año es eminentemente masculina. Destacable también es la mayor igualdad existente en la demanda de jóvenes con estudios de Ciclos Formativos de Grado Superior (42% de hombres y 58% de mujeres).

En el resto de titulaciones, tanto universitarias como Ciclos Formativos la tendencia general marca los porcentajes.

Tabla:

NIVEL DE ESTUDIOS	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Profesorado	4	0	100
Arquitecturas Técnicas y Superiores	2	0	100
Profesionales	7	14,29	85,71
Doctorado	4	25	75
Licenciatura universitaria	1075	25,49	74,52
Estudiantes universitarios	84	30,95	69,05
Diplomatura universitaria	199	31,66	68,34
Bachillerato (acabado o en curso)	6	33,33	66,67
Ciclos formativos medios	29	34,49	65,51
Ciclos formativos superiores	271	41,70	58,30
Ingeniería Técnica	164	56,71	43,29
Ingeniería Superior	316	57,91	42,08
Graduado Escolar/ Certificado Primaria - Secundaria	3	66,67	33,33
TOTALES	2164	35,49	64,51

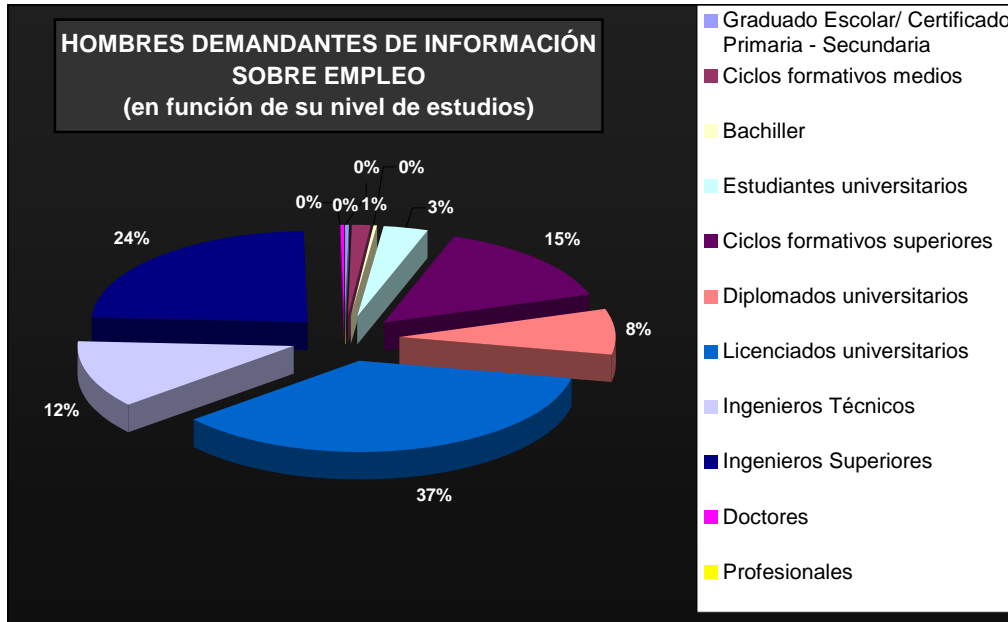
Fuente: Elaboración propia.

Resulta así conveniente observar si en relación a sus titulaciones son más o menos hombres o mujeres los que se acercan a NSF. En los dos siguientes gráficos (___) se percibe claramente como son muchos menos los licenciados universitarios que las licenciadas (37% masculino por el 58% femenino). Nuevamente podemos señalar aquí las mayores dificultades que tiene las mujeres para acceder a su primer puesto de



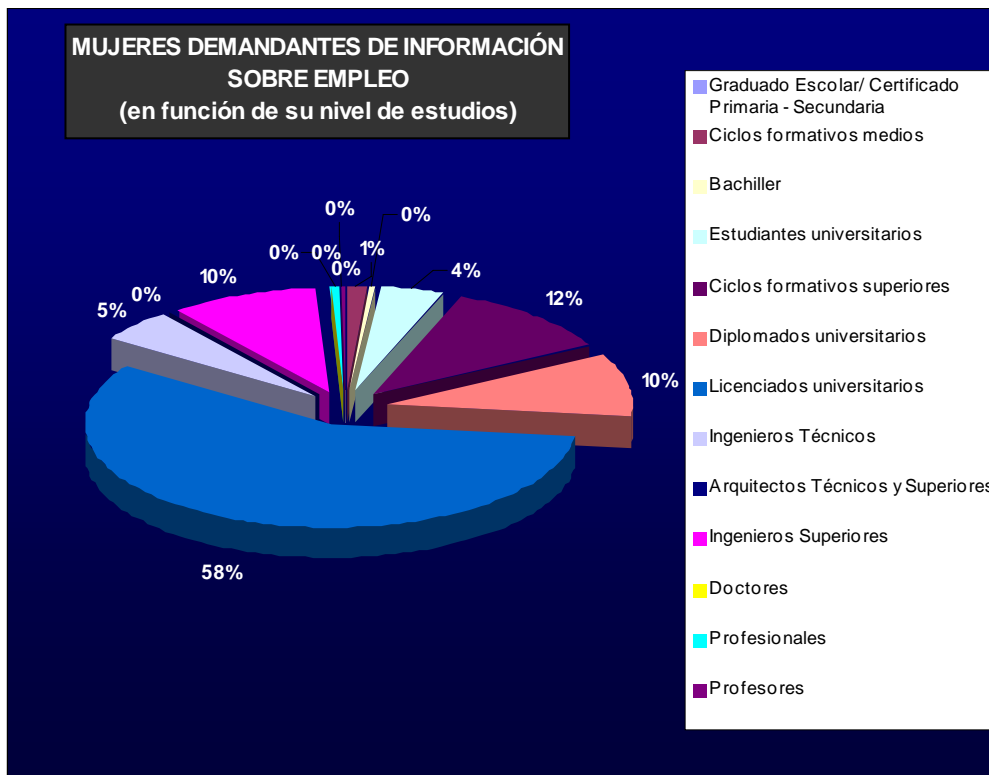
trabajo (por lo que las necesidades de orientación e información son mayores) cuanto mayores son sus grados de formación.

Gráfico :



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico :



Fuente: Elaboración propia.



¿Pero cuales son las peticiones que realiza la juventud cuando solicita información a NSF? Como se puede observar en la siguiente tabla (Tabla___) y su correspondiente gráfico (Gráfico ___), sobre un total del 2595 peticiones la variedad es tremenda, puesto que ni una sólo de las posibilidades de solicitud de información supera el 15% de la demanda. No obstante hay varios campos que desatacan por encima de los demás.

Son bastantes los jóvenes que requieren información sobre empleos en el campo de la *Gestión y Administración*, siendo eminentemente mujeres las que solicitan estos puestos (dos de cada tres solicitudes). Pero en los otros campos mayoritarios (*Ingeniería e Informática y Telecomunicaciones*, la diferencia entre género es radicalmente opuesta. En estos casos la proporción es opuesta, siendo sólo una mujer demandante por cada tres jóvenes. Como bien se ha señalado anteriormente, parece claro que estas titulaciones son de amplio carácter masculino y, aunque el número de licenciadas en las mismas está aumentando, aún no llega a las altas cuotas masculinas. Observando la tabla, únicamente hay otras dos solicitudes en las que es mayor el número de hombres que de mujeres: *Electrónica/ electricidad* y *Mecánica/ automoción*, para las que se podría realizar un análisis similar.

Existen solicitudes en que la demanda femenina es claramente superior a la masculina, donde las demandas femeninas superan el 80% del total de requerimientos (muy por encima de la general proporción de 2/3 existente en toda la demanda de orientación e información a la Fundación NoviaSalcedo). Son las centradas en el ámbito *Administrativo / Secretariado*, los *Servicios Sociales*, los *Medios de Comunicación*, la *Hostelería y Turismo*, los *Servicios Culturales y de Ocio*, la *Agroalimentación*, las *Artes Plásticas y Aplicadas / Restauración* y la *Geología/Topografía*.



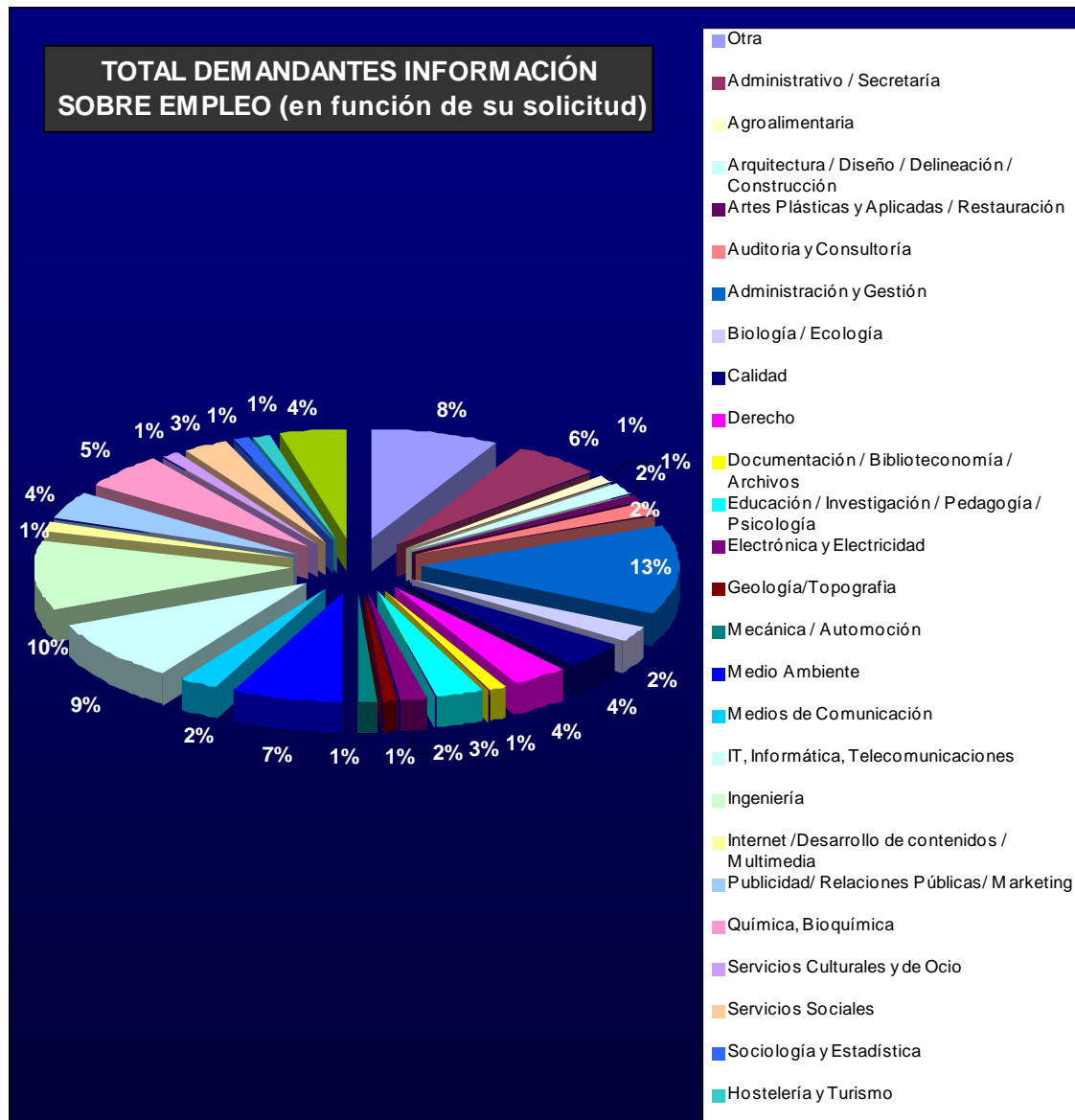
Tabla:

