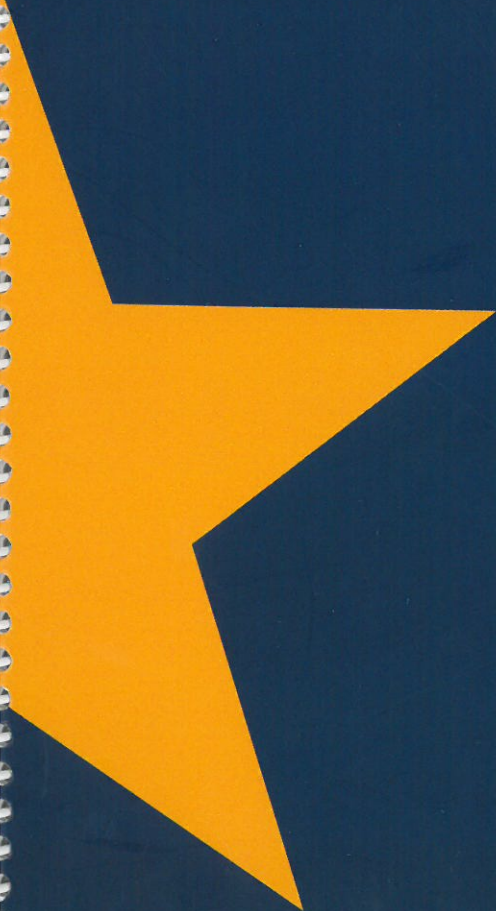


NOW



Seminario

EMPLEO-NOW:

la igualdad de oportunidades en el empleo,
realidad que implica cambios
en las organizaciones

5.82
SEM



**SEMINARIO
EMPLEO-NOW:
LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
EN EL EMPLEO,
REALIDAD
QUE IMPLICA
CAMBIOS EN LAS
ORGANIZACIONES**

R. 501493



Financiado por el Fondo Social Europeo

Editado por el Instituto de la Mujer. C/. Condesa de Venadito, 34. 28027 Madrid

Maqueta: Caslon

Imprime: Rumagraf, S.A. Avda. Pedro Díez, 25. 28019 Madrid

NIPO: 207-00-064-4

Depósito Legal: M-34450-2000

O.T. 25726

Índice

• INTRODUCCIÓN	5
• PROGRAMA	9
• APERTURA	13
Paloma Durán y Lalaguna Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer	15
Francisco Montoro Fernández Consejero Técnico de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo	17
• PONENCIA MARCO: «MODELOS DE ACTUACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES»	23
PRESENTACIÓN: María José Gil Serrano Estructura de Apoyo Empleo-NOW	25
INTERVENCIÓN: Begoña Murguialday MURGIBE, S.L. (Experta en Igualdad de Oportunidades)	27
• MESA DE TRABAJO: «UN NUEVO PERFIL PROFESIONAL: LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD»	45
MODERACIÓN: Lourdes García del Olmo Estructura de Apoyo Empleo-NOW	47
INTERVENCIÓN: Victoria García Espejo Fundación Dolores Ibarruri	49
Lucía Menéndez Menéndez Fundación Universidad de Oviedo, Instituto Asturiano de la Mujer, Principado de Asturias	53
Emilia Rueda Carrillo Sociedad Comarcal La Aceña	59
Alicia Gil Gómez Universidad Jaume I de Castellón	65
• MESA DE TRABAJO: «FÓRMULAS PARA EL DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA DE ACCIONES POSITIVAS EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS»	71
MODERACIÓN: María Ángeles Montull Cremades Jefa de Área de Programas. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	73
INTERVENCIÓN: María Ángeles Montull Cremades Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	75

Dulce de las Cuevas Instituto Andaluz de la Mujer	83
Marcos Muro Nájera Lan Ekintza, Ayuntamiento de Bilbao	91
Esperanza Vives Ayuntamiento de Aldaia	99
Neus Albertos Ayuntamiento de Gandía	103
• PONENCIA MARCO: «SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL. PRESENTACIÓN Y DESARROLLO DEL GRUPO TEMÁTICO EUROPEO <i>BRIDGING THE GENDER GAP</i> - Iniciativas comunitarias EMPLEO Y ADAPT»	111
PRESENTACIÓN: Marta Calle López Estructura de Apoyo Empleo-NOW	113
INTERVENCIÓN: Betty de Wachter Estructura de Apoyo Europea EUROPS	115
• MESA DE TRABAJO: «MÉTODOS Y HERRAMIENTAS PARA COMBATIR LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL EN EL MERCADO LABORAL»	131
MODERACIÓN: Concepción Díaz Pascual Coordinadora de las Iniciativas comunitarias Empleo y Adapt, Unidad Administradora del Fondo Social Europeo	133
INTERVENCIÓN: Ana Botana Ayuntamiento de A Coruña	135
Olga Rey Ayuntamiento de Vigo	139
Dolores Suárez Instituto Canario de la Mujer, Gobierno de Canarias	145
Maite Sarrió Catalá Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia	151
Eva Velasco Ayuntamiento de Getafe	161
Ana Lletjos Ayuntamiento de Getafe	167
Ángel Pascual Bonis Fondo Promoción Empleo-Fondo Formación, Dirección Territorial de Navarra	171
• CLAUSURA	177
Concepción Díaz Pascual Coordinadora de las Iniciativas comunitarias Empleo y Adapt, Unidad Administradora del Fondo Social Europeo	179
María Ángeles Montull Cremades Jefa de Área de Programas, Instituto de la Mujer	183



INTRODUCCIÓN





Con el título «La igualdad de oportunidades en el empleo, realidad que implica cambios en las organizaciones», se ha celebrado un seminario temático NOW en la sede del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, durante los días 6 y 7 de abril de 2000.

Este encuentro, organizado por el Instituto de la Mujer y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en colaboración con la Estructura de Apoyo Empleo-NOW, tuvo como objetivo convertirse en un espacio de intercambio de experiencias entre proyectos que han promovido la diversificación profesional y la cualificación de mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad y han llevado a cabo planes de acción positiva en el ámbito de las organizaciones, tanto privadas como públicas.

Los proyectos de la Iniciativa comunitaria Empleo-NOW han proporcionado líneas de referencia para futuras actuaciones de promoción de empleo, gracias a la puesta en marcha de acciones dirigidas a eliminar las barreras que obstaculizan la promoción profesional de las mujeres, así como las prácticas que consolidan la segregación en el mercado laboral.

El camino recorrido durante los años en los que se ha desarrollado la Iniciativa Empleo-NOW ha estado jalonado por compromisos y esfuerzos en la superación de obstáculos inherentes a la adaptación de las organizaciones a las exigencias de una nueva organización del trabajo y la gestión de calidad en las políticas de recursos humanos. En esta tendencia, resulta indispensable visibilizar y difundir los resultados obtenidos ofreciendo elementos básicos sobre los que se sustentan las estrategias que contemplen el objetivo de romper los moldes de un mercado laboral segmentado.



Por esta razón, este seminario ha ofrecido, como marcos teóricos, las siguientes intervenciones: «Modelos de actuación para la implantación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones» y un acercamiento al contexto europeo relacionado con la segregación del mercado laboral mediante la presentación y desarrollo del grupo temático europeo *Bridging the gender gap*.

Con el fin de aportar experiencias prácticas a estos marcos teóricos, las intervenciones que han tenido lugar en el ámbito del seminario han facilitado numerosas perspectivas acerca de las soluciones adoptadas para corregir los desequilibrios que aparecen en el mercado laboral y que impiden el logro de la igualdad de oportunidades. Los proyectos han compartido sus buenas prácticas, haciendo especial hincapié en los siguientes temas:

- Un nuevo perfil profesional: la figura de agente de igualdad.
- Fórmulas para el diseño y puesta en marcha de acciones positivas en las organizaciones empresariales y en las Administraciones públicas.
- Métodos y herramientas para combatir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral.

Las ponencias que se presentan en este documento se han desarrollado a lo largo de las dos jornadas del seminario. Desde el Instituto de la Mujer esperamos que los contenidos que aparecen en las mismas os sean de utilidad a las entidades implicadas en la puesta en marcha y ejecución de proyectos de promoción de empleo para mujeres y en el desarrollo de vuestro trabajo futuro.

Pilar Dávila del Cerro
Directora General del Instituto de la Mujer
Madrid, abril de 2000



PROGRAMA





09:00 h. Recepción de participantes y entrega de la documentación

09:30 h. Apertura del seminario

Sra. Doña Pilar Dávila del Cerro
Directora General del Instituto de la Mujer

Sra. Doña Aurora Saeta del Castillo
Subdirectora General de la Unidad Administradora del FSE

10:00 h. Ponencia: «*Modelos de actuación para la implantación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones*»

Sra. Doña Begoña Murguialday
Experta en Igualdad de Oportunidades. MURGIBE, S.L.

11:00 h. Pausa-Café

11:30 h. Mesa de trabajo: «*Un nuevo perfil profesional: la figura de agente de igualdad*»

Modera:

- Técnica de la Estructura de Apoyo Empleo-NOW

Entidades participantes:

- Fundación Dolores Ibarruri. Proyecto Homologación Profesional de Agentes de Igualdad
- Universidad Jaume I de Castellón. Proyecto Isonomía
- Sociedad Comarcal La Aceña. Proyecto NOW Ven
- Fundación Universidad de Oviedo, Instituto Asturiano de la Mujer, Principado de Asturias. Proyecto Acción RH +

14:00 h. Pausa-Comida

16:00 h. Mesa de trabajo: «*Fórmulas para el diseño y puesta en marcha de acciones positivas en las organizaciones empresariales y en las Administraciones públicas*»

Modera:

- Paloma Durán y Lalaguna
Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer

Entidades participantes:

- Instituto de la Mujer. Proyecto Óptima: una Nueva Gestión de los Recursos Humanos
- Emakunde. Proyecto Óptima
- Instituto Andaluz de la Mujer. Proyecto Óptima
- Ayuntamiento de Gandía. Proyecto Pública
- Lan Ekintza, Ayuntamiento de Bilbao. Proyecto Emakutek

Viernes 7 de abril de 2000

09:30 h. Ponencia: «*Segregación del mercado laboral. Presentación y desarrollo del grupo temático europeo*».

- Sra. Doña. Betty de Wachter
Estructura de Apoyo Europea (EUROPS)

10:30 h. Mesa de trabajo: «*Métodos y herramientas para combatir la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral*»

Modera:

- Sra. Doña Concepción Díaz
Coordinadora de Iniciativas comunitarias de la Unidad Administradora del FSE

Entidades participantes:

- Ayuntamiento de Vigo, Ayuntamiento de A Coruña. Proyectos DIVA en Vigo y DIVA en A Coruña
- Instituto Canario de la Mujer, Gobierno de Canarias. Proyecto Juntas NOW

11:30 h. Pausa-Café

12:00 h. Continuación mesa de trabajo

- Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Universidad de Valencia. Proyecto NOWDIXXI: Formación Mujeres Directivas
- Ayuntamiento de Getafe. Proyecto Acortar Distancias
- Fondo Promoción Empleo - Fondo Formación, Dirección Territorial de Navarra. Proyecto Diana

13:30 h. Clausura

- Sra. Doña Paloma Durán y Lalaguna
Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer
- Sr. Don Francisco García Villar
Subdirector General Adjunto de la Unidad Administradora del FSE



APERTURA



Paloma Durán y Lalaguna
Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer

Francisco Montoro Fernández
Consejero Técnico de la Unidad Administradora del FSE



Paloma Durán y Lalaguna

Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer

De acuerdo con el programa, tenía que estar aquí la Directora, pero no ha podido venir porque la convocaron ayer en el Ministerio, y en su lugar estoy yo, que soy la Subdirectora de Programas del Instituto de la Mujer. Quiero, en primer lugar, daros a todas y a todos la bienvenida a este seminario y mostrar la satisfacción, por parte del Instituto, por acoger este tipo de jornadas que, por una parte, pretenden fomentar el intercambio de experiencias entre personas e instituciones como las que estáis aquí presentes, que trabajáis directamente por integrar la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos a través de los proyectos NOW, y, por otra, se trata de pensar y reflexionar sobre cuál puede ser la mejor manera de integrar esa igualdad de oportunidades no solamente en el ámbito del empleo, sino en todos los sectores de actividad de la sociedad.

Pienso que, en ese sentido, es bastante interesante no solamente tener en cuenta lo que son las acciones positivas que hay que integrar en todas las empresas y en todas las organizaciones para garantizar esa igualdad de oportunidades, sino también plantear de qué manera se puede profesionalizar, lo que supone el trabajo de integración de la igualdad de oportunidades en las empresas a través de las figuras de agentes de igualdad, que no deja de ser un campo yo no diría que novedoso en España, porque hace tiempo que se está trabajando en él, pero quizá lo novedoso es el plantearse la profesionalización y, por tanto, el reconocimiento de esa titulación y de ese perfil profesional, que es en lo que ahora mismo se está trabajando, por lo menos desde el punto de vista institucional.

En ese sentido, aunque luego en cada una de las mesas redondas, y de acuerdo con el programa, se verán todos esos proyectos con detalle, quiero señalar que por la información que ha llegado al Instituto desde la UAFSE, a través de la Estructura de Apoyo, sabemos que ahora mismo hay doscientos proyectos vivos todavía, en los que se está trabajando precisamente por conseguir esa integración de la igualdad de oportunidades, y no deja de ser por tanto éste un foro significativo para poder mejorar los programas y los proyectos que se están haciendo al margen de cuáles sean los medios formales que haya que utilizar después para darles cauce adecuado.

Por otra parte, hay que resaltar que, por los datos estadísticos que se han recopilado en los últimos meses, ahora mismo España tiene la generación de mujeres mejor formadas, precisamente por su acceso al ámbito educativo, por su participación en la formación tanto a nivel medio como universitario, y el hecho de contar con la generación de mujeres mejor formadas implica que eso tiene que tener también sus consecuencias, no sólo en el ámbito del empleo, mejorando tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, sino también en otros sectores de actividad de la sociedad en los que, lamentablemente, las mujeres todavía están infrarrepresentadas.

Por todo eso, me parece que el seminario tiene bastantes boletos, dicho de una manera así un poco vulgar, para resultar altamente positivo. Por lo menos, con esa idea y con esa previsión se ha organizado. Lo único que quiero es, en nombre de la Directora, dar la bienvenida a todas las personas que habéis venido hasta aquí, subrayar y expresar la satisfacción por la organización del seminario, primero porque la incidencia que tienen todos los proyectos es importante y, además de eso, porque aquí hay personas que representan a diferentes instituciones de la sociedad civil y del ámbito institucional y en sectores muy diferentes, desde el ámbito universitario hasta el de la Administración, pasando por todos los agentes sociales, lo cual quiere decir que hay un vivero potencial importante para que el seminario sea realmente efectivo, y, en ese sentido, reitero la bienvenida y quiero también ponerme a disposición, mientras que estéis aquí, todos los recursos del Instituto que podáis necesitar o que os puedan servir para hacer más efectivas estas jornadas.

Antes de dar por inaugurado el seminario, voy a dar la palabra a Francisco Montoro, que trabaja en la UAFSE y a quien probablemente conocéis todas las personas que estáis aquí. Ha venido en nombre de Aurora Saeta, la Subdirectora General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

Muchas gracias. Tienes la palabra.



Francisco Montoro Fernández

Consejero Técnico de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

Buenos días a todos y a todas. En primer lugar, quiero disculpar a Aurora Saeta, la Subdirectora General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, que, debido a la concertación de los marcos comunitarios de apoyo, está en una época muy apretada de reuniones y viajes y le ha sido imposible acudir. En su lugar, soy yo quien va a deciros unas palabras con motivo de este seminario.

En los últimos años se viene insistiendo y trabajando en el seno de la Comisión Europea por introducir el factor de igualdad en todas las políticas de la Unión Europea. Pero es a partir de mayo del año pasado, con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, cuando se refuerza este factor y se propugna la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y en concreto en materia de empleo. A partir de esta fecha y durante todo el año pasado, la Comisión Europea se ha esforzado en combinar la integración del factor de igualdad de género en todas las políticas y programas comunitarios con acciones específicas en favor de las mujeres. También los Estados miembros en sus planes de acción para el empleo de 1999 han abordado la cuestión de la igualdad de una manera más dinámica que en los años anteriores. Por otra parte, el Reglamento de los Fondos Estructurales para el período 2000-2006, aprobado por el Parlamento y también adoptado por el Consejo de Europa, contempla la obligación de integrar el factor de igualdad de género. El Reglamento anuncia: «En su acción de reforzamiento de la cohesión económica y social para los fondos estructurales, la Comunidad busca también promover la igualdad entre hombres y mujeres.» Y podemos decir que



de los 56 artículos de este Reglamento General de los Fondos Estructurales, 10 conciernen a la mujer y se refieren a la igualdad de oportunidades.

El nuevo Fondo Social Europeo, que como todos sabéis está alineado en los cuatro pilares de la estrategia europea para el empleo, contempla, en el marco de la acción a favor de la igualdad, una actuación específica referida a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los otros Fondos Estructurales, como son FEDER, FEOGA e IFOP, proponen acciones también en este sentido. En concreto, FEDER anuncia que apoyará proyectos creados y realizados por mujeres.

También para el período 2000-2006, en función de las buenas prácticas desarrolladas por la Iniciativa Empleo-NOW que ahora termina, se ha integrado el concepto de igualdad en todas las propuestas de Iniciativas comunitarias presentadas por la Comisión para este período.

En la nueva Iniciativa EQUAL, de la que todavía estamos esperando que se aprueben las orientaciones en esta semana o la que viene, basándose en la experiencia de Empleo y Adapt y dotada con 2.847 millones de Euros, de los que corresponden a España unos 485 millones, que vienen a suponer unos 80.500 millones de pesetas, propone, en relación con el mercado de trabajo, la lucha contra todo tipo de discriminación que tenga su origen en la igualdad de género, la raza, el origen étnico, la religión, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

EQUAL concentra sus actuaciones en función de los cuatro pilares de la estrategia europea para el empleo, y es el cuarto pilar de esta estrategia el que se dedica exclusivamente a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, concretando su actuación en dos áreas temáticas que, para que no se me olvide ninguna palabra, les voy a leer literalmente.

La primera área temática dice: «Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y a las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de las formas más flexibles y efectivas de la organización del trabajo y servicios de apoyo.»

La segunda área temática se concreta en «reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el puesto de trabajo».



Los otros tres pilares de la estrategia europea, que también tienen en cuenta en sus áreas temáticas la actuación del componente de horizontalidad del principio de igualdad en todos ellos, serán valorados en los proyectos. También hemos decidido y pensado que tengan y presenten este principio de igualdad para la concesión de subvenciones en el marco de la nueva iniciativa de EQUAL. El año 2000, estamos seguros, será el del refuerzo de la política comunitaria en la igualdad de géneros. En este sentido, la Comisión Europea propondrá antes del verano de este año medidas concretas para el período 2001-2005. Una de ellas es la creación de una nueva directiva comunitaria, y la otra una decisión de la Comisión relativa a mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de sus Comités y subgrupos de expertos.

Espero y deseo que a partir de este período que ahora vamos a empezar, 2000-2006, las Iniciativas comunitarias y los Fondos Estructurales no se tengan que dedicar especialmente a la reducción de estos equilibrios; ello nos demostraría que este principio de igualdad lo habríamos conseguido.

Muchas gracias.





Paloma Durán y Lalaguna

Subdirectora General de Programas del Instituto de la Mujer

Muchas gracias, Francisco Montoro. Siempre es una buena cosa fomentar la igualdad de oportunidades y sacar adelante el planteamiento de política combinada dentro de la Unión Europea, es decir, que haya programas específicos de mujeres llevados por mujeres y también que se integre el principio de *Mainstreaming* en lo de la transversalidad y, por lo tanto, conseguir que haya muchos más hombres integrados en este apasionante trabajo. Bueno, yo simplemente quería reiterar todo lo que hemos dicho. Espero que estos días en el Instituto, además de que el trabajo sea fructífero, podáis tener todos los recursos a vuestra disposición para hacerlo más efectivo.

Muchas gracias.





PONENCIA MARCO

MODELOS DE ACTUACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN
DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
EN LAS ORGANIZACIONES



María José Gil Serrano
Estructura de Apoyo Empleo-NOW

Begoña Murguialday
MURGIBE, S.L. (Experta en Igualdad de Oportunidades)



María José Gil Serrano

Estructura de Apoyo Empleo-NOW

Buenos días a todas y a todos. Antes de nada, voy a presentarme. Soy María José Gil, vengo representando a la Estructura de Apoyo Empleo-NOW y, como sabéis, esta Estructura de Apoyo tiene entre sus funciones la de facilitar y hacer visibles, de alguna manera, los resultados que a través de los proyectos NOW habéis conseguido las personas y entidades que ponéis en marcha este tipo de proyectos dirigidos a la incorporación de las mujeres al empleo.

Este espacio de tiempo hemos querido reservarlo para una ponencia marco que hemos titulado «Modelos de actuación para la implantación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones». Concretamente, hemos querido que este seminario sirviera para hablar precisamente de la importancia que tiene la incorporación de las acciones positivas; de la incorporación de la igualdad de oportunidades en todos sus términos dentro de las organizaciones. Precisamente para ello hemos invitado a Begoña Murguialday, la persona a la que os voy a presentar ahora mismo. Ella viene desde Bilbao y representa a una empresa que se llama Murgibe. Begoña es licenciada en Psicología, es agente de igualdad de oportunidades. Ha trabajado en el Servicio Municipal de Salud y Mujer, y también ha trabajado en Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer, como responsable del área de Formación, Empleo, Relaciones Laborales y Salud, siendo también responsable de programas europeos, concretamente de los programas NOW, de Planes de Igualdad en la Administración y en las organizaciones, y también responsable de la formación de agentes de igualdad de oportunidades.



Ha participado también en varios tribunales de selección para la contratación de agentes de igualdad, ha realizado una investigación que se ha llegado a publicar sobre riesgos de salud en el trabajo de las amas de casa, y una cosa que ha resal- tado en su breve currículum, breve pero muy intenso, porque esto que tengo aquí es un pequeño resumen, pero creo que hay algo que hay que destacar, que hablamos antes ella y yo, y es que comenta que hace cinco años se lanzó animo- samente a una doble aventura, y es la de ser madre y crear su propia empresa. Creo que esto es muy importante resaltarlo aquí, sobre todo cuando hablamos de la importancia de conciliar la vida familiar y la vida profesional, pues ella es un ejemplo, y creó su propia empresa, Murgibe, de la cual ahora es Directora. Ac- tualmente es madre de dos hijas y tiene una consultora, que es, como os he di- cho, Murgibe, que se centra en el campo de la formación y de la asistencia técni- ca en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Lleva varios programas en todo el Estado sobre implementación de políticas de igualdad tanto en empresas privadas como en la Administración.

Pero mejor que nos hable ella de todo esto. Para ello, le cedo la palabra. Gracias, Begoña.



Begoña Murguialday

MURGIBE, S.L. (Experta en Igualdad de Oportunidades)

Gracias, María José, por la presentación. Ahora me gustaría agradecer a las ya amigas y compañeras de la Estructura de Apoyo de la Iniciativa Empleo-NOW, digo amigas porque desde hace diez años que puedo decir que han hecho gratamente honor a título que tiene su estructura de trabajo. Es un equipo que tanto personalmente como profesionalmente han presentado una labor realmente de apoyo en proyectos que todas y todos los que estamos aquí sabemos que no son nada fáciles de poner en marcha.

En mi presentación de hoy me gustaría compartir con vosotras y con vosotros la reflexión que todavía hoy sigo haciendo fruto de la experiencia que conozco directamente, pero también indirectamente, de este trabajo. No es una tarea fácil pero que tiene exquisitos y atractivos retos, como el de animar e impulsar a que realmente la igualdad de oportunidades se transforme en una realidad en las organizaciones, ya sean éstas privadas o públicas.

En este sentido, como se señala en el título de la intervención, no se puede hablar de un modelo único, sino de diferentes modelos de estrategias para implementar estas políticas de igualdad que se van a ir adaptando a cada realidad territorial, a cada tipo de organización, a cada sector al que se pertenezca, al volumen de plantilla, al tipo de actividad principal de cada organización y, también, cómo no, a cada color político.

Así pues, aunque mencionaré de forma estructurada unas líneas sobre un modelo más o menos consensuado entre diferentes organizaciones europeas, me deten-

dré en algunos factores o elementos que son clave a la hora de implantar políticas de igualdad de oportunidades en las organizaciones.

