



# LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE EMPLEO EN EL MARCO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Amparo Marco Gual  
Alcaldesa de Castelló de la Plana  
(España)

## Resumen:

Alcanzar el bienestar de la gran mayoría es el propósito de las sociedades contemporáneas, y una vía rápida para lograrlo es la que representa el empleo digno y de calidad. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas fijan una hoja de ruta extraordinaria para promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que facilite la creación del pleno empleo. La Administración local, la más cercana a la ciudadanía, tiene el desafío de colaborar con la economía productiva para fomentar la creación de puestos de trabajo. Compartir la experiencia de los ayuntamientos en las políticas laborales ayudará a rentabilizar los recursos públicos.

## Palabras clave:

Ayuntamientos, Empleo, Economía, Desarrollo, Sostenibilidad, Emprendedurismo, Innovación, Igualdad.

## Resumen:

Reaching the welfare of the great majority of people is the purpose of contemporary societies, and a quick way to achieve it is the employment and decent work. The United Nations Sustainable Development Goals set an extraordinary roadmap to promote sustained, inclusive and sustainable economic growth that facilitates the creation of full employment. The local Administration, the closest to the citizens, has the challenge of collaborating with the productive economy to promote the creation of jobs. Sharing the experience of city councils in labor policies will help make public resources profitable.

## Key words:

Municipalities, Employment, Economy, Development, Sustainability, Entrepreneurship, Innovation, Equality

El empleo representa un objetivo prioritario en las acciones de gobierno de las administraciones públicas, tanto si se trata de una competencia propia como si no lo es. Las políticas del bienestar abarcan los grandes ámbitos de la calidad de vida de la ciudadanía y residen, en buena parte, en el trabajo, en su calidad y en su universalización. El pleno empleo ha sido durante décadas la aspiración máxima de los países desarrollados, que fijaron la conquista del pleno empleo como una utopía asumible. Las sucesivas crisis económicas, desde finales del siglo XX hasta la fecha, han volatilizado esas expectativas, lo que obstaculiza el objetivo del bienestar.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible sintetizan bien los logros a alcanzar en materia de creación de empleo. El ODS 8 plantea la necesidad de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos. Mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral, reducir la tasa de desempleo, en especial entre la juventud y las personas mayores de 55 años sin formación, y favorecer el acceso a los servicios y beneficios financieros son componentes esenciales de un crecimiento económico inclusivo y son las principales metas de este ODS.

Estamos ante una pretensión grandilocuente, hasta cierto punto quimérica, pero que debería representar la meta a alcanzar. En la ciudad de Castelló de la Plana tenemos una frase que representa bien esta sensación: *“No volem límits estrets d’ambicions massa modestes* (no queremos límites estrechos de ambiciones demasiado modestas)”. Pero es inconcebible que pretendamos impulsar esa mejora de las condiciones de vida de las personas, un empleo digno y en condiciones dignas, si el crecimiento económico no incorpora de forma paralela los valores de la inclusividad y la sostenibilidad.

Las estadísticas retratan un panorama complejo, en el que no se atisban soluciones globales, ni mucho menos rápidas. El Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 incide en la urgencia de acometer medidas contra el desempleo, en particular el juvenil. Los efectos traumáticos de la crisis económica y la precariedad han llevado a arraigar la desigualdad y modificar a la baja los umbrales de pobreza y exclusión social. Los indicadores sociales reflejan una realidad amarga:

- El paro juvenil ha pasado de 499.000 en el primer trimestre de 2008 a 597.000 en el segundo trimestre de 2020.
- La tasa de mundial de desempleo se situaba en 2017 en el 5,6%, frente al 6,4% del año 2020.
- El 61% de los trabajadores tenía en 2016 un empleo no regulado; exceptuando el sector agrícola, el 51% de todos los trabajadores se incluyeron en esta categoría de empleo.
- Los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tienen datos.
- La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial. La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.

- A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado de personas no remunerado y del trabajo doméstico que los hombres.
- Hasta 2030 se necesitarán 470 millones de puestos de trabajo en todo el mundo para quienes van a acceder por vez primera al mercado laboral.