SOLICITUD INFORMACIÓN	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Administración y Gestión	339	35,99	64,01
Ingeniería	267	60,30	39,70
IT, Informática, Telecomunicaciones	232	63,36	36,64
Otra	206	33,50	66,50
Medio Ambiente	185	25,95	74,05
Administrativo / Secretaría	150	14,67	85,33
Química, Bioquímica	141	22,69	77,30
Publicidad/ Relaciones Públicas/ Marketing	108	25,93	74,07
Calidad	107	31,77	68,23
Recursos Humanos	106	24,53	75,47
Derecho	91	32,97	67,03
Educación / Investigación / Pedagogía / Psicología	85	24,70	75,30
Servicios Sociales	67	10,45	89,55
Medios de Comunicación	64	14,07	85,93
Biología / Ecología	59	23,73	76,27
Auditoría y Consultoría	52	42,31	57,69
Arquitectura / Diseño / Delineación / Construcción	45	44,44	55,56
Electrónica y Electricidad	42	88,10	11,90
Internet /Desarrollo de contenidos / Multimedia	38	50	50
Hostelería y Turismo	33	9,09	90,91
Sociología y Estadística	30	33,33	66,67
Servicios Culturales y de Ocio	28	10,71	89,28
Mecánica / Automoción	27	74,08	25,92
Documentación / Biblioteconomía / Archivos	26	30,77	69,23
Agroalimentaria	24	16,67	83,33
Artes Plásticas y Aplicadas / Restauración	23	17,39	82,61
Geología/Topografía	20	15	85
TOTALES	2595	35,57	64,43

Fuente: Elaboración propia.



Gráfico :



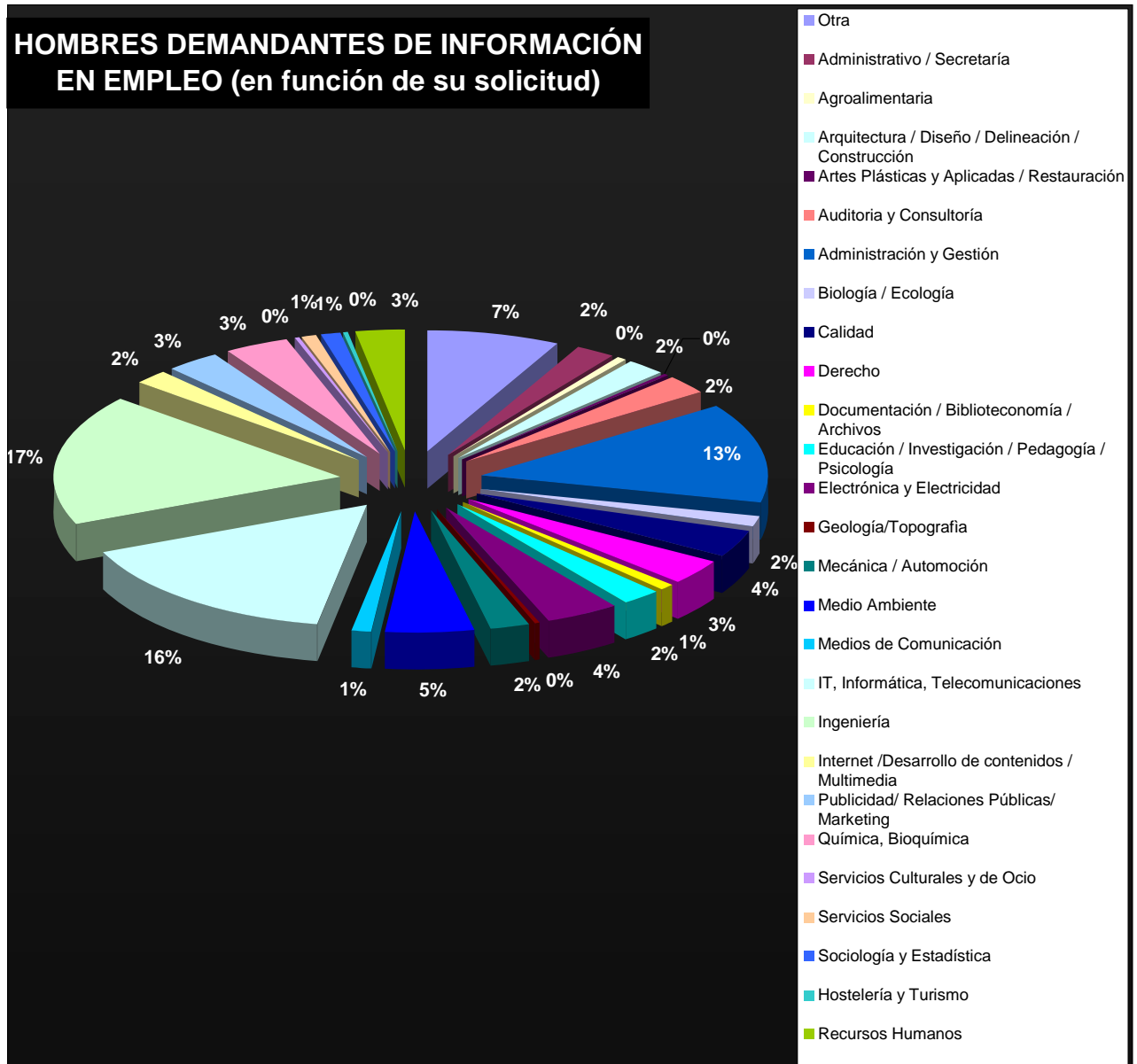
Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, si comparamos los Gráficos ___ y ___ sobre género, comprobamos gráficamente las apreciaciones arriba indicadas respecto a las variedades de petición realizadas por hombres y mujeres.

Gráfico :



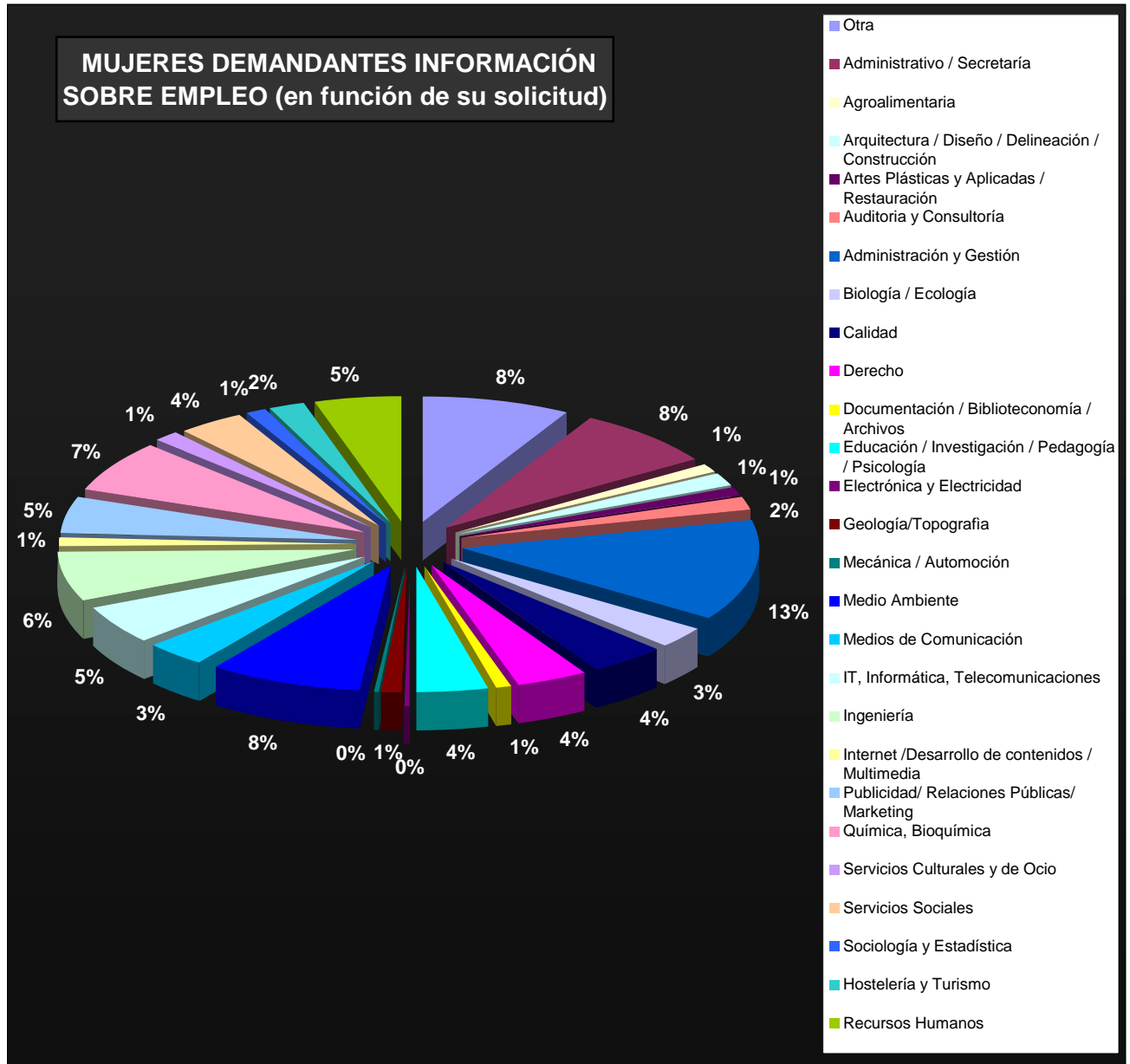
HOMBRES DEMANDANTES DE INFORMACIÓN EN EMPLEO (en función de su solicitud)



Fuente: Elaboración propia.