Para empezar, me gustaría contextualizar hablando de la situación en la que todavía seguimos viviendo las mujeres.

Durante los últimos años se han producido importantes cambios en nuestra sociedad, y realmente el cambio más significativo, si comparamos con las generaciones de nuestras madres, ha sido la progresiva incorporación de las mujeres a todos los ámbitos, de diferente manera, pero sí que ha habido una progresiva incorporación en el ámbito económico, en el político, en el social, etc.

Asimismo, se están produciendo, sobre todo en estos últimos diez años, otros cambios importantes en el ámbito de la formación. Las mujeres hemos dejado ya de ser minoría en muchas ramas universitarias y somos casi mayoría.

En el ámbito social también se está produciendo un gran cambio en cuanto al perfil del profesional que se requiere y en donde en décadas pasadas se solicitaba un perfil más de carácter industrial y se hablaba incluso de mano de obra, hoy en día se valora el perfil de trabajadores y trabajadoras del conocimiento, que se adecuen a las exigencias cambiantes de esta denominada la sociedad de la información.

Los cambios están también ocurriendo en las organizaciones empresariales. Las organizaciones se están transformando de una manera vertiginosa, presionadas por esto que oímos todos los días de la globalización del mercado; las competencias y los cambios tecnológicos sí que les llevan a tener que constituirse en organizaciones más flexibles y cada vez menos jerarquizadas.

En este proceso de cambio en las organizaciones, cada vez con más intensidad el factor humano se configura como el recurso principal de las empresas. Así, la demanda de conocimientos especializados va reduciéndose en favor de la capacidad de coordinación y gestión y la valoración de la profesionalidad empieza a centrarse en criterios nuevos, como son la imagen, el estilo de relación, la capacidad de aprender, la autonomía, la creatividad, la adaptación, la flexibilidad. Se habla, cada vez más, de la gestión por procesos, de los proyectos basados en las personas; es la gestión del conocimiento y su meta es la continua innovación. Esta serie de cambios, al menos teóricamente, componen un escenario de grandes oportunidades y posibilidades para la incorporación y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.



Se trata de un entorno favorable en principio, ya que algunos elementos que han caracterizado más a la participación laboral de las mujeres pueden dejar de ser obstáculos para convertirse en una ventaja potencial, como por ejemplo tenemos la amplia formación humanística que han adquirido las mujeres o, de manera mucho más general, las capacidades adquiridas por las mujeres en el espacio familiar y doméstico, que recicladas al terreno profesional pueden ser características de la sociedad industrial.

Valores como mayor concentración en el proceso y no sólo en los resultados, mayor empatía para las relaciones interpersonales, la escucha activa, la flexibilidad, la capacidad para la gestión, el trabajo en equipo, la capacidad para asumir a veces roles diferentes, el cuidado del detalle o la capacidad para gestionar lo imprevisto, son algunos de los valores que mejor se están adaptando a esta realidad cambiante de las organizaciones.

Sin embargo, ni los logros formativos, ni los cambios en las estructuras empresariales, ni siquiera los cambios en la amplia normativa recogida de forma exhaustiva han conseguido ofrecer un escenario todavía hoy equitativo entre hombres y mujeres en el tejido empresarial y en las organizaciones en general, privadas o públicas. La realidad nos está demostrando, una vez más, que las mujeres se siguen encontrando con mayores dificultades que los hombres para incorporarse al mercado laboral y para llegar a puestos de dirección o conseguir el reconocimiento de su trabajo una vez que han accedido a un empleo remunerado.

De hecho, pese a la decidida voluntad de las mujeres a participar en el mercado laboral, como se refleja continuamente en las tasas de actividad que nos dice la prensa, todavía tenemos una fotografía bastante general en el Estado español y también en Europa, que es la del desempleo femenino, que duplica todavía el índice correspondiente al colectivo de los hombres.

Por otra parte, la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo se ha visto acompañada de una concentración sectorial y profesional de los empleos que ocupan. Se habla de la segregación horizontal de las mujeres ya que el 75% de nosotras estamos ocupadas en el sector servicios y, además, dentro del sector servicios, concentradas en un número muy reducido de ramas, como es la Administración, la sanidad, la enseñanza, el comercio, la hostelería, etc.

Existe, asimismo, lo que se le llama la segregación vertical, es decir, sigue siendo una realidad que las mujeres ocupan siempre las categorías más bajas tanto en

empresas privadas como en las públicas. Un estudio económico europeo del 98 hablaba de cómo el 41% de la fuerza laboral lo integran las mujeres en Europa, pero que sólo el 1% alcanza la alta dirección en las empresas. Según el reciente estudio realizado en el marco del proyecto NOWDI XXI y que es un estudio sobre cómo impulsar la presencia de mujeres en los puestos de decisión, habla de que en Europa el porcentaje oscila entre el 10%, reduciéndose casi un 5% en cargos de alta dirección.

Por otra parte, tenemos la naturaleza en las condiciones del empleo en las mujeres y hablamos siempre de precariedad laboral, es decir, a nadie se nos escapa ya que las mujeres ocupamos los grandes porcentajes de empleo temporal y de trabajo a tiempo parcial. Todavía persisten diferencias salariales respecto a los hombres, las dificultades y diferencias que tenemos mujeres y hombres en el acceso a la formación y a la promoción, la diferente distribución de incentivos que se tiene tanto en las organizaciones como en las propias Administraciones, la economía sumergida.

Otro elemento que puede responder a que realmente todavía tenemos una situación de desigualdad es la doble jornada. Es un hecho constatable que las mujeres todavía nos ocupamos o satisfacemos gran parte de las necesidades de las personas que forman una unidad familiar; su integración en el mercado y su promoción en el mismo se hace enormemente difícil y se produce una doble jornada, las mujeres políticas dicen una triple jornada de trabajo, con costes personales muy elevados.

En este contexto querría también hablar de que socialmente nos debemos cuestionar esta aparente igualdad en que vivimos cuando casi alrededor del 25% de las mujeres europeas en el año 98 fueron víctimas de malos tratos y violencia doméstica en el seno de las familias y, ayer sin más, el Instituto de la Mujer también daba datos de que en el Estado español en el año 98 se han registrado denuncias de 1.800.000 mujeres.

En resumen, la escasa participación en el mercado de trabajo, la segmentación sectorial y profesional y la precariedad en el empleo nos permite, y todavía hoy, hablar de la existencia del ya mencionado en muchas ocasiones «techo de cristal» para las mujeres, es decir, ese conjunto de mecanismos discriminatorios que son aparentemente invisibles pero que marcan un límite difícil de sobrepasar. Los estereotipos sociales respecto a qué es el trabajo femenino, incluso el manteni-

miento a veces de modelos rígidos en la carrera profesional, siguen impidiendo el máximo aprovechamiento de la creatividad, de la cualificación y de las capacidades que aportamos las mujeres al mundo empresarial.

Por otra parte, la armonización de la vida profesional y familiar traspasa ya la necesidad sentida por las trabajadoras, mostrándose como un elemento imprescindible para lograr la igualdad de oportunidades y el desarrollo pleno de todas las personas.

Esta realidad contradictoria entre las posibilidades teóricas de incorporación y mejora de las mujeres en el mercado y su situación real en el mismo se debe a prácticas sociales todavía basadas en la división sexual del trabajo, y nos muestra la necesidad de impulsar medidas correctoras que remuevan estos obstáculos y que promuevan las condiciones necesarias para una participación más equilibrada de mujeres y hombres en las organizaciones como una forma de adaptarse a las nuevas demandas sociales, optimizando los recursos y posibilitando para ello la transformación de una cultura empresarial. Estas medidas correctoras y temporales son las denominadas «acciones positivas».

Otra razón que apunta a decir que realmente las mujeres todavía necesitamos políticas de igualdad de oportunidades es la situación generalizada que tenemos las mujeres en el mundo de las organizaciones.

Aunque la primera reacción cuando te acercas a cualquier tipo de organización, una entidad pública o una empresa privada, cuando se hace mención a la igualdad de oportunidades, se contesta: «*No, no, no, aquí no se discrimina a nadie*»; de hecho, algunas te dicen: «*Hay más mujeres que hombres*», como si eso fuera garantía de igualdad; algunas dicen: «*Oye, aquí accede generalmente la que puede y, desde luego, la que vale, ésa se promociona*». Éstos son argumentos que suelen utilizar o con los que suele defenderse cualquier tipo de organización frente al tema de la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, la ausencia de discriminación no siempre implica que exista una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, de hecho, la igualdad de género no es lo mismo que antidiscriminación; es bastante más. Cuando las mujeres ya tienen tanto o más conocimientos y capacidades que los hombres, cuando tenemos ya tanta disponibilidad y movilidad, incluso menos embarazos a lo largo de nuestra carrera profesional y a veces ninguno, etc., barreras éstas que antes justificaban el trato desigual, no es de recibo seguir perpetuando esta discrimina-

ción que se refleja en el acceso, promoción y consolidación del puesto de trabajo, así como nivel de remuneración económica.

Otro de los fenómenos que tenemos en todas las organizaciones es lo que llamamos la sobrecualificación. Hay gran porcentaje de mujeres que tienen mayores niveles de cualificación y que están ocupando puestos de categoría inferior, y suele ser un fenómeno a la inversa en el caso de los hombres.

Hay una escasa participación, esto es un dato importante, de las mujeres en lo que son las negociaciones colectivas, donde se deciden las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras. Existe una escasa o a veces nula presencia de las mujeres en los puestos directivos, pero hablaría también en los órganos de dirección, las juntas de gobierno, etc.

Generalmente, vemos que hay un gran porcentaje también de mujeres que realizan tareas que no tienen nada que ver con el puesto para el que las contrataron pero que se supone que sí son propias de su sexo, y esto lo dicen mujeres que están en mandos intermedios en la propia Administración e incluso en las empresas donde se les exige realizar fotocopias, o hacer un café, regar las plantas o acordarse de los regalos del jefe, etc.

Es característica la baja participación también de las mujeres no en los programas de formación externos, que cada vez hay más, sino en los programas de formación dentro de las organizaciones, y sobre todo en aquellos cursos que exigen especialización.

Hay una escasa promoción interna también, existe desigualdad en todo lo que tiene que ver con la gestión de personal, es decir, en los procesos de reclutamiento, en cómo se hacen las selecciones, y aquí tiene que ver mucho el diseño de perfil profesional que se quiere contratar, y ya *a priori* quien contrata sabe si lo que quiere es un hombre o una mujer.

Para un servicio de telebanca, por ejemplo, *a priori* las mujeres tenemos voces más bonitas y ya hay un perfil profesional pensado para ellas; a diferencia de si se desea contratar un almacenero, se tiende a pensar que aunque la persona siempre va sentada manejando su carrito y levantando todo con sus dedos, se pensará en un perfil profesional diseñado para un hombre.

En todo lo que es gestión de personal todavía hay muchos rasgos y muchos tics de discriminación, y sobre todo en los procesos de entrevista.

El tema de la doble jornada es algo que a las mujeres nos dificulta nuestra carrera profesional; la invisibilidad de la realidad de las mujeres; hay todavía en muchas organizaciones, incluso en la Administración pública, la dificultad de obtener datos y visibilizar dónde están las mujeres y dónde están los hombres y cuáles son las situaciones que hacen que las cifras sean diferentes para unas y para otros. En algunos casos esto se justifica diciendo que lo de segregar datos por hombres y mujeres ya es discriminar. La experiencia nos está diciendo que no, que sólo visibilizando las situaciones de manera diferenciada veremos dónde están las desigualdades.

Por ejemplo, los datos neutros de los salarios, sin diferenciar los de hombres y los de mujeres, no nos dicen qué cantidad media es la que cobran las mujeres y cuál es la que cobran los hombres.

Por último, algo que tampoco se nos escapa en las organizaciones es lo que a mí me gustó oír hace poco en Bruselas, que hablaban de conductas sexuales no deseadas y que a veces se acercan más a lo que las mujeres nos solemos quejar más que del acoso sexual. Hoy en día existe un montón de conductas sexuales no deseadas que nos afectan a las mujeres y que se están dando en las organizaciones.

Con este contexto, parece necesario hablar de la necesidad de diseñar y de implantar medidas y estrategias temporales tendentes a suprimir y a prevenir una discriminación, o a veces a compensar las desventajas que son el resultado de actitudes, comportamientos, estructuras y prácticas sociales existentes. Esto es lo que se define por acción positiva.

La articulación de estas acciones positivas interrelacionadas entre sí y dirigidas a lograr objetivos estratégicos constituyen los llamados «Planes de acción positiva», que están orientados a propiciar un cambio social favorable a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de una actuación mucho más integral.

La acción positiva supone corroborar que existe una desigualdad histórica, a veces consciente y otras muchas veces inconsciente, pero realmente existe esta desigualdad; también supone ver lo que proviene del sistema social, que ya no es una pelea de hombres contra mujeres, ni de mujeres contra hombres, y que no basta ya con prohibir ni con tener leyes que nos amparen, sino que hay que actuar.

Un plan de acción ha de ser **voluntario**. En este sentido, hay muchas corrientes que dicen que mientras que esto siga siendo voluntario, pocas organizaciones, e

incluso pocas Administraciones, se van a poner en marcha realmente y van a conseguir que su organización trabaje en favor de la igualdad de oportunidades. De hecho, por ejemplo en Bélgica, ya hay alguna Administración que sólo concede subvenciones a aquellas empresas que están reestructurándose y demuestran que tienen un Plan de Igualdad de oportunidades.

Además de ser voluntario, es **colectivo e integral**, es decir, que aunque afecta más directamente a las mujeres, ha de ir orientado a todo el mundo, a hombres y a mujeres y en general a la sociedad. Es lo que se llamaría transversal; por lo tanto, tiene que implicar a todas las áreas de una organización, a todos los niveles y a todos los departamentos de una empresa, etc.

El plan tiene que ser **dinámico**, estará sometido a cambios constantes y ser progresivo, sistemático y coherente. Aunque el objetivo final sea alcanzar la igualdad real, todavía nos quedan unos cuantos años. Esto se consigue, y lo sabemos, con el cumplimiento de pequeños objetivos muy concretos y sistemáticos. Tiene que ser flexible en la medida en que es importante que se vaya adaptando a todas las necesidades y posibilidades y, sobre todo, a las necesidades emergentes que van saliendo a lo largo de la implementación.

A su vez, ha de ser **temporal**, se supone que un Plan de Igualdad termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre hombres y mujeres.

En cuanto a las fases para la implementación de políticas de igualdad de oportunidades, son las siguientes:

La primera de ellas es la **política de acercamiento**. La Administración pública, por ley o porque se haya aprobado un plan más general, puede decidir poner en marcha un Plan de Igualdad y en ese sentido empezaría a emerger desde dentro el Plan de Igualdad.

También existe otro tipo de estrategias en las que una Administración decide involucrar anualmente a 10 o a 15 organizaciones, con lo cual, por determinadas características, por el volumen de la plantilla, por la actividad, por la representatividad que tiene esa organización en la comunidad, etc., decide el cómo acercarse a las organizaciones.

Esta primera etapa de acercamiento es fundamental, puesto que permite conocer a quién nos vamos a acercar, conocer no sólo a qué actividad se dedica, sino tam-



bién al volumen de la plantilla, incluso cuál es la línea política y sus formas de organización.

El segundo paso tiene que ser **el compromiso**. Tiene que haber una declaración de intenciones por la alta dirección y un compromiso incluso escrito, que no quede sólo en buenas intenciones que no cuajan en lo que es la organización estructural. Tiene que haber un compromiso por parte de la dirección; si es un Ayuntamiento, por parte de la alcaldía; si es una Comunidad Autónoma, por el presidente o la presidenta, etc.

En esta fase de compromiso, se ha de crear un equipo de impulso que sea responsable de la ejecución del Plan de Igualdad, y sí que éste es un momento importante para identificar cuáles son las personas o los departamentos que creemos más importantes que trabajen en este plan.

En este sentido, este equipo de impulso o equipo responsable desde el inicio ha de empezar a formarse en temas de igualdad de oportunidades o que cuenten con personas expertas ajenas a la organización.

La tercera fase sería **el análisis**. Realizar un diagnóstico previo sobre cómo están mujeres y hombres en la organización, pero desde una perspectiva de género, es importante porque nos va a vislumbrar dónde están las carencias, dónde están los puntos débiles. Generalmente hay muchas organizaciones reacias al diagnóstico, puesto que consideran que ya tienen sus propias herramientas.

Es necesario tener en cuenta indicadores que sean capaces de medir la perspectiva de igualdad de oportunidades y que, además, son cuantitativa y cualitativa bastante diferentes o complementarios a otros indicadores de evaluación comúnmente utilizados. En ese sentido, trabajar estos indicadores y recoger datos cuantitativos revierte en el grado de satisfacción de las personas que están involucradas en un proyecto de diagnóstico. Incluso es beneficioso para el marketing de los productos o servicios que esa empresa o esa organización ofrece.

El diagnóstico nos va a servir para identificar los principales problemas y resolver y establecer criterios y ámbitos prioritarios de actuación. También nos sirve para demostrar la necesidad de realizar acciones positivas.

El diagnóstico también nos va a propiciar un punto de referencia a partir del cual podamos establecer futuras comparaciones. También nos ayuda a detectar necesidades de formación y de desarrollo de carrera profesional de la plantilla; tam-

bién a conocer las potencialidades de la plantilla, es decir, visibilizar esos talentos ocultos que tenemos en las organizaciones y que generalmente suelen ser mujeres, y a veces a darse cuenta de esos no tan talentos que a menudo no sabemos ni por qué están ocupando determinados puestos que ocupan.

Por último, el diagnóstico también es útil para implicar desde el inicio a todo el personal en el desarrollo del plan.

La cuarta fase la constituye **la programación o la elaboración del plan**. Es decir, una programación con objetivos y acciones, pensar en las personas destinatarias de ese plan; pensar también qué personas, áreas o departamentos van a estar con la responsabilidad más directa de que esas acciones se lleven a cabo; pensar en los recursos necesarios que vamos a necesitar; plazos de tiempo, junto con el diseño de los criterios de valoración.

Es recomendable realizar planes a corto plazo, es decir, de dos a tres años, con objetivos muy concretos y a veces hasta muy fáciles de evaluar. La puesta en marcha de acciones positivas tiene siempre un efecto multiplicador significativo, que si haces tres acciones bien y han tenido unos efectos positivos en la organización, seguro que de esas tres surgirán seis para otro próximo plan.

Otro aspecto interesante es el tema de la comunicación desde el inicio. Cuando desde la dirección ya existe un compromiso para poner en marcha un Plan de Igualdad, lo debería publicar; generalmente no lo hacen porque les da un poco de miedo pensar en lo que les pueda pasar.

Se debe implicar mediante la comunicación a toda la plantilla y a toda la organización, a veces incluso hasta a la clientela, y en el caso de las Administraciones, un colectivo que se debería beneficiar de la comunicación es la ciudadanía. La comunicación es un factor que influirá en la calidad.

Cuando elaboramos el plan, es necesario abrir un plazo para la realización de propuestas o sugerencias por parte de las personas a las que se les ha comunicado la futura existencia de este instrumento. A partir de este momento se puede pasar a la elaboración del plan o de la programación y a la aprobación definitiva del mismo por parte del equipo impulsor y por parte de la dirección general.

La quinta fase sería **la ejecución de las acciones**. En esta fase es fundamental recalcar el tema de la comunicación interna y de la comunicación externa; plan-



tear una política de marketing de venta y divulgar el que la dirección va a poner en marcha este plan; hacer un seguimiento y una adaptación y atención a las nuevas necesidades; intentar hacer sondeos continuos, no esperar a hacer una evaluación al final sino continua, y saber cómo está calando este Plan de Igualdad en la organización.

La última fase es **la evaluación**. Evaluar por un lado los resultados pero también los procesos. La evaluación debe tener una triple finalidad: por un lado, el grado del cumplimiento de lo planificado, si hemos cumplido o no hemos cumplido; también el impacto de las medidas puestas en marcha para mejorar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, es decir, si hemos atinado con esas acciones el que haya favorecido una mayor igualdad; y por otro lado, evaluar para detectar nuevas posibilidades de mejora o nuevas acciones para el futuro. Hay que hacer una evaluación siempre continua y a lo largo de todo el desarrollo y evaluaciones con técnicas cualitativas y cuantitativas. En las cualitativas las que mejor resultado están dando son el hacer grupos de reflexión, grupos de conversación, sondeos de opinión, etc.

Gracias a las investigaciones que se han realizado en los últimos años con empresas europeas que ya han puesto en marcha programas de acción positiva. En los últimos cinco o seis años sabemos que no existe sólo una vía para organizar la igualdad y la acción positiva. Algunas empresas organizan iniciativas a través de la creación de Comités o de equipos para la igualdad, a veces con o sin la representación de los sindicatos; otras organizaciones lo hacen a través de un servicio específico, como un Ayuntamiento si tiene un área de la mujer, etc., o a veces a través de la contratación de una persona o una consultoría especializada.

También se ha podido ver cómo las empresas, generalmente las más serias, siempre implican al personal directivo de ambos sexos; esto es importante en la planificación y en la puesta en marcha de las acciones.

Las acciones que con más frecuencia se están poniendo en marcha en estos años, y vuelvo a insistir tanto en la empresa privada como en la pública, van orientadas a tres categorías; una es al desarrollo personal en el sentido de hacer programas de formación en igualdad de oportunidades, y en este sentido se hacen cursos sobre el uso no sexista del lenguaje o cómo hacer una atención al público no sexista, es decir, cursos un poco orientados a sensibilizar en materia de oportunidades, etcétera.

Pero principalmente los cursos que se suelen estar implantando en los Planes de Igualdad van dirigidos a la formación de mujeres, y esta formación suele tratarse de técnicas de habilidades directivas y liderazgo, con el fin de contrarrestar la segregación vertical.

Otra categoría de las acciones que más se suele poner en marcha va orientada quizá a la reforma organizativa, es decir, políticas orientadas a eliminar prácticas discriminatorias en la organización y a contrarrestar la segregación horizontal y facilitar la conciliación.

En este sentido, se está cuestionando y revisando toda la política de personal, de cómo se hace el reclutamiento, de cómo se hace la selección, cómo se hace la valoración de los puestos, los tipos de contrato, los planes de formación, es decir, en qué horarios se hacen los planes de formación. Se está intentando fomentar la contratación también de hombres y mujeres en ocupaciones donde ambos colectivos estaban antes subrepresentados.

También se desarrollan acciones orientadas a conciliar cada vez más la vida profesional y personal de las mujeres y de los hombres. En este sentido, iniciativas de flexibilidad laboral, revisar cómo se están llevando los temas de turnos, de vacaciones, etc. También una política de mejora de la imagen de la organización, un poco de política de comunicación y de marketing; es decir, revisar cuál es el lenguaje que utiliza la organización y qué estilo de comunicación tiene.

Las entidades bancarias cada vez más, aunque aún les queda, van atinando con su política de comunicación y ventas; digo que ya a pocas se les ocurre decir eso de «Si usted invierte 100.000 pesetas en el banco le damos una olla exprés a la mujer y un maletín de trabajo al hombre», cosas que las hemos visto no hace mucho tiempo. Este tipo de cosas cada vez lo van cuidando las organizaciones.

Otra categoría en la que suelen ir orientados los planes de acción tiene que ver con los productos y servicios a la clientela o, en su caso, a la ciudadanía. En la Administración, generalmente se hacen actividades o acciones orientadas a subvencionar aquellas actuaciones que se ponen en marcha en línea con la igualdad de oportunidades dentro de los diferentes agentes sociales, ONGs, asociaciones que puede haber dentro del Municipio, etc.

También desde la Administración se fomenta la creación del asociacionismo entre las mujeres, y sus actividades; se empiezan a hacer campañas de sensibilización



con objetivos claves, por ejemplo, con el tema de modificar la infraestructura de las ciudades, las rampas de acceso, poner a las calles nombres de mujeres, mejorar la iluminación, etc. Son políticas orientadas también a mejorar los servicios que un Ayuntamiento ofrece a la ciudadanía.

En las empresas privadas, en cuanto a los productos, hay algunas organizaciones que están facilitando productos a determinados grupos de mujeres, por ejemplo, entidades bancarias que están ya firmando convenios con asociaciones de mujeres empresarias para mejorar asuntos económicos. Algunas entidades están reforzando un poco la infraestructura, por ejemplo, colocar bancos allá donde trabajan mujeres y que se están quejando porque tienen que trabajar de pie. Otro ejemplo que ilumina esta estrategia lo constituyen las estructuras habilitadas para el cambio de pañales tanto en servicios de hombres como de mujeres. Existen hoteles que han mejorado la atención a las mujeres colocando kits especiales para las mujeres en las habitaciones.