¿Qué se puede hacer, pues, ante un problema universal, ante el que no se encuentra una solución efectiva? Esta ha sido y sigue siendo una pregunta de respuesta compleja. Las empresas y las trabajadoras y los trabajadores, por un lado, y los agentes económicos y sociales, y los gobiernos, por otro, desarrollan su actividad de forma individual, de acuerdo con sus intereses estratégicos, aunque asumen la responsabilidad de cooperar para el desarrollo efectivo de las iniciativas de promoción e inserción laboral. Una colaboración necesaria para lograr un objetivo que siempre ha sido utópico, pero que en estos momentos aún lo es más: el pleno empleo. Sobre todo, si al empleo le añadimos adjetivaciones como empleo decente, empleo justo, empleo de calidad...

¿Y cuál es el papel a desarrollar por los ayuntamientos en ese objetivo compartido? Es evidente que en las competencias municipales no figura la del empleo. Aún así, las ciudades asumen la responsabilidad de sumar esfuerzos en la lucha contra el paro. La Administración local es la más cercana a la ciudadanía y, en buena parte de las ocasiones, es la primera puerta a la que se toca cuando las cosas vienen mal. Por eso, las experiencias de la Administración local, la más cercana a la ciudadanía, son un valor añadido a las políticas de empleo estatales y regionales.

Los gobiernos municipales deben hacer frente a las dificultades, tanto a nivel estructural como coyuntural, que se plantean en el ámbito de la gestión pública ante la continua centrifugación de responsabilidades de gestión por las administraciones superiores, en especial por las comunidades autónomas, que no se ven acompañadas de la pertinente financiación, lo que agrava la economía de las entidades locales.

El caso de Castelló de la Plana permite analizar la relevancia que tienen las políticas de empleo impulsadas desde los ayuntamientos. El acceso al Gobierno municipal de una coalición progresista, en 2015, permitió dar un giro de 180° a las inercias de la etapa anterior, con gobiernos conservadores, que desconfiaban de la capacidad ejecutiva de la Administración en el mercado laboral, sin participación de la administración municipal.

El proceso iniciado hace seis años se inició con la elaboración y diseño de un plan estratégico municipal de empleo encaminado a obtener una radiografía sociolaboral que permitiera desarrollar y optimizar las nuevas políticas y el importante impulso dado al Pacto Local por el Empleo, un consorcio municipal que aglutina a instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, como los agentes económicos y sociales, en este caso los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, y la patronal de las empresas locales, y que orienta las políticas de empleo municipales. El diálogo con los representantes del tejido socioeconómico local y con las asociaciones sindicales ha sido constante para enfocar y hacer más efectivas las políticas de empleo.

## **CONSORCIO DEL PACTO LOCAL POR EL EMPLEO**

Una de las líneas esenciales de las políticas de empleo de Castelló es el Consorcio del Pacto Local por el Empleo (CxE). Una iniciativa orientada a interpretar el empleo con

las claves económicas y sociales del siglo XXI. Un pacto para estimular y aprovechar la fuerza de la unión de los actores sociales implicados en el desarrollo económico mediante la activación de diferentes programas y actuaciones.

El consorcio está integrado por los agentes económicos, sociales y políticos más representativos de la ciudad dirigida al diseño, promoción, gestión y evaluación de acciones cuya finalidad es la creación de empleo, la inserción sociolaboral y el desarrollo económico, empresarial y social en el municipio. El consorcio está integrado por el Ayuntamiento de Castelló, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià (CCOO), la Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación de Empresarios de Castelló (CEC) y la Confederación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Castellón (CEPYMEC). Las actuaciones se financian a través de las ayudas de fomento de empleo destinadas al Programa de Pactos Territoriales para el empleo de la Comunitat Valenciana. Entre los objetivos del consorcio destacan los siguientes:

- Favorecer la creación de empleo de calidad.
- Conocer la realidad socioeconómica de la ciudad de manera rápida y eficaz.
- Coordinar las acciones de formación y empleo realizadas en Castelló de la Plana
- Incrementar los niveles de formación y cualificación profesional adaptándolos a las necesidades actuales.
- Favorecer los procesos de inserción laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.
- Difundir una cultura de la responsabilidad social.

Uno de los ámbitos de actuación que se ha marcado el CxE es generar programas que fomenten el emprendedurismo entre la juventud, con la premisa de estimular las ideas de negocio, conseguir que se transformen en realidad y contribuyan a la reactivación empresarial y económica de Castelló. Proyectos, en definitiva, que necesitan un pequeño impulso para salir adelante. Desde el consorcio se fomenta el autoempleo como vía para impulsar la creación de puestos de trabajo y consolidar a las empresas de nueva creación con políticas de asesoramiento en procesos de calidad y de formación en gestión fomentando, al tiempo, la cooperación empresarial.