Gráfico :



Fuente: Elaboración propia.



A. 3 DEMANDA DE INFORMACIÓN SOBRE BECAS

Del mismo modo que la juventud vizcaína se dirige a la Fundación Novia Salcedo en busca de una buena orientación en materia de empleo, el campo de las becas es igualmente demandado. De este modo, la totalidad de los y las jóvenes que solicitan información sobre posibilidades de empleo también piden que se les envíen datos sobre las becas de formación existentes identificadas por NSF. Recordemos que el servicio que NSF ofrece la juventud en estos campos se habilita mediante el envío de un boletín electrónico en base a las peticiones "a la carta" de los/as propios/as jóvenes. Así parece lógico que todos y todas las demandantes soliciten información de ambos servicios (soy ellos luego los que discriminen sobre sus prioridades de interés). Por tanto, el perfil de los demandantes es el analizado en los gráficos (pag. 2, 3 y 5) y tablas (pag 3).

No obstante, las peticiones de información sobre becas que realiza la juventud vizcaína difieren bastante de las solicitudes sobre empleo, puesto que la oferta existente es bastante diferente.

En la Tabla ___ se presentan los tipos de información sobre becas existentes, así como el número de jóvenes demandantes de las mismas en los últimos dos años (2004 y 2005). Además se añade información sobre el porcentaje de solicitudes existentes sobre ese ámbito respecto al total de solicitudes (Gráfico ___)

Tabla

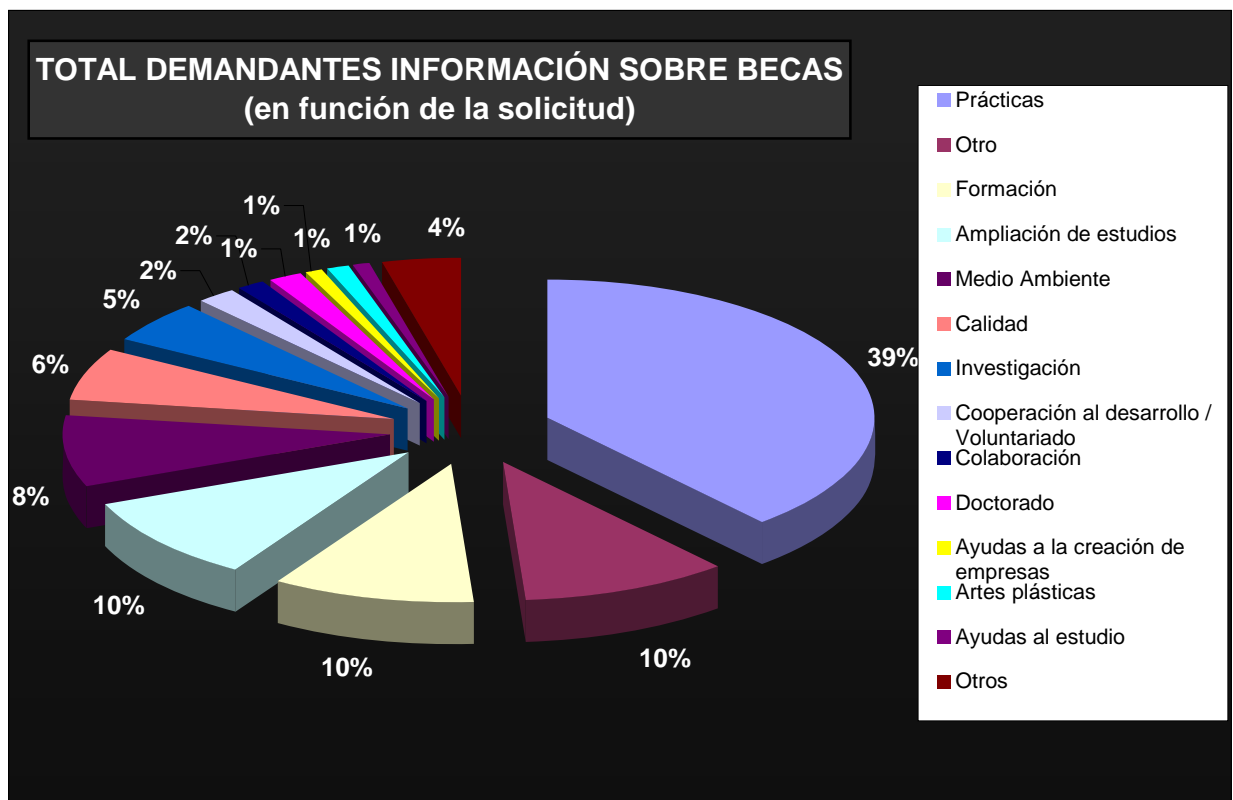
TIPO BECA	TOTAL	% sobre total solicitudes
Prácticas	999	38,49
Otro	272	10,48
Formación	260	10,02
Ampliación de estudios	259	9,98
Medio Ambiente	213	8,20
Calidad	157	6,05
Investigación	129	4,97
Cooperación al desarrollo / Voluntariado	51	1,96
Colaboración	42	1,62



Doctorado	38	1,46
Ayudas a la creación de empresas	27	1,04
Artes plásticas	25	0,96
Ayudas al estudio	19	0,73
Otros (Formación del profesorado, Ayudas para viajes y congresos, Ayudas culturales, Igualdad de oportunidades, Derechos Humanos, Lengua y cultura, Lectorado, Deporte, Música y Teatro y Danza)	104	4,01
TOTAL	2595	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico



Fuente: Elaboración Propia

Pese a que existe un a gran variedad en las peticiones de información sobre becas, un campo destaca por encima de los demás: *Becas de Prácticas* (solicitadas por mas de uno/a de cada tres jóvenes). Claro es que cuando se habla de insertarse en el mercado laboral, la juventud vizcaína interpreta que una beca de prácticas resulta el escalón previo a la entrada en el mundo laboral, por lo que este tipo de becas se convierten en



el más ansiado deseo de los y las demandantes de becas. También son bastante solicitadas las becas de *Formación* y *Ampliación de Estudios* y, en gran medida, las relativas a *Medioambiente* y *Calidad* (cabe destacar aquí que este interés proviene principalmente de la existencia de cursos ofrecidos directamente por NSF en estos ámbitos, de los que gran parte del alumnado cursante solicita posteriormente información mediante este servicio).

A continuación, la Tabla __ nos segmenta por género los datos anteriores. En ella descubrimos como casi todos los campos de becas siguen la media general (tanto en lo referente a becas como en todo el estudio) de dos mujeres demandantes de información por cada hombre. No obstante, resulta mencionable el único campo en el que los solicitantes hombres superan en número a las mujeres. Se trata de las becas para la *Ayuda a la creación de empresas*.

Con datos muy homogéneos entre hombre y mujeres encontramos las becas de *Formación e Investigación*.

En el extremo opuesto, en donde apenas encontramos hombres solicitantes es el demanda de becas el *Artes plásticas*, algo nada sorprendente al tratarse de una titulación con alto grado de estudios femenino.

Tabla

TIPO BECA	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Prácticas	999	35,33	64,67
Otro	272	35,30	64,70
Formación	260	45	55
Ampliación de estudios	259	34,36	65,64
Medio Ambiente	213	26,29	73,71
Calidad	157	33,12	66,88
Investigación	129	48,84	51,16
Cooperación al desarrollo / Voluntariado	51	27,45	72,55
Colaboración	42	30,96	69,04
Doctorado	38	44,74	55,26
Ayudas a la creación de empresas	27	55,56	44,44
Artes plásticas	25	20	80



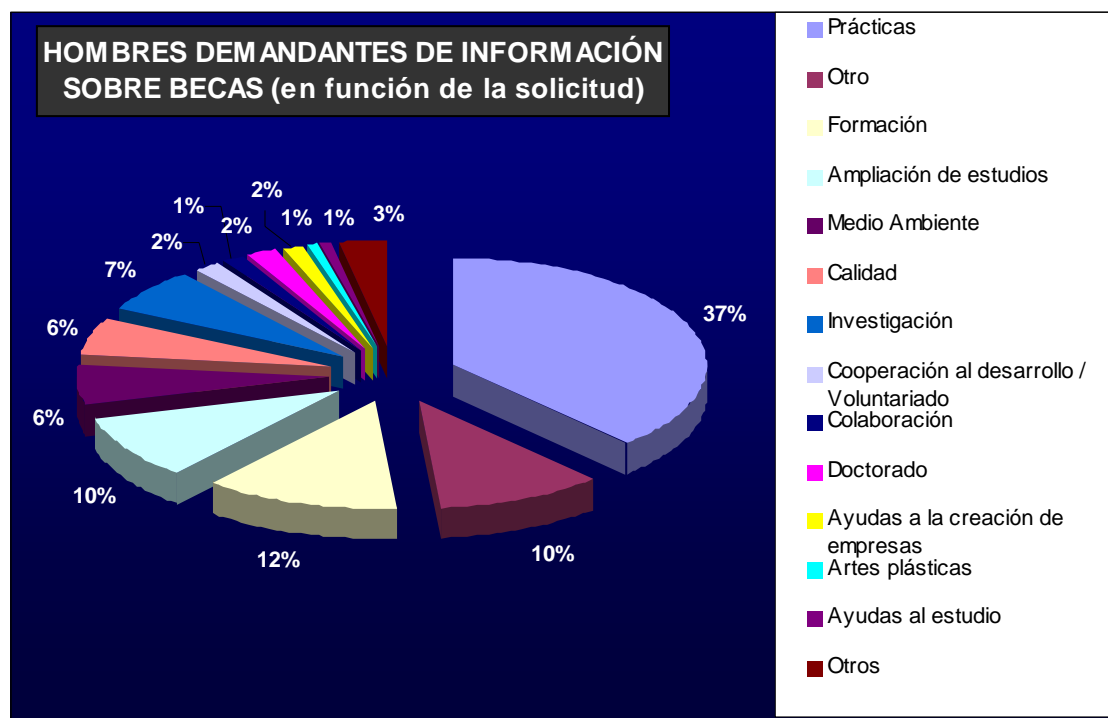
Ayudas al estudio	19	36,84	63,16
Otros	104	26,93	73,07
TOTAL	2595	35,65	64,35

Fuente: Elaboración Propia

Finalmente pasamos a analizar las diferencias existentes por género respecto al tipo de solicitudes realizadas (gráficos ___ y ___).

