

DOCUMENTOS DE TRABAJO 2010-4

**PROGRAMAS DE EMPLEO FEMENINO
EN ZONAS DE MONTAÑA ANDALUZAS**

CARMEN LOZANO CABEDO

clozano@poli.uned.es

CEDDAR: DT 22 (2010-4)

PROGRAMAS DE EMPLEO FEMENINO EN ZONAS DE MONTAÑA

ANDALUZAS

Carmen Lozano Cabedo

Resumen

Este artículo analiza si los Talleres de Empleo se adecuan a la realidad de los mercados laborales de los territorios donde se implementan y evalúa su impacto en la inserción laboral de las mujeres rurales. Ello a partir del estudio de la trayectoria que éstos han seguido en la Sierra de Segura (Jaén) mediante la combinación del análisis de fuentes estadísticas y documentales, y de métodos cualitativos. Las principales conclusiones son dos. Que existe un claro desajuste entre los medios invertidos y los resultados obtenidos, y que estos programas inciden en la “cultura del subsidio” y la dependencia institucional, en vez de fomentar la cultura emprendedora. Que los Talleres vinculados a los principales ejes de desarrollo del territorio, ajustados a las características de los mercados de trabajo locales, diseñados con una visión a medio plazo y pensados para impulsar la creación de iniciativas en sectores emergentes, son los que han obtenido mayores resultados en este territorio.

Palabras-clave: mercados de trabajo, áreas rurales, Talleres de Empleo, mujeres rurales, Sierra de Segura (Jaén).

Introducción

La inserción laboral de las mujeres rurales se ha convertido en uno de los principales ejes de actuación de las políticas activas de mercado de trabajo, para los programas de desarrollo rural así como para una densa red institucional y de recursos centrados específicamente en la formación e mejora de la empleabilidad de este colectivo. En este esfuerzo, dichas políticas deben enfrentarse a un escenario laboral marcado por un doble condicionamiento: el género y la ruralidad (Cruces y Palenzuela, 2006).

Por un lado porque las categorías de género condicionan el modo en que se desarrollan las respectivas inserciones laborales de hombres y mujeres, los sectores concretos en los que ésta se realiza, así como las distintas posiciones dentro de la estratificación laboral, modelando, finalmente, la composición de los mercados de trabajo (Borderías, 1991; Comas, 1995; Aguilar, 2001). Esta

situación determina el modo como se efectúa esta inserción propiciando que la trayectoria ocupacional de estas mujeres esté marcada su situación vital, pero también por un proceso de paulatina invisibilización, precariedad e informalidad laboral (Camarero, 2008).

Por otro, porque estas mujeres se ven confrontadas a una realidad compuesta por unos mercados laborales rurales menos dinámicos, marcados por la temporalidad y la irregularidad y en los que disminuyen las oportunidades de que mujeres y jóvenes encuentren un empleo de calidad. A ello hay que sumar las limitaciones estructurales del medio rural español en términos de falta de infraestructuras y de acceso a los servicios, a la tecnología, a la educación, etc. Un panorama que limita las posibilidades de inserción laboral de unas mujeres que, a medida que adquieren responsabilidades familiares, ven limitado su acceso a mercados de trabajo extra-locales debido a los problemas que hay en estos espacios para disociar las actividades reproductivas de las productivas (Sampedro, 1996; Bericat y Camarero, 1999; Camarero *et al.*, 2006). Asimismo, debemos resaltar, por su relevancia para este trabajo, que estos problemas se ven acrecentados en los territorios de montaña, ya que la mayor parte de estas zonas están seriamente afectados por los problemas de envejecimiento, masculinización y ausencia de relevo generacional (Rodríguez Martínez, 2000; Collantes, 2004).

Con todo, las transformaciones operadas, en las últimas décadas en el medio rural, están propiciado, como destaca Díaz Méndez (2005; 2006), un cambio en la orientación de las estrategias laborales de las mujeres rurales que ya no consideran antagónico su condición de ruralidad, con la formación y el empleo, sino que creen que estas esferas pueden compatibilizarse. Ello ha propiciado un cambio en las estrategias femeninas de inserción laboral que, en la actualidad, ya no pasan, exclusivamente, por el desarraigo, tal y como ocurría hace unos años, sino por el desarrollo de fórmulas que les permitan aunar su vida laboral y familiar, la vinculación con el medio rural y la autonomía personal.

A esta transformación de las trayectorias laborales femeninas ha coadyuvado el hecho de que las mujeres rurales hayan pasado a ser colectivo de atención preferente de múltiples programas y actuaciones relativas tanto al fomento del empleo como a la promoción del desarrollo rural. Y ello a partir del diseño de una serie de proyectos orientados específicamente a la formación e inserción laboral de las mujeres rurales, así como a la dotación de herramientas que les permitan desenvolverse en el mercado laboral de una manera efectiva en consonancia con sus expectativas y motivaciones. Se instituye así el nuevo contexto social desde el que analizar la realidad y los cambios que están afectando a la población laboral femenina en la actualidad, marcado por la aparición de una densa red de programas, acciones y medidas centradas en el fomento de la inserción laboral femenina. Unas medidas que tratan de proporcionar recursos formativos, informativos y financieros a estas mujeres para facilitar su entrada en el mercado de trabajo, pero

cuya naturaleza institucional y su tendencia a la tutela y sobreprotección administrativa contrarresta, en muchos casos, las potencialidades del pretendido espíritu empresarial que se trata de potenciar.

La pertinencia de este estudio se sustenta por tanto, en el interés por analizar las características de estas iniciativas de promoción del empleo femenino, y más concretamente de los programas remunerados de formación-empleo conocidos como Talleres de Empleo. En un momento en el que la perspectiva endógena e integral del desarrollo adquiere tanta importancia, resulta necesario indagar si dichos programas se adecuan a la realidad de los diferentes territorios donde se implementan y si tienen en cuenta las motivaciones y expectativas de estas mujeres, sobre todo, teniendo en cuenta que éstos pretenden insertar a este colectivo en los mercados comarcales. Es interesante, asimismo, observar la orientación de estos programas es decir, si estos Talleres de Empleo están diseñados para fomentar el espíritu emprendedor o constituye un modo de perpetuar la “*cultura del subsidio*”. Asimismo, se evaluará el impacto que estos talleres están teniendo en la promoción de la formación, la inserción laboral y en el fomento de la autonomía económica de este colectivo en un ámbito territorial concreto como es la Sierra de Segura (Jaén).

Partimos, para ello de la consideración, que el éxito o fracaso de muchos de estos programas de fomento del empleo femenino radica, por un lado, en la adecuación de los mismos a la realidad del mercado local y a la construcción social del género sobre la que se sustentan las trayectorias vitales y la inserción laboral de esta población femenina y, por otro, en su inclusión en un programa de desarrollo territorial.

En primer lugar se analiza la importancia que ha adquirido el fomento de la igualdad de oportunidades y los programas de fomento del empleo femenino en las políticas de desarrollo rural, profundizando especialmente en las características de los Talleres de Empleo. En segundo lugar, se describe la zona objeto de estudio, así como los principales métodos y técnicas aplicados en el desarrollo de la investigación. En tercer lugar, se estudia el modo como se han diseñado y aplicado los Talleres de Empleo en la Sierra de Segura para pasar a analizar, a continuación, el impacto que este programa ha tenido en la zona. En último lugar, se ofrecen diversas claves que, según los actores locales, pueden mejorar el modo como se diseñan y aplican estos Talleres para que tengan una mayor repercusión sobre los mercados de trabajo comarcales.

La inserción laboral femenina como objetivo de las políticas de desarrollo territorial

La introducción del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones, así como la promoción de la transversalidad de género, han sido algunos de los objetivos fundamentales de la Política Comunitaria, a través de iniciativas como la “Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres” y el “Quinto Programa de Acción

Comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2001-2005)”. En esta misma línea, dicho objetivo ha sido también un eje prioritario de la política española tal y como se desprende de la aprobación de la Ley de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la puesta en marcha del “[Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades \(2008 - 2011\)](#)” que aboga por superar la discriminación y garantizar la igualdad a partir de cuatro principios rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación.