Aunque la puesta en marcha de Planes de Igualdad está teniendo resultados positivos, existen aún obstáculos que hay que superar. Todavía existe quien decide poner en marcha un Plan de Igualdad en su organización y cree que la igualdad es un asunto de mujeres y que no lo es tanto de la organización.

En este sentido, también es verdad que hay muy poca implicación de hombres en los Planes de Igualdad. Siempre se delega, incluso cuando se trata del equipo impulsor que debería estar formado por hombres y mujeres, en las mujeres, como si *a priori* las mujeres supiéramos más de esto. La Administración depende enteramente de las voluntades políticas, con lo cual en muchos casos es muy difícil su continuidad cuando hay cambio político y también su estabilidad y que quede como parte de la estrategia de la organización.

Por otra parte, también es verdad que las aparentes condiciones laborales neutras en la Administración, muchas veces dificultan y frenan en muchos casos la toma de conciencia de la desigualdad; es decir, que hay una sensación generalizada en la Administración de que las mujeres no están tan mal en los Organismos públicos como en las empresas, aunque yo no lo creo.

Otra limitación es delegar el tema de igualdad de oportunidades sólo y exclusivamente en el departamento de recursos humanos o de personal, como dicen ahora. Este tema, sabemos que no es algo asumido y compartido por toda la plantilla y por todos los departamentos.

Es verdad que en muy pocas organizaciones la igualdad va unida a objetivos comerciales, por ejemplo. Otra limitación es la de crear divisiones ya en la plantilla, es decir, todavía hay muchos hombres que tienen reticencias a la hora de hablar de la igualdad de oportunidades porque lo viven como un ataque o como que a uno le van a quitar el puesto y se lo van a dejar a una mujer sólo por el hecho de ser mujer.

Otra limitación la constituyen aquellas empresas u organizaciones que se apuntan al carro de la igualdad de oportunidades por pura imagen más que por interés real. Esto se ve cuando la imagen deja de tener peso y la plantilla empieza a ver que su empresa dice lo siguiente: *«pero si mi empresa está en esto y no me había enterado; si no me dejaron...»*. A veces viene bien también para revolucionar dentro de la organización cuando una persona se entera de que su propia empresa tiene un Plan de Igualdad y ella siente todavía ciertas prácticas discriminatorias. En general, no es recomendable iniciar un Plan de Igualdad sólo por la mejora de la imagen de una entidad.

Así pues, aún se percibe cierta dificultad para observar los beneficios a corto plazo de lo que supone la práctica de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este tema tiene poco apoyo institucional en el sentido de que hay quien dice que estaría muy bien aunque no se les diera subvenciones pero sí que se les facilitaran espacios, se rebajen algunos impuestos, incluso que se realizara cierta divulgación dentro del Municipio, de la comunidad, etc.

Una limitación más, y que hay que destacar, son esas redes informales de comunicación (comunicación que es información y que es poder) y de las cuales se benefician generalmente los hombres y no las mujeres. Estas redes informales, en algunos casos, suelen favorecer el acceso a la información de una manera prioritaria. A esas redes informales las mujeres muy poco solemos acceder y tampoco estamos creando las nuestras, con lo cual cada vez resulta más dificultoso a veces llegar a puestos a los que se accede si existe una información previa.

Vistos cuáles son los puntos clave a tener en cuenta en la implementación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones. Primero se ha de conocer bien el marco donde se va a actuar, y no sólo la estructura sino también las sensibilidades, las voluntades políticas... Eso es básico porque a veces puede haber una persona que tenga cierto interés en que un proyecto se ponga en marcha.



Otro punto clave es el compromiso de la dirección. Esto es fundamental y, además, suelo insistir en que se escriba y se publicite dentro de la organización. El éxito de la acción positiva se caracteriza por un compromiso incondicional y probado más que verbal o escrito, de la directiva de la empresa o de la dirección de la organización. La prioridad que la dirección de la empresa otorgue a la estrategia de acción va a condicionar el proceso.

La publicidad de las intenciones, de los resultados del diagnóstico, es imprescindible. Las organizaciones son muy reticentes a decir a su plantilla cómo están organizadas y qué representan para la entidad, y es un derecho básico que tiene el personal, por lo que deberían comunicar el diagnóstico, el plan a seguir, el estado de la ejecución, los resultados finales, etc.

Otro punto clave es la creación de un equipo que esté en continua formación. Dentro del equipo se debería considerar la posibilidad de que se libere una persona de otros trabajos, porque si no también se vive como una carga, es decir, además de lo que tengo, también ahora me toca lo de la igualdad de oportunidades. En ese sentido, la organización tiene que visibilizar esa responsabilidad y liberar, en alguna medida, de otro tipo de trabajos.

A este equipo también hay que darle y hay que facilitarle dentro de la organización tiempo y espacio para trabajar, dotarle de recursos económicos, también dotarle de contacto con profesionales en la materia y, si me permitís, hasta de un reconocimiento profesional dentro de la organización.

Tiene que haber una participación total de toda la plantilla, es decir, que se informe, que estén informados, que puedan comunicarse, que tengan vías de poder hacer propuestas, etc.

Es importante el posibilitar el contacto de personas expertas para temas puntuales y no para toda la gestión o la ejecución de un Plan de Igualdad, sí para determinadas fases en las que se pone en marcha el Plan de Igualdad. Con el tema de la igualdad de oportunidades está pasando que ya todo el mundo sabe de igualdad de oportunidades y con que haya una mujer o alguien que hizo un curso de veinte horas, ya se considera que sabe. Todavía no se visibiliza la necesidad de profesionales en la materia, que hay pocas personas, pero que están ahí. Sería interesante introducir la materia de igualdad de oportunidades en procesos de formación continua dentro de las organizaciones.



Otro punto a considerar es la participación sindical en todas las organizaciones. Las acciones específicas para mujeres se deben seguir desarrollando en todos los ámbitos, incluido en el sindical, puesto que todavía estamos en situaciones bastante desiguales, pero también intentar introducir siempre o combinar con medidas transversales. El Plan de Igualdad no sólo es para las mujeres, sino también para los hombres, y en definitiva, para la propia organización. Y ahí, por ejemplo, poquitos, pero cada vez más, se están haciendo talleres sobre corresponsabilidad para los hombres, dirigidos específicamente para los hombres o seminarios sobre cómo conciliar vida profesional y laboral para hombres y para mujeres, es decir, en ese sentido hay que intentar ir combinando este tipo de acciones y de estrategias.

Es interesante incluir programas destinados a modificar la cultura de la empresa, tendentes a superar estereotipos de género y ampliar programas de formación.

Comentaba también al principio que el plan ha de tener objetivos y acciones muy concretas y a corto plazo. Lo de conciliar vida familiar con profesional queda muy bien, pero igual empezamos con objetivos concretos, es decir, vamos a revisar los horarios. Buscar siempre acciones muy concretas, que sean medibles y se puedan poner en marcha en un corto espacio de tiempo.

La evaluación y una supervisión continua son tareas que hay que realizar y, además, tener una cierta flexibilidad. Es decir, un plan no es algo cerrado y aquello que habíamos diseñado tan magníficamente el 1 de enero de 2000, pues mira, puede ser que en marzo haya que realizar cambios; pues no pasa nada y en ese sentido los planes tienen que estar continuamente sometidos a estos cambios.

Comentaba también que tiene que haber un apoyo y un reconocimiento institucional por parte de las organizaciones, y esto, en otras materias se ve, las empresas que están ahora trabajando con los reconocimientos de excelencia empresarial, los ISO de calidad.

Es verdad que la Administración está haciendo esfuerzos por apoyar, por reconocer, por facilitar herramientas, por facilitar formación, etc., y en el tema de igualdad de oportunidades todavía nos queda mucho por recorrer.

Ahora me quiero detener en incorporar la igualdad de oportunidades en los diferentes modelos de calidad, y de hecho y por hacer honor al título de la jornada, que es «La Igualdad como un factor de calidad en las organizaciones».



En Europa se están introduciendo indicadores de igualdad de oportunidades cada vez más en el modelo europeo de calidad de la FQM con nueve criterios.

Cada vez más empresas coinciden en considerar que la igualdad entre mujeres y hombres no es tanto un problema ético, sino que está vinculada a la competitividad a largo plazo de la empresa.

Muchas empresas buscan marcar las diferencias basándose en el valor añadido o en la calidad, enfrentándose simultáneamente a la necesidad de alcanzar estándares globales de costes y de flexibilidad. Estos desafíos competitivos están estrechamente vinculados a la creciente importancia de la innovación. No se trata sólo de innovaciones tecnológicas, sino también de innovación progresiva en los procesos a menor escala que gana reconocimiento como la clave para el liderazgo competitivo.

También queda patente que las personas, los empleados y las empleadas, son el núcleo para el éxito de la innovación, tanto como sus conocimientos a menudo tácitos y también su experiencia. Por esta razón, muchas de las nuevas formas de organización del trabajo como equipos autogestionados, equipos multifuncionales o multicualificados están destinados no sólo a reducir costes, sino también a dar rienda suelta a este potencial innovador.

La reducción de costes y la mayor flexibilidad en las empresas y en las organizaciones no deben alcanzarse a costa de la plantilla, sino que deben satisfacer las necesidades de todo el mundo, del empresariado y de los empleados y las empleadas.

Hablando claro, muchas empresas ya empiezan a preguntarse si pueden permitirse excluir a las mujeres, que muchas veces en algunas de ellas componen más de la mitad de su plantilla, de los procesos de mejora o de la calidad o de la innovación. La respuesta, cada vez más, es decir no.

Resulta interesante examinar cuál es la base del enfoque de las empresas para conseguir innovación, mejora y calidad, y este enfoque lleva diferentes modelos para gestión de FQM, el *Business Excellence*, todos estos nombres tan bonitos; pero independientemente del título, todos ellos comparten la misma convicción, con el fin de crear una organización innovadora y de calidad, la empresa debe poseer una plantilla comprometida e implicada en la organización.

Un nivel elevado y sostenible de implicación de las empleadas y de los empleados depende de la creación de un entorno organizativo que valore, desarrolle y que

motive a todo el personal. Expresado en otros términos, podemos comprobar cómo emergen los puntos comunes a los objetivos de calidad, innovación, implicación del personal e igualdad.

Este argumento para la igualdad y la acción positiva es probablemente el que afecta en mayor medida al lugar de la igualdad dentro de la empresa, a la seriedad con que la empresa abarca el tema de la igualdad y a la eficacia de la igualdad y la acción positiva para promover los cambios.

Hasta que la conciencia, la responsabilidad y la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres se extienda a toda la política de la empresa, es poco probable que se logren o que se mantengan objetivos de igualdad a largo plazo. Para conseguir este objetivo, es necesario incluir la igualdad entre las estrategias principales de cualquier tipo de organización.

Para acabar, diría que equilibrar el acceso y la promoción de las mujeres en el empleo en las organizaciones supone, y en esto somos expertos y expertas todas las personas que estamos aquí, imaginar y construir nuevos equilibrios en el mundo público y en el privado, con una distribución mucho más solidaria del tiempo y de la disponibilidad profesional de mujeres y hombres. Nuevos equilibrios en el reparto del empleo, evitando que buena parte de las energías y del esfuerzo humano quede excluido de los beneficios, tanto económicos como personales, que se derivan de la participación plena en el mercado de trabajo.

En definitiva, equilibrar cualitativa y cuantitativamente la participación de las mujeres en las empresas y las organizaciones, en general, supone un aspecto ineludible en la adaptación a las nuevas formas de la organización empresarial y en la mejora de la competitividad; pero también supone un aspecto ineludible de alta calidad en la vida de las personas, hombres y mujeres que queremos vivir con libertad y dignidad en una sociedad realmente democrática, igualitaria, tolerante y diversa.

Gracias.



MESA DE TRABAJO

UN NUEVO PERFIL PROFESIONAL:
LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD



Lourdes García del Olmo
Estructura de Apoyo Empleo-NOW

Victoria García Espejo
Fundación Dolores Ibarruri

Lucía Menéndez Menéndez
Fundación Universidad de Oviedo,
Instituto Asturiano de la Mujer, Principado de Asturias

Emilia Rueda Carrillo
Sociedad Comarcal La Aceña

Alicia Gil Gómez
Universidad Jaime I de Castellón



Lourdes García del Olmo

Estructura de Apoyo Empleo-NOW

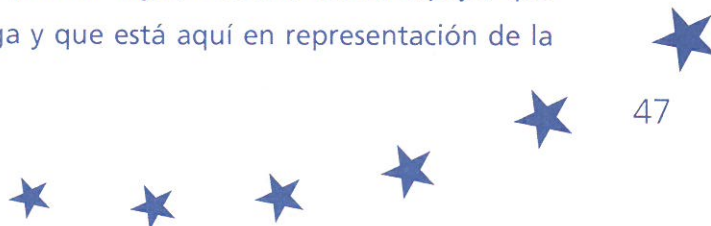
Buenos días. Aunque muchas personas de las que están aquí me conocéis, soy Lourdes García del Olmo, formo parte del equipo técnico de la Estructura de Apoyo de la Iniciativa Empleo-NOW, donde trabajamos ocho personas. Quería, en primer lugar, aprovechar esta oportunidad para saludar en nombre del equipo de la Estructura a todas las personas que están hoy aquí.

El objetivo que tenemos con la organización de una actividad como este seminario es abordar las estrategias que se llevan a cabo para incidir en la desaparición de la segregación laboral dentro del mercado de trabajo y, en concreto, en el ámbito de las organizaciones, tanto privadas como públicas.

Sin duda, una de las claves para la implantación de la igualdad de oportunidades y el *mainstreaming* en las organizaciones públicas y privadas, sobre todo en la actuación de las Administraciones locales, son las personas que actúan como agentes de igualdad.

Las personas que están sentadas en esta mesa representan a proyectos que han ahondado en la definición de los perfiles formativos de las promotoras y las agentes de igualdad de oportunidades y han incorporado estas figuras profesionales al desarrollo de sus proyectos en diferentes ámbitos de la promoción de empleo.

Paso a presentar a estas personas. En primer lugar, Victoria García Espejo, que será la primera persona que intervenga y que está aquí en representación de la



Fundación Dolores Ibarruri, promotora del proyecto Homologación profesional de agentes de igualdad, cuya entidad pública responsable es la Comunidad Autónoma de Madrid. Parte de la esencia de este proyecto es el establecimiento de líneas de trabajo y colaboración con diferentes agentes sociales e instituciones, para la definición de los perfiles formativos de las promotoras y las agentes de igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, Lucía Menéndez Menéndez, que está aquí en representación de la Fundación Universidad de Oviedo, entidad gestora del proyecto Acción RH+, cuyas entidades responsables y promotoras son el Principado de Asturias y el Instituto Asturiano de la Mujer, respectivamente.

Este proyecto ha tenido, como objetivo prioritario, formar a agentes de igualdad de oportunidades en las políticas de recursos humanos, configurando un perfil profesional que ha impulsado en el ámbito de la Comunidad Autónoma la puesta en marcha de acciones positivas en pequeñas y medianas empresas. Ella nos contará cuál ha sido su experiencia como agente de igualdad en el ámbito de las organizaciones.

En tercer lugar, Emilia Rueda Carrillo, que viene en representación de la Sociedad Comarcal La Aceña, S.L., promotora del proyecto NOW Ven, cuya entidad pública responsable es la Junta de Andalucía.

En este proyecto han participado activamente cuatro agentes de desarrollo local formadas como agentes de igualdad que han sido las encargadas de desarrollar, entre otras, actuaciones de sensibilización a agentes clave en el ámbito territorial, elaboración de materiales formativos específicos de igualdad de oportunidades y la promoción empresarial de mujeres.

Y en último lugar intervendrá Alicia Gil Gómez, que representa al proyecto Isonomía, promovido por el seminario de investigación feminista de la Universidad Jaume I de Castellón.

Isonomía es un proyecto que, entre otras actuaciones, ha propuesto un modelo de agencia de desarrollo local constituido por nuevos perfiles laborales. Estas personas responden a un perfil profesional con capacitación para atender a las dificultades básicas que afectan principalmente a las mujeres y poner en marcha actuaciones de interlocución y mediación para intervenir en la sociedad actual, desde la perspectiva de igualdad de oportunidades.



Victoria García Espejo

Fundación Dolores Ibarruri

Buenos días a todas y a todos. Antes de nada, quería dar las gracias a la Estructura de Apoyo del Instituto de la Mujer que nos ha dado la oportunidad de compartir con todos y todas vosotras las experiencias de nuestro programa NOW.

La Fundación Dolores Ibarruri y la Escuela de Relaciones Laborales llevan trabajando por la homologación del perfil profesional de las agentes de igualdad y promotoras de igualdad desde el año 1993. Cuando nos planteamos retomar el trabajo en el año 97 sobre la homologación de los dos perfiles profesionales, solamente estaban reconocidos en la clasificación nacional de ocupaciones del Instituto de Estadística ya desde el año 94. Nos planteamos trabajar en el tema de la homologación profesional con tres objetivos básicos: en primer lugar, el reconocimiento profesional dentro de la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INEM; en segundo lugar, homologar los programas de formación ocupacional; y, en tercer lugar, fomentar la divulgación de la profesión mediante el encuentro de agentes de igualdad y acciones de difusión. Y lo hicimos amparándonos en el Tercer Plan de Igualdad del Instituto de la Mujer del año 97 al 2000, en el Objetivo 3.4 y en la actuación concreta 3.4.3, que habla de impulsar el reconocimiento de la figura profesional de agentes y promotoras de igualdad. Después otros Planes de Igualdad regionales y locales recogieron este objetivo, concretamente los Planes de Madrid, Cataluña, Andalucía, Euskadi y Navarra.

En cuanto al primer objetivo, el reconocimiento profesional dentro de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se aprobó en el año 97. Se hizo una primera propuesta en el año 94 y fue finalmente aprobado en el año 97. Aparece reconocida

dentro de la familia profesional de Servicios a la Comunidad y Servicios Personales, concretamente está adscrita en la actualidad al área de Promoción Social, es decir, al área de Trabajo Social, donde están reconocidas como ocupaciones, además, las siguientes: monitor sociocultural, auxiliar de educación y tiempo libre, auxiliar de ayuda a domicilio y agente de igualdad de oportunidades y promotor de igualdad.

Desde la Fundación, en abril de 1999 presentamos una modificación para ampliar el área profesional al que estaba adscrita, que como he dicho antes es trabajo social, a otras carreras de humanidades, a carreras que tienen que ver con psicología, derecho, sociología, etc., porque nos parecía que limitar sólo la función del agente de igualdad a la carrera de Trabajo Social era limitar bastante el perfil profesional.

En cuanto a la descripción de la competencia general de la figura de agente de igualdad, en la clasificación está reconocida como «Diseño, gestión y evaluación de programas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer en los terrenos de educación, formación profesional, empleo y en general todas las formas de participación ciudadana». En el tema de promotoras de igualdad, la descripción de la competencia general dice: «Animación y coordinación de diferentes acciones positivas en contacto directo con las mujeres»; es decir, tienen un trabajo más cotidiano, más de acogida a las mujeres; «... y con otras organizaciones implicadas en los aspectos de igualdad en áreas de educación, formación profesional, salud y cultura».

En este proyecto NOW, en un primer momento se pensó únicamente en la homologación profesional de la figura de agente de igualdad, pero como en la Fundación ya llevábamos un tiempo comprometidos con profesionales, se decidió dividir el proyecto en dos fases. Por un lado, se realizó una investigación previa con las personas contratadas en los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid como agentes de igualdad para conocer las necesidades formativas, de adaptación al puesto de trabajo y el desempeño de funciones; y por otro lado, se realizó una investigación administrativa para analizar los programas formativos de capacitación profesional que se habían realizado, promovidos en un primer momento por el Instituto de la Mujer y después extendidos al resto de las Comunidades Autónomas. Estos programas formativos permitieron la formación de 600 mujeres desde el año 1987 hasta el año 1998, momento en que finalizamos la investigación. En estos programas formativos se podían distinguir dos fases: desde 1987 hasta 1992, los programas que se desarrollaron eran introductorios y de contenidos más generales; y desde 1992 hasta 1998, los programas estaban más especializados en materia de género y acciones positivas. La característica común de toda la formación que se estaba ofreciendo es que no había una distinción de los perfiles, es decir, lo mismo se hablaba de agente que de promotora y las funciones no estaban definidas.

A partir del análisis de estos datos se empezó a realizar un trabajo en red con los socios colaboradores del programa, y aquí sí que tengo que agradecer públicamente la participación y el entusiasmo con el que los socios colaboraron en el proyecto, y quiero dirigirme concretamente a los sindicatos UGT y CC.OO., al Ayuntamiento de Coslada, al Ayuntamiento de Fuenlabrada, al Ayuntamiento de Pamplona, a la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, que participó muy activamente, y al Instituto de la Mujer, que se incorporó más tarde al proyecto, así como a la Escuela de Relaciones Laborales. Ha sido un trabajo complicado, pero pensamos que el consenso de los actores implicados era necesario para la promoción profesional de estos perfiles. Se realizaron varias reuniones de consenso y en el intervalo entre reuniones se trabajaba con un intercambio de fichas y documentos que se consensuaban en las reuniones.

Fruto de este esfuerzo se han creado dos módulos de formación ocupacional para agentes de igualdad y para promotoras de igualdad, con una duración de 270 horas, ya que nos parecía que tenían que ser considerados por el INEM como cursos de alto nivel y que era el mínimo de horas necesarias para tener una formación adecuada al perfil que se requería. También se hizo una definición de la ocupación, se aplicaron los conocimientos profesionales correspondientes a dicho perfil y los módulos de formación ocupacional. Se crearon cinco módulos: estrategias para la detección y prevención de discriminaciones, técnicas de acogida y derivación, formación de formadoras en acciones positivas, presentaciones eficaces e intervención en contextos específicos para actuaciones tanto en la Administración local, la Administración estatal o en ámbitos como las ONGs.

Esta propuesta se presentó al INEM en abril de 1999 y en junio a la Subdirección General de Formación Ocupacional. En la actualidad, todavía no tenemos respuesta de que esto haya sido admitido a trámite, pero teniendo en cuenta que la primera propuesta para la inclusión en la Clasificación Nacional de Ocupaciones la hicimos en 1994 y nos contestaron en 1997, creemos que al final puede ser aprobado.

En cuanto al tercer objetivo, que era fomentar y divulgar la profesión de agentes de igualdad, desarrollamos un encuentro de agentes de igualdad en el mes de noviembre en el que se analizaron y expusieron los problemas que tienen estas profesionales que están trabajando en el ámbito local. Se comentaron las necesidades formativas, las necesidades de formación continua, y se expuso la necesidad de homologar o articular de alguna manera una formación reglada a nivel del Ministerio de Educación y Ciencia. Se comentaron diferentes experiencias de formación, tanto las que estaban realizando la Universidad Jaume I como las que se estaban realizando a través de la UNED. Asimismo, surgió el tema de las funciones de los agentes de igualdad, porque una de las quejas que mayoritariamente manifestaban era

una falta de contenido y de ubicación en el puesto de trabajo, lo que suponía que en la mayoría de los casos terminaban haciendo funciones más administrativas o más en relación con servicios sociales que lo que era inherente a su perfil ocupacional, es decir, la promoción de las políticas de igualdad de oportunidades.

Se va a hacer una publicación que actualmente está en imprenta y, cuando esté finalizada, las que queráis profundizar en este tema, podéis contactar con la Fundación y os la hacemos llegar.

En cuanto a la transnacionalidad, ha resultado un trabajo muy dificultoso. Teníamos dos socios, una entidad griega, la unión de Municipios, que tenía un proyecto de agricultura, y otro socio italiano, que es una entidad de formación con la que más o menos podíamos hacer cosas conjuntas de formación y de desarrollo local y comunitario. A pesar de que el proyecto transnacional WOMAN 2000 ha sido bastante complicado, finalmente la experiencia ha sido muy satisfactoria porque los socios italianos han recogido la propuesta, la han trasladado al Ministerio de Trabajo de Italia y van a trabajar por el reconocimiento del perfil profesional del agente de igualdad también en Italia. Estamos, por lo tanto, encantados de haber mantenido esa asistencia técnica con los socios para que se promueva también la figura del agente de igualdad en Italia.