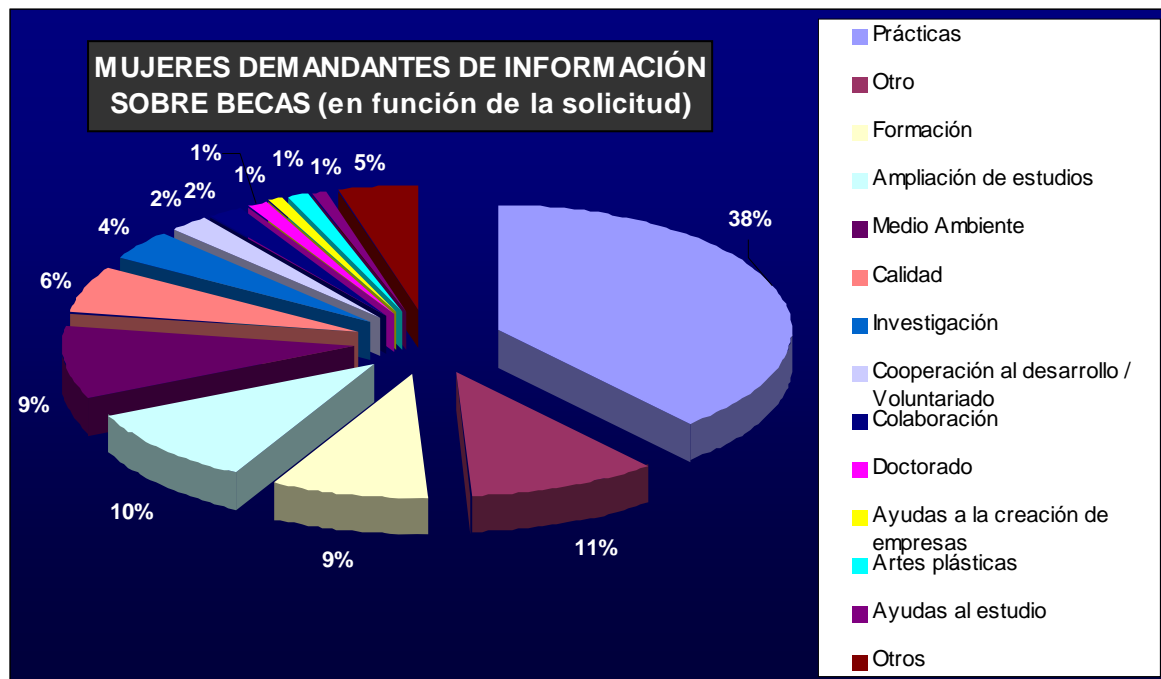
Siguiendo la tendencia global, tanto hombres como mujeres muestran similares porcentajes de solicitudes de Becas de *Prácticas* (38% sobre el total de mujeres y 37% sobre el total de hombres), el campo de mayor demanda. Salvo pequeñas variedades respecto a las becas de *Formación* y *Medio Ambiente* (mayores porcentajes femeninos), no podemos señalar que existen diferencias significantes de género no citadas anteriormente.

Gráfico



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico



Fuente: Elaboración Propia



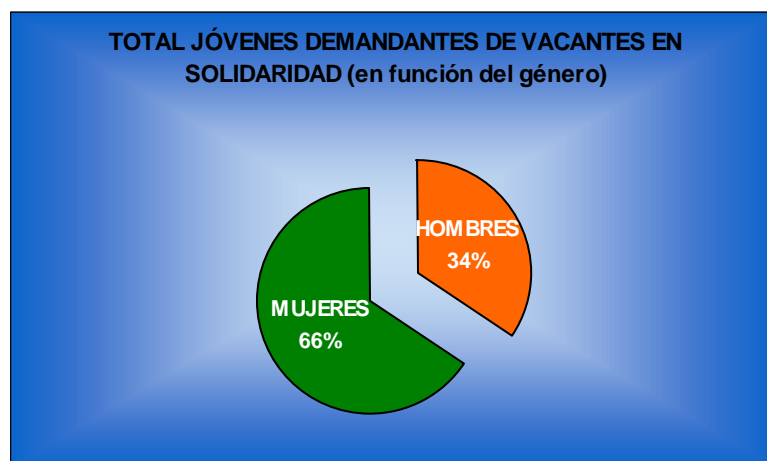
A.4 DEMANDA DE INFORMACIÓN SOBRE VACANTES EN SOLIDARIDAD

A la Fundación Novia Salcedo también acude un buen número de jóvenes para obtener información sobre las vacantes existentes en puestos de "solidaridad". Aquí se identifican tres posibles campos de acción:

- Vacantes en Organismos Internacionales
- Trabajo remunerado en ONG´s
- Voluntariado

Analizando en primer lugar estos datos en función del género nos encontramos ante la constante situación existente en todo el servicio de información y orientación que NoviaSalcedo ofrece a la juventud vizcaína, existe un porcentaje muy superior de demanda femenina que de demanda masculina (gráfico _____), aunque en este caso las diferencias no son muy significativas (66% de mujeres por un 34% de hombres).

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

Si desagregamos más los datos, atendiendo al tipo de solicitud que los/as demandantes realizan, observamos como casi todos/as ellos/as solicitan información sobre posibles vacantes existentes en *ONGs* para realizar *labores remuneradas*. Son muy pocos/as los que apuestan por plazas de *voluntariado* (no remunerado), únicamente un 11% (principalmente mujeres, algo por encima de la media total del "sector"). El tercer tipo de solicitud, *vacantes en organismos internacionales* es, curiosamente, aquel en que mayor es el porcentaje de hombres solicitantes (pero aún así continúa siendo inferior al de mujeres).

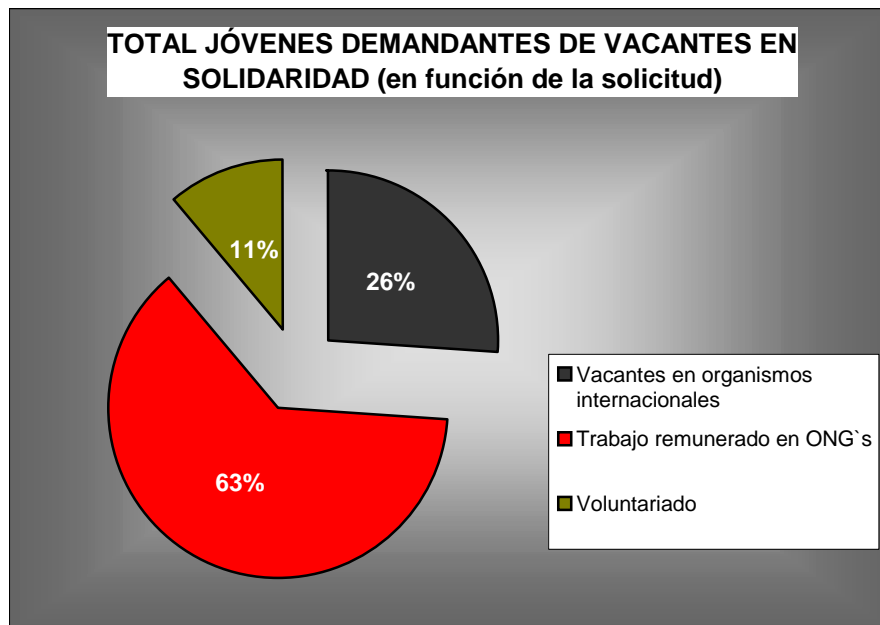


Tabla

SOLICITUD	TOTAL	% sobre total de solicitudes	% HOMBRES	% MUJERES
Vacantes en organismos internacionales	455	26	43,96	56,04
Trabajo remunerado en ONG`s	1102	63	30,94	69,06
Voluntariado	192	11	31,77	68,23
TOTAL	1749	100	34,42	65,58

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico



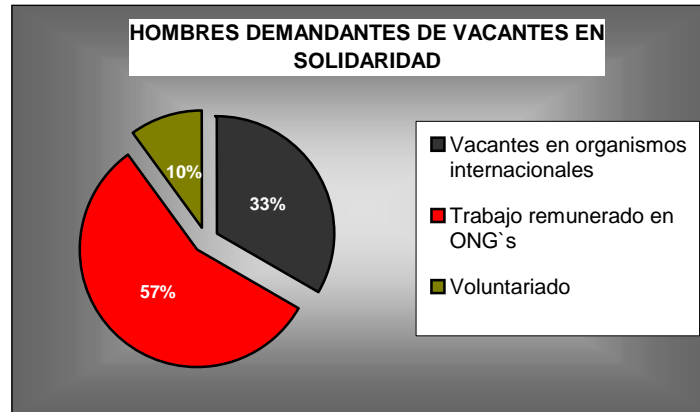
Fuente: Elaboración propia.