Uno de los ejes fundamentales de actuación para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres ha sido el fomento de políticas de empleo. La importancia de esta cuestión propició que en 1997 se estableciera la “Estrategia Europea del Empleo”, política comunitaria en materia de empleo, vinculante para los Estados miembros y articulada a través de los Planes de Acción para el Empleo. En España estos Planes vienen implantándose desde 1998 desarrollando medidas específicas para impulsar la participación paritaria de las mujeres en el mercado laboral, contemplando medidas de discriminación positiva y fomentando el acceso prioritario de las mujeres a la mayoría de los programas de fomento del empleo.

El ámbito del desarrollo rural no ha sido ajeno a esta cuestión e incorporó la igualdad de género como objetivo fundamental de sus acciones a través de diversas vías. Por un lado a través del Reglamento (CE) nº 1257/1999 del Consejo, de 21 de junio de 1999, sobre ayuda al desarrollo rural, en el que se promovía: *“la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de iguales oportunidades para ambos mediante el apoyo a proyectos cuya iniciativa y ejecución corra cargo de mujeres”*, y, por otro, a través de Iniciativas Comunitarias dirigidas a la resolución de problemas concretos de las mujeres relacionados con el desarrollo rural.

La primera de estas acciones, diseñada para actuar, específicamente, sobre la inserción laboral de la mujer fue la “Iniciativa NOW (1991–94)”. Su finalidad era dinamizar a las mujeres rurales, promoviendo el crecimiento de empleo mediante el desarrollo de los recursos humanos. Para ello, a lo largo de las sucesivas fases del programa, se han implementado acciones orientadas a la promoción de las mujeres, la orientación y asesoramiento sobre empleo, la formación y la creación y subvención de empresas. En segundo lugar, se sitúa la “Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos EQUAL (2001–2006)”, que se ha centrado en la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo. En el caso de las mujeres, su intención era crear de nuevas formas de organización del trabajo que permitieran una conciliación de la vida laboral y familiar para, de este modo, reducir las desigualdades de género y eliminar la segregación del empleo. En tercer lugar estaría la “Iniciativa Comunitaria LEADER” que ha tratado de promover un desarrollo rural integrado y sostenible, dinamizando las áreas rurales mediante la participación de los agentes locales. Para alcanzar este doble objetivo, LEADER se apoyaba en una metodología basada en el enfoque territorial, en un planteamiento ascendente a la

hora de concebir y ejecutar los programas, en el carácter integrado y piloto de las actividades y en la constitución de redes entre todos los participantes en el proceso de desarrollo rural. Con el LEADER + (2000-2006), la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se constituye en una cuestión prioritaria y se establecen medidas de apoyo específico para aquellas iniciativas que fomenten las oportunidades de empleo de mujeres y jóvenes.

La mejora de la situación de las mujeres que habitan en el medio rural ha recibido también una atención particular por parte de la mencionada ley de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley garantiza que *“en las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones”* (Art.30.2). Dentro de esta ley se otorgaba, asimismo, un papel esencial a los programas de mejora de la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres rurales, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Dentro de este contexto, en el que la formación se ha convertido en una de las herramientas fundamentales para adaptar a las mujeres a los requerimientos del mercado de trabajo, destacan, por sus características específicas y por su amplia trayectoria, los Talleres de Empleo. Este programa surgió en 1999¹, tras los positivos resultados obtenidos por las Escuelas Taller, para mejorar las capacidades de inserción profesional de los desempleados mayores de 25 años, sobre todo lo que tenía mayores dificultades para acceder al mercado laboral, tales como parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, mujeres y personas con discapacidad. Estos Talleres se configuraron, por tanto, como un programa mixto que combinaba formación y empleo con el objetivo de mejorar la empleabilidad de sus integrantes, tanto en trabajos por cuenta ajena, como por cuenta propia, a través de la creación de empresas o de proyectos de economía social. Hasta 2005 se han realizado en España un total de 4.756 Talleres de Empleo en todo el territorio español, abarcando un total de 97.317 alumnos. Lo que nos parece más significativo es que, con los años, estos Talleres se han ido orientado, claramente, hacia la promoción laboral femenina, ya que las mujeres han pasado de constituir el 56% de los alumnos en el año 2000, a ser el 70% en 2004 (MTAS, 2006).

Por tanto, a pesar de que estos programas no han sido diseñados, exclusivamente, para su aplicación en los espacios rurales, vamos a prestar especial atención a estas iniciativas, ya que son las únicas que contemplan una retribución económica durante el tiempo que dura la formación lo que lo otorga unos rasgos específicos y genera una serie de impactos en los mercados laborales

¹ [Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero](#) (B.O.E. nº 46 de 23 de febrero) por el que se establece el *Programa de Talleres de Empleo*.

locales y comarcales. Es además una de las experiencias que está teniendo mayor incidencia a la hora de mejorar las condiciones formativas y de abrir nuevas oportunidades laborales a las mujeres, en general, y a las mujeres rurales, en particular, sobre todo si tenemos en cuenta que, en estas áreas, como hemos visto, la dotación de recursos formativos es menor y los mercados de trabajo son más estrechos.

Una de las características más significativas de este programa es que, durante el tiempo de realización de estos Talleres que puede abarcar desde 6 meses a 1 año, los alumnos reciben formación teórico-práctica, pero también realizan trabajos efectivos en obras y servicios de utilidad pública o interés sociales en actividades incluidas en Familias Profesionales² específicas, vinculadas a los nuevos yacimientos de empleo. Cada uno de estos talleres se compone por uno o más módulos que puede ser de la misma Familia Profesional, aunque de diferentes especialidades pero también pueden pertenecer a diferentes Familias Profesionales.

Como contrapartida, estos alumnos son contratados por las Entidades Promotoras, que pueden ser de carácter público o privado, recibiendo una contraprestación económica por el desarrollo de sus trabajos que suele ser 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional establecido. Asimismo, para complementar su formación deben realizar un módulo de alfabetización informática y se promueven programas específicos para aquellos alumnos que no posean la educación secundaria obligatoria con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas. También resulta interesante que, de cara a la incentivación real del empleo, se articulen mecanismos para apoyar a los alumnos, durante los seis meses posteriores a la finalización del Taller, asesorando a aquellos que presenten proyectos viables para constituirse en trabajadores autónomos, e incentivando los contratos indefinidos que se establezcan entre las empresas y los alumnos.

Dado que esta investigación se desarrolla en Andalucía, hay que resalta que dichos programa pasaron en 2004 a estar gestionados desde la Junta de Andalucía, ya que es en ese momento cuando se produce el traspaso de las competencias sobre políticas activas de empleo. Esta Comunidad Autónoma ha seguido las líneas básicas de la legislación estatal en el diseño de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo aunque introduciendo algunas novedades. En lo que refiere a los Talleres de Empleo, se ha potenciado la participación femenina en estos programas, estableciendo que, al menos el 50% del alumnado de estos programas, debe estar constituido por mujeres. Estas iniciativas han adquirido, asimismo, un componente territorial, ya que en su diseño deberá atender a las especificidades de la zona en la que se enmarca, adecuando

² Estas familias Profesionales son 20: Agraria, Administración y Oficinas; Artesanía; Servicios a Empresas; Edificación y Obras Públicas; Industrias Alimentarias; Industrias Gráficas; Información y Manifestaciones Artísticas; Industria Pesada y Construcciones Metálicas; Industrias Químicas; Industrias textil, piel y cuero; Medioambiente; Industrias Madera y Corcho; Montaje e Instalación; Mantenimiento y Reparación; Industrias Manufactureras Diversas; Producción, Transformación y Distribución de Energía y Agua; Sanidad; Servicios a la Comunidad y personales; Turismo y Hostelería.

su perfil a sus recursos endógenos, con objeto de contribuir a la vertebración social y la cohesión territorial de Andalucía.