En general, nosotros nos sentimos satisfechos con el desarrollo del proyecto. Cuando empezamos a trabajar en el 97, en la Comunidad de Madrid y en otras Comunidades Autónomas el tema de agentes de igualdad estaba en fase de decaimiento. En la actualidad, se está fomentando la formación de agentes de igualdad en la Comunidad de Madrid; en concreto, la Fundación Dolores Ibarruri está realizando un curso en colaboración con el Instituto de la Mujer en el que se está formando a 20 personas, a 20 agentes de igualdad, experimentando este módulo que os acabo de contar. La Dirección General de la Mujer va a impartir otros dos cursos de agentes de igualdad y el IMEFE ha finalizado otro curso recientemente, con lo cual podemos decir que hay otra vez una cierta sensibilidad y un cierto movimiento en cuanto a la promoción de estos perfiles profesionales. Yo creo que quedan muchas cosas por hacer, el tema de la formación continua, el tema de la formación reglada a través del Ministerio de Educación y Ciencia; pero lo más importante sería dar una salida laboral, y en este sentido corresponde retomar el tema a las Administraciones públicas, en todos los niveles de descentralización. Y para consolidar esta profesión y terminar de cumplir los objetivos de los Planes de Igualdad, es necesario introducir esta figura a nivel sectorial para vigilar el cumplimiento de la igualdad de oportunidades.

Muchas gracias.

Lucía Menéndez Menéndez

Fundación Universidad de Oviedo, Instituto Asturiano de la Mujer,
Principado de Asturias

Con esta intervención sobre el contenido del proyecto Acción RH, pretendemos enriquecer el perfil de agente de igualdad en un campo concreto de actuación, que es el de la pequeña y mediana empresa como agentes externos. Las técnicas que formamos parte del proyecto tuvimos una formación inicial como agentes de igualdad que, evidentemente, se enriqueció muchísimo con la experiencia de participar en el proyecto durante un año y pico. Eso es lo que quiero transmitir hoy.

Como primer punto, voy a exponer en qué consistió esa formación inicial que se nos dio a nosotras como técnicas del proyecto; en segundo lugar, y teniendo en cuenta nuestra experiencia en el tema, comentaré en qué medida nosotras enriqueceríamos esa formación inicial y, finalmente, expondré el resto de los puntos que constituyen nuestra experiencia.

En concreto, comentaré cómo vemos la figura de la agente de igualdad dentro de la empresa, qué posibilidades vemos nosotras de actuación dentro de la pequeña y mediana empresa, cómo se aceptó nuestra figura, qué nivel de implicación tuvieron las empresas, cómo coordinamos la actuación, qué perspectivas de futuras actuaciones en este campo vemos y, en último lugar, voy a hablar de los resultados hasta este momento obtenidos y algunas estrategias que nos han parecido oportunas en política de recursos humanos.

Empezaré con la formación inicial. Las cuatro técnicas vinculadas al proyecto recibimos una formación de 184 horas como agentes de igualdad y relacionada con las ac-

ciones positivas en las políticas de recursos humanos. Nosotras ya teníamos conocimientos sobre recursos humanos y lo que nos aportó esta formación fue precisamente los contenidos sobre la igualdad de oportunidades. Alguna de las temáticas que vimos en este curso fueron, por ejemplo, la situación de la mujer ante el empleo, tanto de la mujer asturiana como de la mujer española; las distintas iniciativas que se han llevado a cabo para promover la igualdad de oportunidades; y el contenido y estructuración del proyecto, que en el fondo consistía en los pasos que se preveía íbamos a seguir nosotras en cuanto a actuaciones. Pero quizá lo más enriquecedor de todo fueron las distintas herramientas que se nos dieron, tanto de diagnóstico de situación como de actuación, siempre desde una perspectiva de género.

Después de presentaros lo que fue nuestra formación inicial, voy a comentar cómo enriqueceríamos nosotros esta formación. Tenemos que decir que consideramos que fue una formación ajustada, pero la experiencia de trabajo posterior nos aportó muchísimas más posibilidades de intervención en la pequeña y mediana empresa, lo que condicionó también algunos contenidos que habíamos recibido. Debido a esto, nos hemos ido buscando por nuestra cuenta formación sobre algunos de estos contenidos. En este sentido, pensamos que hubiera sido interesante incorporar algunos aspectos a la formación inicial. En primer lugar, un análisis de la estructura empresarial de nuestra región para darnos cuenta de que la mayoría del tejido industrial de nuestra región es la pequeña y mediana empresa y que es la que está creando muchos puestos de trabajo. En segundo lugar, y teniendo en cuenta que el proyecto se diseñó en un campo de intervención de una rama empresarial concreta, la rama de alimentación, bebidas y tabaco, consideramos que hubiera sido interesante incorporar conocimientos específicos sobre esa rama empresarial, las organizaciones, los perfiles y los puestos que la forman. Y, por último, también hubiese sido enriquecedor tener conocimientos sobre pequeña y mediana empresa, es decir, sobre la organización, la estructura y las estrategias de intervención.

Cómo concebimos nosotros la intervención de un agente de igualdad en la pequeña y mediana empresa. Contamos con dos alternativas posibles de intervención en pequeña y mediana empresa. Una primera alternativa sería que la figura del agente de igualdad forme a personal de la plantilla de la pequeña y mediana empresa. Esta posibilidad la vemos poco viable ya que en una pequeña y mediana empresa el personal normalmente tiene un montón de tareas. Nos hemos encontrado muchos casos de empresas que no tienen ni una persona que se dedique de forma exclusiva al departamento de recursos humanos. En otras ocasiones, en la pequeña y mediana empresa se utilizan mucho las consultorías. En ese caso, la función del agente de



igualdad sería formar al personal de esas consultorías también en igualdad de oportunidades. Ésa sería una primera alternativa que veíamos de la actuación de una agente de igualdad de oportunidades en una pequeña y mediana empresa.

Una segunda alternativa que vemos viable sería poner en marcha una experiencia parecida a la nuestra, es decir, una consultoría específica en igualdad de oportunidades que establezca planes de intervención y de apoyo a las pequeñas y medianas empresas. De todos modos, debido a que muchas veces la pequeña y mediana empresa no puede sufragar los gastos de consultoría y que en todas las ocasiones la intervención se reduce a empresas donde el director o la directora esté sensibilizada con temas de igualdad, nos encontramos con que va a haber muchísimas mujeres desprotegidas, en situaciones de verdadera desigualdad. Ya que en dichas situaciones no podemos intervenir porque la decisión de intervención es de la empresa, pensamos que podría ser muy interesante que hubiese un apoyo legal a la figura del agente de igualdad. Consideramos que esta figura podría articularse de la misma forma que el prevencionista o la prevencionista en riesgos laborales, es decir, que en las grandes empresas pudiese existir una persona que llevase los temas de igualdad de oportunidades y que la pequeña y mediana empresa contase con el apoyo de consultoras o empresas especializadas en igualdad.

A continuación retomo lo que ha sido nuestra experiencia para comentar qué grado de aceptación hemos tenido por parte de los empresarios y las empresarias asturianas. Nuestro primer campo de acción fue la captación de empresas, pretendimos que fuera, sobre todo, de sensibilización. Nos pusimos en contacto con todas las empresas asturianas que fuesen objeto de estudio de nuestro proyecto. Como os he comentado, nos centramos en un sector concreto, que era el sector de alimentación, bebidas y tabaco, y procuramos elegir empresas con más de treinta trabajadores, para que tuviesen una mínima estructuración. Entonces tratamos de dirigirnos a todas, vía fax, como una primera forma de acercamiento, con el objetivo de que supieran de qué les íbamos a hablar cuando volviésemos a mantener el contacto con ellas. El segundo paso fue tratar de establecer una entrevista con la dirección o la persona responsable de recursos humanos de la empresa; y esa primera entrevista la planteamos a modo de sensibilización. Incidimos muchísimo en la discriminación indirecta, apoyándonos en que estábamos hablando con una persona que nos había recibido y que ya tenía cierta sensibilización. Que incluso después de haberse leído nuestro fax había buscado argumentaciones para decirnos que en su empresa le parecía que no había discriminación. Esto nos permitió profundizar y mostrar a esa persona que podía haber alguna

discriminación detrás y que no era tan fácil detectarla como se creía. Eso nos dio oportunidad de poder intervenir en las empresas objeto de estudio.

En general, podríamos decir que los resultados han sido buenos. Siete empresas se propusieron actuar con nuestro proyecto, siete empresas del sector que os comentaba; y en cuanto al nivel de implicación de las empresas, estamos muy satisfechas. Hemos tenido que establecer un sistema de coordinación con una persona responsable dentro de la empresa, que necesariamente es una coordinación flexible porque estamos hablando de pequeñas y medianas empresas, que tienen en muchas ocasiones una importante carga de trabajo. En este sentido, nos adaptábamos nosotras a su organización y, por ejemplo, si queríamos ponernos en contacto con los trabajadores aceptábamos los turnos que tenían. A continuación las empresas firmaron con nosotras un convenio en el que aceptaron alguna de las propuestas que nosotros les planteamos.

En cuanto a las perspectivas de actuación futuras en nuestra región, creemos que sí que existe posibilidad de intervención, ya que desde el diseño del proyecto teníamos restringido el campo de actuación, es decir, nos estábamos dirigiendo específicamente a un sector y nos queda todo el resto de sectores por analizar. Además, hemos intervenido únicamente en empresas de más de treinta trabajadores, determinadas empresas no han podido participar en el momento en que nosotros estábamos captando empresas y nosotras tampoco hemos podido alargar la etapa de captación, y, por último, había empresas que estaban en un proceso de reestructuración de plantilla y empresas con altas cotas de producción que no podían asumir nuestro plan.

Por último, me gustaría hablar de los que consideramos son los puntos fundamentales de intervención en la pequeña y mediana empresa. El proyecto se encuentra en este momento en esa fase, el diseño de los planes de intervención en las empresas. Teniendo en cuenta las características de las políticas de personal de las pequeñas y medianas empresas, se pueden definir las estrategias de actuación. Un punto fundamental en las políticas de personal es la selección. Hemos observado a través de nuestra etapa de diagnóstico que las plantillas son mayoritariamente masculinas, a pesar de que la rama de alimentación, bebidas y tabaco se considera, dentro de la industria, con mayor peso de mujeres. También hemos detectado que las mujeres se sitúan sobre todo en los departamentos de Administración y muy pocas veces en los de producción, y curiosamente son los departamentos de Administración los que menos perspectivas de ascenso tienen. Entonces, lo primero que queremos hacer ver a nuestras empresas es que dentro de una pequeña y mediana empresa se utiliza frecuentemente un sistema de selección informal y que utilizar



otros sistemas de selección un poco más formalizados supondría un mayor grado de objetividad en las selecciones del personal. Muchas veces, las pequeñas y medianas empresas utilizan como sistema de selección los contactos personales. En este sentido, lo que planteamos es una sensibilización en cuanto a que cuando se pregunte por alguna persona para ocupar un puesto, en vez de «¿alguien conoce a un chico?», se puede decir «¿alguien conoce a un chico o una chica?».

En cuanto a la entrevista, sensibilizar para que se valore de manera objetiva, teniendo en cuenta lo que se va a necesitar en el puesto de trabajo, y sin entrar en otras valoraciones que no van a incidir en la eficacia del puesto.

Como también se utiliza mucho en la pequeña y mediana empresa la consultoría externa, queremos que nuestras empresas cuando hagan una petición a una consultoría les muestren como principio que quieren fomentar la igualdad de oportunidades y les den una serie de criterios para conseguirla. Esto sería lo que nosotras haríamos en cuanto a selección de personal.

Otro punto muy importante dentro de las políticas de recursos humanos son las políticas de formación. En primer lugar, queremos hacerles ver la importancia que tiene como valor estratégico la formación; la formación para adaptarse al puesto de trabajo cuando una persona entra en la empresa; la formación para poder mantenerse en un puesto de trabajo y la formación para poder ascender dentro de la empresa. Las políticas de formación son un aspecto al que las empresas analizadas no dan mucho peso. Cuando hablamos de políticas de formación en las siete empresas, observamos que la formación la realiza una empresa externa y siempre con fondos del FORCEM. Lo que queremos es que a esa empresa externa a la que ellos encargan la formación (el mismo caso que la consultora que hace la selección) le den unos principios orientadores de la formación que ellos quieren. Por ejemplo, que quieren una formación para todos los trabajadores y trabajadoras. En muchas ocasiones nos encontramos con que en nuestras empresas la formación la reciben sólo determinados departamentos y no se sabe muy bien por qué, argumentan que es falta de interés, pero quizá tampoco sean planes adaptados a las necesidades. Queremos hacerles ver que la formación debería ir dirigida a toda la plantilla, tener flexibilidad, flexibilidad en cuanto al acceso de la formación, que a ser posible se haga en tiempo de trabajo. Bien es cierto que en la pequeña y mediana empresa existe dificultad en ofrecer la formación dentro del horario de trabajo; por tanto, otras alternativas podrían ser la formación a distancia o que se vean los problemas que pueda tener determinada persona para acceder a la formación y se establezcan unos apoyos para que pueda formarse.

Y, en último lugar, que se plantee formación específica para determinados casos, para personas que tengan posibilidades de ascender o incluso para personas que hayan disfrutado de una baja de paternidad o maternidad para que se adapten con menos dificultades a su puesto de trabajo.

En cuanto a la promoción, hemos observado que de las siete empresas estudiadas, sólo en un caso una mujer ocupa un verdadero puesto directivo con poder real dentro de la empresa. A la vez hemos visto que las mujeres se encuentran sobre todo en determinados departamentos, curiosamente los que menos posibilidades de promoción tienen. Lo que queremos es que en nuestras empresas se mire de manera objetiva qué personas tienen verdaderamente posibilidades de promoción, y que no se queden únicamente con las personas que tienen oportunidades de promoción, sino que también se analicen problemáticas concretas que puedan tener esas personas para promocionarse y darles un apoyo específico a esas personas.

Y, para finalizar, me gustaría hablar sobre las medidas para la conciliación de la vida profesional y familiar. Cuáles son las medidas efectivas que vemos en cuanto a conciliación. La primera, una sensibilización respecto al reparto de tareas domésticas en la empresa y también en el entorno. Asimismo, que a las personas que van a tener que compartir tareas domésticas y trabajo se les dé una serie de facilidades dentro de la empresa. La primera, la flexibilidad del horario, es decir, yo tengo que cumplir ocho horas, pero ¿por qué no puedo emplear dos horas más para comer y salir un poco más tarde para atender una serie de responsabilidades que tengo? También podemos aprovechar que en muchas de nuestras empresas se trabaja por turnos para que, cuando se repartan turnos, se tengan en cuenta los problemas específicos de las personas para poder compatibilizar trabajo y familia. Otra medida puede ser que la persona responsable de personal disponga de una base de datos o información sobre servicios de canguros o de servicios de apoyo a personas dependientes que puedan existir en la zona. En alguna de las empresas sería muy importante porque se encuentra alejada de lo que sería el centro de Asturias, donde más servicios y más posibilidades tienen de apoyo. También sería interesante la creación de servicios de apoyo desde las Corporaciones locales o desde la Comunidad Autónoma. Por otra parte, hay que promover que los empresarios y empresarias conozcan las nuevas medidas legales que existen para que las bajas por paternidad o maternidad no supongan un coste más alto a la empresaria o empresario.

Y con esto termina mi intervención sobre nuestra experiencia.

Muchas gracias.



Emilia Rueda Carrillo

Sociedad Comarcal La Aceña

Hola, buenos días a todas y a todos. En primer lugar, me gustaría, en nombre de la Sociedad Comarcal La Aceña, agradecer al Instituto de la Mujer que nos haya invitado a esta mesa sobre el perfil del agente de igualdad de oportunidades.

Nuestro proyecto se denomina NOW Ven, la entidad promotora es la Sociedad Comarcal La Aceña, que es una sociedad de desarrollo socioeconómico formada por cuatro Ayuntamientos del norte de la provincia de Sevilla. Os hemos traído un pequeño mapa para que os situéis geográficamente, formado por Alcolea del Río, Lora del Río, Peñaflor y Villanueva del Río y Mina. Hay que decir que se trata de una comarca eminentemente agrícola, es decir, que su actividad principal proviene de los recursos económicos de la agricultura, aunque también hay un pequeño subsector industrial en el tema de estructuras metálicas y aperos agrícolas. Y también es característico que hay una población juvenil con un alto nivel de formación educativo o académico.

El objetivo fundamental de nuestro proyecto NOW Ven no es más que promover formas de acción, ideas o alternativas que permitieran fomentar o mejorar la situación laboral de la mujer para acceder al mercado laboral y que esta misma se promocionase en el mismo.

Antes de empezar a ejecutar el proyecto hicimos un breve diagnóstico de las mujeres beneficiarias a las que iban dirigidas las acciones, lo que nos ayudó a detectar

las deficiencias sobre las que deberíamos de dirigir las líneas de formación del proyecto. También decidimos hacer un análisis o diagnóstico del perfil profesional de las técnicas o técnicos que íbamos a llevar a cabo el desarrollo del mismo. De este breve diagnóstico detectamos que había un importante déficit formativo tanto en el área de igualdad de oportunidades como en la introducción de la perspectiva de género en dicho programa de empleo. Así pues, las distintas agentes de desarrollo local de la comarca, que éramos las encargadas de ejecutar el proyecto, recibimos una formación tanto en materia de igualdad de oportunidades como en la de introducir la perspectiva de género en dicho proyecto NOW Ven.

Tras este período de formación pensamos elaborar, junto con una empresa con una labrada experiencia en el tema de perspectiva de género, un material denominado «Módulo de Igualdad de Oportunidades». Decidimos elaborarlo porque pensamos que todo cambio cultural o social debe tener como base una buena fuente bibliográfica. Estos módulos los elaboramos las distintas agentes de desarrollo que teníamos una formación como agentes de igualdad de oportunidades junto con una empresa que, como ya he dicho, llevaba ya bastante tiempo trabajando en el tema de género.

En dicho módulo hacemos un breve análisis del papel oculto de la mujer a lo largo de la historia, así como de la lucha constante por el reconocimiento de sus derechos, y hacemos un breve diagnóstico del principio constitucional de igualdad de oportunidades.

En el mismo, también contemplamos los distintos ámbitos de discriminación con los cuales se encuentran o se enfrentan las mujeres de nuestra comarca, y creo que las de todas en general, y que van desde la familia, la educación, la política, el espacio, el tiempo y muchos más que habría la posibilidad de enumerar.

Por último, también hacemos un análisis de las herramientas que en materia de igualdad existen en nuestro país en este momento, es decir, mencionamos los tres planes que, a nivel nacional, existen en igualdad de oportunidades, como los dos planes andaluces.

Y, finalmente, aparecen unos casos prácticos que ponen de manifiesto toda la problemática en materia de género, roles, estereotipos y todos los ámbitos que introducen la perspectiva de género.

Este módulo es impartido por las distintas agentes de desarrollo local, con la perspectiva de igualdad de oportunidades en todas las acciones formativas y acciones



de sensibilización llevadas a cabo dentro de lo que es el propio proyecto. La metodología seguida en la exposición de dicho módulo es una exposición práctica y experimental. En toda la exposición del módulo realizamos una serie de casos prácticos, que se recogen en la parte final del módulo, con los que intentamos clarificar los conceptos que marcan la dificultad en el tema de la introducción de la perspectiva de género, como son la propia perspectiva de género, las acciones positivas, los roles y estereotipos y demás. Dicho módulo ha sido impartido en las acciones propias del proyecto, pero también la Sociedad pretende utilizarlo.

Como podréis contemplar, en todas las acciones llevadas a cabo dentro del programa se encuentra transversalmente como una acción formativa más el módulo de igualdad de oportunidades. Dicho módulo también se ha impartido en los diferentes cursos tanto de formación ocupacional que ha organizado la Sociedad como en los cursos para empresarios de formación continua. Entre las acciones formativas en las que se ha introducido transversalmente el módulo encontramos algunas como la primera, «Plan de Mejora Personal», o también «Desarrollo de Habilidades Sociales», que era un curso en el cual a través de ejercicios prácticos y dinámicas grupales intentábamos que al final del mismo la alumna elaborara su propio plan de mejora personal, obviamente acorde con sus objetivos profesionales.

Otro de los cursos en los que también se ha introducido el módulo es un curso sobre «Técnicas Empresariales». Dicho curso iba dirigido a las emprendedoras que tenían una idea empresarial con el objeto de ponerla en práctica, y en el mismo se ha tratado desde el análisis de la idea de la emprendedora hasta la forma jurídica más acorde a la actividad empresarial de su proyecto y, por último, el plan económico y financiero del mismo. También la Sociedad, ligada a este curso y a las beneficiarias del mismo, ha organizado para él un premio al mejor proyecto emprendedor llevado a cabo por mujeres.

Otro curso más en el que se ha introducido dicho módulo es el curso de «Habilidades Directivas». El mismo se ha impartido a través de una formación interactiva a través de CD que nos ha permitido adaptarnos a las disponibilidades de tiempo de las mujeres de la comarca. Además, al ser interactivo, cada mujer podía seguir al día siguiente la tarea en la que se había quedado el día anterior, con lo cual cada alumna se ha ido marcando su propio ritmo de trabajo. En este curso analizábamos desde cómo tomar decisiones eficaces, cómo gestionar el tiempo, cómo hablar en público, con la idea de que las emprendedoras aprendieran a ejercer la

función directiva adecuadamente y a las empresarias se les permitiera mejorar la competitividad en la gestión y comercialización del objeto de su empresa.

Pero también hay que decir que el impacto del módulo ha ido más allá de lo que son las propias beneficiarias del proyecto, digamos las alumnas que han pasado por las distintas acciones de formación y sensibilización del mismo, ya que dicho módulo se ha distribuido entre todos los Organismos públicos que estaban a nuestro alcance, así como entre todas las empresas de la comarca, y también se han realizado acciones de sensibilización en materia de género con el mismo en distintos centros educativos, como eran institutos de formación profesional y de bachiller, y también en los programas de empleo público, como son las escuelas-taller y casas de oficios.

Así pues, hay que decir que el impacto del módulo ha ido más allá de las propias técnicas del programa que han trabajado en él y que estaban interesadas en dicho material y en las beneficiarias del mismo, que han tenido una formación directa a través de los cursos por los que han pasado en el proyecto. De hecho, también en los ciclos de conferencias llevados a cabo dentro del proyecto se les ha repartido un manual a todas las asistentes a las conferencias y también, el día de celebración de la Mujer Trabajadora, en el que realizamos una feria de mujeres empresarias de la comarca, repartíamos un material a todas las asistentes a la misma; por lo que podemos decir que el impacto de este módulo se ha producido en todos los agentes sociales de la comarca y con ello podemos decir que, como efecto multiplicador, a toda la población en general.

Además de este módulo, la Sociedad dentro del proyecto NOW ha decidido introducir la perspectiva de género a través de la elaboración de unos materiales que pueden ser complementarios tanto a la formación de la alumna como a la perspectiva de género. Es decir, la Sociedad también ha elaborado una guía de buenas prácticas en materia laboral. Dicha guía se incluía dentro de una agenda para el año 2000 con la idea de que fuera un instrumento de trabajo y herramienta útil y diaria para las alumnas, y en ella se hace un breve análisis de la situación de la mujer en el mercado actual, así como de toda la reglamentación relacionada con el mercado laboral, desde tipos de contratos, salarios, instrumentos de apoyo a la creación de empresas, etc. Termina la guía con una breve orientación laboral como, por ejemplo, cómo elaborar un currículum, una carta de presentación, cómo comportarse en una entrevista y demás. Y, por último, contiene unas direcciones de interés para todas las alumnas, desempleadas o empresarias que quieran dirigirse a ellas.

Otro de los materiales con los que ha terminado el proyecto ha sido una guía de empresarias. Dicha guía incluye dos partes: una primera en la que aparece un listado de todas las empresarias de la comarca que voluntariamente han querido figurar en ella con el objeto bien de promocionar sus productos, bien de dar a conocer su negocio; y, por otra parte, incluye una bolsa de empleo, lo que considerábamos bastante significativo para finalizar nuestro proyecto. Es decir, todas las alumnas que han pasado por las acciones formativas o de sensibilización y demás acciones del proyecto NOW han cumplimentado un modelo de currículum que hemos elaborado en la Sociedad y a partir de ese currículum nos ha permitido diseñar su propio perfil profesional. Igualmente, cualquier mujer que no ha podido participar en las acciones del proyecto, si ha querido, ha entregado su currículum en la Sociedad e igualmente se le ha incluido en la bolsa. Obviamente, en esta guía de empresarias, que incluye la bolsa de empleo, no aparecen datos de identidad, de tal manera que cualquier empresario que quiera contratar a un perfil determinado se pone en contacto con la Sociedad y la agente de igualdad de oportunidades ya se pone en contacto con la mujer seleccionada para una posible contratación. De esta manera, pensamos que la Sociedad favorece tanto la inserción de mujeres desempleadas de la Comarca como también facilita a las empresarias y empresarios el posible proceso de selección para su contratación de personal.

