

# ***PROPUESTA DE DESARROLLO***

**1.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN**

**2.- QUÉ ESTAMOS HACIENDO EN DEBABARRENA**

**3.- REFLEXIONES ABIERTAS**

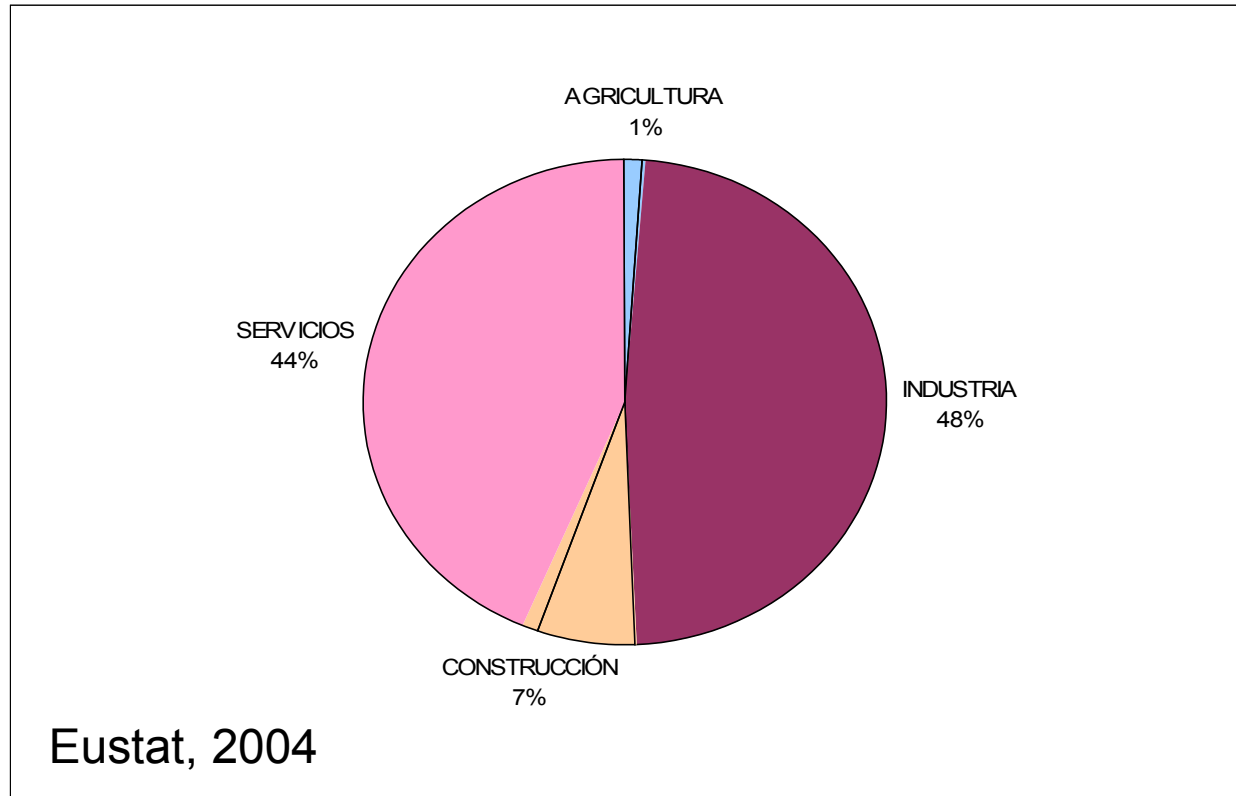
Tasa de de paro	Total	Hombres	Mujeres
Deba	5,8	3,6	9,5
Eibar	7,7	4,5	12,5
Elgoibar	4,9	3,0	8,5
Mutriku	6,5	3,7	11,0
Soraluze-Placencia de las Armas	7,4	4,6	12,2
Mendaro	5,0	2,7	9,1
Ermua	6,1	2,4	12,5
Mallabia	2,2	0,8	4,4
<b>DEBABARRENA</b>	<b>5,7</b>	<b>3,2</b>	<b>10,0</b>
<b>Bizkaia</b>	<b>8,0</b>	<b>5,5</b>	<b>11,5</b>
<b>Gipuzkoa</b>	<b>6,7</b>	<b>4,2</b>	<b>10,1</b>
<b>CAPV</b>	<b>7,4</b>	<b>4,9</b>	<b>10,8</b>