Comparando los gráficos __ y __ comprobamos como son mayoritarias tanto en hombres como en mujeres las preferencias sobre el trabajo remunerado en ONGs (un trabajo deseado "éticamente" por todos/as los/as jóvenes pero a la par, con remuneración estable), aunque el porcentaje de mujeres (67%) es 10 puntos superior al de hombres (57%). Esa diferencia se justifica por la mayor demanda masculina en vacantes en organismos internacionales (11 puntos superior a la masculina). Las peticiones de información en acciones de voluntariado son minoritarias en ambos géneros, rondando el 10%. En la actualidad la juventud se acerca a esos servicios de orientación en búsqueda de puestos de trabajo o posibilidades de acceso al mercado laboral. Las inquietudes de acciones de voluntariado quedan subsanadas en otros



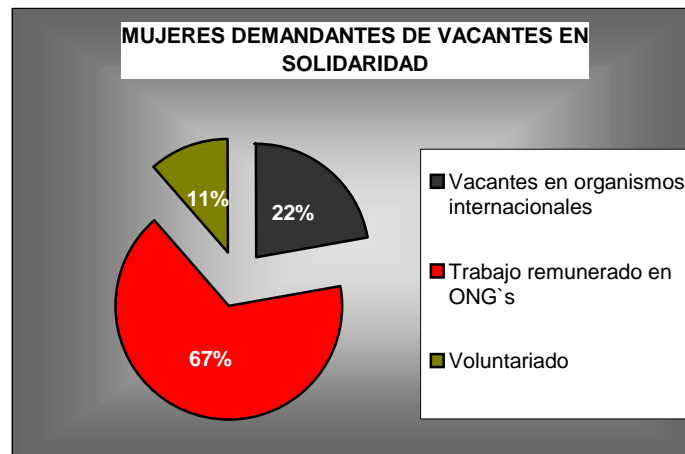
espacios diferentes al ofrecido por NSF, fundación a la que los y las jóvenes perciben como un referente básicamente laboral.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico

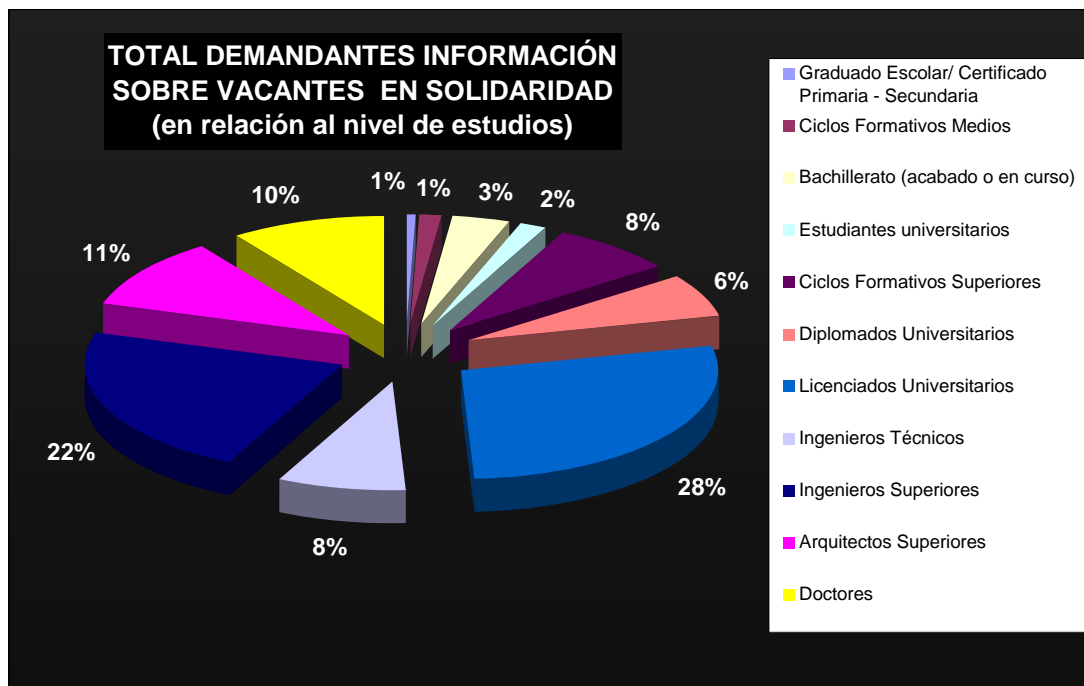


Fuente: Elaboración propia.



Pasando ya al análisis pormenorizado sobre el nivel de estudios de la población demandante de orientación e información en el campo de la solidaridad, percibimos (gráfico ___) como la inmensa mayoría de los/as solicitantes presenta estudios universitarios, bien sea licenciatura o diplomatura (básicamente la primera). Especial relevancia tienen las Ingenierías y Arquitecturas (codificadas aparte por su alta demanda).

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.

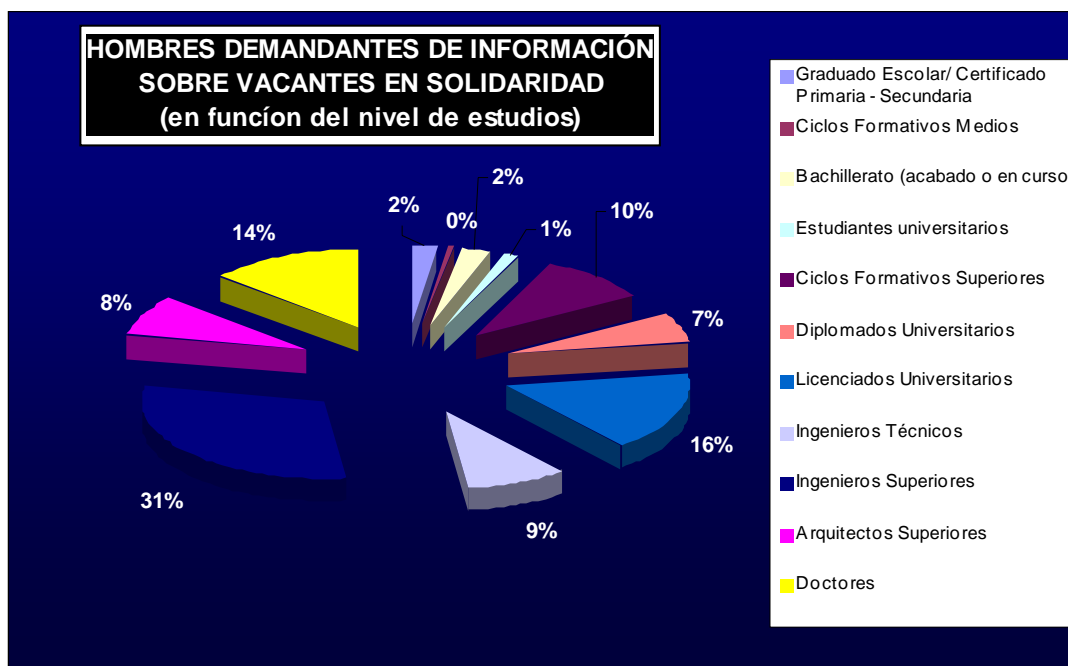


Respecto a la diferenciación por género (Gráficos ___ y ___) se observa una clara diferencia entre el porcentaje de Ingenieros Superiores hombres (31% sobre el total de hombres) respecto al de mujeres (únicamente el 18% sobre el total de mujeres). Esa diferencia se ve compensada por los porcentajes del resto de Licenciaturas Universitarias (con porcentajes de mujeres del 33% sobre el total y de hombres del 16%).

También hay una diferencia significativa respecto al porcentaje de Doctores y Doctoras, siendo mayor el porcentaje de hombres que de mujeres (el doble, 14% ellos por 7% ellas).

Respecto al resto de niveles de estudios, apenas se encuentran diferencias significativas.

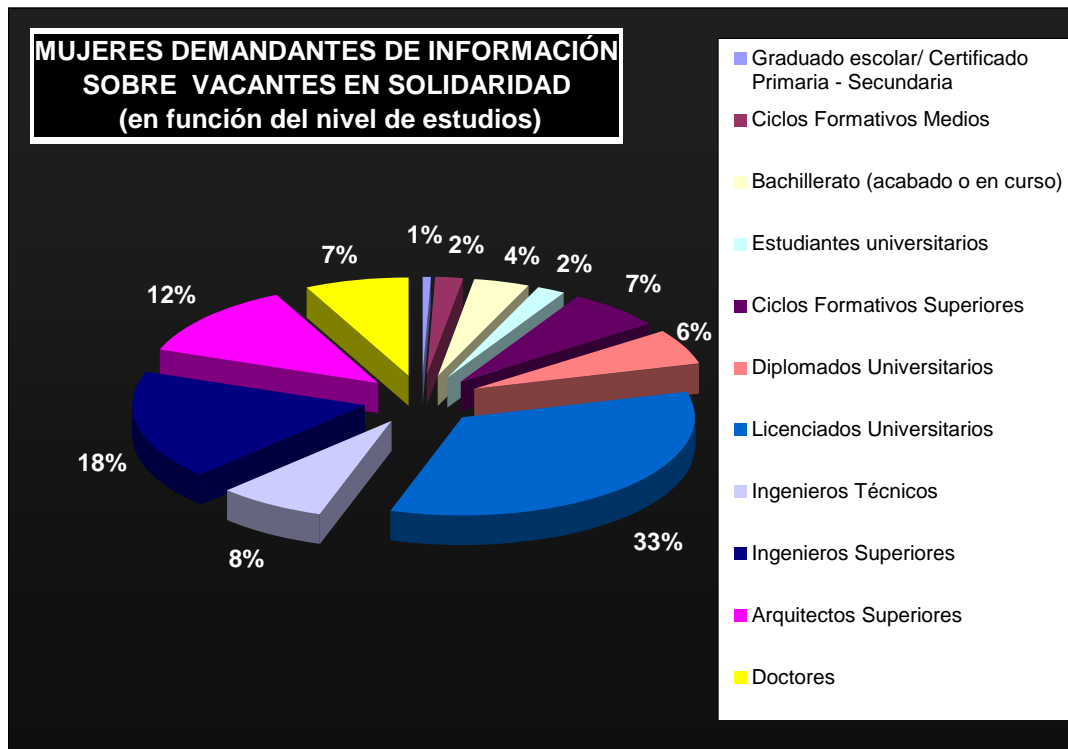
Gráfico



Fuente: Elaboración propia.



Gráfico



Fuente: Elaboración propia.



A.5 DEMANDA DE CURSOS DE FORMACIÓN

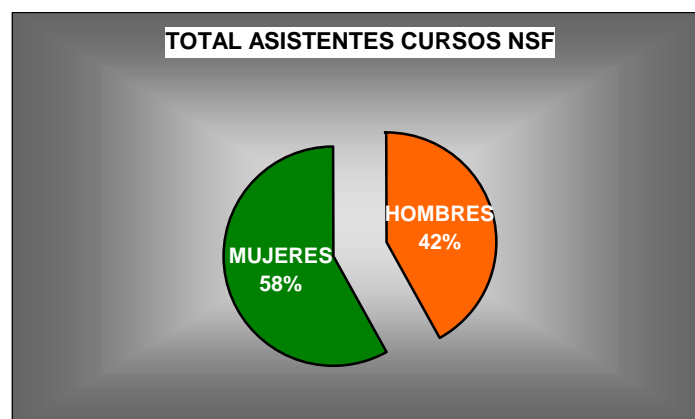
Dentro de su ideario de ayudar a la juventud vizcaína a insertarse en el mercado laboral la Fundación Novia Salcedo desarrolla cada año una serie de cursos de formación para jóvenes. En los dos últimos ejercicios se ofertaron cinco tipos diferentes de cursos, que atienden a temáticas de interés para los y las jóvenes y que pueden ampliar de forma satisfactoria su currículum profesional. En total han sido formados en este periodo 481 jóvenes.