Para terminar, decir que el objetivo último de la guía era consolidar el tejido empresarial de la comarca haciéndolo, obviamente, más igualitario y más justo.



Alicia Gil Gómez

Universidad Jaume I de Castellón

Buenos días. En primer lugar, agradecer a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo y al Instituto de la Mujer por facilitar la realización de este seminario. Por otra parte, felicitar a las mujeres de la Estructura de Apoyo NOW, con quien tenemos contacto, y, por qué no, creo que podíamos aprovechar la ocasión, ya que estamos en los últimos coletazos del NOW, para hacer un reconocimiento público a estas mujeres que siempre han estado detrás del hilo telefónico y que, cuando hemos llamado, nos han ayudado muchísimo. Me voy a nombrar portavoz de todos y todas las presentes y pido un aplauso para (voy a leer para que no se me olvide ningún nombre) Nati, Marisa, Coro, Lourdes, Marta, M.^a José, Elena y Ana y, también, para Rocío, que es la que nos ayuda con los numeritos. Así es que, por favor, señoras...

En realidad, quienes saben de todos nuestros problemas y quienes siempre están ahí son ellas. Les damos mucho la lata, pero casi nunca les agradecemos ni les reconocemos el trabajo. La verdad es que a nosotras nos han ayudado mucho y estoy segura de que a todas. La mayor parte de los proyectos han podido salir adelante gracias a ellas. Va por ustedes, señoras.

Bien, ¿quiénes somos nosotras? Somos el proyecto NOW Isonomía, que es una palabra griega que significa «igualdad de derecho, igualdad política y democracia». No existe la palabra castellana pero la transcribimos del griego, que es muy bonita. Isonomía es el segundo proyecto NOW que se realiza desde la Universidad Jaume I. Sin embargo, me parece importante apelar al primero porque con él

hemos aprendido muchas cosas. De hecho, el análisis y el diagnóstico de lo que ha venido después lo hicimos a partir de ese proyecto. Como ha dicho antes Lourdes, algunas de nosotras formamos parte del Seminario de Investigación Feminista de la Universidad Jaime I desde que se creó.

La Universidad de Castellón es muy jovencita. Creo que tiene diez años de existencia, casi como los NOW.

Ahí vimos que había una gran dificultad, ya que la Universidad iba por un lado y la sociedad por otro y de cara a trabajar con las mujeres esto nos parecía doblemente importante. El sentido que tenía empezar a pensar en proyectos de las características del NOW era precisamente tender un puente entre la Universidad y la sociedad. Pensábamos que las mujeres, en tanto que colectivo o, mejor dicho, gran colectivo, pues representa más del 50% de la humanidad, pero colectivo al fin y al cabo desfavorecido, éramos tanto sujetos y objetos de intervención y, por ahí, las claves del NOW nos podían permitir, insisto, tejer este puente.

Naturalmente, como veníamos del ámbito académico, nuestro fuerte, o por lo que inicialmente pensábamos que teníamos criterios para empezar a manejarnos, era el tema de la formación, de manera que el primer NOW se basó en la creación de una red laboral de formación de formadoras y de agentes de igualdad.

Antes de comenzar el proyecto, una vez aprobado, tejimos una red. Nos pateamos todos los Ayuntamientos de la zona, nos peinamos la zona, otra compañera y yo, Pilar de Bustos, para tener una red real que nos permitiera luego una intervención práctica. Es decir, que esta red laboral de formación de formadoras y de agentes de igualdad pudiera intervenir fuera del ámbito de la Universidad.

Fuimos muy lanzadas e hicimos un primer Master de 510 horas. Creo que en eso fuimos pioneras dentro del ámbito universitario. Luchamos con todas nuestras fuerzas para que fuera reconocido el curso como un curso de postgrado al que podían acceder licenciadas y licenciados y diplomadas y diplomados. Todo el curso estuvo vertebrado. Fue un Master reconocido de 510 horas que tenía toda la temática vertebrada y cuyo eje transversal era la perspectiva de género. Tuvimos muchas dificultades, pero las superamos.

En esto sí que creo que fuimos pioneras realmente, en una formación que tenía el género como transversal; todo giraba en torno al género. Y otro elemento más: los cambios.



Naturalmente, pensamos, y seguimos pensando, que no se pueden plantear o trabajar los cambios estructurales sin tener instrumentos, herramientas, perspectivas de cambios o sin saber cómo cambiar. Porque lo que nos hemos ido encontrando por el camino es que hablar de cambios es muy fácil, pero cambiar es muy difícil. Nosotras mismas, las personas, incluso, que hablamos de ello, somos resistentes a los cambios. Decimos «hay que cambiar, no sé qué, no sé cuantos», pero, claro, si no estamos dispuestas a cambiar nosotras mismas, pues bonita cosa, ¿verdad?

Nos dimos cuenta de que teníamos no sólo que buscar los instrumentos para facilitarnos a nosotras, abrirnos un poquito la cabeza y empezar a pensar en cambiar, sino también para ayudar, instrumentalizar, facilitar los instrumentos para que todas aquellas personas que participaran en los procesos de formación, las que quisieran cambiar, claro, tuvieran elementos para hacerlo.

Si hablamos de igualdad de oportunidades, de políticas de igualdad de oportunidades, sin duda estamos abocando a cambios. Está claro que si hay acciones positivas para conseguir la igualdad de oportunidades es porque no existe; si no, no se darían éstas; luego habría que hacer cambios sociales y estructurales. Y bueno, esto que queda muy bonito y que temáticamente nos puede hacer quedar muy bien, luego en la práctica genera unos problemas horribles. De esto doy fe porque los tuvimos todos. Como muchos de ellos ya los conoceréis en carne propia, no os los voy a contar, pero todos los problemas que os podáis imaginar que tuvimos, los tuvimos, y alguno más que se os pueda ocurrir, pues también, todos, sin dificultad.

Tuvimos el curso de 510 horas en el que participaron 120 mujeres. Podíamos hacerlo precisamente porque nos manejábamos con un campo metodológico interactivo, grupal. Hicimos dos grupos de 60 y 60, y nos pudimos manejar muy bien con ellos introduciendo, sobre todo, dinámicas. Se acabaron las clases magistrales porque, también lo comentábamos antes, no se puede trabajar con los cambios ni se puede trabajar con los géneros simplemente dando charlas. Perdonadme, con todos mis respetos, ahora mismo, todo esto que os estoy contando es una charla, y con ella os vais a marear, estáis cansadas y cansados. Sirve para bastante poquito. Es información que nos puede permitir rescatar alguna clave pero, al final, después de dos horas hablando, la verdad es que te aburres, no te enteras absolutamente de nada, y en las clases pasa igual.

Pensamos que se acabaron las clases magistrales, que no íbamos a dar charlas y que lo que íbamos a facilitar era que las personas que participaran en la formación

nos transmitieran también aprendizajes, es decir, que el proceso de transmisión y adquisición de aprendizajes fuese simultáneo, que hubiera una interrelación.

Para esto, necesariamente tuvimos que hacer cambios espaciales, las aulas no podían ser de una estructura como la que tenemos aquí, sino que tenían que ser salas diáfanos, de hecho lo son, con material y mobiliario móvil; los tiempos tenían que ser distintos, tú no puedes plantearte una clase con dinámicas de una hora porque no da tiempo.

Además, pretendíamos también que el alumnado, el estudiantado, no solamente fuera pasivo, sino que fuera activo.

Sin duda, las licenciadas y licenciados tienen su experiencia de vida, pero nos parecía importantísimo que participaran en la formación mujeres con experiencia en trabajo con mujeres aunque no hubieran asistido a la Universidad. Por allí pillamos una clavecilla que tienen en la normativa singular de todas las universidades y de todos los cursos y pudimos facilitar que entraran y participaran en los cursos de postgrado mujeres no graduadas, un 25% de mujeres no graduadas. Lo hicimos en el primero y en el segundo.

En el primer Master, en el primer proyecto, trabajamos todo lo que era el perfil de agente de igualdad, facilitamos que entraran mujeres con experiencia en trabajo con mujeres, y esto, aunque no fueran mujeres universitarias, más que bajar el nivel docente, lo aumentó.

El aprendizaje fue mucho más rico y tenemos que decir que de los 116 profesores y profesoras que tuvieron que pasar por Castellón, eran de universidades de todo el Estado español, claro, Castellón es una ciudad que tiene ciento cincuenta y tantos mil habitantes, no tiene tanto profesorado especializado en género.

Fue una cosa estupenda porque hubo una participación tremenda y, desde luego, lo que sí que nos reforzaron fue que todo el profesorado se llevó la experiencia como propia para transmitirla y transferirla dentro de sus propios espacios.

Además de ese programa de formación específico, nos parecía, como habéis dicho alguna de vosotras, que, efectivamente, al agente de igualdad había que cualificarlo. Cuanto más cualificación se tenga, mejor; insisto, no solamente temáticamente, teóricamente, sino instrumentalmente.

Con toda esta fantasía, pusimos la red de formación de formadoras y de agentes de igualdad en marcha y empezamos a deambular por esa red local que había-

mos construido peinándonos la zona como si fuéramos vendedoras de enciclopedias y conseguimos crear una red de 15 Ayuntamientos.

Empezamos a trabajar con ellos con cursos y programas de formación. De estas 120 mujeres que se matricularon terminaron el programa 94; se diplomaron las graduadas, las que eran licenciadas o diplomadas, y las otras recibieron un certificado de asistencia porque no podían recibir un certificado de postgrado si no estaban graduadas, pero desde luego tuvieron su certificación. Éste es un elemento que también nos parecía importante, certificar desde la Universidad toda la formación. Eso también nos lo peleamos en el primero y, desde luego, nos lo hemos peleado en el segundo proyecto.

Así, abrimos diferentes líneas de formación todas en el mismo sentido: unas, las institucionales, las académicas, las de postgrado para formar en profundidad, en principio, a las agentes de igualdad, y por otra parte, abrimos esa red de formación que nos permitió interactuar y trabajar en distintos campos con algunos compañeros y compañeras que estáis aquí de distintos proyectos NOW, de fuera de la provincia de Castellón. Dentro de Castellón trabajamos con el CEFIRE, o sea, con el Centro de Profesores, para trabajar también dentro de lo que es el ámbito coeducativo, trabajar lo que es la igualdad desde las primeras etapas de la educación.

La verdad es que no nos dejamos ningún ámbito, el ámbito asociativo... El empresarial quizá lo trasteamos menos porque los empresarios de Castellón, con todos mis respetos, se dedican al azulejo y todavía no han aprendido que las mujeres, además de limpiarlos, podemos hacer otras cosas, pero bueno, ya lo aprenderán. Son todavía un poquito reacios, pero no pasa nada, todo es una cuestión de tiempo. Ya sabéis, señoras y señores, que el futuro es nuestro.



MESA DE TRABAJO

FÓRMULAS PARA EL DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA
DE ACCIONES POSITIVAS EN LAS ORGANIZACIONES
EMPRESARIALES Y EN LAS ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS



María Ángeles Montull Cremades
Instituto de la Mujer,
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Dulce de las Cuevas
Instituto Andaluz de la Mujer

Marcos Muro Nájera
Lan Ekintza, Ayuntamiento de Bilbao

Esperanza Vives
Ayuntamiento de Aldaia

Neus Albertos
Ayuntamiento de Gandía

MESA DE TRABAJO

FÓRMULAS PARA EL DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA
DE ACCIONES POSITIVAS EN LAS ORGANIZACIONES
EMPRESARIALES Y EN LAS ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS



María Ángeles Montull Cremades
Instituto de la Mujer,
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Dulce de las Cuevas
Instituto Andaluz de la Mujer

Marcos Muro Nájera
Lan Ekintza, Ayuntamiento de Bilbao

Esperanza Vives
Ayuntamiento de Aldaia

Neus Albertos
Ayuntamiento de Gandía



María Ángeles Montull Cremades

Jefa de Área de Programas.

Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Buenas tardes. En primer lugar, querría disculpar a la Subdirectora General, Paloma Durán, ya que estaba previsto que ella moderara la mesa de esta tarde, pero compromisos de última hora le han impedido pasar esta tarde con nosotras.

Yo misma moderaré la mesa y expondré el proyecto Óptima que está desarrollando el Instituto de la Mujer. Soy María Ángeles Montull, Jefa del Área de Programas en el Instituto de la Mujer, y os voy a presentar a las personas que están en la mesa conmigo.

En esta mesa se van a concretar las intervenciones más innovadoras de algunos proyectos NOW que han desarrollado actuaciones dirigidas a la introducción de la igualdad de oportunidades en las organizaciones tanto privadas como públicas, bien en el ámbito nacional o regional. En concreto, estos proyectos incluyen acciones relacionadas con el estudio de las políticas de recursos humanos y el diagnóstico de situaciones discriminatorias en dichas organizaciones, la elaboración y puesta en marcha de planes de acción positiva, la formación de personas expertas y responsables de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades o la sensibilización de los agentes socioeconómicos y el entorno.

En primer lugar presentaré a Dulce de las Cuevas, que está a mi derecha. Es Asesora Técnica de Relaciones Laborales del Gabinete de Formación y Empleo del Ins-

tituto Andaluz de la Mujer. Viene en representación del proyecto Óptima, promovido por dicho Instituto y cuya entidad responsable es la Junta de Andalucía. El proyecto Óptima está dirigido a introducir la igualdad de oportunidades en varias empresas representativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía y ha contado con la implicación de los sindicatos UGT y CC.OO., que han participado conjuntamente con el Instituto Andaluz de la Mujer en el diseño y desarrollo de los planes de acción positiva.

También a mi derecha vemos a Neus Albertos y Esperanza Vives, que vienen en representación del proyecto Pública, promovido por la Federación de Servicios Públicos de la UGT del País Valenciano. y cuyo Organismo público responsable es el Ayuntamiento de Gandía. Neus es Asesora del proyecto, y Esperanza, Directora Técnica del proyecto. El proyecto Pública está dirigido a introducir la igualdad de oportunidades en la Administración pública y cuenta con la participación de cinco Ayuntamientos de la Comunidad Valenciana (Gandía, Aldaia, Burjassot, Manises y Alaquàs). Incluye acciones de formación destinadas a agentes de igualdad y personas expertas en formación, así como el estudio de las plantillas y las políticas de recursos humanos de los Ayuntamientos desde una perspectiva de género.

Por último y a mi izquierda, Marcos Muro Nájera, Subdirector General de Lan Ekintza-Bilbao, que es el Servicio de Empleo y Formación del Ayuntamiento de Bilbao. Esta entidad promueve el proyecto Emakutek, dirigido a introducir la igualdad de oportunidades en la Administración pública. Las acciones puestas en marcha han girado en torno al diseño e implantación de un plan de acciones positivas en Lan Ekintza-Bilbao y la formación en igualdad de oportunidades dirigida al personal de dicha entidad.

Con esta presentación general, y por seguir el orden previsto en esta mesa, empezaré yo misma con la exposición del proyecto Óptima de ámbito estatal que está desarrollando el Instituto de la Mujer. Continuará en la exposición la representante del Instituto Andaluz de la Mujer; después Marcos, por el Ayuntamiento de Bilbao, y finalmente las representantes de Gandía.



María Ángeles Montull Cremades

Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Como os decía, yo os voy a presentar el proyecto Óptima que se está promoviendo desde el Instituto de la Mujer en estos últimos cuatro años dentro de esta Iniciativa comunitaria en el capítulo NOW, y para ello expondré fundamentalmente en qué consiste el proyecto Óptima, qué objetivos persigue, qué metodología se ha utilizado y su desarrollo, qué beneficios han conseguido las empresas que están participando en el proyecto Óptima, qué instrumentos técnicos y herramientas se han utilizado en el desarrollo de este proyecto y, finalmente, qué resultados se han obtenido de su aplicación.

Sin embargo, antes que nada sí que querría dedicar unos minutos simplemente a presentar al propio Instituto de la Mujer.

Yo sé que muchas personas de las que estáis hoy aquí nos conocéis perfectamente, pero que sean dos palabras para situar el marco institucional en el que se desarrolla el programa del que yo os voy a hablar esta tarde.

Sólo dos palabras para comentaros que el Instituto de la Mujer es un Organismo autónomo que se creó por ley en el año 1983 y que está adscrito al Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

Tiene encomendada según su ley fundacional, el Decreto que regula sus funciones, fundamentalmente, la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. En el desarrollo de estas funciones que tiene encomendadas hace girar sus actuaciones basándose en dos tipos de criterios de actuación.

Por un lado, a través de acciones específicamente dirigidas a las mujeres y, por otro lado, a través de la introducción de la perspectiva de género en la elaboración y aplicación de las políticas y de las medidas que se llevan a cabo por otras instituciones, Organismos u organizaciones con la finalidad de introducir de forma efectiva el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y medidas generales, a través de lo que se ha venido a conocer con la expresión inglesa del *Mainstreaming*.

Dicho esto, sí les diré que el conjunto de estas funciones que desarrolla el Instituto de la Mujer y de las medidas que viene ejecutando se encuentran recogidas en la actualidad en el Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que fue aprobado por Consejo de Ministros en el año 97 para un período de vigencia que abarca desde dicho año hasta la finalización del presente. Es decir, hasta la finalización del año 2000.

Este Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres está estructurado en diez áreas y, por razones obvias del objeto que nos reúne aquí esta tarde, yo simplemente diré dos palabras del área de economía y empleo, donde aparecen encuadrados los objetivos que el Instituto de la Mujer va a perseguir. Bien como actuaciones propias del Instituto, bien en colaboración con los restantes departamentos en la aplicación de la transversalidad, para la consecución de los objetivos establecidos en esta área.

Los objetivos y medidas se complementan en la actualidad a través de las medidas que se incluyen también en el Plan Nacional de Acción para el Empleo, que, como sin duda sabéis, se elabora por el Estado español basándose en las directrices emanadas de la Estrategia Europea para el Empleo, diseñadas a su vez a partir del Tratado de Amsterdam.

En este Plan Nacional para el Empleo ocupa un lugar privilegiado el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que ocupa todo un pilar del Plan Nacional para el Empleo, el cuarto pilar, debido a la persistencia de la peor situación de las mujeres en el mercado de trabajo en relación con la situación de los hombres.

A pesar de la favorable evolución que se ha experimentado en los últimos años, en el ámbito del mercado laboral siguen persistiendo diferencias fundamentales que no voy a insistir aquí porque la mayoría de las personas que estamos aquí conocemos de sobra cuál es la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, puesto que yo creo que representamos a proyectos que se están desarrollando en el ámbito del Capítulo NOW de la Iniciativa comunitaria de Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos y conocemos de sobra la situación que presentan las mujeres en el conjunto del mercado laboral.



Dicho esto, decir simplemente que en el área de economía y empleo los ámbitos de actuación en que recae la intervención del Instituto de la Mujer se centran fundamentalmente en acciones destinadas a la mejora de la calidad de vida de las mujeres, a través de cursos de formación, en el fomento de la actividad empresarial de las mujeres, fomento del autoempleo femenino, el establecimiento de mecanismos que vayan destinados a producir cambios estructurales en las organizaciones, a fin de mejorar el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en el mercado laboral y acciones de sensibilización dirigidas a la sociedad en general para propiciar los cambios de actitudes y de mentalidad necesarios para que la consecución de todos estos objetivos sea posible.

Dentro de estas medidas, que se encuentran recogidas en el Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de las medidas para fomentar esta mejora en el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, es donde podemos encuadrar el proyecto Óptima que, junto a otras muchas acciones, está desarrollando el Instituto de la Mujer con esta finalidad.

Paso a centrarme en lo que es el proyecto Óptima. Éste es un proyecto que viene desarrollando el Instituto de la Mujer durante estos últimos cuatro años dentro de la Iniciativa comunitaria de Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos en el Capítulo NOW.

En estos dos últimos años, el proyecto ha contado además con la colaboración de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, que ha tenido una participación muy activa en el desarrollo del programa, así como con la colaboración de Organismos de igualdad de una serie de Comunidades Autónomas.

Además se ha contado, como es lógico, con colaboradores en el ámbito del proyecto transnacional a lo largo de las dos fases en que se ha ido desarrollando. En las dos fases de la Iniciativa se ha contado con distintos socios transnacionales representados tanto por entidades de carácter público como por organizaciones sindicales, cuya presencia ha sido notoria en esta última fase, en estos dos últimos años.

El objetivo que se pretende a través de la implantación de este proyecto Óptima es, fundamentalmente, conseguir que un grupo lo más significativo posible de empresas de sectores de actividad diversos inicien un proceso de igualdad de oportunidades que facilite el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en el mercado laboral.

La metodología que se ha seguido en el seno del desarrollo de este proyecto ha consistido fundamentalmente en motivar y asesorar a las empresas en materia de

igualdad de oportunidades, consiguiendo de ellas un compromiso formal de participación en el proyecto que implica una serie de responsabilidades y, como veremos, también de beneficios.

Una vez obtenido el compromiso de participación de estas empresas se realiza un diagnóstico de la plantilla con el fin de detectar las situaciones de desequilibrio existentes entre mujeres y hombres en esa organización y, en función de los desequilibrios detectados a raíz de ese diagnóstico, diseñar e implantar un plan de acciones positivas a la medida de esa empresa.

En este proceso de implantación del plan, se hace un seguimiento y una evaluación del plan puesto en marcha en cada organización y, en función del cumplimiento del plan establecido, las empresas pueden obtener el reconocimiento oficial como entidad colaboradora en materia de igualdad de oportunidades.

Esta figura se creó por la correspondiente Orden Ministerial en el año 96, en donde se establecen los requisitos que se han de reunir a fin de poder obtener de forma oficial este reconocimiento.

En el año 99 se procedió, a través de la correspondiente Orden Ministerial también, a complementar y oficializar de alguna manera el logotipo que se estaba utilizando en el desarrollo del programa.

En cumplimiento de lo dispuesto en esta normativa y de las acciones que han ido poniendo en marcha las empresas que han participado en el programa, se ha procedido a otorgar el correspondiente reconocimiento a las empresas que han sido merecedoras de él. Hasta el momento se han dictado dos resoluciones del Instituto de la Mujer por las que se otorgaban estos reconocimientos.

En cuanto a los beneficios que las empresas pueden recibir o reciben por el hecho de participar en un proyecto de estas características, yo resaltaría la importancia que tiene en el momento que vivimos actualmente, caracterizado por profundas transformaciones sociales, y la incidencia de estas transformaciones en la propia cultura empresarial. Yo diría que la ventaja fundamental es la de poder incorporar una perspectiva nueva que, normalmente, no figura entre las prioridades empresariales pero que las hace más permeables a los cambios sociales que se están produciendo, y dentro de esos cambios uno de los que se presenta con más fuerza es el de la evolución de las propias mujeres en el seno de la sociedad.

Hacer permeables, digo, a estas empresas, conseguir que incorporen esos criterios en su gestión de recursos humanos y en sus políticas de recursos humanos, sin duda contribuye, yo creo, a que estas empresas incorporen estos criterios que, al fin y al cabo, son criterios de modernización y de los que se van a beneficiar por múltiples motivos.



Por un lado, les va a facilitar la optimización de sus recursos humanos puesto que les va a permitir aprovechar las competencias, las habilidades, el potencial de toda la plantilla entre las mujeres y hombres que componen su plantilla y luego una serie de beneficios también colaterales al beneficio que supone participar en un programa donde participan otras empresas, de intercambiar experiencias con ellas y poder comprobar de forma directa con el contacto con las empresas que están participando en el programa.

Yo, personalmente, por como he visto que se han desarrollado estos encuentros entre las empresas, veo que realmente son muy fructíferos para ellas y les ayudan mucho, aparte del asesoramiento que se les pueda dar desde el Instituto de la Mujer, a incorporar y a mejorar sus propios planes de acción positiva.

La formación de agentes sindicales me parece también un beneficio destacable por las consecuencias que ello tiene después en todo el proceso de la negociación colectiva con la incorporación de las medidas en los propios convenios. Por otro lado, veo que otro beneficio puede ser la difusión de las campañas de publicidad que desde el Instituto se están realizando para difundir el proyecto, puesto que a las empresas que han obtenido el reconocimiento se las incluye, asimismo, en todas estas campañas de difusión y publicidad.