El conocimiento directo de la realidad socioeconómica permite identificar de manera eficaz y rápida las herramientas administrativas para mejorar la empleabilidad en el ámbito municipal, lo que rentabiliza los esfuerzos económicos municipales. La base de datos actualizada y real del estado económico y social de la ciudad permite la realización de estrategias de promoción del empleo. Siempre con la colaboración de los principales actores económicos y laborales de Castelló.

La formación, en ese sentido, es clave para preparar a las personas ante el desafío del empleo, bien por necesitar una actualización para reincorporarse al mercado laboral, bien por carecer de la formación necesaria, en muchos casos por proceder de sectores damnificados por las crisis económicas, tanto de carácter general como sectoriales. Los cursos programados se dirigen a incorporar a las personas desempleadas al mercado laboral, por lo que se sustentan en la realidad del mercado laboral. La colaboración de las empresas, como principal agente empleador, es imprescindible para alcanzar el éxito y optimizar los recursos públicos.

En definitiva, se trata de fomentar una cultura de la innovación que posibilite el incremento de los niveles de formación y cualificación de quienes aspiran a una

oportunidad real de reinserción laboral. Los proyectos de empleo que se impulsan desde el CxE se desarrollan con la perspectiva de la originalidad y la diferencia. La innovación, aquí como en cualquier otro entorno de la administración pública y de la sociedad civil, es una llave que abre las puertas del futuro.

## AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL

La segunda gran iniciativa de las políticas de empleo públicas es la Agencia de Desarrollo Local, un departamento dependiente de la Concejalía de Empleo del Ayuntamiento de Castelló que gestiona los recursos materiales y humanos de las políticas de empleo municipales. Los servicios que se prestan desde la ADL van dirigidos a las personas desempleadas o que tengan una idea de negocio:

- Información laboral
- Orientación laboral y búsqueda de empleo
- Formación
- Intermediación laboral
- Emprendimiento

La Agencia de Desarrollo Local (identificada también con la marca ‘Castelló Crea’) es el organismo que define las estrategias de empleo municipales a fin de identificar los objetivos estratégicos para mejorar y hacer más efectivas las políticas de empleo e inserción laboral. En ese sentido, se ha focalizado en cuatro sectores emergentes, que se han considerado claves para el desarrollo socioeconómico local, enmarcados todos ellos en la innovación y sostenibilidad. La estrategia ha contado con la participación del Servei Valencià d’Ocupació i Formació (Labora), los sindicatos UGT y CCOO, el Instituto de Desarrollo Local de la UJI y el tejido empresarial de la ciudad mediante la realización de entrevistas y foros.

El proyecto municipal de empleo apuesta por el impulso a la innovación e identifica sectores emergentes en este ámbito, que van a ser en los próximos años un vector importante en el desarrollo local sostenible, diferenciado y competitivo y que ayudará a diversificar el tejido productivo local. Una verdadera apuesta por la innovación en cuatro sectores en los que el Ayuntamiento de Castelló trabaja en los últimos años y que confirman la buena dirección de las políticas de empleo locales.

Los cuatro sectores emergentes que han sido detectados como decisivos para el desarrollo socioeconómico local son el de la **logística-economía azul, las energías sostenibles, los servicios avanzados y la biotecnología. La sostenibilidad energética representa un sector emergente, al contar con proyectos innovadores que se están promoviendo desde la actividad privada, pero también desde el espacio público. La innovación tiene un efecto multiplicador sobre el resto del tejido productivo.** La decisión del Gobierno municipal de abogar por el sector de las empresas tecnológicas es, también, una de las principales vías de entrada de la innovación, y una apuesta por el empleo altamente cualificado. La ciudad de Castelló ha sido elegida por la Comisión Europea para formar parte de la Red de Ciudades Inteligentes.

Con la entrada en el Intelligence City Challenge, Castelló tiene a su alcance más herramientas, creando sinergias que alienten una revolución tecnológica con impacto transversal en el ámbito social y medioambiental, y consiguiendo un beneficio económico directo en las empresas que conforman el ecosistema local de la innovación.