Así, en 2004 y 2005 los cursos fueron los siguientes:

- **SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN:** Dos ediciones. 20 alumnos/as
- **CALIDAD TURÍSTICA:** 1 edición. 15 alumnos/as.
- **CALIDAD TOTAL** (modelo europeo de gestión EFQM): 9 ediciones. 176 alumnos/as.
- **ISO 14001** (Sistema de Gestión en Organizaciones): 5 ediciones. 77 alumnos/as.
- **ECDL** (acreditación internacional europea en informática a nivel de usuario): 193 alumnos/as.

El siguiente gráfico_____ muestra el porcentaje de hombres y mujeres que han demandado estos cursos en el período estudiado. Se puede observar como la proporción de mujeres es superior a la de hombres, aunque no presenta una abultada diferencia.

Gráfico



Fuente: Elaboración propia.



Analizando ya la demanda diferenciada por cursos (Tabla____) se perciben las mayores diferencias en los cursos de Sistemas Integrados de Gestión y de Calidad Turística, En estos dos cursos esa mayoría de mujeres es mucho más amplia, aunque al ser los dos curso con menos alumnado demandante (el primero de ellos sólo se cursó en 2004 y el segundo ha sido el último curso puesto en marcha y sólo se ha celebrado una edición) no se pueden llegar a ningún análisis concluyente.

Tabla:

CURSO	%	
	HOMBRES	MUJERES
Sistemas Integrados de Gestión	30	70
Calidad Turística	27	73
ISO 14001	44	56
Calidad Total	43	57
ECDL	43	57
TOTAL	42	58

Fuente: Elaboración propia.

Realizando un análisis más detallado de la demanda existente sobre estos cursos, se ha pasado a conocer la formación previa del alumnado de los mismos. Observando la Tabla __ conocemos sus titulaciones. Señalar en primer lugar que los cursos no son ofertados únicamente a titulados universitarios, aunque únicamente el 3,11% del alumnado proviene de la Formación Profesional

La propia temática de los cursos (no en el caso de la titulación ECDL) parece favorecer la presencia de alumnos/as de carreras científicas y, tradicionalmente estas carreras han estado copadas por hombres en su gran mayoría. Pero podemos observar como esto no ocurre en los cursos ofertados por NoviaSalcedo. No sólo son más las mujeres que acceden a los cursos, sino que únicamente en nueve titulaciones es superior el porcentaje de hombres demandantes.

Esta masiva presencia de mujeres nos indica claramente la búsqueda de mayor formación que éstas persiguen con respecto a los hombres. Ubicadas en la entrada del mercado laboral, las mujeres consideran que necesitan una mayor formación para acceder a su primer puesto de trabajo, mientras que son muchos menos los hombres



los que apuestan por esta vía, posiblemente por su mayor facilidad de acceso directo al mercado laboral.

Tabla:

TITULACIÓN	Nº ALUMNOS/AS	% HOMBRES	% MUJERES
Ciencias Políticas	2	100	0
FP Delineación	1	100	0
Historia	1	100	0
Ing. Forestal	2	100	0
Ing. Física	2	100	0
Ing. T. Minas	5	100	0
Relaciones Laborales	2	100	0
Magisterio	4	75	25
FP Salud Ambiental	5	60	40
Ing. Industrial	48	58	42
No Indicado	191	54	46
C. Y Tec. de Alimentos	4	50	50
FP Adm. Y Finanzas	2	50	50
Informática	2	50	50
Marketing	2	50	50
Ciencias Ambientales	10	40	60
Pedagogía	5	40	60
Telecomunicaciones	5	40	60
Turismo	5	40	60
Derecho	14	36	64
Empresariales	9	33	67
Veterinaria	3	33	67
Ing. Química	41	29	71
LADE	16	25	75
Sociología	8	25	75
Economía	5	20	80
Biología	24	17	83
FP Química	6	17	83



Geología	6	17	83
Bellas Artes	1	0	100
Bioquímica	1	0	100
C. Del Trabajo	1	0	100
Ecotecnología Acuaria	1	0	100
Filosofía Inglesa	3	0	100
Geografía	1	0	100
Hª del Arte	2	0	100
Hostelería	1	0	100
Humanidades	2	0	100
Ing. Agrónoma	3	0	100
Ing. Eléctrica	1	0	100
Ing. Electrónica	8	0	100
Ing. Medioambiental	1	0	100
Matemáticas	1	0	100
Módulo Medioambiente	1	0	100
Nutrición y Dietética	2	0	100
Paleontología	1	0	100
Periodismo	9	0	100
Psicología	6	0	100
Publicidad	5	0	100
TOTAL	481	42	58

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, si analizamos las titulaciones de las que proviene alumnos y alumnas (Tabla____) nos encontramos con una gran diversidad, con casi 50 tipos diferentes de estudios previos de formación. No obstante, pese a esa variedad, algunas carreras destacan sobre las demás, especialmente las Ingenierías Industrial y Química. En la primera se produce la más importante de las diferencias respecto al porcentaje general de hombre y mujeres. De las titulaciones con masiva demanda de formación, la Ingeniería Industrial es la única con mayor presencia de hombres. Así, al tratarse de la carrera con más asistentes a los cursos, la media general parece igualarse bastante.



No obstante, en el resto de titulaciones con alta demanda, los porcentajes de mujeres continúan siendo claramente superiores.

Tabla:

TITULACIÓN	% SOBRE TOTAL TITULADOS /AS	% HOMBRES	% MUJERES
Ing. Industrial	16,55	58	42
Ing. Química	14,14	29	71
Biología	8,28	17	83
LADE	5,51	25	75
Derecho	4,82	36	64
CCAA	3,44	40	60
Periodismo	3,10	0	100
Empresariales	3,10	33	67
Otros	40,93	32	68

Fuente: Elaboración propia.



4.-ANÁLISIS SEGÚN GÉNERO DE LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN DE NSF

Los servicios de orientación de NSF se dividen en dos grandes campos que se basan en el envío de informaciones concretas requeridas por las personas usuarias y en la puesta a disposición de los/las usuarios/as de una serie de materiales útiles para la búsqueda de empleo y para el diseño de un proyecto formativo adaptado a cada usuaria/o. Será en cada uno de estos dos campos donde se aplicarán un conjunto de medidas concretas encaminadas a introducir el elemento transversal de igualdad de género.

4.1 ENVÍO DE BOLETINES ELECTRÓNICOS A LOS Y LAS USUARIAS

El envío de información a los/las usuarias de servicios de información mantiene importantes especificidades con respecto a lo que podríamos considerar como un servicio de orientación común o estándar debido a que las personas demandantes conocen aproximadamente cuáles son sus posibilidades, estrategias y vías de acceso al mundo laboral y en la mayoría de los casos lo que demandan es información sobre la oferta laboral y las posibilidades formativas existentes que complementen su formación (una formación universitaria en la mayoría de los casos). Por otro lado, otra de estas especificidades es el hecho de que la mayoría de las personas demandantes responde a un perfil vinculado a una edad comprendida entre los 18 y los 31 años y a titulaciones superiores universitarias.

En cuanto al funcionamiento del Servicio de Boletín Electrónico, los y las usuarias reciben la información referida a la oferta laboral, en las siguientes áreas:

- Becas
- Puestos de trabajo privado
- Oposiciones
- Solidaridad-vacantes

Las ofertas laborales que se adscriben a cada una de las anteriores áreas se reciben través de la previa cumplimentación de un formulario online donde las personas



demandantes seleccionan el tipo de beca, puesto de trabajo, etc sobre cuya oferta desean ser informados y también registran su titulación o formación propia con el fin de restringir la cantidad de información recibida evitando así el ruido documental.

4.2 PUESTA A DISPOSICIÓN DE LOS USUARIOS DE MATERIALES Y HERRAMIENTAS VINCULADOS A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

A través de un espacio en la página web de NSF¹ se pone a disposición de los y las usuarias un variado conjunto de materiales útiles para la búsqueda de empleo, que constituyen una oferta similar a la que ofrecen los servicios de orientación laboral convencionales: Herramientas de búsqueda de empleo (elaboración del currículum, cartas de presentación, entrevistas y autocandidatura), herramientas de auto percepción, pautas de búsqueda de empleo y de elaboración de un plan de búsqueda de empleo o una orientación para el autoempleo o la creación de empresas.

Este espacio se denomina "Territorio Novia Salcedo" y consta de los siguientes apartados:

- Formación
- Empleo
- Creación de empresa
- Solidaridad

¹ <http://www.noviasalcedo.es/territorio/>



4.3 LENGUAJE EMPLEADO

Se considera que el lenguaje sexista o sexismo lingüístico es aquel que resulta discriminatorio no por su fondo sino por su forma. Esta forma discriminatoria que practica un tratamiento desigual de hombres y mujeres se manifiesta en unas formas concretas del lenguaje tanto morfológica como semánticamente.

Un análisis lingüístico de los materiales y envíos que desde nuestros servicios se realizan nos indica que el lenguaje empleado por los servicios de orientación de NSF adolece de algunos de los síntomas ligados al sexismo lingüístico que provienen no de una voluntad concreta sino que son consecuencia de una realidad cultural o sociológica que ha impregnado un gran número de vertientes humanas entre ellas la del lenguaje.

De esta forma es posible detectar algunos de los errores más comunes relacionados con el sexismo lingüístico en nuestros servicios especialmente la relacionada con el ocultamiento de la mujer, del género femenino, en el uso lingüístico (los jóvenes, el entrevistador, candidato,...)

4.4 ÁREAS DE MEJORA EN LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN QUE OFRECE NSF EN FUNCIÓN DE GÉNERO

De la anterior exposición de servicios de orientación ofertados por NSF es posible detectar una serie de carencias que posteriormente servirán como referentes para diseñar los cambios de mejora del servicio. Del análisis de los servicios es posible extraer las siguientes conclusiones:

- **No existe una adecuada información que oriente a las personas usuarias sobre la realidad relativa a la oferta-demanda laboral vinculada a sus titulaciones.**

En este sentido sería especialmente útil para nuestras usuarias ofrecer no solamente una foto lo más actual posible sobre la realidad laboral sino que en esta foto se reflejara la situación específica del colectivo de mujeres de entre 18 y 31.