Ahora mismo se encuentran participando en el proyecto Óptima un total de 45 empresas, de las cuales hay reconocidas oficialmente 14 del proyecto Óptima y cinco más que procedían del proyecto NOW Luna, gestionado en la primera fase por Comisiones Obreras, y que en cuanto eran entidades que cumplían perfectamente los requisitos establecidos en la Orden Ministerial que regula la figura de entidad colaboradora en materia de igualdad de oportunidades, fueron objeto así mismo del pertinente reconocimiento.

Ahora mismo, en trámite de reconocimiento hay cinco empresas más, en trámite de implantación del plan de acciones positivas hay 24, y pendientes de elaborar el diagnóstico existen dos.

En cuanto al perfil de las empresas que están participando en el proyecto Óptima, como veis, es muy variado tanto por lo que se refiere al ámbito geográfico de las empresas como a los sectores a los que pertenecen.

En total, hasta la fecha el colectivo beneficiario en el proyecto Óptima supera las 50.000 personas, de las cuales el 35% son mujeres. Hay parte de las empresas de la primera fase del proyecto Óptima y otras que se han incorporado en la segunda fase.

Muy probablemente, en el foro en el que nos encontramos no haga falta detenernos excesivamente en la explicación de lo que son las acciones positivas, y para no acaparar yo tanto tiempo, me parece que muy probablemente me termine pasando del tiempo que me habían dicho, pero sí simplemente señalar que Óptima gira en torno a la implantación de medidas de acción positiva en el seno de las empresas.

En pantalla tenéis la definición del Comité para la Igualdad del Consejo de Europa, y yo simplemente quería insistir o destacar el dato de que a raíz del Tratado de Amsterdam parece como que se validan de alguna manera las políticas de igualdad de oportunidades. En España, a través de la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional, estas políticas están perfectamente validadas.

Adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales, es en lo que, en definitiva, consiste la aplicación concreta a las empresas del proyecto.

A través del proyecto Óptima se ha intentado incidir en áreas de actuación diversas contemplando la aplicación de acciones positivas en ámbitos como la información y comunicación, los procesos de captación y selección de personal, así como la promoción interna, los sistemas de formación continua, la conciliación de la vida laboral y vida familiar, en materia de acoso sexual y en materia de salud laboral.

En el área de comunicación y sensibilización se han llevado a cabo medidas muy diversas, es un ámbito fundamental dentro de lo que es el proyecto Óptima. A través de la comunicación es como se difunde la propia participación de la empresa en el proyecto Óptima, se difunde en qué consiste el proyecto Óptima, se comunica a toda la plantilla qué objetivos concretos la empresa va a perseguir con la implantación del plan concreto que va a poner en marcha entre su plantilla; de esta manera se consigue la implicación de toda la plantilla, que es fundamental para el éxito del proyecto.

En el área de incorporación a la empresa, son varias también las medidas que se ponen en marcha. Fundamentales son, pues, la descripción de los puestos, los anuncios de convocatoria de las plazas. Éstas son algunas de las medidas que se han puesto en marcha por las empresas participantes.

En cualquier caso, sí que querría destacar que tras la implantación de acciones en esta área sí que se ha apreciado, respecto de años anteriores, que en aquellas empresas que han tenido un incremento de plantilla en los años de vigencia del programa, sí se ha tenido un aumento en la incorporación de mujeres en los puestos de la empresa.



En el área de captación y selección, es importante utilizar un lenguaje no sexista en la nomenclatura del puesto. Se considera fundamental la sensibilización de las consultoras encargadas de la selección del personal, la revisión del lenguaje en todos los anuncios y en las convocatorias de plazas, etc.

En el área de promoción también se ponen en marcha medidas concretas. Se trata fundamentalmente de asegurar la promoción y el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa.

En todos los casos, al elaborar los diagnósticos en las empresas participantes se ha constatado lo que ya se sabía, que la participación de las mujeres en los puestos más altos era muy baja, en los puestos de mayor responsabilidad de las empresas, y su concentración en determinados tipos de puestos de trabajo. Pero, bueno, se ha constatado a través de estos diagnósticos la realidad y por eso se ponen en marcha esas medidas positivas.

Se han puesto en marcha estas que vemos, incluso un listado de mujeres con potencial para la promoción, la detección de las barreras en la empresa concretamente para la promoción femenina, acciones de *mentoring*; en fin, una serie de medidas las de formación que aunque ocupan un área concreta, también son fundamentales en la promoción.

En el área de formación, asimismo, se han establecido numerosas medidas que se dirigen fundamentalmente a conseguir una mayor cualificación y preparación de las mujeres y a facilitar, en definitiva, también su promoción en el seno de la empresa.

En el trabajo que se ha realizado con las empresas participantes en el programa se observa que, en cuanto al interés y motivación de las mujeres por participar en los procesos de formación continua, no se pueden apreciar diferencias respecto de los hombres y, sin embargo, sí se aprecian diferencias en cuanto a la formación impartida realmente, lo cual se debe principalmente al eterno problema de la conciliación de la vida familiar y laboral, que sigue recayendo sobre todo en las mujeres.

Gran parte de las medidas de los planes de acción positiva recaen, asimismo, en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, y si en todas las medidas que se ponen en marcha en los planes de acción positiva es importante la sensibilización de todas aquellas personas que intervienen en el proceso, a mí me parece que en el área de conciliación vida familiar y laboral es donde la sensibilización, desde luego, se hace en todo caso imprescindible porque es aquí donde aparecen los estereotipos y el temor de las personas a que pueda tener algún tipo de perjuicio al acogerse a determinados permisos y medidas de este tipo.

Siguen siendo fundamentalmente las mujeres las que se acogen a este tipo de medidas, a pesar de que se conciben, se diseñan y se sensibiliza a toda la plantilla, en el

sentido de que éstas, como las restantes, pero en concreto las medidas de conciliación de vida laboral y vida familiar, no se dirigen a las mujeres de la empresa, sino que se dirigen a toda la plantilla, a los hombres y a las mujeres de la empresa.

Por otro lado, se llevan medidas, asimismo, en materia de acoso sexual. Se trata fundamentalmente de facilitar la detección de casos de acoso sexual y poder proporcionar la ayuda correspondiente a las mujeres que sufren esta situación.

En principio, estas medidas yo pienso que la forma más idónea de atajarlas es a través de la negociación colectiva y, por supuesto, de medidas legales, y se han puesto en marcha medidas de acción positiva en el terreno de la salud laboral, sensibilizando y formando a las mujeres sobre riesgos laborales de los puestos de trabajo, enfermedades específicamente femeninas, etc.

Por último, diría yo, las consecuencias de la puesta en marcha de todos estos planes de acción positiva es la consecución de una nueva gestión de los recursos humanos y a la modernización como principal beneficio o ventaja de la participación en un programa de acciones positivas en el marco de la empresa.

Como un resultado más a destacar es la formación que se ha impartido, con la colaboración de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, a los agentes sindicales, habiéndose formado a 212 agentes sindicales en total y habiéndose puesto en marcha un total de 123 acciones positivas.

Asimismo, se han desarrollado multitud de acciones en el seno del programa de actuaciones: seminarios, formación en igualdad de oportunidades dirigidos a responsables de departamentos de recursos humanos y, como decía, también a representantes sindicales.

Se han realizado seis encuentros entre empresas, se ha realizado una amplísima difusión del proyecto en radio, en prensa, en televisión, con una inversión muy importante en difundir el proyecto a través de estos medios de comunicación. Los resultados han sido muy importantes porque a través de todas estas acciones de difusión se han recibido en el Instituto numerosas solicitudes de empresas de información sobre el programa y manifestando asimismo su interés por participar en el mismo.

Se han elaborado numerosos materiales que, por supuesto, están a vuestra disposición.

Con esto termino mi exposición. Sin más dilación, doy la palabra a la representante del Instituto Andaluz de la Mujer, Dulce de las Cuevas, que, como decía antes, es Asesora Técnica de Relaciones Laborales del Gabinete de Formación y Empleo del Instituto Andaluz de la Mujer y que viene en representación del proyecto Óptima de dicho Organismo.

Dulce de las Cuevas

Instituto Andaluz de la Mujer

Hola, buenas tardes. En primer lugar, quería dar las gracias, como todas las ponentes, a las organizadoras del seminario por haber invitado al Instituto Andaluz de la Mujer a participar en el mismo.

La intervención por parte del Instituto Andaluz de la Mujer en este seminario básicamente se va a centrar en la colaboración con las organizaciones sindicales y cómo ha incidido dicha colaboración en el proyecto Óptima.

En primer lugar, habría que partir de la captación de las empresas. No sé si sabéis, pero el Instituto Andaluz de la Mujer participó en el proyecto Óptima en la primera fase, en el año 97-98, en que obtuvieron el distintivo de entidad colaboradora diez empresas y no contó con la participación de las centrales sindicales. Sin embargo, en la segunda fase del proyecto, en el 98-99, sí que se ha contado con colaboración de las centrales sindicales, Comisiones Obreras de Andalucía y UGT de Andalucía, desde el inicio del programa hasta el final.

Para la captación de las empresas hubo un acuerdo en el cual cada central sindical y el Instituto Andaluz de la Mujer se comprometían a captar cuatro empresas como mínimo para que participasen en el programa y que reuniesen unas determinadas características: que tuviesen una plantilla como mínimo de 100 trabajadores o trabajadoras, que el 50% fueran mujeres, que la titularidad fuese mayoritariamente andaluza y que estuviesen en un sector en el que la situación laboral de la mujer fuese muy precaria o en sectores que estuviesen muy masculinizados. Así se realizó y al final han participado en esta segunda fase del proyecto 14 empresas.

La captación por parte del Instituto Andaluz de la Mujer se ha realizado a través de un enorme esfuerzo de difusión, con cantidad de *mailings* y, además, se han realizado una serie de actuaciones para sensibilizar con carácter general a la sociedad y a las empresas.

Así se realizaron las jornadas de entrega del distintivo Óptima el 19 de octubre de 1998 y contó con la asistencia del Presidente de la Junta de Andalucía, porque así tenía mayor impacto social.

Por otra parte, en mayo del año 1999, los días 10 y 11, se realizó una jornada sobre el derecho a trabajar en igualdad en la que participaron especialistas en el tema de igualdad y se contó con 256 participantes. En las jornadas se mostró un enorme interés por parte de los asistentes, hasta el punto de que el Instituto Andaluz de la Mujer va a publicar esas actas y les va a dar una gran difusión.

El Instituto ha tenido contacto directamente con muchísimas empresas a las que se les ha entregado material especializado por escrito, se les ha explicado el proyecto Óptima y se han realizado entrevistas personales, se haya materializado su participación o no.

Por su parte, las centrales sindicales también han participado en esa captación y el proceso que han seguido ha sido un poco diferente. Ellas, lógicamente, empezaban a dar difusión del proyecto Óptima en la propia estructura del sindicato. Con eso ya se conseguía que la mayoría de los miembros de los Comités de empresa de las centrales sindicales correspondientes supiesen lo que era el proyecto Óptima, qué se pretendía con él y que diesen difusión entre los trabajadores de las distintas empresas.

Se tuvieron una serie de reuniones por parte de la responsable a nivel regional de UGT y de Comisiones de Andalucía con los Departamentos y Secretarías de la Mujer provinciales y se les explicó también qué era el Óptima.

A partir de ese momento empezó la búsqueda, la captación de empresas que reuniesen los requisitos necesarios.

Una vez que se habían localizado las empresas, y en Andalucía no resulta tan fácil encontrar empresas con esas características, inmediatamente se ponían en contacto con el Comité de empresa de la central sindical que fuese mayoritaria y le explicaban en qué consistía el proyecto Óptima y empezaba la difusión en el Comité y en la empresa.



Posteriormente, la responsable de la Secretaría o del Departamento de la Mujer de Comisiones Obreras o de la UGT a nivel regional y la Técnica del Programa volvían a tener una reunión con el Comité de empresa y la empresa, contando con la presencia del Instituto Andaluz de la Mujer. En estas reuniones se le explicaba a la empresa en qué consistía su participación y más o menos se le volvía a explicar todo el programa.

Cuando el Instituto no había participado en esa captación sí que se fijaba una fecha para la firma del protocolo, en la que siempre estaba presente el Instituto Andaluz de la Mujer, y normalmente se hacía una rueda de prensa para que tuviese un mayor impacto social, porque así tiene mayor difusión que a través de folletos o de cualquier otro tipo de cosas.

Por otra parte, las actuaciones de formación y de sensibilización se han realizado en las empresas, una vez que ha empezado el proyecto Óptima, con los miembros del Comité de empresa por parte de la responsable del proyecto Óptima en cada una de las centrales sindicales y con la dirección de los recursos humanos a través de una asistencia técnica contratada por el Instituto Andaluz de la Mujer para el seguimiento de todas las fases del programa.

Nosotros estamos convencidos, al igual que el Instituto de la Mujer, que una de las vías indispensables o la vía más efectiva para conseguir la igualdad en las relaciones laborales es la negociación colectiva, porque, con independencia de que exista una normativa donde se establece claramente el derecho a trabajar en igualdad, ésta no se aplica.

Si se introducen esas medidas positivas en los convenios colectivos tendrán fuerza ejecutiva y es mucho más fácil que las mujeres trabajadoras puedan utilizar esa vía.

El Instituto Andaluz de la Mujer ha iniciado dos líneas de actuación que para mí son realmente importantes.

Una de ellas es sacar una Orden de subvenciones para empresas públicas o privadas que estuviesen llevando a cabo acciones positivas en las empresas. Esa Orden salió por primera vez el 14 de mayo de 1999 y se subvencionó a siete empresas, una pública y seis privadas. La Orden tenía distintos objetivos, pero casi todos los proyectos presentados giraron sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.

Esa Orden está a punto de publicarse este año, va a salir con carácter permanente y posteriormente se hará la convocatoria por el Instituto a través de una Resolución de la Directora del Instituto Andaluz de la Mujer.

Dentro de esta convocatoria de subvenciones, uno de los proyectos más interesantes, que a la vez se presentó en nuestro proyecto transnacional —la Red ECO-ACCIÓN POSITIVA—, fue el de la Caja Solidaria de la Caja General de Granada. La Caja General de Granada es una entidad que ostenta el distintivo de entidad colaboradora en igualdad de oportunidades, lo obtuvo en la fase anterior 96-97, y en ella existe un grupo de trabajo Óptima. El ámbito de actuación es el sector bancario y las acciones sociales.

Tiene 2.035 trabajadores y el 40,70% son mujeres. Sin embargo, la mayoría de las mujeres ocupan, como en casi todas las empresas, puestos de administrativas con unos salarios bastante menores que el personal masculino.

La Caja solidaria pretende ayudar económicamente para conciliar la vida laboral y profesional, sobre todo en las actividades formativas y en las reuniones laborales que hay que realizar en horario extralaboral. Para eso, la Caja solidaria cuenta con una aportación de la General del 78% del coste del presupuesto. El Instituto ha subvencionado el proyecto con 1.500.000 pesetas, un 28% de lo presupuestado.

Se trata de que cualquier trabajador o trabajadora de la Caja general que quiera se asocia, paga una cuota de afiliación de 500 pesetas y una cuota mensual de 300 pesetas y con ello tiene derecho a que una empresa, en este caso se está contando con la empresa Benzoar, que se dedica a la atención de personas mayores, de discapacitados, a la atención domiciliaria en definitiva, y está participando en el proyecto Óptima este año, le preste sus servicios. Con esas aportaciones se costea y el resto lo paga la Caja general.

Las previsiones más optimistas preveían que se afiliara a la Caja solidaria un 50% de los empleados y empleadas que tuviesen hijos menores de 14 años o que conviviesen con personas mayores de 70 años o personas discapacitadas.

Sin embargo, la verdad es que se ha puesto en funcionamiento a principios del año 2000 y la expectativa ha superado un poco lo esperado, aunque todavía no podemos dar datos definitivos porque lleva funcionando muy poquito tiempo y hasta más adelante no podremos hacer una evaluación definitiva de cómo ha ido la Caja solidaria.

Por otra parte, yo creo que una de las iniciativas más interesantes que está realizando en estos momentos dentro del Óptima el Instituto Andaluz de la Mujer es

tratar de conseguir que en todos los concursos que realicen las Corporaciones locales o las distintas Consejerías de la Comunidad Autónoma se tenga en cuenta, como un criterio más de valoración, la política de gestión de recursos humanos que se esté llevando a cabo por la empresa adjudicataria del proyecto.

Realmente no ha sido posible conseguirlo por ahora al final de la legislatura; nosotras estamos convencidas de que sí se va a conseguir y, de hecho, ya en el concurso para la elección de la asistencia técnica de este año que apoyará a las empresas en el proyecto Óptima ha salido como un criterio más de valoración y, por supuesto, ha sido evaluado favorablemente por el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía. Las bases se han publicado en el BOJA y el día 10 acaba el plazo para presentación de ofertas para el concurso.

El Instituto Andaluz de la Mujer defiende que es completamente legal, a pesar de las reticencias iniciales y que su base es muy clara, tanto por parte de la Directiva Comunitaria, como en la nueva Ley de Contratos para las Administraciones Públicas 53/99, como por supuesto la Constitución, así como, por otro lado, el Estatuto de Autonomía de Andalucía, en su artículo 15-2, 1.º.

Por lo tanto, existe un marco normativo básico en contratos del Estado y el desarrollo y ejecución de la norma en materia de contratación administrativa le corresponde a la Junta de Andalucía. Por tanto, estamos esperando para ver si se puede sacar una disposición de carácter general que, en base a esas competencias de desarrollo de la normativa de contratos del Estado, recoja la política de gestión de recursos humanos como un criterio para aplicar en todos los concursos en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Estamos convencidas de que es un criterio totalmente objetivo que se adapta perfectamente al artículo 84 de la Ley de contratos del Estado, que se puede valorar como uno más y que es aplicable en todos los concursos, ya que la política de recursos humanos existe en todas las empresas que puedan participar en los mismos.

También se me ha sugerido por parte de la organización del seminario que hiciese referencia a la formación que se da por parte de las centrales sindicales a los trabajadores y por parte de la asistencia técnica a los responsables de recursos humanos de las empresas que participan en el proyecto Óptima.

La formación a cargo de las centrales sindicales no ha sido impartida directamente por las personas responsables del proyecto Óptima con carácter regional por-

que hubiese sido totalmente imposible, sino que han contratado una asistencia técnica. El objetivo de las actuaciones de formación, información y sensibilización era adquirir y mantener actualizados los conocimientos para que los trabajadores y trabajadoras pudiesen ejercer su responsabilidad para conseguir que en los convenios colectivos de las empresas existiese realmente igualdad de oportunidades, y conocer los conceptos, metodología e instrumentos prácticos para introducir acciones positivas en las empresas.

Por otra parte, se trataba de que se tomase conciencia de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el empleo, y en concreto en la empresa en la que se estuviese actuando. Y también de analizar, valorar y reflexionar sobre la política de igualdad de oportunidades, así como de promover y diseñar acciones positivas y convenios colectivos no discriminatorios.

El contenido de los cursos está formado por cuatro módulos. El primer módulo hacía referencia a la situación laboral y social de las mujeres y los conceptos clave del enfoque de género.

En la unidad uno se exponía la igualdad entre hombres y mujeres y se trataba de que los destinatarios del curso conociesen el concepto de igualdad, con el objetivo de modificar la percepción que tiene la sociedad de ese concepto de igualdad y transformarla.

Se trataba de distinguir entre lo natural y lo biológico, lo social y lo cultural, reconocer las ideas estereotipadas que existen sobre cada uno y las funciones de cada uno de los sexos, comprender el concepto de igualdad e identificar las discriminaciones directas e indirectas.

En cuanto al contenido, giraba básicamente sobre los conceptos clave en la cultura de género: el proceso de socialización, el concepto de igualdad, de discriminación y los tipos de discriminación.

La metodología fue ver conceptos que estaban relacionados con el contenido al que he hecho referencia de forma totalmente participativa por parte de los asistentes a los cursos, que mayoritariamente eran miembros del Comité de empresa, con la finalidad de darles las herramientas necesarias para negociar el convenio colectivo e implantar acciones positivas en la empresa.

La unidad dos versaba sobre la situación laboral de las mujeres. Se trataba de ofrecer una visión global de la situación de la mujer en el mercado laboral, analizar el trabajo de la mujer, la situación de la mujer en el mercado de trabajo euro-

peo, el empleo femenino en nuestro país, la situación laboral de la mujer en Andalucía y la mujer en la empresa.

La metodología era expositiva y se utilizaba la técnica del torbellino de ideas. Se iba viendo a través de gráficos la participación de la mujer en cada uno de los sectores del mercado, los distintos tipos de contratos y la existencia de ocupaciones feminizadas.

Después se bajaba al ámbito empresarial concreto y se reflexionaba sobre la situación laboral de la mujer en la empresa en la que estaban trabajando.

La tercera unidad del primer módulo era «Igualdad formal versus Igualdad real». Se trata de distinguir entre la igualdad de derecho y la igualdad de hecho, analizar el papel de las medidas de las acciones positivas como correctoras de situaciones de desigualdad, y también se daba una información básica sobre la normativa comunitaria, nacional y autonómica sobre las acciones positivas y la igualdad de oportunidades y se ponían ejemplos prácticos para debatir.

El módulo segundo versaba sobre las principales vías de discriminación y las acciones positivas como una estrategia para superar la desigualdad entre hombres y mujeres. Se trataba de conocer las vías actuales de discriminación en el empleo, las alternativas para prevenir o superar esa discriminación. Comprender el concepto de acción positiva, en qué consiste un plan de acción positiva, diseñar y aprender a realizar un esquema general de un plan de acción positiva.

La unidad primera son las principales vías de discriminación. Se trata de conocer los obstáculos internos y externos que impiden a las mujeres desarrollar su carrera profesional, definir el concepto de acoso y la normativa, identificar las distintas formas de discriminación salarial y conocer y aplicar instrumentos de análisis de puestos de trabajo.

El contenido versaba sobre las principales vías de discriminación como el acceso al empleo, los sistemas de promoción, la maternidad, el acoso sexual, la discriminación salarial, los tipos de discriminación salarial y la valoración de los puestos de trabajo, y se realizaba una exposición de conceptos. Después se analizaban casos reales.

La unidad dos giraba sobre las acciones positivas. Se trataba de dar a conocer el concepto de acción positiva como una estrategia para lograr la igualdad de oportunidades y de identificar diferentes tipos de acciones positivas, distinguir la relación protectora, analizar las ventajas y los obstáculos en el desarrollo de las acciones positivas. Se veían los objetivos y la justificación de las acciones positivas con

las ventajas y obstáculos para el desarrollo de dichas acciones. La metodología, como casi siempre, era práctica y con ejemplos.

El contenido de la unidad tres eran las fases de un programa de acción positiva. Se trata de conocer lo que es un programa de acción positiva, sus características y sus fases. Se veía la estrategia para desarrollarlo, el ámbito de aplicación y las características. Posteriormente se hacía un análisis o estudio de cada una de las fases: la preparación, el compromiso, el diagnóstico, el diseño y la planificación, la programación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación, la negociación y los efectos del plan. La metodología se basaba en el proyecto Óptima.

En la unidad cuatro se veía el diseño y se negociaba un plan de acción positiva. El objetivo era el diseño, por parte de los participantes, de un plan de acción positiva y se utilizaba la guía para la elaboración de acciones positivas. La metodología consistía en partir de un resultado. Se decidía un objetivo en relación con los resultados y a través de las acciones positivas se trataba de modificar los resultados.

El tercer módulo era sobre la introducción de la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Se veía el perfil de quien negocia normalmente los convenios colectivos y se observaba que, en la mayoría de las veces, o todos los negociadores son hombres o la mayoría de los negociadores son hombres. Por lo tanto, hay que implicar a las mujeres para que participen activamente en las negociaciones colectivas y también implicar a los hombres para que sean conscientes de la discriminación existente y luchen por la igualdad de oportunidades en las empresas.

También se les hacía ver que era muy importante la preparación del convenio colectivo, ver también su contenido y no obviar ninguno de los temas más importantes como son las formas de acceso a la empresa, la promoción, etc. Por supuesto, también se hacía referencia al acoso sexual y, por último, se hacía un estudio sobre el resultado que se obtendría si realmente se introdujesen esas acciones positivas en la negociación colectiva.

El curso formativo dado por la asistencia técnica en la gestión de recursos humanos tenía por objetivo hacer que los directivos conociesen la igualdad de oportunidades. El contenido versaba básicamente sobre la cultura desde la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo, y las repercusiones de la incorporación de la perspectiva de género en la empresa.