Fuente: INEM. Mayo 2007

Elaboración: Observatorio del Mercado de Trabajo. EGAILAN SA. Y DEBEGESA

# DEBABARRENA.

Los sectores que aglutinan la mayoría de la actividad industrial en la comarca son la **máquina-herramienta** y la **industria auxiliar de automoción**



# DEBABARRENA.

## VOCACIÓN INDUSTRIAL

*EMPLEO INDUSTRIAL:*

*AÑO 1990: 12.713 PERSONAS*

*AÑO 2004: 12.920 PERSONAS*

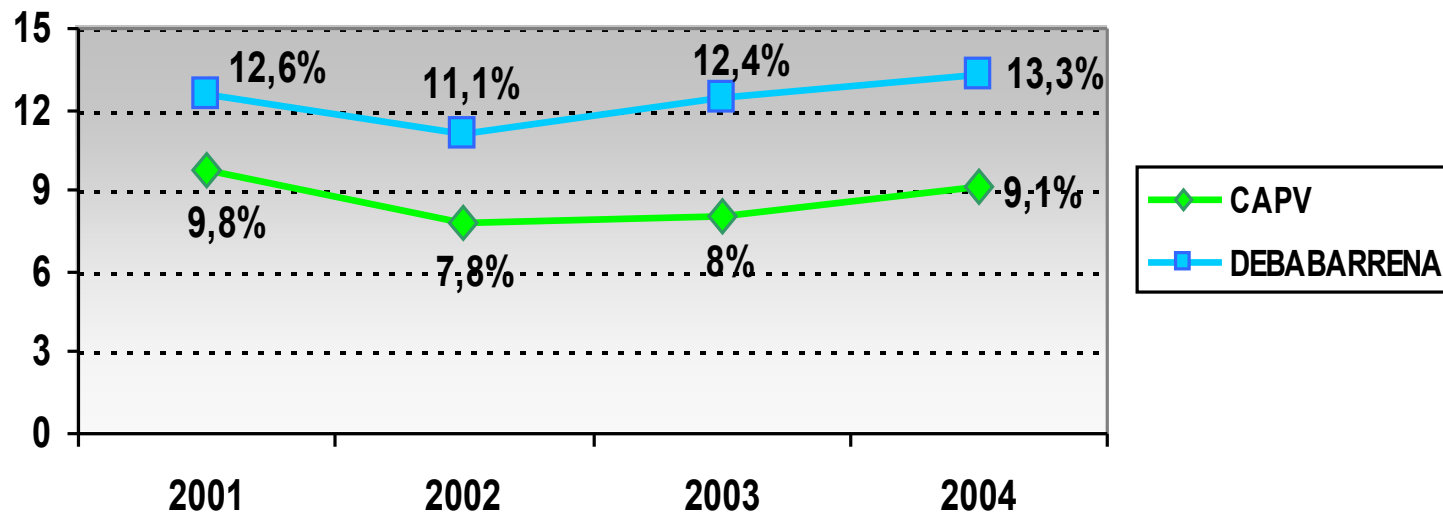
*AUMENTA LA TASA DE ACTIVIDAD*

*FUENTE: Guía Industrial DEBEGESA*

# ***Y ADEMÁS....***

- .- MANTENEMOS UNA ACTIVIDAD INDUSTRIAL Y TERCIARIA IMPORTANTE ¡CRECEMOS !
- .- NOS JUBILAMOS CON UNA MEDIA DE 62,4 AÑOS (Hombres 62 y Mujeres 62,8 años)
- .- DISMINUYE LA POBLACIÓN Y PIRÁMIDE POBLACIONAL INVERTIDA
- .- LAS MUJERES PREFIEREN OTROS SECTORES DE ACTIVIDAD