Entre los criterios de selección se ha primado, por un lado, el peso del paro en las diferentes comarcas y, por otro, ser una zona integrada en el Plan de Actuación Integral Preferente para el Empleo (ATIPE's). Este Plan se creó en 2005 para incentivar el empleo en aquellas zonas que mantienen, crónicamente, indicadores en relación al empleo y al mercado de trabajo por debajo de la media andaluza y que se caracterizan por: 1) Una estructura demográfica de la población en la que predomina la población inactiva sobre la población activa; 2) La despoblación del territorio debido a los movimientos naturales y / o migratorios de la población; 3) La existencia de carencias formativas de la población; 4) Mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo para determinados colectivos; 5) Una alta tasa de desempleo global y, especialmente, entre los jóvenes y las mujeres; 6) Una demarcación territorial que responde a una organización inframunicipal (barrio, sección censal) o supramunicipal (Mancomunidad, UTEDLT, Consorcio) preexistentes. Ello ha propiciado que las zonas rurales, junto con otras áreas en declive, se hayan constituido como territorios preferentes para la asignación de estos Talleres de Empleo.

Otro de los rasgos específicos que adquieren estos programas en Andalucía es la importancia otorgada a la formación complementaria pues, junto al módulo de alfabetización informática contemplado en la legislación estatal, la normativa autónoma incluye otros dedicados a prevención de riesgos laborales, sensibilización medioambiental, fomento de la actividad emprendedora, igualdad de género, igualdad para colectivos desfavorecidos. Incorpora, además, otros colectivos preferentes a los establecidos por la regulación estatal tales como usuarios de Andalucía Orienta, demandantes de empleo en riesgo de exclusión, discapacitados, minorías étnicas e inmigrantes legalmente documentados.

Metodología y zona de estudio

La comarca de la Sierra de Segura

La mayor parte de los estudios realizados sobre los Talleres de Empleo y su impacto, se han centrado en el análisis de fuentes estadísticas y documentales (Alujas, 2005; Rodríguez Cardo, 2007) o en el estudio de de talleres concretos (Suárez, 2004; Aguilar *et al.*, 2009a). Este trabajo pretende combinar el análisis estadístico con el estudio de caso profundizando en la trayectoria que han seguido este programa, desde su implantación, en un territorio concreto. Es decir, en consonancia con la visión territorial que se ha otorgado a estos programas en Andalucía, pretende estudiar las características de los Talleres de Empleo implementados en una zona específica, su

relación con los recursos endógenos y los ejes de desarrollo del territorio, así como el impacto que han tenido en dicha zona. De la misma forma, supone un acercamiento a la opinión que tienen sobre los mismos sus integrantes, tanto los promotores y técnicos encargados de su diseño e implementación, como los monitores que los llevan a cabo y los alumnos que intervienen en los mismos.

El hecho de que esta investigación centre su análisis en Andalucía se debe a que es la región española con mayor porcentaje de mujeres rurales dado que aglutina el 18% del total. A ello hay que sumar que esta Comunidad Autónoma concentra el 31% del paro rural femenino de España ya que, junto con Extremadura, es una de las zonas en las que el porcentaje de paradas es mayor, alcanzando al 42% de estas mujeres (García Sanz, 2004)³. Esta situación ha propiciado su declaración como región Objetivo 1 y, con ello, la implementación de múltiples programas europeos (Leader, Proder, Equal, Now) que, desde algunos años, vienen desarrollando acciones específicas para la dinamización socioeconómica de las áreas rurales y para la promoción del empleo femenino. Un proceso que ha generado una amplia red de organismos y entidades que, encabezados por los Centros de Desarrollo Rural, forman parte indisoluble de los paisajes rurales. Del mismo modo, la formación y mejora de accesibilidad a los mercados de trabajo de las mujeres rurales ha recibido también atención preferente por los programas de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la Consejería de Agricultura y Pesca, así como por el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, 2007-2013 que ha convertido este tema en una de sus acciones específicas de actuación.

Por otro lado, como pretendemos acceder a una visión “*desde dentro*” de esta realidad, hemos optado por la selección de una zona de estudio específica, a partir de la cual plantear una investigación de carácter intensivo. Esto nos ha llevado a centrarnos en la comarca de la Sierra de Segura ya que en ella se combina gran parte de los procesos que han despertado nuestro interés. En primer lugar, esta comarca presenta gran parte de los rasgos que caracterizan a las áreas de montaña españolas, sobre todo en lo que refiere a su pronunciada orografía y escarpado relieve, estando el 70% de su superficie a más de 800 metros de altitud, lo que incide en la escasez y baja calidad de la red de carreteras comarcales. Una circunstancia que dificulta los desplazamientos tanto internos como la conexión con las principales infraestructuras viarias, y se traduce en una considerable distancia entre los diferentes núcleos de población de la comarca así como con los municipios más importantes y constituye una barrera a la movilidad de determinados grupos sociales. De la misma forma, se trata de una zona con escasa población (26.574 habitantes), baja densidad de población (13,71hab/km²) y un claro proceso de envejecimiento lo que representa un grave riesgo para el

³ Diversos autores (Camarero y Sampedro, 1991; Camarero y Oliva, 2004;) han destacado la invisibilización estadísticas de la actividad de las mujeres ya que una parte importante del trabajo desarrollado por este colectivo, al ser de carácter informal y por la misma imprecisión de las categorías estadísticas, véase “ayuda familiar”.

reemplazo generacional de la comarca que, en algunas décadas, puede enfrentarse a un serio problema de despoblación. Esta situación, unida a la incidencia que tiene la emigración, especialmente de sus efectivos más jóvenes y mejor formados está fomentando la pérdida de población y agravando, aún más, los problemas estructurales y económicos que presenta la zona.

Otra de las características de esta comarca es que su baja tasa de actividad ya que, del total de población con que contaba la Sierra de Segura en el año 2001, únicamente la mitad (45,4%), se podía considerar como activa. Una situación acorde con el elevado índice de envejecimiento de la zona y la abundante presencia de efectivos mayores de 65 años y, por tanto, dependientes. De esta población activa, el 71,2% puede catalogarse como ocupada y se dedica, principalmente, a las actividades agrícolas, a la construcción, el comercio y la hostelería. Este empleo, sin embargo, adolece de una gran precariedad ya que más de la mitad de la población ocupada está conformada por asalariados eventuales. En este sentido, hay que señalar que la esta zona presenta una tasa de paro elevada que, en el año 2001, afectaba al 28,7% de la población ocupada, muy por encima de la cifra provincial que, en esas fechas, era del 17,3%. Así, tal y como muestra García Sanz (2004:119) en el mapa sobre la “*Tasa de Paro Masculino en 2001*”, la Sierra de Segura era una de las zonas de España con unos valores más elevados a este respecto.

Si analizamos esta variable en función del sexo, obtenemos que en esta zona el paro femenino tiene especial incidencia, ya que supone el 60% del total, lo cual nos remite a una clara desigualdad de género en el ámbito laboral. En relación a los intervalos de edad, podemos señalar que la mayor cantidad de mujeres desempleadas son las más jóvenes, es decir, aquellas que están entre los 25 a 29 años, seguido de los 30 a 34 años y 20 a 24 años. Asimismo, esta magnitud es mucho más elevada entre las personas que poseen una mayor cualificación, aunque incide, de manera más directa, sobre las mujeres, ya que el 90% de la población femenina parada posee estudios secundarios y/o superiores. Por tanto, este territorio se encuentra ante una coyuntura marcada por un elevado índice de paro, que está altamente feminizado y que se ceba especialmente en la población más joven (entre 20 y 40 años) y mejor formada.

Todas estas circunstancias han propiciado que el territorio haya sido, desde fechas tempranas, objetivo prioritario de actuación en materia de desarrollo rural, así como de promoción del empleo. En este sentido, en la zona se han implementado los Programas Europeos Leader II y Leader Plus, así como el Programa Operativo (PRODER) y el PRODER-A. De la misma forma, y con una orientación más centrada en la promoción del empleo femenino, esta zona forma parte, junto con otros territorios de la provincia de Jaén del proyecto *Himilce* –integrado en la Iniciativa Comunitaria Equal- que se orientaba al fomento de la cultura empresarial y otorgaba especial atención a las mujeres.

Asimismo, la Sierra de Segura ha sido una de las zonas ATIPE’s incluidas en el “Plan De

Actuaciones Territoriales Integrales Preferentes para el Empleo”, en el marco 2007-2010, junto con otras 8 comarcas andaluzas. Ello ha permitido a esta zona recibir un porcentaje importante de los 113 Talleres de Empleo que se han desarrollado desde 2004 a 2008 en la provincia de Jaén. Así, en la Sierra de Segura se han desarrollado 20 proyectos, en los que han participado 330 alumnos y que han supuesto una inversión de 6.359.488,8 €.