Marcos Muro Nájera

Lan Ekintza, Ayuntamiento de Bilbao

Arratzaldeon danori, buenas tardes a todas y a todos. En primer lugar, agradecer al Instituto de la Mujer nuestra participación en estas jornadas sobre la Igualdad como factor de calidad y, en segundo lugar, quisiera, antes de pasar a exponerles cómo hemos introducido en nuestra organización la igualdad de oportunidades, comentarles quiénes somos.

Lan Ekintza-Bilbao es la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Bilbao, creada con el objetivo de desarrollar y ejecutar la política municipal en materia de promoción económica y empleo. Es una sociedad, en principio, cien por cien capital del Ayuntamiento de Bilbao, siendo el Presidente de todas las sociedades municipales que componen la organización del Ayuntamiento de Bilbao el propio Alcalde, y en este caso, por delegación, la Concejala Delegada del Área de Empleo.

En cuanto a la misión que en estos momentos tiene encomendada Lan Ekintza y que trabajamos dentro de nuestro plan de empresa para los próximos tres años, entendemos que debemos contribuir al aumento de la riqueza, a la mejora del bienestar social y el desarrollo sostenible en el Municipio de Bilbao mediante el diseño y la aplicación eficaz y eficiente de políticas de promoción económica y del empleo, según las directrices marcadas en cada momento por el Ayuntamiento, del cual somos un instrumento, y en coordinación permanente con las políticas y actividades que en este ámbito desarrollan el resto de Administraciones públicas.

Nosotros entendemos que sin esa cooperación, sin esa coordinación entre las instituciones o las Administraciones que estamos trabajando en este campo, es difícil llegar a aumentar las tasas de actividad, llegar a reducir la tasa de paro y aumentar también la tasa de ocupación.

Nosotros para estos tres próximos ejercicios hemos definido cinco líneas de actuación. Una primera línea que sería la promoción económica: promover el desarrollo económico de Bilbao y participar en proyectos estratégicos para el Municipio; apoyar la creación de empresas, una línea que ya veníamos trabajando pero que vamos a seguir potenciando porque así también las propias directrices comunitarias nos lo marcan, intentando promocionar la cultura emprendedora y apoyando a todas aquellas personas que tienen una idea empresarial para que, desde los primeros pasos hasta la constitución de la empresa y su consolidación en el mercado, tengan una tutela necesaria que les ayude a consolidarse y a expandirse en un futuro.

También creemos que debemos apoyar a las empresas existentes y por eso hemos montado esta línea de actuación apoyando e impulsando el desarrollo de las PYMES de Bilbao.

Esta organización, que tiene ya 10-11 años de existencia, en sus comienzos venía trabajando solamente con las personas desempleadas desde el punto de vista de la demanda, pero nos hemos dado cuenta que tan importante es trabajar desde el punto de vista de la demanda como desde el punto de vista de la oferta, porque al final son las empresas las que van a insertar laboralmente a las personas con las que trabajamos dentro de un servicio que llamamos «Promoción del Empleo». Nos pareció por ello interesante comenzar a conocer exactamente las necesidades de la empresas para trabajar mucho más codo con codo con ellas.

La siguiente línea de actuación que tenemos es la de promoción del empleo, en la cual intentamos ayudar a todas aquellas personas que en estos momentos se encuentran desempleadas a acceder a un empleo, desde la información, la orientación, la motivación, las técnicas de búsqueda de empleo, la bolsa de trabajo, etc.

También hemos implementado una nueva línea que es la de desarrollo institucional, con la que pretendemos desarrollar una estrategia activa en colaboración con otras Administraciones y, sobre todo, con la iniciativa privada.

Estas líneas de actuación vienen también implementadas con cuatro objetivos transversales que son:

- el de ser una organización orientada al cliente, los ciudadanos y ciudadanas y a las empresas del Municipio;
- el promover en todas nuestras líneas la innovación y las nuevas tecnologías de información como una herramienta de trabajo;
- la atención preferente a grupos y a áreas menos favorecidos;
- la cooperación público-privada.

Como les decía antes, llevamos ya diez años trabajando y avanzando en ser lo que nosotros entendemos que debe ser una agencia de desarrollo local, que cree empleo, bienestar, que apoye y mejore el tejido empresarial, que optimice los recursos humanos y que atienda a los diferentes usuarios y usuarias de un Municipio.

Fundamentalmente, como decía, trabajamos con las personas desempleadas que quieren insertarse en el mercado laboral por cuenta ajena, con las personas desempleadas o no desempleadas que quieren montar su propia empresa y trabajamos también con las empresas del Municipio.

Durante todos estos años, hemos ido tomando conciencia de los impactos tan desequilibrados que tenían las intervenciones dirigidas inicialmente a toda la población, como era la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respecto a su participación, sobre todo en los beneficios obtenidos del desarrollo en cuanto al acceso a la información, a la formación, a las facilidades de inserción laboral, a la promoción del empleo e incluso en todo el proceso de creación de empresas.

Nosotros, para implementar este concepto y este trabajo de la igualdad de oportunidades en la organización, el marco en el cual hemos establecido nuestro trabajo ha sido, en primer lugar, el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, en cuyo desarrollo Begoña Murguialday participó activamente, así como también en la sensibilización de la dirección y de todas las personas que en estos momentos componemos Lan Ekintza.

El proyecto Emakutek es un proyecto integral que pretende, por un lado, facilitar la inserción de mujeres en ámbitos laborales en los que las nuevas tecnologías están en expansión. De esta parte del Programa Emakutek no les voy a hablar, pero sí les voy a hablar de la otra parte del proyecto, la forma de sensibilizar al personal de Lan Ekintza y a otros agentes en la incorporación y el desarrollo de las nuevas prácticas de igualdad de oportunidades.

Una vez expuesto el compromiso, de cómo entendemos nosotros el desarrollo sostenible desde la óptica de la igualdad de oportunidades, cómo hemos vivido todo este proceso dentro de la organización y por qué es necesaria la equidad. Es una reflexión que nosotros después de este trabajo hemos mantenido.

Llevamos ya casi tres años trabajando de una manera estructurada y planificada en la integración del enfoque de género como transversal, tanto en los objetivos de las intervenciones como en las actuaciones concretas que realizamos.

Nosotros ya en nuestro primer plan de empresa, que data del año 97 al 99, establecíamos también un objetivo estratégico en el cual pretendíamos también ser una organización orientada al cliente, tanto al cliente interno como al cliente externo.

Allí estábamos trabajando cuatro conceptos que nos parecían clave, que era todo el tema de la calidad, el tema de la prevención de riesgos, de las nuevas tecnologías de la información y la igualdad de oportunidades. Eso ya se ha trasladado al nuevo plan.

Lo que os decía se ha concretado en los siguientes procesos: información sobre las posibilidades que aporta la igualdad de oportunidades en el desarrollo local; formación en conceptos, conocimientos, metodología y la puesta en marcha de acciones positivas; asesoría permanente relacionada con los aspectos de igualdad de oportunidades, y la involucración del personal de Lan Ekintza y de todas aquellas entidades y personal de formación y empresas colaboradoras que trabajan con nosotros.

Estos tres años han sido un período de búsqueda conjunta, entre todos, de buenas prácticas y de acciones positivas en los campos de la formación, el empleo y la promoción empresarial. Hemos establecido un código y un manual de acciones positivas en las áreas de difusión, de acompañamiento al empleo, promoción empresarial y organización interna.

Nosotros hemos difundido nuestro compromiso y nuestro trabajo mediante la adopción de un lema, que es el que ven todos ustedes en la transparencia, «Impulso y desarrollo en clave de Igualdad», un lema que hemos adoptado a través de un concurso que hicimos dentro de la organización y que enlaza con el lema general de Lan Ekintza, que es «Impulsamos el desarrollo económico y el empleo en Bilbao».



También hemos participado en diferentes foros para transmitir esta sensibilidad y difundir la igualdad de oportunidades como una de nuestras principales líneas de actuación y nuestra filosofía de trabajo.

Las seis intervenciones que nosotros hemos realizado como integración de la igualdad de oportunidades en Lan Ekintza han sido, por un lado, el código y el manual de acciones positivas; por otro lado, el servicio de asesoría interna en igualdad de oportunidades, el lema del compromiso con la igualdad de oportunidades, una serie de acciones formativas, un servicio de información y orientación para empresas y entidades colaboradoras y una campaña de sensibilización.

En cuanto a lo que es el código de acciones positivas, lo que pretendíamos era proporcionar un marco de trabajo para planificar las acciones dirigidas hacia la igualdad de oportunidades. Esto ha sido producto de la reflexión y el trabajo de todas las personas que componemos en estos momentos la organización.

En cuanto al servicio de asesoría interna en igualdad de oportunidades, hemos revisado todos nuestros documentos y materiales para la difusión interna y externa, hemos hecho diferentes consultas sobre áreas y programas en cuanto a enfoque de acciones, lenguaje y criterios a utilizar, y hemos hecho orientación sobre nuevas posibilidades de intervención con colectivos de mujeres, y de ahí derivan las actuaciones en relación a las nuevas tecnologías, que era como una segunda parte dentro de lo que era el programa de igualdad de oportunidades.

En cuanto al lema, decirles que se hizo un concurso de ideas en el cual participó el 30% de la plantilla y en el cual se recogieron 37 lemas, 7 logotipos y 4 propuestas completas de lema, frase y logotipo. Finalmente se adoptó el lema que aparece en la transparencia, «Impulso y desarrollo en clave de Igualdad». Éste es un lema que nosotros en todas nuestras comunicaciones internas y externas ya estamos introduciendo.

En cuanto a las acciones formativas que pusimos en marcha, se dirigieron a introducir el análisis de género en el enfoque personal y profesional, conocer las posibilidades que aporta la igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos del desarrollo local, incorporar la metodología para la puesta en marcha de acciones positivas y la participación del personal en la elaboración y desarrollo de la política de igualdad de oportunidades en Lan Ekintza.

El número de entidades, personas, cursos y horas de estas acciones es el que aparece en la transparencia. En esta otra transparencia aparecen los cursos y semina-

rios que hemos realizado, tanto internos como con las empresas o consultoras proveedoras de formación de Lan Ekintza.

En cuanto al servicio de orientación e información para empresas y entidades, hemos atendido fundamentalmente a todas aquellas consultas de las entidades que colaboran con nosotros y que buscaban información y documentación sobre temas relativos a la igualdad de oportunidades y actuaciones concretas de aplicación de la igualdad en dichas entidades.

La campaña de sensibilización ha consistido en la elaboración y difusión de un folleto con orientaciones de lenguaje específicas para el empleo y la formación y la participación activa en foros y jornadas de difusión.

En cuanto a cómo entendemos la igualdad de oportunidades dentro de lo que pudiera ser el desarrollo sostenible, decirles que para nosotros el desarrollo sostenible es aquel que se logra corrigiendo las desigualdades actualmente existentes en la participación en el desarrollo y en los beneficios sociales que obtienen mujeres y hombres.

Facilita un desarrollo del tejido humano y económico en el que no caben desviaciones sexistas que son, además de mantenedoras de una situación socialmente injusta, una causa fundamental de la menor efectividad del pleno desarrollo. Por eso, la reflexión sobre el enfoque de género y su inclusión entendemos que es necesaria para dar respuesta a todos los colectivos y para optimizar todos los recursos humanos. Entendemos que sin la aportación de toda la sociedad difícilmente vamos a lograr un desarrollo sostenible.

Como decía, ese proceso lo hemos realizado efectivamente con un compromiso fuerte de la dirección, con la participación plena, a menudo entusiasta y decisiva, del personal en su conjunto.

Evidentemente, ha sido un proceso largo, en el que seguimos trabajando sobre la base de que ese desarrollo sostenible tiene que ser una tarea de todas las personas.

La reflexión que hemos realizado, el porqué es necesaria la equidad, partía de la idea de que más mujeres trabajando significa más riqueza para todos. Y decimos esto porque creemos que los países en los que las tasas de ocupación y las tasas de actividad de las mujeres son más altas, son países que en estos momentos son más ricos que otros. La sociedad del conocimiento requiere de la contribución de



las personas. Estamos en estos momentos en la era del conocimiento, y ahí tenemos que participar todos, hombres y mujeres.

También entendemos que el trabajo femenino es más sostenible, conclusión a la que llegamos a partir del análisis de unos estudios de unos británicos que decían que, en principio, las mujeres dedican menos tiempo y menos recursos energéticos en lo que son los desplazamientos hacia el trabajo.

Por otro lado, la equidad es necesaria para visualizar un mundo profesional y empresarial más plural y diverso; es decir, si entendemos que la sociedad es plural, eso se tiene que ver reflejado en la empresa y en el mundo profesional, y finalmente, para avanzar en una nueva concepción de valores sobre el trabajo y sobre la familia.

Antes de pasar a darles unas conclusiones sobre lo que entendemos en nuestra organización sobre el desarrollo de la igualdad de oportunidades, me gustaría comentar unos datos sobre la composición de nuestra organización y la evolución que ha sufrido en estos tres últimos años.

Como ven, en estos momentos el 75% de la organización son mujeres, y un 25% hombres. En cuanto a los puestos directivos, y al contrario de lo que se comentaba anteriormente sobre que en la cúpula están los hombres y en los niveles más bajos las mujeres, en nuestra organización en estos momentos tanto el personal de dirección como el Comité de dirección, que formamos tanto la dirección como los responsables de departamentos y secciones, estamos equiparados.

En cuanto a la evolución de las personas usuarias de los servicios que ahora mismo tiene Lan Ekintza, el aplicar esta política de igualdad de oportunidades durante estos tres años nos ha llevado a que favorezcamos una mayor participación de las mujeres en estos servicios que el Ayuntamiento de Bilbao estaba poniendo a su disposición, en materia de empleo, de creación de empresas, así como a aumentar la participación de las mujeres en los cursos de formación continua y de reciclaje dentro de lo que es el servicio de apoyo a las PYMES.

Finalmente, como conclusiones les diría, en relación al compromiso de Lan Ekintza con la igualdad de oportunidades, que Bilbao, y entiendo que esto es trasladable a Madrid, Barcelona o cualquier otra ciudad, debe ser un espacio de oportunidades con apoyo a los más débiles, propiciando la igualdad de oportunidades y evitando los focos de exclusión social.

Que la sociedad está siendo el verdadero motor de los avances, adelantándose con frecuencia a las respuestas y medidas de la propia Administración; que el proyecto de Lan Ekintza-Bilbao es un proyecto basado en las personas, en los hombres y mujeres que componemos la sociedad, y que para Lan Ekintza los datos como el sexo o el estado civil son absolutamente irrelevantes en cualquier proceso de selección porque entendemos que son así de irrelevantes en el desempeño de cualquier función.

Que el trabajo en equipo entre mujeres y hombres es un punto fuerte de la organización y un elemento imprescindible para poder contribuir a los objetivos de la empresa, que el modelo de gestión de calidad que Lan Ekintza tiene implementado tiene entre sus objetivos el desarrollar plenamente el potencial y capacidades de todas las personas de la organización, y que entendemos que para el éxito de cualquier política es fundamental creer en lo que estamos haciendo.

Finalmente, indicar que en el mundo laboral la mujer está aportando, por lo menos así es en nuestra organización, una serie de valores que son absolutamente necesarios, como el compromiso, la lealtad, la ética y el saber mantener el equilibrio y la polivalencia entre las esferas del mundo familiar y del empleo.

No quisiera concluir sin hacer alusión a un lema que aparece a la entrada de la Universidad de Harvard, en el cual se decía que lo mejor está todavía por llegar, y yo creo que lo mejor para mujeres y hombres está todavía por llegar.

Eskerrik asko, muchas gracias.



Esperanza Vives

Ayuntamiento de Aldaia

Buenas tardes.

En primer lugar, quiero agradecer, en nombre de todas las componentes, tanto del equipo de trabajo como del Comité de dirección del proyecto Pública, del que Neus y yo simplemente somos dos representantes, la invitación a este seminario, tanto a la Estructura de Apoyo NOW del Instituto de la Mujer como a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

En segundo lugar, deciros que no esperamos aburriros porque seremos breves y no vamos a contaros todo el proyecto Pública, pues pensamos que no es éste el motivo que nos trae aquí. Intentaremos seguir el guión que desde la organización se nos hizo llegar, para lo que yo, en un principio, os hablaré del origen, de cómo surge el proyecto, de cuáles son sus causas, y después Neus hablará del resto de puntos del mismo.

Este proyecto, cuando todavía no era tal, ni tenía nombre, ni era nada, y creo que esto es importante porque nos va a servir para ubicarlo, pues ha tenido que ver mucho en el desarrollo del mismo, surge en lo que nosotros llamamos Comisión de la Mujer del Sindicato Comarcal de la Federación de Servicios Públicos de la UGT de L'Horta-Sud, pero yo creo que es más porque tres locas sindicalistas que estábamos por ahí empezamos a intentar hacer cosas en materia de igualdad.

Es importante que lo ubiquemos en el territorio ya que L'Horta-Sud se llama al cinturón rojo de Valencia, y es precisamente porque los Ayuntamientos que la

componen son de un determinado color y signo político. Pensamos que esto ha sido importante, primero para poner en marcha el proyecto y después para el desarrollo del mismo.

Pues bien, los Ayuntamientos de Aldaia, Alaquàs y Manises, que en ese momento formaban parte de esa comisión a la que después se incorporaron representantes de la Federación de Servicios Públicos del País Valenciano, empezaron a plantearse algunas cuestiones. Se daba la circunstancia de que estas tres mujeres, entre las cuales me incluyo, formaban parte de las secciones sindicales de sus Ayuntamientos, estaban en la ejecutiva comarcal, en los Comités de empresa porque las tres eran personal laboral, y además estaban en las mesas de negociación.

Intentaron empezar a introducir el tema de la igualdad en sus Ayuntamientos y en un principio se plantearon cuestiones un poco puntuales para no ir muy deprisa.

De momento, durante ese año, estoy hablando del año 97, se introdujeron dos cursos en formación continua, uno sobre el uso del lenguaje sexista en la Administración y otro sobre igualdad de oportunidades en la Administración, con lo que se les hacía llegar, a los trabajadores y trabajadoras de los Ayuntamientos, el tema de la igualdad.

A finales de año, exactamente el 7 de noviembre, se planteó una jornada más ambiciosa que llevaba por título «Trabajando por la Igualdad en la Negociación Colectiva».

Todo esto nos permitió que, cuando desde la Federación de Servicios Públicos del País Valenciano se planteó presentar un proyecto NOW, ya teníamos unos pequeños cimientos que nos permitirían «vender» mejor esto a nuestros Ayuntamientos, porque, nos guste o no, lo que hacemos no es más que una venta.

Nosotras, en ese momento, justificamos por qué debíamos o no participar; incluso, como teníamos cierto recelo las personas que trabajábamos en las Administraciones, pues «obligábamos» a que los Ayuntamientos, los tres que estaban en esos momentos, firmasen un protocolo.

Un protocolo de cómo iban a estar trabajando en temas de igualdad, independiente de que el proyecto fuera o no aprobado. Y firmaron el protocolo. En los Ayuntamientos supone que incluso tiene que pasar por un pleno, es decir, que tiene mucho soporte y mucho peso a la hora de poder exigir después todo este tema.



Nosotras, y aquí ya entramos en las causas que motivan el porqué, justificamos y nos basamos en unos puntos que os voy a enumerar ahora.

Primero, que existe una constatación de que hay desigualdades discriminatorias entre los géneros en el seno de la Administración local, que además se manifiestan a través de un mayor número de mujeres en las plantillas de los Ayuntamientos pero una menor representatividad en los puestos de dirección; que además tienen mayor titulación al puesto que ocupan; y que existe una segregación por sexos en los diferentes departamentos municipales.

En segundo lugar, los Ayuntamientos, como Administraciones más próximas a la ciudadanía, deben ser ejemplo de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades para otras entidades del propio Municipio, tanto públicas como privadas.

Tercero, los Ayuntamientos, como Organismos públicos, deben garantizar el principio de igualdad velando por su aplicación y consolidándolo en su organización y en las políticas públicas que se llevan a cabo para el desarrollo de los Municipios y el bienestar de la ciudadanía.

A partir de aquí se incorporan los Ayuntamientos de Burjassot, que pertenece a L'Horta-Nort, y de Gandía, que pertenece a La Safor.

Una vez que nos aprueban el proyecto se crea una estructura de funcionamiento donde cada persona que se encuentra dentro del proyecto tiene un cometido, y además se recoge en un convenio.

Si antes «obligábamos» a firmar un protocolo, a partir de la aprobación del proyecto las cinco entidades públicas más la Federación de Servicios Públicos firman un convenio donde se recoge desde la cofinanciación hasta los aspectos técnicos del mismo, con lo cual cada uno tiene su parcela recogida y sus funciones claras.

De los cinco Ayuntamientos, el Ayuntamiento de Gandía es el que mayor cantidad de trabajadoras y trabajadores tiene, es decir, que es el Ayuntamiento más grande, por lo que se le pide que sea el Organismo público responsable, y la estructura queda así:

El Ayuntamiento de Gandía queda como Organismo público responsable, la entidad promotora es la Federación de Servicios Públicos, y las entidades cofinanciadoras son el Ayuntamiento de Alaquàs, el de Aldaia, el de Burjassot y el de Manises.

Digo esto porque luego, a la hora de poner en práctica el proyecto, las decisiones las toma el Comité de dirección, que es un órgano además colegiado.

Quiero decir que esto es un poco la forma legal que le dimos, pero luego las decisiones son siempre colegiadas.

Voy a terminar diciendo un poco cuál es la estructura de funcionamiento del proyecto y luego ya Neus que continúe.

Existe un equipo de trabajo que hace las propuestas al Comité de dirección, que es el que, como os he dicho antes, toma las decisiones en último lugar. Está formado por un representante de cada sección sindical de la Federación de Servicios Públicos de cada uno de los Ayuntamientos; una técnica asignada por cada uno de los Ayuntamientos; una representante de la entidad promotora, de la Federación de Servicios Públicos, y por la asesora del proyecto.

Este órgano prepara propuestas y las eleva al Comité de dirección, que es el que decide en última instancia qué es lo que se hace.

El Comité de dirección tiene la misma estructura, únicamente hay que añadirle un Concejal o Concejala de cada uno de los Ayuntamientos participantes, que son además, junto con la promotora del proyecto, los únicos que tienen voto en el Comité de dirección. El resto tenemos voz pero no tenemos voto. Son ellos, esos seis Organismos, los que toman las decisiones.

Yo, en principio, no tengo nada más que decir; luego creo que Neus me hará hablar un poco de la negociación colectiva, pero ahora le paso a ella la palabra para que os explique el resto del proyecto.



Neus Albertos

Ayuntamiento de Gandía

Tal y como decía Esperanza, es ésta una estructura compleja, y en muchos casos complicada, porque para un equipo de trabajo de 12 personas y un Comité de dirección de 17 miembros, a la hora de poner en marcha el proyecto, el trabajo no resulta fácil.

Pero no sólo no es fácil llevar a cabo todo lo que ha supuesto el proyecto o todas las estrategias que en él se han llevado a cabo, sino que tenemos un elemento más.

Tal y como ha dicho Esperanza, una cosa es lo que lleva al diseño del proyecto y otra lo que supone, para una serie de personas desde diferentes ámbitos, ver la necesidad de trabajar la igualdad de oportunidades y las acciones positivas en el ámbito local o, como se diría, hacer el efecto cascada, llegar hasta la Administración más próxima.

Sabemos que desde los Organismos internacionales, las estructuras estatales, nacionales, autonómicas, provinciales, se hacen muchas cosas, pero en lo local siempre se queda así.

Además, este proyecto tiene otra dimensión muy importante que hace complicado su desarrollo.

La mayor parte de las Administraciones trabaja la igualdad de oportunidades, en la mayoría de los casos, hacia fuera. En este sentido, el Ayuntamiento de Bilbao es una de las pocas experiencias, al igual que la nuestra, en que se trabaja hacia dentro.



Trabajar hacia dentro quiere decir mirarse el ombligo, mirarse al espejo y ver qué pasa cuando una de las premisas en los Ayuntamientos es que la desigualdad no existe; es más, existe la igualdad.

Y dónde van estas sindicalistas, estas locas y en muchos casos estas feministas (a las que, por cierto, estamos muy agradecidas, por eso estamos aquí, por lo menos algunas), que están inventándose algo que no existe, para lo que tendremos que diseñar estrategias ante la resistencia real, porque es real, y luego va a ser corporal, la vamos a vivir en nuestros cuerpos y en nuestras personas, y además las resistencias son de diferente índole.