En definitiva, se trata de actuar como un motor para las ciudades dispuestas a cumplir la expectativa de que pueden desempeñar un papel de liderazgo en la conducción de una revolución tecnológica que llevará no solo a un mayor crecimiento y competitividad, sino también a condiciones y espacios de vida más saludables, más verdes y más sostenibles. Formar parte de estas redes implica una oportunidad única para seguir posicionando a Castelló como ciudad innovadora, inteligente y sostenible, al tiempo que nos va a permitir trabajar de la mano de ciudades más avanzadas en el campo de la innovación aplicada a entornos urbanos.

La creación de las agencias de desarrollo local representan una oportunidad para que la Administración local desarrolle acciones de promoción laboral. Con resultados satisfactorio. Las estadísticas de la ADL del Ayuntamiento de Castelló así lo refrendan durante los ocho primeros meses de 2021, a pesar de la contracción de un mercado laboral sometido a las dificultades de la pandemia. En ese periodo se han impulsado 17 actuaciones principales que han permitido crear 208 contrataciones directas, tanto por parte de la ADL como del Consorcio Local del Pacto por el Empleo.

Contrataciones directas	Resultados ADL	Resultados CXE
Personas que han sido <b>acogidas</b> y han recibido información por el Servicio de Orientación del ADL–CastellóCREA	<b>544 total</b> 282 mujeres (51,84%) 262 hombres (48,16%)	
Personas que han recibido <b>orientación laboral</b> por el Servicio de Orientación del ADL – CastellóCREA.	<b>1.661 total</b> 956 mujeres (57,56%) 705 hombres (42,44%)	
<b>Sesiones de asesoría</b> del Servicio de Emprendimiento.	<b>375 total de sesiones</b>	
Personas <b>empendedoras</b> atendidas.	<b>219 total</b> 108 mujeres (49,32%) 111 hombres (50,68%)	
Colaboración con <b>LABORA programa fomento del empleo EAUTOE</b> : Desde el Servicio de Emprendimiento se presta asesoría y acompañamiento a las personas desempleadas que deseen solicitar esta ayuda para proyectos innovadores.		<b>51 emprendedores atendidos</b> 24 mujeres (47%) 27 hombres (53%)
<b>Taula de San Lorenzo</b> : las entidades del entorno se reúnen para trabajar de forma coordinada y mejorar la situación socioeconómica y entorno de las familias del grupo.		
<b>Talleres informática CREA</b> : el objetivo de los mismos es la alfabetización digital concretamente en las herramientas de búsqueda de empleo.		<b>16 alumnado</b> 12 mujeres (75%) 4 hombres (25%)
<b>Talleres CREA</b> Herramientas y estrategias para la búsqueda de empleo, dirigido a personas en búsqueda de empleo.		<b>19 Alumnado</b> 12 mujeres (63%) 7 hombres (37%)
<b>Cursos CastellóCREA</b> (píldoras formativas): Cursos de corta duración y de contenidos muy concretos que responden a las necesidades del mercado laboral para favorecer la inserción de las personas desempleadas y mejorar la mejora de empleo de aquellas que se encuentran en activo		<b>365 horas</b> <b>9 cursos</b> <b>145 plazas ofertadas</b>
<b>Tablón digital PADLET</b> : Herramienta para la revisión, recopilación y difusión de la formación on line. Se comparte con personas usuarias de CastellóCREA y con entidades locales.		<b>153 ofertas formativas</b>
<b>Formación en el centro municipal Tetuán XIV</b> para Taller de Empleo y Et Formem para manejo del aula virtual.		<b>59 Alumnado</b> 28 mujeres (63%) 31 hombres (37%)
Programa <b>Jornals de Vila 2021</b> : programa orientado a la contratación temporal de personas en riesgo de exclusión social para ofrecer una experiencia laboral que además se acompaña de una acción de orientación.	<b>114 contratos</b> 70 mujeres (61,4%) 44 hombres (38,6%)	
<b>Régimen agrario</b> : Trabajos de refuerzo en caminos y paredes de acequias.	<b>25 contratos</b>	