## Comparativa de prevalencia femenina en ramas técnico-tecnológicas en Debabarrena y en la CAPV



# MATRICULACIONES F.P.

Las familias con menor paro son elegidas principalmente por chicos: Mantenimiento y servicios a la producción, Fabricación mecánica, Mantenimiento de vehículos, Electricidad y electrónica y Mantenimiento y servicios a la producción (promoción de FP del 2005): **el 89% son chicos.**

	CAPV 2004-2005	TASA DE OCUPACION
FAMILIA PROFESIONAL	% ALUMNAS	2004
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	7 %	86,3 %
FABRICACIÓN MECÁNICA	7 %	90,2 %
MTO. VEHÍCULOS AUTOPROP.	1 %	87.2 %
MTO. SERV. A LA PRODUCCIÓN	2 %	91.5 %

# CONDICIONES PARA NO EMPEORAR

- QUE LA NATALIDAD AUMENTE PROGRESIVAMENTE DESDE EL NIVEL ACTUAL (1,13 HIJOS POR MUJER) HASTA EL NIVEL DE REEMPLAZO (2,1)
- QUE LA TASA DE INMIGRACIÓN NETA SE MANTENGA CONSTANTE EN EL NIVEL DEL AÑO 2003 (BALANCE POSITIVO DE MÁS DE 6.000 PERSONAS/año)
- QUE LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN SE INCREMENTE HASTA LOS 70 AÑOS, EN UN CONTEXTO, ADEMÁS, DE INCREMENTO DE LA TASA GENERAL DE ACTIVIDAD

FUENTE: CAJA LABORAL-EUSKADIKO KUTXA

# QUÉ HACEMOS EN EL BAJO DEBA?

- 1.- EMUKUMEAK INDUSTRAIRA ERAKARTZEN (2003)
- 2.- PROYECTO WISE (WORKING IN SUSTAINABLE EMPLOYEMENT) (2005)
- 3.- PROYECTO FAST (FOCUSING AGE STRATEGIES IN POLICY MAKING) (2006)
- 4.- CONGRESO 50+ GOTEBORG (2007)
- 5.- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE REEMPLAZO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES ( ENCUESTA GUÍA INDUSTRIAL)