- **Tampoco existen materiales disponibles o se envía información útil para el colectivo específico de mujeres.**

Existen algunas informaciones recogidas por algunos servicios de orientación que adoptan la perspectiva de género como un factor transversal de sus servicios y que serían de gran utilidad para el colectivo femenino que hace uso de nuestros servicios:

Conciliación laboral-familiar-personal,

- **No se da un adecuado tratamiento de la información puesta a disposición de las personas demandantes desde el punto de vista lingüístico.**

Será necesario por lo tanto revisar concienzudamente el lenguaje empleado tanto en los boletines enviados como en los materiales disponibles en la página web de NSF basándonos para ello en los modelos de referencia lingüísticos que consideremos oportuno.

- **No existe una planificación de acciones encaminadas al suministro de una información u orientación focalizadas hacia el colectivo femenino.**

La creación de una serie de materiales e informaciones actualizadas, relacionadas especialmente con la capacidad de nuestros servicios de elaborar con una determinada frecuencia de tiempo una fotografía del ámbito laboral vasco (ajuste oferta demanda laboral, diferencias entre hombres y mujeres en contextos laborales similares,...) así como de otro tipo de informaciones útiles para nuestras usuarias exige la creación de un plan de trabajo con sus tiempos, recursos, metodología y objetivos que cuente con unas personas con experiencia en el tratamiento y obtención de información.



5.- PROPUESTAS DE ADECUACIÓN Y MEJORA DE LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN DE NSF

A la hora de realizar una planificación de las propuestas que tienen como objetivo avanzar en la igualdad de mujeres y hombres en el contexto específico de los servicios de orientación laboral que ofrece Novia Salcedo Fundación es fundamental tener en cuenta dos aspectos fundamentales:

- Por un lado tener en cuenta las referencias más relevantes relativas a la orientación laboral con una perspectiva de género, tanto en lo referente a los posibles indicadores o estándares de igualdad en la orientación como a la legislación internacional y europea que respalda este tipo de modelos y lo que puede ser de más interés, a aquellas buenas prácticas o modelos que se aplican actualmente.
- Por otro lado partir del análisis de los servicios de orientación que presta NSF para diseñar un modelo de orientación que se ajuste a las características específicas de nuestro contexto.

5.1. -LEGISLACIÓN Y PROGRAMAS

Legislación internacional e iniciativas de igualdad de género

A nivel internacional los principales organismos que consideramos como referentes son la Organización de las Naciones Unidas por un lado y la Organización Internacional del Trabajo por otro.

En el seno de la **ONU** destacan las medidas y decisiones adoptadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). Este organismo ha venido impulsando el concepto de la igualdad de género en una amplia variedad de aspectos del entorno socioeconómico entre los que se cuenta la orientación laboral y ha sido la transversalización de la perspectiva de género una de las principales herramientas en este sentido, herramienta que el ECOSOC definía en el año 1997 como "el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las



áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." ¹

También en el seno de la **OIT** existen importantes referencias vinculadas a la igualdad de género, en este caso en el ámbito laboral. Un ejemplo de ello es el *Programa de Promoción de Género (GENPROM)* establecido en el año 1999 que al igual que la presente iniciativa de NSF trata de formular e implementar políticas, programas y proyectos vinculados a la promoción del empleo femenino y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el plano laboral. Varias de las acciones que desarrolla el programa tienen que ver con la orientación laboral especialmente con la identificación de ideas de negocios.

Legislación europea e iniciativas de igualdad de género

En el ámbito de la **Unión Europea**, existe una extensa legislación que respalda la perspectiva de género. Dentro de esta legislación destaca:

- La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, que establece el principio de igualdad ante la ley, y en concreto su artículo 21 aborda el principio de no discriminación.
- **EL Consejo Europeo de Lisboa**, que define la estrategia general de diez años de duración orientada a conseguir un crecimiento económico a largo plazo, unas mayores tasas de empleo, la cohesión social y el desarrollo sostenible y que recoge expresamente el objetivo de aumentar la tasa de empleo de las personas trabajadoras de mayor edad y de las mujeres.
- **Libro Blanco**: donde se plasman los objetivos y el camino a seguir de la Política Social Europea. El Libro es el resultado del procedimiento de consulta

¹ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) (1997). Mandato del ECOSOC E/1997/L.30, referente a la inclusión de la perspectiva de género en las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas.



que ha implicado a las instituciones de la Unión, a los Estados miembros, al empresariado, a los sindicatos, a las instituciones públicas y a particulares.

- **Constitución Europea:** En su artículo 83 se afirma que La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas concretas, a favor del sexo menos representado.
- **Decisión 2000/750/CE del Consejo**, de 27 de Noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001- 2006)
- **La agenda social europea** que presenta acciones en torno a dos ejes principales relacionados con los objetivos estratégicos de la Comisión para el periodo comprendido entre 2005-2009: por una parte el empleo y por otra la igualdad de oportunidades y la inclusión.

En el campo de las acciones y programas concretos, destaca el Programa Comunitario de Fomento del Empleo y la Solidaridad Social (PROGRESS) cuyo periodo de actividad está comprendido entre los años 2007-2013 y que contempla los siguientes apartados:

- Empleo
- Protección e integración social,
- Condiciones de trabajo,
- Antidiscriminación y diversidad,
- Igualdad entre hombres y mujeres.

Algunos de los aspectos interesantes de este programa desde el punto de vista de la orientación laboral son *el tener en cuenta el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar, el uso de indicadores y estadísticas desglosados por sexo y grupos de edad, la difusión de enfoques innovadores, la integración del principio de no discriminación, la publicación de materiales de formación y de información empleando internet y las nuevas tecnologías o la percepción de que los profesionales de la orientación laboral deban de tener acceso a actividades de formación.*

Otro programa de referencia es el recientemente finalizado Quinto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades cuyo objetivo concreto era el de



Promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la asistencia y el apoyo a la estrategia marco comunitaria y a través del apoyo a proyectos transnacionales.

La iniciativa europea EQUAL que funciona a modo de laboratorio de ideas para asistir a la estrategia de empleo europea y al proceso de inclusión social y basándose en la lucha contra la discriminación por razones de sexo, raza, origen étnico, religiones, creencias, edad, discapacidades y orientación sexual. Esta iniciativa insiste en la necesidad de formación continua de los y las orientadoras. También la orientación para el autoempleo y la creación de empresas por parte de las mujeres y otros colectivos discriminados es otra de las prioridades que incorpora.

5.2 MODELOS PRÁCTICOS

Los modelos de orientación que desempeñan su actividad desde una perspectiva de género son cada vez más conscientes de la necesidad de reforzar cuantitativa pero sobretodo cualitativamente las acciones de orientación. Esta mejora cualitativa se centra sobretodo en una aspecto de especial relevancia para el colectivo femenino: el ajuste de la oferta a la demanda laboral de las mujeres y la consideración de las implicaciones que en este ajuste tienen los factores personales y socio-laborales específicos de la mujer. Otro aspecto significativo es de considerar no solamente la cuestión del acceso al mundo laboral sino también el de la permanencia y el de la promoción.

Características del servicio de orientación

La mayoría de los servicios de orientación desarrollan una forma de actuación o una estrategia basada en la realización de **tutorías individualizadas** (sólo en las últimas fases de la orientación se contempla la posibilidad de llevar a cabo sesiones de grupo de búsqueda de empleo). Se entiende la orientación como una **realidad sistémica** o englobada en un conjunto interrelacionados de diferentes elementos (formación, información, desarrollo curricular, estrategias compensatorias,...)

¿Cuál es el rol a desempeñar por cualquier servicio de orientación?

- Descubrir las capacidades y aptitudes de las personas que demandan los servicios de orientación laboral



- Eliminar las debilidades de la persona que busca empleo y que se basan en condicionantes subjetivos.
- Indicar las vías conducentes hacia una mejora o aumento de los conocimientos (vía cursos o prácticas profesionales) de las personas demandantes.
- Información sobre la realidad del mercado laboral (oferta y demanda) vinculándola a las características y titulaciones específicas de cada individuo.
- Desarrollar junto con la persona un estrategia activa de búsqueda de empleo (elaboración y mejora del C.V., cartas de presentación, realización de prácticas de entrevistas de trabajo,...)
- Abrir vías de comunicación entre empresas y demandantes de empleo.

-Ejemplos de orientación laboral:

- Guía de orientación laboral de Castilla y León

La guía de Castilla y León asume la idea de que la orientación laboral ha de adecuarse a la heterogeneidad y a los contextos sociales negativos y/o discriminatorios de los usuarios/as tratando así de superar un tratamiento uniforme de las personas que se encuentran buscando empleo. Otra de sus características es el hecho de que introduce el concepto de "sistema facilitador de inserción" con lo que incide en una de las principales características de la orientación que es la de percibir a la orientación, no como una acción aislada sino como parte de un conjunto de acciones vinculadas entre sí.

En la guía castellana el sistema facilitador de inserción se presenta dividido en cuatro partes cada una de las cuales engloba una serie de aspectos específicos:

Planificación: Tiene que ver con todo lo relacionado con las estrategias a seguir por las personas demandantes de este servicio: proporcionar informaciones sobre estrategias de búsqueda, uso de herramientas, información sobre direcciones de interés, etc,...



Información: Es la parte de la orientación que se centra en la selección, tratamiento y actualización de la información. Otra de las acciones asumidas en esta parte es la de proporcionar a los y las usuarias herramientas sobre el tratamiento de la información.

Habilidades: En esta sección el objetivo principal es el de desarrollar en los y las demandantes de empleo una serie de habilidades vinculadas a la búsqueda de empleo (realización de entrevistas, diseño del currículum, presentación en tribunales, redacción de cartas de presentación,...)

Motivación: el trabajo con las técnicas de motivación de las personas que buscan empleo es otra de las partes que contempla la orientación. Las acciones de este apartado tienen que ver con el trabajo con las actitudes positivas, la construcción positiva de objetivos, con la ansiedad o con el refuerzo a las tareas de búsqueda.

- Proyecto Univertecna desarrollado por el Instituto Andaluz de la mujer

El Proyecto Univertecna es una iniciativa del Instituto Andaluz de la Mujer que trabaja en colaboración con las universidades de Huelva, Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla. El proyecto constituye básicamente una unidad de orientación destinada a universitarias de esta comunidad y se centra especialmente en aquellas universitarias que han cursado carreras técnicas y experimentales.