Tabla nº 1. Número de proyectos desarrollados en la Sierra de Segura, número de alumnos y financiación recibida de 2004 a 2008

año	2004	2005	2006	2007	2008	TOTAL
Talleres	1	3	4	7	5	20
Alumnos	8	66	80	108	68	330
Financiación	137.627,52	1.179.383,04	1.492.425,6	2.144.333,52	1.405.719,1	6.359.488,78

Fuente: Consejería de Empleo. Elaboración propia

Métodos y técnicas

En esta investigación se han combinado dos tipos de estrategias. Por un lado, el análisis de fuentes documentales y bibliográficas, lo que nos han permitido obtener una amplia panorámica de la evolución y situación actual de las políticas activas de mercado de trabajo y de los Talleres de Empleo, tanto a nivel estatal, como regional y comarcal. Esta técnica es la que ha centrado la primera fase de la investigación, aunque ha estado presente a lo largo de todo el proceso.

Por otro lado, la recogida información primaria en la zona de estudio sobre las diferentes dimensiones del fenómeno objeto de estudio. Durante el desarrollo del trabajo de campo se han aplicado técnicas cualitativas como la observación participante, las entrevistas semidirrectivas o las entrevistas grupales, lo que nos ha permitido conocer, de primera mano, las características de este proceso y los actores sociales implicados, así como recopilar gran cantidad de información de índole discursiva y simbólica.

En esta segunda etapa de la investigación se realizaron, en primer lugar, entrevistas abiertas a informantes-clave (agentes de desarrollo local, monitores de talleres, técnicos de la oficina Andalucía Orienta y del Instituto Andaluz de la Mujer, alcaldes, representantes de Entidades Promotoras, etc.). Ello nos ofreció una visión altamente cualificada de las características de la zona y de los procesos que se pretendían analizar, así como identificar a los principales actores sociales implicados. En segundo lugar, y a partir de los datos estadísticos y de la información obtenida de estos actores sociales, se entrevistó a un total de 22 alumnas de estos talleres. En su selección se contemplaron diferentes variables.

- El tipo de Familia Profesional a la que se adscribía el Taller, tratando de abarcar una amplia gama de itinerarios. En este sentido, se ha entrevistado a alumnas de 9 módulos diferentes: agricultura ecológica, cirugía arbórea, elaboración de productos agroalimentarios, soldador/alicatador, elaboración de conservas, elaboración de licores y repostería tradicional, carpintería de aluminio, tejido del telar y ayuda a domicilio. En esta selección hemos intentado, sin embargo, privilegiar aquellos módulos que se han formalizado en la creación de empresas o han cristalizado en algún proyecto por cuenta propia, pues nos interesaba conocer las características de las mujeres que optan por desarrollar un empleo por cuenta propia vinculado a la formación recibida en el Taller.
- El año de realización del Taller. Se han seleccionado Talleres que han sido implementados en diversos años para poder analizar la percepción que las alumnas poseen de los mismos mientras los están realizando, pero también la de aquellas mujeres que hace algún tiempo que finalizaron su formación. De este modo, se eligieron Talleres de 3 convocatorias diferentes: 2006, 2007 y 2008.
- El municipio en el que se había desarrollado el Taller, así como si éste poseía un carácter local y comarcal. Con ello se pretendía conocer las características que han adquirido estos programas en los diferentes municipios del territorio y los objetivos asignados a los mismos como estrategia de desarrollo territorial.

Hay que destacar que algunas de las entrevistas adoptaron el carácter de “entrevista grupal” dado que éste método resultó el más adecuado para realizar un primer acercamiento a las participantes del taller y poder seleccionar, posteriormente, a la persona más adecuada con la que realizar una entrevista individualizada. Esta situación, aunque ha originado, en algunos casos, una cierta confusión y reclamaba mayor atención por parte del entrevistador, ha resultado positiva al proporcionar una mayor riqueza y densidad informativa, ya que nos ofrecía diversos puntos de vista sobre un mismo tema, y nos permitía observar cómo las alumnas puntualizaban y/o verificaban los datos proporcionados por alguna de sus compañeras y que criterios se utilizan para ello (Sanmartín, 2003).

Los talleres de empleo en la Sierra De Segura. Diseño y contenidos

Como hemos apuntado, el diseño de estos Talleres de Empleo se realiza por parte de Entidades Promotoras. Es decir, que las entidades locales y/o comarcales se configuran como los agentes sociales fundamentales en la promoción de este tipo de políticas activas de empleo. De la misma forma, como una de las obligaciones de estas Entidades Promotoras es elaborar proyectos que vengán a insertarse en las especialidades demandas laboralmente en el entorno, estos programas

están llamados a insertarse en un proyecto de desarrollo local al incidir sobre determinados recursos y fomentar actividades específicas (Alonso, 2009).

En el análisis de caso, hemos podido constatar que la mayoría de los talleres implementados en la zona han sido diseñados en su mayoría por los ayuntamientos, aunque también han participado otras entidades, de carácter comarcal, como la Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura o la Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos de Jaén. Sin embargo, y a pesar de que se suele incidir en el carácter participativo y la importancia de la perspectiva abajo-arriba de estos programas, lo cierto es que varios de los técnicos mencionaban que ha habido casos en los que esta iniciativa ha partido de la Consejería de Empleo, que es la que ha propuesto un Taller concreto, al considerar que podía tener perspectivas de futuro en la zona. La mayoría de los informantes apuntaba, asimismo, al hecho de que no se tienen en cuenta, al menos de forma directa, los intereses de las personas que, potencialmente van a participar en el taller. Es decir, no existe ningún mecanismo para conocer las demandas de la población local y, especialmente de los colectivos que van a ser objeto de atención preferente de estos programas.

En relación a la temática de los talleres que se han implementado en la Sierra de Segura desde 2004, hay que resaltar que, de los 32 módulos que se han implementado, 7 estaban incluidos dentro de la Familia Profesional “Edificación y obra civil” (Tabla nº 2). Por detrás, estaría la Familia Profesional “Industrias Agroalimentaria” con 5 módulos, y las relativas a la “Sanidad” y “Agraria”, con 4 módulos cada una. Encontramos, por tanto, una pauta semejante a la que han seguido estos Talleres de Empleo en España ya que según el Informe “*Escuelas Taller y Casas de Oficios. Talleres de Empleo. Inserción laboral 2004. Evaluación de resultados*” (MTAS, 2006) las Familias Profesionales que han tenido un mayor desarrollo en estos Talleres de Empleo ha sido la de “Edificación y Obra Civil” que ha supuesto el 36,69% de los talleres, y la “Agraria” (16,64%). Si atendemos a la especialidad concreta seleccionada dentro de cada Familia Profesional, podemos observar que las que han tenido un mayor impacto han sido las relativas a la atención geriátrica y la albañilería, con 4 módulos respectivamente. A ellas les siguen las relativas a la carpintería metálica y la elaboración de productos agroalimentarios con 3 módulos cada una.

En resumen, las especialidades relacionadas con el sector de la construcción (ensolado, albañilería, instalaciones, carpintería metálica, carpintería) han tenido una gran repercusión en la zona suponiendo el 37,5% del total de módulos. Por otro lado, el sector agroalimentario (con incidencia en manejos y actividades innovadoras) ha supuesto el 28%, mientras que las que tienen que ver con atención a dependientes (atención geriátrica y ayuda a domicilio), ha supuesto el 15,6%.

Tabla nº 2. Número de módulos según Familia Profesional y especialidades implementados en la Sierra de Segura en las convocatorias 2004 y 2008.

Familia Profesional	Nº Módulos según familia profesional	Especialidades desarrollados en cada Familia	Nº Módulos según especialidad
Sanidad	4	Atención geriátrica	4
Edificación y obra civil	7	Solador/alicatador	2
		Albañilería	4
		Instalaciones	1
Fabricación mecánica	3	Carpintería metálica	3
Madera, Mueble y Corcho	2	Carpintería	2
Informática y comunicaciones	1	Nuevas tecnologías.	1
Servicios socioculturales y a la comunidad	1	ayuda a domicilio	1
Industrias agroalimentarias	5	Elaboración productos agroalimentarios	3
		Elaboración conservas, licores y repostería tradicional.	2
Energía y agua	1	Instalación de equipos y energías renovables	1
Artesanía	2	tejido del telar	1
		talla de madera	1
Agraria	4	agricultura ecológica	2
		poda y cirugía arbórea,	1
		cultivo de plantas aromáticas y medicinales	1
Hostelería y turismo	2	Agente de desarrollo turístico	1
		Diseño, gestión de instalaciones y actividad turísticas	1

Fuente: Junta de Andalucía. Consejería de Empleo. Elaboración propia.