# PARADOJA

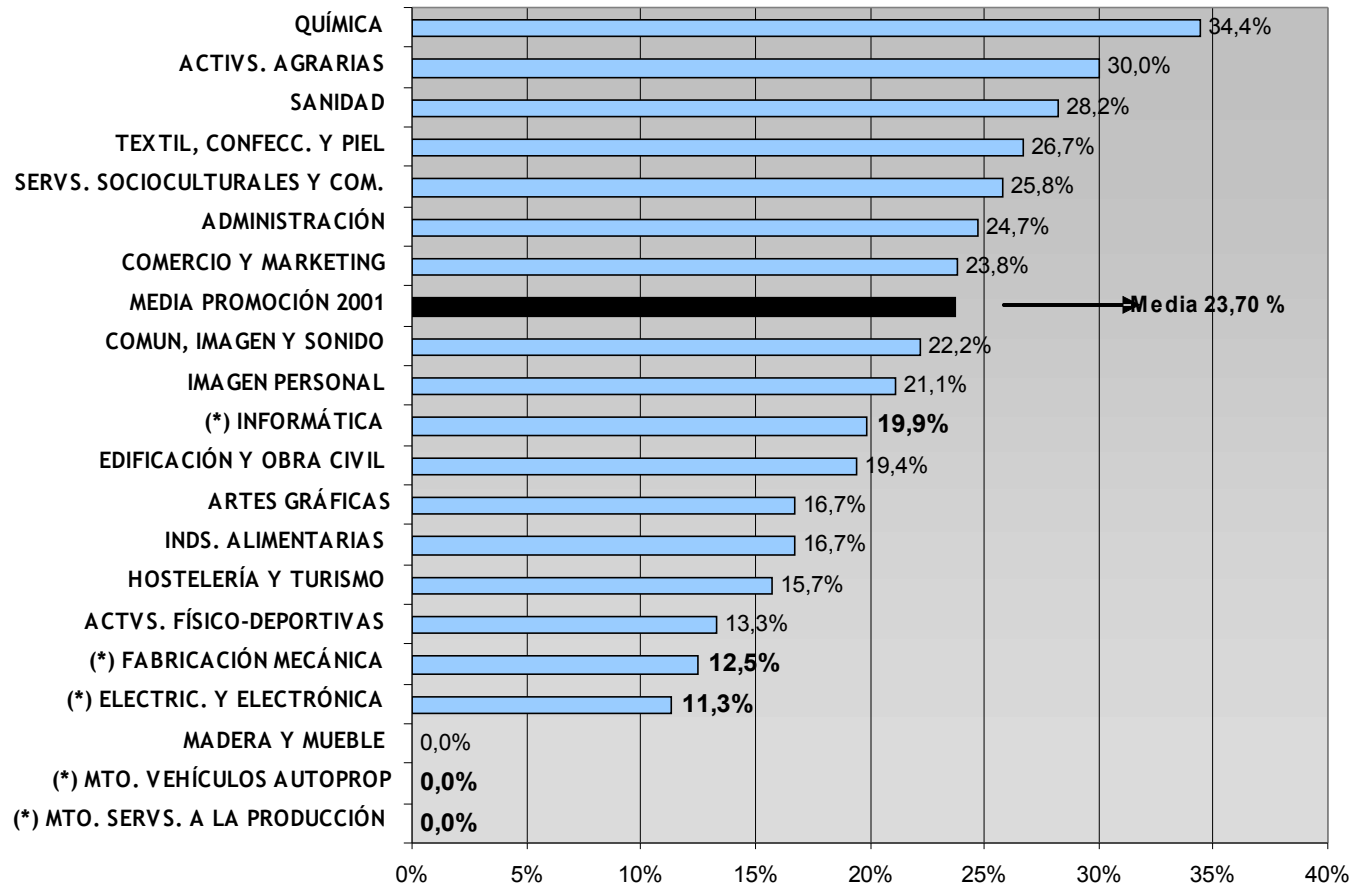
- PUESTOS DE TRABAJO SIN CUBRIR
- PARO JUVENIL - PARO FEMENINO

# EMAKUMEAK INDUSTRAIRA ERAKARTZEN

## Objetivo:

lograr que las alumnas *valoren* como opción profesional de futuro las especialidades formativas de tipo técnico o tecnológico con proyección industrial.

# Tasa de paro de mujeres por familia profesional-F.P. Promoción 2001



Las formaciones de las familias técnico-tecnológicas no sólo tienen mejores índices de empleabilidad, sino que además la calidad de empleo es mayor.

## Tasa de ocupación y calidad de empleo

### Ramas Industriales (Ocupación)

Fabricación mecánica	90%
Electricidad/Electrónica	87%
Automoción	87%

### Ramas Industriales (Calidad de empleo)

Fabricación mecánica	70%
Electricidad/Electrónica	67%
Automoción	66%

# EMAKUMEAK INDUSTRIARA ERAKARTZEN

## Sesiones de orientación

### REUNIONES CON LA DIRECCIÓN Y CON EL PERSONAL ORIENTADOR DE LOS CENTROS.

- Informar del programa y lograr su participación e implicación
- Facilitar material de trabajo al personal orientador: datos sobre mercado laboral, procesos productivos industriales, fichas,...

### SESIONES DE ORIENTACIÓN

- Implantar y asentar en los currículos de los centros la reflexión sobre el género y el empleo
- Realizar una reflexión con todo el alumnado sobre las desigualdades de género en el mundo laboral y sensibilizarles en este tema.