El servicio de orientación desarrolla el siguiente conjunto de actividades o acciones:

- Hacer un balance de los recursos personales
- Analizar el mercado laboral
- Realizar una prospección del mercado en función de tu opción profesional
- Facilitar un conocimiento sobre las posibilidades de acceso al empleo
- Facilitar un conocimiento sobre las estrategias de búsqueda de empleo
- Posibilitar la definición de un proyecto profesional de la usuaria

Este conjunto de acciones se encuadrarían en **tres áreas específicas:**

Conocimiento del medio:

Tiene que ver con la información sobre la oferta laboral vinculada a la titulación y formación específica de la persona que busca empleo: tendencias del mercado laboral



en esas profesiones concretas, situación de las mujeres en ese sector, análisis de puestos de trabajo de interés, identificación de la oferta labor y posibles vías de acceso.

Conocimiento y valoración personal:

Es el análisis del perfil propio y su adecuación a las posibilidades laborales vinculadas a la opción laboral de la usuaria. También contempla el análisis de las experiencias profesionales o extraprofesionales previas, las aspiraciones profesionales y el conocimiento de los ámbitos profesionales más adecuados en función del perfil de la usuaria.

Proyecto estratégico:

En este apartado de la orientación se persigue capacitar a las usuarias en lo referente a las técnicas y recursos necesarios para elaborar un plan estratégico de búsqueda de empleo. Además de ello, también se valora la viabilidad de las opciones profesionales escogidas o el análisis del plan de formación o prácticas complementario.

- Guía de la centralidad en el empleo de la Comunidad Autónoma de Cantabria

La Guía de la Centralidad en el Empleo es una guía elaborada por el Servicio Cántabro de Empleo que constituye una guía para reforzar la inserción laboral de la mujer y se dirige a los profesionales de la orientación laboral.

Entre sus principales **aportaciones** destacan las siguientes:

El que se contemple promover que los orientadores conozcan cuáles son los factores que provocan las diferencias entre hombres y mujeres en el plano laboral y que se informe a las usuarias sobre estos factores con el fin de adaptar y mejorar su proyecto de búsqueda de empleo adaptándose a la realidad laboral de forma proactiva.

No solamente es necesario conocer cuáles son éstas diferencias sino también se considera oportuno y necesario que se conozcan los obstáculos (desconocimiento, barreras actitudinales, barreras sociales y familiares más ligados al colectivo femenino y por último las barreras empresariales vinculadas a las políticas de recursos humanos)



Abordar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las mujeres en la orientación. Para ello, la principal acción prevista consistiría en informar sobre las posibles soluciones vinculadas a esta conciliación que tienen que ver con las fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo. (Banco de horas, trabajo a tiempo parcial, jornada laboral con tiempo flexible, trabajo flexible, trabajo compartido, el aprovechamiento de los recursos que nos brindan las nuevas tecnologías, etc...)

5.3 ADECUACIÓN Y MEJORA DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN EN NSF

Creación de un observatorio de las necesidades y realidades concretas que demandan las mujeres universitarias

La creación de este observatorio en el seno de la fundación se apoyaría en una estructura ya existente, el proceso denominado "sistema vigía" dedicado entre otras cosas al análisis de la actualidad en tres ámbitos concretos: entorno económico, educación y valores que asumiría la tarea de constituir un observatorio de las necesidades y realidades concretas que demandan las mujeres universitarias a través de dos tipos de acciones:

- El estudio de la realidad laboral especialmente la relacionada con la situación del colectivo femenino recién titulado con la finalidad de ofrecer sus resultados a las usuarias de los servicios de orientación.
- La publicación en la página web de materiales que sean de interés exclusivo para las mujeres que buscan empleo.

OBJETIVOS

Informe anual:

La elaboración de un informe anual donde se recoja cuál es la situación laboral de la juventud vasca (desglosada por género) en un listado concreto de profesiones que se correspondan mayoritariamente con las de nuestros/as usuarios/as. En esta foto del panorama laboral de los y las jóvenes se podrán observar informaciones especialmente útiles para nuestras usuarias como por ejemplo el relativo a la tasa de desempleo femenino en una determinada profesión o el que muestre el porcentaje de mujeres



jóvenes que desarrollen su labor en una determinada actividad comparándolo con el de los hombres.

Elaboración de materiales de interés para las usuarias.

A través de la búsqueda de información y el seguimiento de un variado número de fuentes los miembros que conforman el observatorio estarán en condiciones de ir sumando nuevas aportaciones que desde el punto de vista laboral sean útiles para el proceso de búsqueda de empleo de nuestras usuarias. Los materiales elaborados por el observatorio serán puestos a disposición de las usuarias en la página web de la Fundación en el apartado denominado "Territorio Novia Salcedo".

MIEMBROS DEL OBSERVATORIO

El equipo de personas encargadas de llevar adelante las acciones del observatorio se compone de seis personas que por su perfil y experiencia previa en labores similares son las más idóneas para desempeñar estas tareas de búsqueda, análisis y tratamiento de una información ligada en este caso al ámbito laboral y al de la promoción e igualdad de la mujer en el trabajo.

5.3.1. -Adecuación de servicios de orientación

A pesar de que los servicios de orientación de NSF no recogen entre sus acciones algunas de las acciones ligadas a la orientación y su actividad se basa fundamentalmente en el envío de una información "a la carta" a demandantes que en teoría buscan una información muy específica por tratarse en su gran mayoría de personas con una titulación universitaria, es posible que algunas de las acciones recogidas en otros servicios de orientación o en algunas de las guías de orientación existentes puedan ser incluidas como parte de una mejora cualitativa de los servicios que ofrece NSF, concretamente en los boletines y envíos de información sobre la oferta laboral en nuestro ámbito (Bizkaia y C.A.V.) .

Las principales acciones contempladas son las siguientes:

- Envío a través de los boletines de un Informe anual a los y las usuarias sobre el ajuste de la oferta y la demanda de las titulaciones más comunes entre las personas solicitantes de los servicios de orientación de NSF. Este envío se



realizará a todos/as los/las nuevos/as usuarios/as en el momento del alta y anualmente a las personas que ya son usuarias.

- Elaboración y publicación en la página de NSF de información sobre direcciones de interés para las mujeres que buscan empleo.
- Elaboración y publicación en la página de NSF de Información sobre aspectos laborales de interés para el colectivo de mujeres: noticias relevantes del ámbito laboral, información sobre derechos laborales de las mujeres, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, información sobre nuevas oportunidades, demanda de cursos por parte del mundo de la empresa, estadísticas sobre la mujer en el mundo laboral,...
- Puesta en marcha de cursos de formación básico de las personas de la organización que se encargan de los envíos de boletines y gestión de la página web en cuanto a: adecuación de los servicios de orientación desde una perspectiva de género y lenguaje empleado.

Lenguaje no sexista

El objetivo de esta medida es el de potenciar el empleo de un lenguaje no sexista en todos los espacios de la orientación, ya sea en los envíos de boletines o en la publicación de materiales en la página web de NSF, usando como referencia algunos manuales mencionados en la bibliografía o algunas guías disponibles en la red que nos permitan detectar los posibles casos de desigualdad de género desde un punto de vista lingüístico y nos muestren las posibles caminos para subsanarlos a través del empleo de los adecuados recursos lingüísticos. El sexismo lingüístico se manifiesta en diversas formas dependiendo de las palabras y las estructuras empleadas. Algunos de los casos concretos de discriminación lingüística que más se repiten son:

- Predominio de lo masculino, del androcentrismo u ocultación de la mujer. El uso del masculino genérico para denominar a un colectivo de mujeres y hombres mediante un término masculino es quizás su manifestación más generalizada.
- Duales aparentes (señorito/señorita, secretario/secretaria)
- Fórmulas de tratamiento



➤ Disimetrías en el discurso

Los principales recursos lingüísticos con los que contamos para soslayar el posible sexismo lingüístico existente en los envíos de información y materiales de orientación empleados en los servicios que NSF ofrece a sus usuarios/as (el castellano es de momento el único idioma en la que se encuentran disponibles los materiales online y en la que se realizan los boletines) son principalmente de dos tipos: los recursos morfosintácticos y los recursos léxico-semánticos. El empleo de estos recursos ha hecho posible corregir aquellos usos lingüísticos tanto de los boletines como del espacio "Territorio Novia Salcedo" de la página web de NSF.

En la siguiente tabla se muestran cuáles han sido los recursos lingüísticos empleados y al mismo tiempo también se pueden observar ejemplos reales de la situación previa y la situación posterior corregida.

Recursos morfosintácticos:

Uso de pronombres sin marca de género (que, cual, quien, alguien, nadie, cualquier, yo, tú)

ANTES: presentación del usuario; DESPUÉS: presentación de quién eres

Omisión del sujeto

ANTES: el usuario puede perder una gran oportunidad DESPUÉS: se puede perder una gran oportunidad

Alteración del orden y la disposición de las palabras (flexibilizar el orden de las palabras)

ANTES: candidatos y candidatas; DESPUÉS: candidatas y candidatos

Recursos léxico-semánticos:

Uso de genéricos reales o colectivos (alcaldía por alcaldesa o alcalde)

ANTES: los becarios DESPUÉS: el becariado



Uso de vocablos abstractos (persona, gente, seres humanos)

ANTES: dirigidos a universitarios DESPUÉS: dirigidos a un público universitario

Uso de desdoblamientos o repeticiones (los y las)

ANTES: los jóvenes DESPUÉS: los y las jóvenes



BIBLIOGRAFÍA

CALERO M^a ÁNGELES. "Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje". Narcea Col. Mujeres, Madrid 1999.

CAREAGA, P. (1984): «¿Se puede acabar con el sexismo en el lenguaje», *Acción Educativa. Boletín Informativo*, 28, págs. 11-14.

FERNÁNDEZ DE LA TORRE, M. D., A. M. MEDINA GUERRA y L. TAILLEFER DE HAYA (eds.) (1999): *El sexismo en el lenguaje*, Málaga, CEDMA, 2 vols.

HÉRITIER, F. (1996): *Masculino, femenino. El pensamiento de la diferencia*, Barcelona, Ariel.

INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA. (2005). Guía de orientación profesional. El futuro en tus manos. Haz tu elección profesional sin restricciones. Murcia, Instituto de la mujer de la región de Murcia.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. (2003). Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de orientación laboral. Valladolid, Junta de castilla y León.

SALVÀ, F. y NICOLAU, I. (2000). *Formación e Inserción Laboral*. Madrid: Pirámide.

SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO. (2004). *La Centralidad en el empleo. Guía para reforzar la inserción laboral de la mujer*. Santander, Servicio Cántabro de empleo.

<http://www.uhu.es/soipea/univertecna/UNIVERTECNA.htm>

<http://europa.eu.int/>

www.noviasalcedo.es