Más allá de estos datos, y a tenor de lo que se ha podido observar en la zona de estudio, podemos distinguir dos tendencias a la hora de elegir la temática de estos talleres.

- Por un lado, una línea en la que las Entidades Promotoras, normalmente ayuntamientos, solicitan talleres de empleo con una clara utilidad colectiva para el resto del municipio. Con ello se busca que el dinero invertido en el taller revierta, directamente, a los alumnos/as participantes en el taller –a través de la remuneración recibida- como, indirectamente, sobre el conjunto de los ciudadanos que se benefician de las obras acometidas. Estos talleres suelen centrarse en temas en vinculados con el sector de la construcción: albañilería, carpintería metálica, instalaciones, etc. Es decir, se sigue la línea establecida por las Escuelas Taller y con su implementación se pretende, no sólo formar a este colectivo, sino que el trabajo de estas personas permita también mejorar las infraestructuras del municipio.

En el caso analizado, hemos podido constatar como en el Taller de “soldador/alicatador” se cambió la solería de calles y plazas de determinados municipios de la zona.

- Por otro lado, habría una línea en la que las Entidades Promotoras solicitan talleres de empleo centrados en un tema novedoso que, además, suelen tener relación con los principales ejes de desarrollo establecidos por el municipio y/o el territorio. Siguiendo esta tendencia, muchos de los Talleres de Empleo implementados en la zona han optado por elegir una especialidad que entronca con las estrategias de desarrollo identificadas y definidas en el territorio⁴: el turismo de calidad, la agricultura y ganadería ecológica, la agroindustria y el patrimonio natural y cultural. Desde esta perspectiva, los Talleres se diseñan para conectar con ejes económicos emergentes o actuar en sectores con tradición en la zona, como el ámbito agrario o agroalimentario, pero otorgándole un nuevo enfoque y dirigiéndose a actividades escasamente desarrolladas. Asimismo, no están pensados para obtener resultados inmediatos, sino para impulsar actividades en torno a nuevos yacimientos de empleo más centrados en el medio ambiente, el desarrollo de la cultura local, el turismo, la agroindustria, etc.

Como ejemplo del desarrollo de este tipo de talleres en la zona, podemos destacar la implantación de Talleres orientados al aprovechamiento de dos de los subproductos generados por uno de los principales recursos económicos del territorio -la oveja segureña-, que hasta ahora estaban infrautilizados: la lana y la leche. De la misma forma, se han implementado diversos Talleres de horticultura ecológica, preparación de conservas vegetales ecológicas y platos elaborados con alimentos ecológicos, conectando, de este modo, con una de los sectores con mayor potencialidad del territorio: la producción ecológica (Lozano, 2010). Gran interés reviste, asimismo, un taller centrado en la gastronomía romana, dado que se inserta en la principal estrategia de desarrollo centrado en la dinamización del patrimonio y la atracción del turismo a través de la potenciación de los antecedentes romanos del municipio.

Por otro lado, en lo referente a la selección de los alumnos que van a participar en los talleres, hemos encontrado que los alumnos desconocen, en gran medida, las razones por las que fueron seleccionados, ni como se realiza este proceso. Hay que tener en cuenta, además, que debido al carácter local de muchos de estos Talleres, las mujeres no pueden elegir -entre los que se ofertan en el territorio- el que le podría interesar más, sino que tienen que conformarse con la temática elegida por su municipio. Con todo, hemos observado que, cuando existía la posibilidad elegir -si se trataba de un Taller que desarrollaba dos módulos en un mismo municipio-, muchas anteponían la

⁴ Estas estrategias han sido establecidas por la población local en el “Plan Estratégico de la Comarca Sierra de Segura”:

cercanía del mismo a su domicilio, al interés por desarrollar un tipo de actividad u otra. Varios de los técnicos destacaban con respecto al proceso de selección, que durante el mismo se suele tener en cuenta los colectivos más desfavorecidos, sobre todo aquellas familias que pueden tener más necesidad de obtener los ingresos derivados de la participación en el taller.

Y luego el tema de gente que está en colectivos en riesgo de exclusión, la Consejería de Empleo y los Ayuntamientos, los propios ayuntamientos, intentan que, claro, como son 1.000 euros al mes, pues intentan que esa gente, que tiene esa necesidad real de esos ingresos, pues que entren en ese taller de empleo, aunque no tengan motivación. Aunque tengan motivación cero. Y eso es lo que hace que también entorpezca el tema educativo (Técnica de desarrollo, 42 años).

En cuanto al perfil de las mujeres que participan en estos talleres, podemos destacar que la mayor parte de las alumnas entrevistadas tenían entre 25 y 45 años, con una mayor incidencia de las que poseían entre 30 y 40 años. La gran mayoría están casadas y con hijos y una buena parte habían desarrollado trabajos anteriores, sobre todo en las labores agrarias, la industria y el turismo, en muchos casos en trabajos de carácter eventual e informal. En esta trayectoria laboral, un grupo importante se retiró del mercado de trabajo -aunque continuaban participando como ayuda en la agricultura familiar, sobre todo en la recogida de la aceituna- para cuidar de los hijos y ahora, cuando son algo más mayores, tratan de reintegrarse en el ámbito laboral. En este sentido, el perfil que presentaban las alumnas de los Talleres de Empleo de la Sierra de Segura se adecuaban al perfil de las mujeres que suelen realizar estos cursos (MTAS, 2006; Suárez, 2004).

Entre las principales motivaciones que impulsaron a estas mujeres a solicitar su participación en estos Talleres estaría era el interés por trabajar en algo, aunque fuera temporal, por aprender algo nuevo y por ampliar el abanico de oferta laboral para mujeres de la zona. Es decir, que ante la escasa oferta de trabajo y de recursos formativos del territorio, estos Talleres se perciben como una plataforma para mejorar su empleabilidad. La motivación económica, es decir, la percepción de una retribución durante el tiempo que dura el Taller de Empleo, es una de las motivaciones principales para participar en estos programas. Y ello se percibe, no sólo en el discurso explícito e implícito de las informantes, sino también cuando comparamos el número de solicitudes que reciben estos talleres, frente a otros de carácter gratuito y con una carga formativa bastante intensiva, como los cursos de Formación Profesional Ocupacional, que apenas cubren las plazas disponibles. En este sentido, los técnicos señalaban que cuando se trata de dirigir a los solicitantes hacia otro tipo de cursos, encuentran un rechazo frontal por parte del solicitante de empleo, al no estar remunerados. Para otras es un medio para salir de casa hacer algo diferente al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, al mismo tiempo que relacionan con otras mujeres.

“A mí lo que me hacía ilusión era trabajar porque aquí en la zona las mujeres no tenemos trabajo ninguno. También necesitas motivarte. Y encima [el taller] es sobre un recurso que tienes aquí, en la zona, que lo puedes aprovechar” (Alumna de taller, 34 años).

Por último, destacar que, entre las participantes hemos encontrado un nivel de satisfacción que podemos clasificar como medio. Normalmente las alumnas consideran que la formación recibida ha sido adecuada, pero insuficiente, sobre todo lo que refiere al período de prácticas que debería ser más intenso y amplio, de cara a una preparación completa para acceder a un puesto de trabajo relacionado con la formación recibida. Las que han desarrollado posteriormente alguna actividad por cuenta propia, hacen además hincapié en la necesidad de ahondar en la formación complementaria ya que consideran que ésta es necesaria para desarrollar un proyecto empresarial: conocimientos básicos de gestión y marketing, nociones de comercialización, etc. Se considera que los monitores poseían la formación adecuada aunque había opiniones que destacaban la carencia de herramientas didácticas o la falta de habilidades sociales.