	3 mujeres (12%) 22 hombres (88%) <b>22 peones / 3 capataces</b>	
<b>Eplaya:</b> Contratación de personas desempleadas menores de 30 años para actuaciones en playas litorales y continentales de la Comunidad Valenciana	<b>17 contratos</b> 10 mujeres (58,8%) 7 hombres (41,2%)	
<b>ET FORMEM 5:</b> Programa mixto de empleo formación, destinado a personas con dificultades de inserción laboral o pertenecientes a colectivos vulnerables. Especialidades: <b>Albañilería, Cerámica y Jardinería</b>	<b>36 contratos</b> 25 mujeres (69,4%) 11 hombres (30,6%)	
<b>Empleo diputación</b> subvención para cubrir un puesto de administrativo/a	<b>1 contrato</b> 1 mujer (100%)	
Contrataciones del <b>Consortio</b> : 1 Técnico de proyectos-empleo 2 Técnicas de proyectos de autoempleo 1 Auxiliar administrativo 5 Técnicos de orientación 1 Técnica informática 2 Técnicas de formación 2 Técnicos de intermediación 1 Técnica de diagnóstico socioeconómico		<b>15 contratos</b> 11 mujeres (73%) 4 hombres (27%)
<b>TOTAL PERSONAS CONTRATADAS: 208 CONTRATOS DIRECTOS</b>		

La Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Castelló ha mantenido una labor de fomento de la inserción laboral, especialmente en colectivos más vulnerables, a los que facilitan canales de formación que den respuesta a las necesidades del mundo empresarial. La ADL analizó desde el inicio de la pandemia las claves por las que debe pasar la recuperación del empleo. Las competencias digitales, las habilidades blandas y una mayor apuesta por la educación intermedia son ámbitos decisivos por los que debe pasar la recuperación del empleo y la competitividad. La globalización económica, en entornos dinámicos y cambiantes como los causados por la Covid 19, no ayuda a anticipar las respuestas a los nuevos desafíos.

## PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE AL COVID

Los últimos datos estadísticos apuntan al restablecimiento de los niveles de ocupación prepandemia, pero los efectos sobre el empleo han sido dramáticos. En ese contexto difícil, la labor de las administraciones públicas ha sido la que tocaba: arrimar el hombro para aminorar, en la medida que se pudiera, los efectos de la crisis.

Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) han sido un instrumento que ha frenado las consecuencias dramáticas de la pandemia. Durante el año 2021, los ERTE han afectado a algo menos de 2.800 personas. El periodo con más casos se corresponde con el periodo febrero-mayo, cuando las consecuencias de la crisis fueron más severas. En los meses siguientes, la mejoría económica permitió la reincorporación de la práctica totalidad de las trabajadoras y trabajadores.

La protección a trabajadores, autónomos y pymes ha sido uno de los ejes de las políticas de empleo del Gobierno central. En el conjunto de España, los ERTE mantuvieron más de tres millones y medio de empleos con ingresos que cubrieron el 70% de su salario. Las prestaciones por cese de actividad y otras ayudas alcanzaron a 230.000 autónomos. Los créditos ICO, con un volumen de 7.000 millones de ayudas directas y 1.500 millones para la modernización de las pyme y autónomos.

En este ámbito, la labor de los ayuntamientos ha sido la de poner recursos propios para abrir líneas de ayudas a los autónomos y pequeñas empresas de sectores afectados por la emergencia sanitaria y social de la Covid 19, en especial los que más fuertemente sufrieron las consecuencias del confinamiento, como la hostelería. Además, se ha cooperado con las instituciones competentes, con los gobiernos estatal y regional, en la gestión de iniciativas como el Plan Resistir, con ayudas directas a las empresas. Sin olvidar las medidas aplicadas para rebajar la fiscalidad municipal, como la ampliación de la suspensión de tasas de ocupación de la vía pública por la hostelería, las licencias de apertura y mercados extraordinarios, la reducción del gravamen del Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, las bonificaciones del impuesto de vehículos a los turismos con etiqueta ambiental, entre otras. El ahorro fiscal a la ciudadanía ha sido de varios millones de euros.

## IGUALDAD TAMBIÉN EN EL EMPLEO

En la elaboración de estas estrategias de empleo han sido clave los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que han servido de guía para las políticas municipales y, ahora también, para el diseño de las estrategias de empleo. Además del ODS número 8, el del empleo digno, entra en juego el ODS 5, el que persigue lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Porque la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Una de las prioridades en materia de empleo del Ayuntamiento de Castelló ha sido reducir los elevados niveles de desocupación entre las mujeres. El diagnóstico de la Agencia de Desarrollo Local confirma que el paro entre la población femenina supera los indicadores masculinos. Las mujeres representan el 62% de las personas sin empleo y el 64% del paro de larga duración, por lo que se hace preciso reorientar las políticas con criterios que contribuyan a la feminización de puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados. Un ejemplo de proyecto inclusivo ha sido el programa de empleo Journals de Vila para personas en riesgo de exclusión social que ha ayuda a centenares de mujeres de Castelló a entrar en el mercado laboral.