# EMAKUMEAK INDUSTRIARA ERAKARTZEN

## Visitas a empresas y a centros formativos

- Desmitificar la imagen de las empresas industriales y de los centros de formación centrados en los ámbitos técnicos y tecnológicos
- Animar a las chicas a imaginarse trabajando en el futuro en una empresa industrial.
- Conocer “in situ” la realidad de una empresa moderna y de un centro formativo relacionado con la tecnología y la industria, para que valoren este tipo de estudios como opción de su futuro formativo.

# EMAKUMEAK INDUSTRIARA ERAKARTZEN

## Concurso de redacción

Que el alumnado realice una reflexión sobre la mujer y el empleo de hoy en día y del futuro.

Se han realizado 3 concursos.

TEMAS TRATADOS:

"Las mujeres y el empleo en el siglo XXI"

"Empleos femeninos y empleos masculinos: ¿verdad o mentira?..."

"Si yo fuera lehendakari...: ¿qué haría para mejorar la situación laboral de la mujer?"

# EMAKUMEAK INDUSTRIARA ERAKARTZEN

## Intervención con padres y madres

- Informar a las familias de la situación de la mujer en el mercado laboral.
- Concienciar a las familias de las mejores opciones de empleabilidad de sus hijas en el mercado de trabajo.

**Alumnas participantes en las diferentes actividades del proyecto durante los tres años de duración del mismo:**

<b>3º de E.S.O. (14 -15 años).</b>	<b>ALUMNADO PARTICIPANTES</b>
<b>SESIONES DE ORIENTACIÓN</b>	<b>632</b> (CHICOS Y CHICAS)
<b>VISITAS A EMPRESAS</b>	<b>598</b> (CHICAS)
<b>VISITAS A CENTROS</b>	<b>372</b> (CHICAS)
<b>CONCURSO DE REDACCIÓN</b>	<b>673</b> (CHICOS Y CHICAS)

# **WISE**

***Proyecto enmarcado en el Programa de Aprendizaje Mutuo de la Estrategia Europea de Empleo.***

***Objetivo: Crear una red transnacional para el aprendizaje mutuo y buenas prácticas sobre las políticas para el envejecimiento activo de la población.***

***Socios: Suecia, Slovenia, República Checa y Bélgica.***

# FAST

## ARTÍCULO 6 DEL FSE

**Objetivo:** Analizar las políticas públicas y servicios puestos en marcha en el área de empleo en Suecia, creación de empresas en Italia y servicios a Pymes en Euskadi, introduciendo la perspectiva de edad.

En Octubre 2007 presentaremos las experiencias del proyecto.

# **CONGRESO 50+ GOTEBORG**

Congreso monográfico en el que se han presentado todas las iniciativas EQUAL que hemos trabajado la gestión de la edad, principalmente en el ámbito de las empresas industriales.

Orientación: Retraso de la jubilación y aprovechamiento de los trabajadores de mayor edad.

# ***REFLEXIONES ABIERTAS (I)***

- .- Reorientación del modelo educativo, con mayor peso de la FP.***
- .- Equilibrio necesario entre Universitarios y FP para mantener una capacidad innovadora vanguardista. Papel de la Universidad.***
- .-Apertura de los centros de FP hacia sus clientes ( los Alumnos) y búsqueda de nuevos modelos (formación en alternancia) que faciliten y anticipen la incorporación parcial de alumnos-trabajadores a las empresas.***
- .-Apertura de las empresas a la sociedad y adaptación al ámbito femenino.***
- .- Búsqueda de personas en otros ámbitos sociales(inmigración).***
- .- Formación continua***
- .-Implicación de los Sindicatos***

# ***REFLEXIONES ABIERTAS (II)***

- .- Retraso de la jubilación ( acercamiento a la propuesta de los 65 años).***
- .-Incorporación de la mujer a la industria en todos los ámbitos de actividad ( no solo oficina, también taller y staff )***
- .- Diseño e implantación de políticas de envejecimiento activo***