El impacto de los talleres de empleo en el territorio

Los informes y evaluación que analizan el impacto de estos Talleres suelen proyectar una imagen positiva de los mismos, ya que se considera que la participación en éstos mejora, sensiblemente, la empleabilidad de los participantes. En este sentido, si analizamos los datos disponibles, a nivel estatal, observamos que el índice de inserción de los participantes durante el primer año es del 62.8%. Este índice es menor para las mujeres con el 59.08% de inserción, que para los hombres que alcanzaba el 70.34% (MTAS, 2006). Sin embargo, hay que tener en cuenta que se suele considerar inserción cualquier tipo de colocación a la que puedan acceder los alumnos durante el año siguiente a la participación en el Taller, tenga relación o no con la formación recibida en el mismo e independientemente del tiempo que dure esta colocación. Este elemento nos permite matizar la positiva imagen que, a nivel institucional, se suele dar de este tipo de programas en cuanto a índice de inserción ya que el 72.48% de estas colocaciones se produce en actividades que no están relacionadas con la formación recibida en el taller.

En todo caso, cabe destacar que, tal y como muestra el informe del MTAS (2006), cuando se comparan los índices de inserción de los participantes de estos talleres con un grupo de control, los resultados muestran que estos talleres aumentan sus posibilidades de colocación, sobre todo entre las mujeres. Es decir, que las alumnas de estos Talleres encuentran más empleo que el grupo de control femenino en 25,4 puntos y que esta tendencia incide especialmente entre las mayores de 44 años ya que la diferencia entre ambos grupos es de 30 puntos porcentuales a favor de las participantes en estos talleres (51,00 frente a 21,34).

Entre el 27,52% de alumnos que sí encuentra una ocupación relacionada con la formación relacionada en el Taller, la mayor correlación entre formación e inserción se da, en el caso de los varones, en las Familias Profesionales dedicadas a la “Edificación y Obras Públicas”, “Agraria” e

“Industria Pesada”, y en el caso de las mujeres, en las relativas a “Sanidad” y “Servicios personales y a la comunidad”. Es decir, que es en los Talleres relacionados con estas Familias Profesionales los que poseen un mayor grado de inserción real. Una tendencia que encontramos, a grandes rasgos en la Sierra de Segura pues, a pesar de no haber podido conseguir información cuantitativa que permitiera ilustrarnos acerca del índice de inserción de los alumnos de las Escuelas Taller, a nivel cualitativo sí hemos podido encontrar algunos datos sobre dicha cuestión.

En lo relativo a la inserción laboral por cuenta ajena, los módulos con mejores resultados han sido los de atención geriátrica, ya que su desarrollo ha coincidido con la construcción de diversos centros de día y residencias de ancianos en la zona. Es decir, que esta formación ha venido a ajustarse con un sector que demandaba mano de obra formada, al menos durante unos años. Sin embargo, una vez que se cubrieron estos puestos de trabajo, no parece que las perspectivas en el sector sean muy halagüeñas, a pesar de la reciente aprobación de la Ley de Dependencia, dado que en la zona el cuidado de los dependientes suele recaer en las familias, y sobre todo en las mujeres y sólo se recurre a las residencias de ancianos en casos extremos. Otro de los Talleres que obtuvo un índice de inserción elevado en empleos relacionados con la formación recibida, al menos durante unos meses, fue el de nuevas tecnologías desarrollado en 2004.

Nos encontramos, por tanto, que aunque los módulos relacionados con el sector de la construcción eran los que más impacto habían tenido en cuanto a número y cantidad de alumnos, su repercusión a nivel de inserción laboral de las mujeres ha sido muy baja⁵. Asimismo, las expectativas de las entrevistadas con respecto a la inserción en este sector no son muy optimistas. Por un lado, porque no están interesadas en trabajar en este ámbito y, por otro, porque destacan que es un ámbito fuertemente masculinizado en el que es muy difícil que se contrate a una mujer para el desarrollo de dichos trabajos.

“Se trata de formarte y de que cuando sepas te montes por tu cuenta. Pero aquí, no. Ni te van a venir a contratar, ni te vas a montar tú por tu cuenta. Y siempre que sean talleres de empleo bonitos porque, de albañil. Ahora nos vamos nosotras de albañil, amén de que no puedes, es que nadie te contrata. Porque yo se lo dije al jefe de mi marido así en broma: “eh, que ya se hacer ventanas de aluminio” y ¿qué me dijo?: nada, de nada” (Alumna de taller, 28 años).

Por otro lado, hay que tener en cuenta que los datos de inserción que publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no incluyen a los participantes que se han constituido como autónomos y por cuenta propia. Una cuestión significativa ya que, en la Sierra de Segura, un porcentaje de la inserción relacionada directamente con la formación recibida, se ha realizado en este ámbito. En este sentido, han sido los módulos diseñados con un carácter endógeno, en sectores escasamente desarrollados pero con potencialidad en el territorio, los que han frugado en la

⁵ Ello no exime que la inserción entre los alumnos varones haya sido elevada, a pesar de que su participación en los mismos era significativamente menor.

constitución de empresas y/o cooperativas, así como con carácter autónomo. A lo largo de estos años se ha planteado la constitución de 8 iniciativas diferentes:

- una cooperativa de servicios a domicilio.
- dos experiencias relacionadas con la horticultura ecológica.
- un proyecto vinculado a la fabricación de productos textiles elaborados con la lana procedente de la oveja segureña.
- dos iniciativas relacionadas con la elaboración de quesos a partir de la leche de estas ovejas.
- un proyecto para la instalación de un mesón dedicado a la gastronomía romana en las instalaciones del centro de interpretación de la cultura romana.
- un proyecto dedicado a la elaboración de repostería romana.

De estas iniciativas, prácticamente todas han iniciado la actividad, aunque algunas la desarrollan temporalmente, como es el caso de la horticultura ecológica que se limita a los meses de verano, mientras que otras están en proceso de constitución de la actividad. A ello hay que sumar que prácticamente todas las experiencias han contado con un fuerte apoyo institucional, que les ha facilitado el asesoramiento y la gestión necesarios para la conformación de una sociedad o cooperativa o para constituirse como autónomo, sino también en cuanto a los medios que se han puesto a su disposición ya que muchas han recibido apoyo directo de los ayuntamientos que les han cedido, o alquilado a bajo precio, instalaciones y maquinaria, e incluso a través de la constitución de una empresa pública para la gestión de la misma.

Hay que destacar que estas iniciativas suelen estar compuestas por una media de 3 participantes, que suelen tener entre 30 a 40 años, que consideran el empleo por cuenta propia como la forma más adecuada para combinar el trabajo doméstico con el trabajo remunerado ya que les permite flexibilizar los horarios y no implica grandes desplazamientos, al mismo tiempo que les permite “realizarse a sí misma” y conseguir una cierta autonomía, en línea con las características que presenta gran parte del empresariado femenino rural (Sampedro y Camarero, 2007).

Más allá de estos datos de inserción laboral, hay que resaltar otros elementos positivos generados por la implementación de estos Talleres. De un lado, el hecho de que a través de los mismos un número importante los alumnos/as que no tenían la Educación Secundaria Obligatoria obtiene el certificado. De la misma forma, muchas de las alumnas han destacado como este programa sido la plataforma que les ha impulsado a seguir formándose. De otro, la importancia que desempeñan estos itinerarios como “espacios de sociabilidad” y como herramientas que permiten a las mujeres aumentar su capital social y humano, y que propician que salgan de sus casas y que muchas se enfrenten, por primera vez con el mundo laboral. Así nos lo comentaba uno de los promotores de estos Talleres:

“Hombre, en algunos casos los talleres de empleo, lo que sí sirven es para valorarse,

para que ellas se valoren más, para que aumente su autoestima y ellas digan: “Pues esto puedo hacerlo yo. Puedo hacer más cosas. Pues si he sido capaz de encargarme de los niños, de la casa y además trabajar e irme a las 7:30 de la mañana y volver a las 15:00. Pues a lo mejor puedo plantearme más cosas”. Para eso sí que sirve... Sobre todo eso, gente que no tiene estudios, no tiene formación y por lo menos se han formado en algo. Que no terminen trabajando en ello, bueno, pero por lo menos les has dado un punto de inflexión” (Integrante de Entidad Promotora, 37 años).