No obstante, la implementación de las políticas de igualdad ha de ser transversal en todos los ámbitos de la gestión municipal, porque los cambios que se introduzcan en áreas que no están relacionadas directamente con la economía contribuirán, de forma directa o indirecta, a impulsar otros cambios, en una especie de *efecto dominó* que, a corto y medio plazo, sí puede tener consecuencias en lo económico.

De ahí que desde el Ayuntamiento de Castelló se haya insistido en los últimos seis años en el fomento de la igualdad efectiva en la sociedad, mediante acciones incorporadas al tercer Plan de Igualdad de Oportunidad entre Mujeres y Hombres, un documento que define las acciones para impulsar el cambio institucional para conseguir una ciudad de derechos, una economía para la vida, barrios habitables e inclusivos, una ciudad educadora y luchar contra las violencias machistas. El Plan General, el principal instrumento de vertebración urbanística, se ha realizado con perspectiva de género para eliminar las barreras urbanísticas que frenan la igualdad. Los presupuestos municipales también se diseñan con enfoque de género, con el objetivo de que la asignación de los recursos públicos contribuya al desarrollo de una sociedad igualitaria y cohesionada. Los pliegos de condiciones para dirigir proyectos y realizar obras y servicios priman la

contratación de mujeres. La contratación de productos bancarios solo se realiza con organizaciones con planes de igualdad.

En pleno siglo XXI aún existen grandes desigualdades en el acceso a empleo remunerado entre hombres y mujeres y enormes brechas en el mercado laboral. Es preciso avanzar en la conquista de los derechos fundamentales, como apunta la Red Española del Pacto Mundial, organismo de las Naciones Unidas que representa, a día de hoy, la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo, y que ha establecido las contribuciones que se pueden hacer desde la sociedad civil y que las administraciones públicas debemos suscribir:

- Crear un Plan de Igualdad con compromisos, medidas y objetivos concretos.
- Garantizar que todas las políticas de la empresa incluyan la dimensión de género y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.
- Aumentar el número de mujeres en cada nivel/posición dentro de la empresa, especialmente en puestos de responsabilidad y de la alta dirección como puestos directivos y en los consejos de administración.
- Evaluar a los proveedores en temas de igualdad.
- Elaborar un plan formativo en la empresa en materia de género, que incluya temáticas como los derechos humanos y la no discriminación y que llegue a todos los departamentos y puestos de la empresa.
- Establecer políticas salariales que aseguren una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género del empleado.
- Implementar en la empresa un sistema de contratación y protección del empleo que integre la dimensión de género y formando al departamento de recursos humanos.
- Implementar planes de conciliación dirigidos por igual a mujeres y hombres y ofreciendo medidas como servicio de guardería, jornada intensiva, horarios flexibles o teletrabajo.
- Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos.
- Respetar la dignidad de las mujeres y niñas en todos los productos y servicios de la empresa, ya sean de marketing u otros.
- Formar a proveedores en materia de igualdad de género y capacitando a las mujeres de la cadena de suministro para adquirir nuevas habilidades laborales.
- Integrar una cultura de derechos humanos en la empresa, a través de la implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, con especial hincapié en los derechos de la mujer.
- Contratar a mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Llevar a cabo programas de formación para mujeres en las comunidades locales donde opere la empresa, con el objetivo de empoderarlas y mejorar sus habilidades laborales.

- Expandir las relaciones comerciales con empresas lideradas por mujeres, apoyándolas a través de recursos financieros y capacitación tecnológica.
- Asegurar que los productos que se comercializan no refuerzan los estereotipos de género.
- Apoyar los Principios de Empoderamiento de la Mujer y comprometerse con iniciativas o programas como ONU Mujeres, dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Las políticas de empleo son políticas del bienestar. Todos los esfuerzos de las administraciones públicas han de pasar por la reactivación económica que ayude a las trabajadoras y a los trabajadores, a las empresas, a recuperar los niveles de crecimiento y desarrollo que garanticen la felicidad ciudadana. Y la tarea de los municipios, de los ayuntamientos, de las entidades locales, es sumarse con énfasis a ese objetivo irrenunciable de las sociedades contemporáneas.