Con todo, hay que resaltar que el balance entre medios disponibles y resultados obtenidos sigue siendo bastante bajo. En este sentido se manifestaban los técnicos entrevistados que destacaban que, a pesar de que algunos de estos talleres han desembocado en la creación de iniciativas empresariales, los índices inserción obtenidos en la zona continúan siendo escasos. El carácter limitado de estos programas, cuyo único objetivo es, en algunos casos, dotar de recursos económicos a grupos desfavorecidos durante un período de tiempo, ha llevado a algunos técnicos a hablar de estas iniciativas en término de salario social y no de programa de formación para el empleo:

“Todo eso, o sea que, en realidad el perfil que está buscando es un perfil social. Un salario para... más social que de rentabilidad económica. Yo ahora no lo quitaría. Porque es que la gente lo critica mucho: “es que te pagan por formarte”. Pues sí, pero ahora no, no lo quitaba porque ahora los que se están beneficiando son, precisamente, las mujeres que lo necesitan. Déjalo, pero considéralo como lo que es. No lo vendas como estrategia para el empleo, cuando no en realidad no es eso, es lo otro. Es un salario social” (Técnica de desarrollo local, 42 años).

Hay otras personas que van más allá para señalar que este tipo de programas apenas tiene incidencia en la promoción de la cultura emprendedora, sino que supone una forma de ahondar en la cultura del subsidio. Argumentan, para ello, que el hecho de que se reciba una contraprestación económica por el hecho de formarse, propicia que esta población sólo realice actividades formativas cuando existe un estímulo económico para ello y no por el hecho de que sea un medio necesario para encontrar un trabajo. Evidentemente, esta lógica, que promueve formación a cambio de cobrar un salario, es opuesta a la mentalidad emprendedora que, supuestamente, se trata de incentivar.

“Pues cuando salió el taller de empleo adelante, decían que la selección la iban a hacer muy cuidadosa, para coger gente emprendedora, y nada. Pamplinas. La selección la hicieron, pero no se como la hicieron (...) Cuando salió el tema todo el mundo venía a preguntar por el cursillo de los quesos: “Sí, un cursillo de éstos que te pagan”. Porque la gente va con el chip, La gente ya está acostumbrada, ya tiene el chip. Y tampoco puedes culparles a ellos, es algo a lo que se han acostumbrado. Va con el chip de que es un curso que te pagan, te pagan por hacer el curso. Estás un año cobrando, y se acabó. Y, claro, no es esa la filosofía de los talleres de empleo, pero eso es

lo que se está enseñando” (Técnico de desarrollo, 35 años).

De la misma forma, estos programas de formación/empleo, sitúan a las mujeres en una situación de dependencia institucional ya que son las Entidades Promotoras, en muchos casos administraciones públicas, las que realizan el diseño de los talleres y el proceso de selección, y son las encargadas de realizar el seguimiento administrativo y de apoyar y dirigir las iniciativas laborales, por cuenta ajena o propia, de las alumnas, una vez terminado el Taller. Esta sobreprotección administrativa crea una situación laboral irreal, lo que explica el fracaso de muchos de estos proyectos, una vez que el apoyo desaparece o disminuye, y las alumnas se enfrentan, en solitario, con la realidad del mundo empresarial (Aguilar *et al.*, 2009a).

Hay que mencionar también el rédito político que suponen estos programas, sobre todo para los ayuntamientos, pues diferencia de otros orientados a promover la cultura emprendedora, los Talleres de Empleo generan resultados más visibles y en menos tiempo. Así, permiten reducir el paro, sobre todo el femenino, durante un año y acometer obras en infraestructuras, lo que aumenta las cuotas prestigio del consistorio. Esta dependencia institucional implica que estos programas están sometidos a los vaivenes políticos y a los objetivos marcados por el equipo que gobierne, en cada momento, en los ayuntamientos. Esto ha sucedido en uno de los municipios del territorio que ha tenido como principal eje de desarrollo la agricultura ecológica y, en esta línea, se han realizado varios Talleres de Empleo en horticultura ecológica, y se ha apoyado claramente por parte del consistorio la creación por parte de los alumnos de iniciativas empresariales en torno a esta actividad. Sin embargo, el cambio de equipo de gobierno y la “necesidad” de oscurecer los éxitos de sus antecesores, ha propiciado la retirada de todo tipo de apoyo e, incluso, la marginación de estas experiencias.

Propuestas para el diseño de talleres con un mayor impacto real sobre los mercados de trabajo locales

Entre las propuestas para que estos Talleres tengan una mayor índice de inserción y una mayor incidencia en los mercados de trabajo locales, los informantes proponen, por un lado, que la temática del taller debe imbricarse con los ejes de desarrollo establecidos en la zona y, por otro, que el Taller tiene que insertarse en un proyecto diseñado a medio plazo y acorde con la realidad del mercado laboral de la zona. Es decir, que debería diversificarse la temática de los Talleres, que muchas veces se solapan entre ellos, y acompañarlos de formación complementaria que permitan a los alumnos obtener una cualificación óptima para su integración en el mercado laboral como asalariados por cuenta ajena y todavía más si es por cuenta propia.

Si además, y creo que esto es importante, por ejemplo, si ha trabajado... si tiene un proyecto de desarrollo o se han hecho actividades previas a la realización de ese taller en esa misma dirección, pues mejor. Por ejemplo, en el taller de gastronomía romana, anteriormente se habían hecho cursos de gastronomía romana, por tanto, había un grupo interesado y se habían hecho actividades previas relacionadas con el mundo romano. Ahí ya había gente que estaba dinamizando ese tema. Donde ya se estaba hablando de crear empresas, de formarse, de que era algo interesante, etc. Entonces, ahí ya se va creando un poco la cultura de la actividad, del empleo, del autoempleo. Y eso sí que funciona. Y aunque se hizo un plan de desarrollo local, solamente se hicieron un par de cursos de formación, y algunas presentaciones y tal, pero ya fue suficiente para que, como para que, por lo menos, como mínimo pensaran en montar dos empresas a raíz de ese taller de empleo, una de catering y un mesón. Que yo creo que es la forma de intentar que estos proyectos salgan adelante porque cuando presenta un taller de empleo sea porque su plan de desarrollo local, ha aconsejado que sigamos una línea concreta, porque antes se han hecho una serie de cosas y un poco vaya todo en la misma dirección. Y ellas también tenían un cierto interés en ese tema” (Técnico de desarrollo, 38 años).

Por otro lado, los entrevistados consideran que habría que invertir más esfuerzos en la elección del monitor adecuado, exigiendo que éste posea la formación necesaria, tanto en el plano técnico, es decir, que tenga los conocimientos adecuados para formar correctamente a los alumnos, pero también didácticos, en el sentido de que sepa transmitirlos y pueda llegar a ilusionar a los alumnos acerca de la idoneidad de esta actividad. Hay que destacar que estos agentes han jugado también un papel fundamental en la inserción laboral de estas mujeres y, sobre todo, en la conformación de experiencias por cuenta propia. Las integrantes de estos proyectos destacaban que los monitores les han ofrecido una panorámica de las posibilidades de desarrollar una actividad en torno a esa temática y las incentivado y animado a iniciar dicho proyecto.

Hay que tener en cuenta además, que en esta comarca, al igual que en otras zonas de montaña y territorios ubicados a una cierta distancia de capitales de provincia y de las principales infraestructuras viarias, las posibilidades de encontrar un monitor adecuado disminuyen, no sólo porque el número de candidatos que se presentan a ese puesto suele ser menor, sino también porque existen más dificultades para encontrar a una persona con la formación adecuada. Para subsanar este tema, y ante la inexistencia de personas en la zona que pudiesen cubrir ese perfil, algunos ayuntamientos han buscado a personas con una elevada cualificación en torno al tema y les han atraído a la zona ofreciéndoles una retribución extra o facilitándoles el alojamiento. Este sobre-esfuerzo se ha visto compensado, dado que estas experiencias son las que han cristalizado en la conformación de experiencia de autoempleo, como es el caso de la iniciativa de fabricación de tejidos artesanales.

Muchos de los técnicos consideran, asimismo, que el índice de inserción sería más elevado

si el proceso de selección de las alumnas de estos talleres fuera más estricto y se otorgara esta formación a las personas que, realmente, estuviesen interesadas en desarrollar un trabajo en torno a esta actividad. Abogan para ello por el establecimiento de unos perfiles más ajustados a las características de la formación que van a recibir y del futuro trabajo a desempeñar, y creen que hay que superar la visión localista en su diseño integrando a personas que habiten en otros municipios de la comarca o, incluso, en territorios cercanos.

En último lugar, se plantea la necesidad de incentivar la movilidad de las mujeres, de manera que estas mujeres pudieran ampliar su radio de acción, normalmente reducido al ámbito local, no sólo a la hora de aumentar su abanico de posibilidades para poder acceder a una mayor oferta formativa sino, sobre todo, a los mercados de trabajo extra-locales. Y ello es especialmente necesario en un espacio como el analizado en el que las distancias entre los núcleos de población son considerables, la oferta de transporte público es mínima o inexistente y la mayor parte de las oferta de trabajo superan el ámbito local.

Conclusiones

En este trabajo hemos tratado de ilustrar sobre el impacto que los Talleres de Empleo tienen sobre los mercados de trabajo locales a partir del análisis de los Talleres implementados en la Sierra de Segura a lo largo de varios años.

Este estudio nos ha permitido ilustrar, en primer lugar, sobre las características que han adquirido dichos programas en la zona, que ha seguidos dos líneas diferenciadas. Por un lado, se han implementado Talleres en especialidades con una repercusión directa en el municipio y claros efectos políticos, pero con escaso impacto en la empleabilidad de las mujeres. Por otro, ha habido Talleres centrados en temas novedosos, diseñados a partir de los principales ejes de desarrollo identificados en el territorio, con una visión a medio plazo y pensados para impulsar la creación de empresas o iniciativas de autoempleo en sectores emergentes.

En segundo lugar, se ha puesto de relieve que el segundo tipo de Talleres ha sido el que ha tenido un mayor impacto ha tenido sobre la inserción laboral femenina, tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia, a partir de la constitución de 8 iniciativas diferentes relacionadas con la formación recibida en el Taller. Estas experiencias han contado con un fuerte apoyo institucional lo que ha permitido a estas mujeres superar los problemas que suelen acompañar a este tipo de iniciativas durante los primeros años de funcionamiento del proyecto. Su éxito señala la dirección adecuada de unos proyectos en los que han convergido tanto la lógica de la planificación institucional como la de los mismos actores sociales, vinculándose a las expectativas de estas mujeres, así como a los valores y recursos locales. Con todo, y a pesar de los impactos positivos que estos Talleres generan al tratar de paliar los efectos discriminatorios de acceso femenino a los

mercados laborales, así como en términos formativos, de sociabilidad y motivación, es evidente que existe un fuerte desajuste entre la financiación dedicada y los recursos obtenidos. De la misma forma, se apunta a que este tipo de iniciativas inciden en la “cultura del subsidio” en vez de fomentar la cultura emprendedora y fomentan la dependencia de estas mujeres hacia las administraciones públicas encargadas de su diseño y gestión.

En tercer lugar, se ofrecen diversas claves para que estos talleres locales puedan tener un mayor impacto sobre los mercados de trabajo locales. Por un lado, se propone el ajuste de estos Talleres con la realidad de estos mercados, la vinculación de los mismos a los ejes de desarrollo del territorio, así como el diseño de Talleres comarcales, en vez de locales. Por otro, se señala la necesidad de ajustar mejor el perfil de las alumnas, así como de invertir más esfuerzos en la elección de un monitor adecuado. Por último, se plantea la necesidad de incentivar la movilidad de las mujeres como medio para mejorar la inserción laboral de estas mujeres.

Agradecimientos

Este trabajo ha sido subvencionado mediante una Ayuda CEDDAR a la investigación 2008 y se inscribe dentro del Grupo de Investigación TECUDE “Territorio, Cultura y Desarrollo”. Plan Andaluz de Investigación. Junta de Andalucía (SEJ-418) y del Proyecto “Territorio, calidad e innovación: El diseño de la nueva ruralidad europea. I+D (SEJ2007-63537/SOCI).

Bibliografía

- AGUILAR, E. (2001): “Trabajo e Ideología de Género en la Producción Doméstica”, *Etnográfica*, 5(1), pp. 25-46.
- AGUILAR, E.; LOZANO, C., MORENO, I y PÉREZ, A. (2009a): “Entre la tradición y la innovación: políticas de empleo femenino y desarrollo rural”, *Sociología del Trabajo*, 65, pp. 111-136.
- AGUILAR, E.; PÉREZ, A.; LOZANO, C. y MORENO, I. (2009b): “Políticas de empleo femenino y desarrollo rural”, *Agricultura Familiar en España 2009*, pp. 169-178.
- ALONSO, I. (2009): "Solución actual del problema del desempleo: ¿políticas activas de empleo local?", *Revista de treball, economia i societat*, 54, pp.7-20.
- ALUJAS, J. A. (2005): "Los programas de formación/empleo: medida singular del eje de formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España", *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, 16, pp.189-208.
- BERICAT, E. y CAMARERO, M. (1994): *Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural: situación socio-laboral de la mujer rural en Andalucía*. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer.
- BORDERÍAS, C. (1991): “Proyectos, estrategias familiares y trayectorias sociales femeninas”, en J.

- Prat, U. Martínez, J. Contreras y I. Moreno (Eds.), *Antropología de los pueblos de España*, Madrid: Taurus, pp. 475-484.
- CAMARERO, L. A. (2008): "Invisibles y móviles: trayectorias de ocupación de las mujeres rurales en España", *AGER. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 7, pp. 9-33.
- CAMARERO, L. A.; CASTELLANOS, M. L.; GARCÍA, I. y SAMPEDRO, R. (2006): *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- CAMARERO, L. A. y OLIVA, J. (2004): "Las trabajadoras invisibles de las áreas rurales: un ejercicio estadístico de estimación", *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 7, pp. 159-182.
- CAMARERO, L. A. y SAMPEDRO, M. R. (1991): *Mujer y ruralidad: el círculo quebrado*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- COLLANTES, F. (2004): "Las áreas de montaña, paradigma de las transformaciones e interrogantes rurales", en F. Molinero, R. Majoral, J. M. García Bartolomé y G. García Fernández (eds.), *Atlas de la España rural*, Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, pp. 436-438.
- COMAS D'ARGEMIR, D. (1995): *Trabajo, género, cultura: las construcciones de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, Icaria e Institut Català d'Antropologia.
- CRUCES, C. y PALENZUELA, P. (2006): "Emprendedoras rurales en Andalucía. Posibilidades y límites de sus estrategias", *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 211, pp. 239-305.
- DÍAZ MÉNDEZ, C. (2005): "Aproximación al arraigo y al desarraigo femenino en el medio rural: mujeres jóvenes en busca de una nueva identidad", *Papers*, 75, pp. 63-84.
- (2006): "Cambios generacionales en las estrategias de inserción sociolaboral de las jóvenes rurales", *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros*, 211, pp. 307-338.
- GARCÍA SANZ, B. (2004): *La mujer rural ante el reto de la modernización de la sociedad rural*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- LOZANO CABEDO, C. (2010): *Agricultura Ecológica y "Segura". Nuevas estrategias de desarrollo en el medio rural andaluz*. Jaén: Instituto de Estudios Giennenses.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2006): *Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo. Índice de inserción laboral 2004. Evaluación de resultados*. Madrid: MTAS/Unión Europea. Fondo Social Europeo.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A. (2007): "Escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo como vías de acceso/reincorporación al mercado laboral", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 15.

- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, F. (2000): "Desarrollo rural en las montañas andaluzas. Un análisis desde la sostenibilidad", *Cuadernos Geográficos*, 30, pp. 97-121.
- SAMPEDRO, M. R. (1996): *Género y ruralidad: las mujeres ante el reto de la desagrarización*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SAMPEDRO, M. R y CAMARERO, L. A. (2007): "Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo", *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 4, pp. 121-146.
- SANMARTÍN, R. (2003): *Observar, escuchar, comparar, escribir*. Barcelona: Ariel.
- SUÁREZ ORTEGA, M. (2004): "Los talleres de empleo como recurso para la formación y la inserción laboral femenina: estudio de un caso", *Enseñanza & Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica*, 22, pp.301-316.