De una parte, son resistencias personales el asumir, las mujeres que trabajamos en la Administración, que somos iguales que los varones, somos producto y en muchos casos somos discriminados y discriminadas; y de otra, son resistencias estructurales, simbólicas, políticas y profesionales.

Aquí tenemos una ensalada bastante difícil de combinar, pero son resistencias con las que nos vamos encontrando permanentemente, que además se van agrandando y que incluso en los casos en los que no existían, con el desarrollo del proyecto, se van haciendo.

Ante esto, lo primero que intentamos hacer con el proyecto es, a través de todas las acciones, visualizar que somos varones y mujeres en una sociedad patriarcal donde se dan las relaciones de poder, dominación y donde se dan las relaciones que se dan, que no son ni mejores ni peores pero son las que son y nos afectan a todos y a todas.

De otra parte, intentamos ver que no pasa nada, que estamos en esa lógica y que mientras no la asumamos y no la aceptemos no la vamos a cambiar. Y así, desde el conocimiento y reconocimiento de ello, empezar a transformarla.

Para eso utilizamos diferentes elementos o estrategias. Una que va dentro de lo que nosotras llamamos el plan de formación, y digo nosotras porque somos fundamentalmente nosotras, luego han intervenido algunos de ellos, pero en general hemos sido nosotras.

Un plan de formación muy ambicioso para las plantillas, insisto en que estoy siempre hablando para dentro, estoy hablando de las plantillas de profesionales, tanto sean funcionarios, funcionarias, contratados indefinidos, temporales, interinos, interinas, o sea, para todo el mundo.



Un plan de formación que tenga en cuenta cuestiones que van desde lo más general, desde esa especie de toma de conciencia, por llamarlo de alguna manera, o de conocimiento de dónde viene esa desigualdad, hasta lo más específico y especializado que puede ser el garantizar a través de la formación del personal de estas Administraciones la continuidad y el desarrollo de políticas de igualdad a través de lo que nosotras hemos llamado promotoras o promotores de igualdad o agentes o agentas de igualdad, me da lo mismo, y formadores y formadoras en materia de igualdad de oportunidades para que las propias Administraciones no puedan decir aquello de que no sabemos por qué no tenemos, por qué no disponemos.

Pues ya vamos a empezar a saber, a tener y a disponer. Y para eso, en el plan de formación se hacen cuatro niveles, insisto desde el primer nivel donde pueden participar todos y todas las personas que trabajan en los cinco Ayuntamientos y que nosotras le llamamos, a propósito, de sensibilización, dinamización y provocación. Le hubiéramos llamado de provocación nada más, aunque llamarlo así hubiera generado más provocación de la que queríamos crear, pero lo que queremos exactamente es provocar.

Provocar en el personal de los Ayuntamientos en donde trabajamos el interés y la necesidad de trabajar en este tema a partir de la toma de conciencia de que existe una realidad y una desigualdad discriminatorias que, nos guste o no, nos repercute personalmente o no, directa o indirectamente, sí nos afecta a todos y a todas desde nuestra condición de género.

Desde esa perspectiva participa mucha gente, no toda la que quisiéramos. La participación en todo el proceso de formación ha rondado el 50% de lo que hubiéramos querido, teniendo en cuenta que, como decía, las resistencias han ido dificultando la participación porque yo creo que si desde el principio hubieran sabido los Ayuntamientos todo lo que íbamos a hacer, a lo mejor no nos hubieran dejado hacerlo, porque una cosa es lo que está en el papel y otra lo que hacemos.

Como lo hemos ido haciendo, esto nos ha generado más resistencias y ha hecho que, en muchos casos, la participación no fuera toda la que quisiéramos.

Con el segundo nivel de formación pensamos, sin llegar a especializar a nadie, que la gente tendría que conocer, de una forma más específica, qué era lo que queríamos hacer y de qué queríamos hablar; que se conocieran, desde las acciones positivas, las políticas de igualdad, la negociación y la comunicación, algunos instrumentos y elementos que consideramos importantes a la hora de trabajar y de conocer todo lo que hace a la igualdad de oportunidades, al enfoque de género.



El tercer nivel de formación está dirigido a promotores y promotoras, a personal más especializado de departamentos y con niveles determinados que pudieran luego incidir en sus trabajos y en su desarrollo profesional por todo el aprendizaje adquirido, tanto en el seno de los propios Ayuntamientos como en sus trabajos hacia la ciudadanía y hacia los usuarios y usuarias con los que se trabaja.

Por último, hay un cuarto nivel de formación al que llamamos de formación de formadores y formadoras en igualdad de oportunidades.

Éste, además, lo hicimos especialmente para que los departamentos de recursos humanos no pudieran decir que no tenían gente formada en esta materia y para que pudiera contribuir, en la formación continua y en los planes de formación que se hacen en los Ayuntamientos, a que se incorporara la igualdad de oportunidades y el enfoque de género desde una perspectiva transversal pero también específica en la formación continua del personal de la Administración en esta materia.

En este nivel, en concreto, aprovechamos la oportunidad para hacer algo que considerábamos importante, y era que el propio equipo de trabajo y parte del Comité de dirección participara en su propia formación.

Porque muchas veces nos encontramos que cuando trabajamos en materia de igualdad de oportunidades, cuando trabajamos en programas de esos que llamamos para las mujeres o de la mujer, parece que con el hecho de ser mujer y tener un poco de voluntad y de vocación está todo hecho.

Creemos que igual que en nuestros Ayuntamientos no se permitiría hacer ninguna obra donde no hubiera un arquitecto o una arquitecta, o no hubiera un aparejador o aparejadora, entendemos que si queremos trabajar la igualdad de oportunidades y el enfoque de género, tenemos que tener personas formadas y especializadas en esta materia.

Igual que no dejarían hacer ninguna obra sin ningún especialista, entendemos que todo lo que se quiera implementar en esta materia también requiere de especialistas.

Como la mayoría de las personas que estábamos en el equipo de trabajo teníamos diferentes formaciones y conocimientos sobre el tema, consideramos que era un buen espacio para poder participar y para poder ser, como decían esta mañana, no sólo objetos o promotores de la acción, sino también sujetos de las acciones que estábamos proponiendo.

El plan de formación ha sido muy ambicioso, ha tenido sus más y sus menos. Los Ayuntamientos tenían el compromiso de hacer la formación en horas de trabajo, por lo que tenían que dar permiso a las personas para que pudieran acceder a di-



cha formación. Además, se facilitó un servicio de guardería para que todo el mundo pudiera participar a pesar de tener cargas familiares, pues sabemos que, además, es una responsabilidad fundamentalmente de mujeres, y ello no debía de ser un obstáculo o una dificultad.

Esto, en cuanto a la estrategia para trabajar el tema de la visibilización en la formación.

Otra acción muy importante, en la que no me voy a parar tanto, sólo en dos de las estrategias, ha sido una investigación.

Se ha hecho un estudio de las cinco plantillas de los cinco Ayuntamientos en donde se ha obtenido gran parte de lo que ya planteábamos. No ha salido, como solemos decir, nada que no supiéramos o que no haya salido en otros estudios que se han hecho a propósito de la participación de las mujeres en las Administraciones.

La única cosa que yo destacaría de este estudio es que, en las Administraciones, son las familias monomarentales las que se quejan de sufrir una situación de discriminación. Son las mujeres solas con cargas familiares las que alegan tener una discriminación añadida, pero en general las mujeres no se quejan.

Normalmente, para la mayoría del personal que trabaja en las Administraciones locales no existe discriminación, pero el estudio ha reflejado que sí existe. Es una paradoja, pero supongo que tiene que ver con las resistencias de las que he hablado.

Se han hecho algunas acciones de difusión de diferente calado, tanto internas como externas. La última ha sido un seminario que se ha llamado «De la desigualdad discriminatoria a la diversidad», que se celebró en marzo y en el que han participado cerca de 300 personas.

Luego le cederé la palabra a Esperanza para que hable de la negociación colectiva. Yo sólo voy a hablar del diseño de los documentos y de los productos que han salido del proyecto Pública.

Hay uno que consideramos de los más importantes, que es el que hemos llamado «Igualdad de Oportunidades en el ámbito municipal. Los Ayuntamientos como promotores de equidad».

Hemos hecho un documento que surge del trabajo realizado en los niveles tres y cuatro y que va acompañado de un documento marco.

Parece que cuando hablamos de la igualdad de oportunidades nos lo hemos inventado, que es una cosa de anteaer o desde que estamos en la Unión Europea.

Hay muchas mujeres que desde hace siglos están intentando que esto sea diferente y han contribuido a que estemos hoy aquí.

Hemos hecho una recopilación para que cualquier Ayuntamiento, cualquier entidad o cualquier organización que quiera trabajar el tema de la igualdad de oportunidades tenga una referencia marco, vea que no nos estamos inventando nada y que no es una cosa que se nos haya ocurrido a unas cuantas que no teníamos nada mejor que hacer y nos hemos juntado para esto.

Además, hay una serie de propuestas y estrategias metodológicas para poder implementar acciones positivas con una serie de condiciones previas sin las que no se puede trabajar.

Y finalmente está, por una parte, el trabajo que se ha hecho desde el nivel tres, que consiste en propuestas para aplicar la igualdad de oportunidades en los diferentes Ayuntamientos donde se ha trabajado y, por otra, los proyectos concretos que se han hecho desde el nivel cuatro, con los que, a partir del 2 de mayo (fecha en que se habrá acabado este proyecto, porque este proyecto acaba el 30 de abril), cualquier Ayuntamiento tendrá la posibilidad de poner en marcha comisiones interdepartamentales de igualdad de oportunidades o contratar agentes de igualdad de oportunidades. Para ello les decimos cómo hacerlo y con qué, así como qué hacer en cada momento, cómo formar al propio personal, no utilizar el lenguaje sexista y otra serie de historias. Éste es uno de los documentos.

El otro documento que vamos a publicar y a editar está referido a la creación de redes que forman parte del trabajo y que hemos hecho conjuntamente. Nosotras hemos trabajado en red todo el tiempo, se han generado muchísimas redes y vamos a hacer una propuesta de creación de redes entre los Ayuntamientos que hemos trabajado y otros, tanto hacia dentro como hacia fuera.

Por último, como tenemos experiencia en trabajar con una gestión compleja y complicada, cuando haya otras entidades que se quieran juntar en algo que, insisto, es bastante complejo, complicado y doloroso en muchos casos, puedan tener una referencia de lo que hay que hacer y de lo que no hay que hacer, sobre todo partiendo de una reflexión de lo que ha sido y de lo que nosotras consideramos que debería ser.

Paso la palabra a Esperanza para que diga en materia de negociación colectiva lo que vamos a hacer.



Esperanza Vives

Ayuntamiento de Aldaia

Simplemente quiero deciros que, en este momento, estoy negociando un convenio en mi Ayuntamiento y no solamente vamos a incorporar en él la figura de una comisión paritaria de igualdad y la creación de los agentes de igualdad, sino que estamos intentando arrancar el compromiso de que aparezca tanto en los planes de empleo como en la RPT la figura de agente de igualdad.

La RPT es la relación de puestos de trabajo que se presenta y eso significa que aquello que aparece ahí tiene dotación presupuestaria. Quiere decir que se puede hacer, mientras que si nada más aparece en el convenio la creación del agente es como una intención pero que nunca se consolida.

Pero si conseguimos que, tanto en los planes de empleo como en la RPT, aparezca, no habrá más que ponerlos en práctica. Además, como os ha dicho Neus, estos son unos proyectos que han nacido en el nivel cuatro y que están ahí. Es decir, tienen un perfil, unas bases, la fórmula para poderlos hacer; simplemente hay que dotarlos de presupuesto y llevarlos a cabo.

Y, por otra parte, queremos también establecer el tema de la Comisión interdepartamental de Igualdad. No sabemos qué va a pasar. Estamos negociando y esperamos que llegue a buen puerto, pero, en estas cosas, nunca se sabe.



PONENCIA MARCO

SEGREGACIÓN DEL MERCADO LABORAL.
PRESENTACIÓN Y DESARROLLO DEL GRUPO
TEMÁTICO EUROPEO *BRIDGING THE GENDER GAP*-
INICIATIVAS COMUNITARIAS EMPLEO Y ADAPT



Marta Calle López
Estructura de Apoyo Empleo-NOW

Betty de Wachter
Estructura de Apoyo Europea EUOPS



Marta Calle López

Estructura de Apoyo Empleo-NOW

Buenos días a todas y a todos. Vamos a comenzar el segundo día de las jornadas «La igualdad de oportunidades en el empleo, realidad que implica cambios en las organizaciones», que espero sea una jornada tan fructífera y tan satisfactoria como lo fue la de ayer.

Ayer se pusieron sobre la mesa las experiencias más exitosas de algunos proyectos que han estado trabajando en la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones, tanto en las empresas como en la Administración pública.

Estuvimos hablando de las dificultades y de los obstáculos con los que os habéis encontrado y también de todos los puntos más importantes e interesantes que sería necesario tratar de aquí en adelante.

Creo que quedó reflejado el gran esfuerzo realizado por todas las personas que habéis estado trabajando en esto, en la formación, en la sensibilización y en la difusión de la igualdad de oportunidades. Y me gustaría dar la enhorabuena a todos los proyectos que estáis aquí presentes en este seminario y a todos los que no han podido venir.

Esta mañana vamos a introducir la dimensión europea de la Iniciativa Empleo-NOW y contamos para ello con la presencia de Betty de Wachter. Agradecemos tu presencia en este seminario.

Betty viene representando a EUROPS, que es la asistencia técnica a nivel europeo, y dentro de EUROPS forma parte del equipo de NOW. Entre las funciones que

realizan las personas que trabajan en EUROPS está la de coordinar a todas las estructuras de apoyo de los diferentes Estados miembros, la difusión de los resultados de todos los proyectos y de toda la iniciativa en general y también actividades de desarrollo temático, impulsando los distintos grupos de trabajo temáticos que se han puesto en marcha en las dos fases de NOW.

Desde la Estructura de Apoyo española hemos tenido la suerte de trabajar muy de cerca y en estrecha colaboración con el equipo de NOW y podemos decir que este equipo está formado por cuatro verdaderas profesionales y que todo el trabajo que hacen es de una gran calidad y de una gran seriedad. En este sentido, quiero agradecerle, Betty, a ti y a tus compañeras, en mi nombre y en el de todo el equipo de la Estructura de Apoyo, tu presencia en este seminario, todo el trabajo de apoyo y la disponibilidad que habéis mostrado siempre para colaborar con nosotras.

Contaros nada más que la intervención de Betty va a girar en torno al grupo temático específico del Capítulo NOW que es la segregación del mercado laboral, y Betty os va a contar qué es un grupo temático, cómo ha sido el trabajo que han estado realizando durante estos dos años en relación a este tema, y las conclusiones que han sacado de las experiencias de los proyectos.

Cuando quieras, Betty.



Betty de Wachter

Estructura de Apoyo Europea EUOPS

Muchas gracias y buenos días para todos y todas. Antes de nada, quería agradecer la invitación que me ha hecho la Estructura de Apoyo para venir a realizar una comunicación acerca del trabajo que, en el ámbito de NOW, hemos hecho sobre el tema de segregación laboral.

He estructurado mi intervención básicamente en tres puntos. Primero realizaré *una descripción del proceso de puesta en marcha y ejecución de grupo de trabajo*, después hablaré de cuáles han sido los resultados obtenidos a partir de la experiencia en el ámbito de la Iniciativa comunitaria Empleo-NOW y daré unas pinceladas, muy breves, acerca de las perspectivas futuras que se nos plantean para incorporar nuevas actuaciones.

Como punto de partida de mi intervención, paso a hablar acerca de cuáles han sido los procesos que se han llevado a cabo para la puesta en marcha y ejecución de este grupo de trabajo. En este grupo se ha abordado un tema bastante complejo y versa sobre la segregación en el mercado de trabajo.

Hace dos años, en el 97, la Comisión Europea decidió crear nueve grupos temáticos en el ámbito europeo para seleccionar y visibilizar, en colaboración estrecha con los Estados miembros, las buenas prácticas de los proyectos en el ámbito de la Iniciativa Empleo, capítulos NOW, YOUTHSTART, INTEGRA y HORIZON, y la Iniciativa Adapt, y poder no solamente detectar estas buenas prácticas, sino también obtener conclusiones y resultados aplicables a las políticas de formación y, en definitiva, a las políticas de promoción de empleo.

Los nueve temas que se han trabajado en este marco son la territorialidad, los nuevos yacimientos de empleo, el papel de las empresas en relación con personas con minusvalías, la capacitación de las personas que sufren de exclusión social, la participación activa de las jóvenes y de los jóvenes, las nuevas formas de organización de trabajo...

Los diferentes Estados miembros han optado por participar en uno, dos o tres de estos temas e incluso ejercer el liderazgo de un tema en particular. En el caso de nuestro grupo, la segregación en el mercado laboral, Bélgica Flamenca fue el país que tomó la responsabilidad del liderazgo del grupo y hemos tenido un grupo pequeño de gestión, donde estuvieron presentes Bélgica Flamenca, Irlanda, Dinamarca, Portugal y Finlandia. También estaban en el grupo Alemania, Austria y Grecia.

El grupo de trabajo estuvo compuesto, por un lado, de personas representantes de otros Estados miembros, representantes de la Comisión, Europs como apoyo técnico y también agentes clave que tenían que ver con el ámbito de la segregación en el mercado laboral, por ejemplo de empresas y de sindicatos, y también proyectos; en nuestro caso concreto, 12 proyectos europeos fueron los participantes.

El conjunto del grupo, viendo que no había participación activa de todos los países, decidió que, por lo menos, debíamos intentar conseguir de alguna manera su participación, bien mediante la selección de proyectos de estos Estados miembros o bien utilizando documentos y personas expertas de cada uno de los países que no estaban presentes de una manera formal en el grupo de trabajo.

En este grupo de trabajo, España no participaba de manera formal, aunque sí lo hizo de manera puntual; además, hubo finalmente tres proyectos españoles: el proyecto Óptima del Instituto de la Mujer, que vosotras conocéis con certeza después de la presentación de ayer; el proyecto de APIP de Barcelona y el proyecto Emakutek del Ayuntamiento de Bilbao, que también fue presentado aquí ayer. Dentro del grupo de trabajo hubo proyectos de Francia, de Italia, de Inglaterra y de los otros Estados miembros.

Para comenzar el trabajo del grupo temático se utilizaron cuatro documentos elaborados por personas expertas. Una experta en el tema de la segregación vertical, que fue una profesora de la Universidad de Bruselas, de Bélgica, muy conocida en este tema; una experta danesa sobre el tema de la conciliación; una experta irlandesa sobre el tema de la segregación horizontal. Asimismo, el docu-



mento base que reflejaba el punto de vista de los sindicatos y de los agentes sociales se presentó por el Organismo representante de sindicatos y agentes sociales en Bélgica.

Los documentos constituyeron el inicio de la discusión para empezar a trabajar con el grupo. Durante estos dos últimos años han habido cuatro reuniones, en Bruselas, Lisboa, Dublín y también en Gante, en Bélgica.

Como resultado de todo este proceso se realizará una publicación que en este momento está en la Comisión y es quien siempre tiene la última palabra para la aprobación definitiva de cualquier documento que se edite en el marco de las Iniciativas.

La publicación se realizará en tres idiomas, inglés, francés y neerlandés, ya que Bélgica Flamenca es quien lidera, y será publicado los próximos meses.

Yo pienso que fue una experiencia interesante porque en el futuro, en el ámbito de EQUAL, se seguirá trabajando de esta manera, por lo menos en lo relativo a temas específicos y la colaboración entre representantes de los Estados miembros y en grupos de composición mixta como nosotros hemos hecho.

Como segunda parte de mi intervención voy a hablaros acerca del contenido de este grupo de trabajo, cuáles han sido los resultados y las conclusiones y que se han visto reflejadas en la elaboración del documento del que os he hablado anteriormente.

En relación con el contenido, como ya he dicho, hemos tenido básicamente tres temas: **la segregación horizontal**, los temas clásicos de la segregación horizontal hacen referencia al hecho de que las mujeres están en sectores bien definidos del mercado laboral; **la segregación vertical**, el hecho de que en muchos casos las mujeres no pueden acceder a puestos de decisión; y el tema de **la conciliación vida profesional y doméstica**, que es un tema que siempre sigue a las mujeres, tema transversal y fundamental cuando se habla de la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Con respecto a estos tres temas, yo voy a abordar cinco puntos centrales en los que se ha estructurado la publicación.

Antes de todo, quisiera decir que la conclusión más importante y que se ha visto reflejada en la experiencia de los proyectos es la siguiente: «En el tema de igual-

dad de oportunidades, en relación con la segregación en el mercado laboral, no es suficiente utilizar el argumento de justicia social». Naturalmente, siempre es un argumento a considerar, pero no es suficiente para convencer a las empresas de que modifiquen o cambien su manera de reclutar a hombres y mujeres y promover a las mujeres dentro de las empresas.

Como primer punto, voy a hablar de que los proyectos han utilizado el **Business Case**. Es un concepto inglés difícil de traducir y consiste en demostrar que para la eficacia económica, la productividad y la competitividad de las empresas es muy útil utilizar todos los recursos humanos que se tienen dentro de la empresa. Este argumento es muy valioso cuando se quiere atacar el problema de la segregación horizontal y vertical.

Las estrategias para apoyar este argumento fueron estrategias relacionadas con la gestión de recursos humanos desde el concepto de la diversidad, que una vez más es un término inglés, el **Diversity Management (gestión de recursos humanos con el concepto de diversidad)**.

Es un concepto que viene de los Estados Unidos de América, que entró de la mano de las empresas multinacionales y que está entrando cada vez más aquí en Europa.

La diversidad no solamente se refiere al sexo, sino también a la raza, a las raíces, a la cultura, y que para el desarrollo de los recursos humanos dentro de una empresa es importante tener en cuenta el espectro amplio de diversidad de las personas que trabajan en ella. Esto podría también mejorar el funcionamiento interno de la empresa y podría, fuera de la empresa, dar un servicio más adaptado a los clientes, que también son diversos.

Hemos tenido proyectos NOW, en Italia por ejemplo, que realmente han trabajado este concepto con grandes empresas. Es claro, y fue abordado también ayer, que este tipo de concepto funciona de una manera más eficaz en grandes empresas.

Otra estrategia es el concepto de **acción positiva**; por eso yo estuve ayer muy interesada en la presentación del proyecto que ha trabajado este concepto con las pequeñas y medianas empresas porque, en este momento, las acciones positivas son más fáciles de poner en marcha en las grandes empresas que en las pequeñas. Por lo tanto, el trabajo de la igualdad de oportunidades en el ámbito de las PYMES es algo que se ha de desarrollar aún más en el futuro.



La experiencia de estos proyectos NOW de Italia que han trabajado con este concepto han tenido realmente mucho éxito porque no han hablado de igualdad de oportunidades, han hablado siempre de la gestión de la diversidad.

Han podido convencer a los directivos y dirigentes superiores, a través de módulos de entrenamiento. En estos módulos, las mujeres han tenido formación en modelos avanzados de gestión, en mercados europeos e internacionales, y también en todo lo que tiene que ver con el comercio electrónico.

Es muy importante que se tenga en cuenta la cualificación de las mujeres, la implicación de los dirigentes ejecutivos de la empresa y también, naturalmente, las capacidades que las mujeres han podido demostrar después de cualquier proceso formativo o experiencia laboral y que ha tenido influencia en el funcionamiento directo y también en el ambiente de trabajo dentro de la empresa.

Esto no tiene nada que ver con NOW en particular pero, por ejemplo, en Bélgica (Bélgica también fue antes un socio de Óptima, proyecto español) muy recientemente se ha realizado un estudio, una investigación sobre los últimos diez años de práctica en el tema de acciones positivas en empresas. Fue una investigación con 300 empresas, empresas grandes de Bélgica que habían aplicado las acciones positivas y sobre los resultados obtenidos durante estos últimos años.

Es muy interesante ver que, en este momento, estas empresas dicen que quieren que las mujeres estén presentes en todos los niveles. Sin embargo, todavía quedan muchas cosas que cambiar en todo lo que tiene que ver con el clima y entorno de trabajo. Esto se debe a que existen aún muchas reglas no escritas, reglas indirectas que continúan existiendo y han de desaparecer, si verdaderamente se persigue la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas reglas no escritas se tienen que visibilizar para modificarlas. En este momento somos conscientes de que existe una voluntad por parte de las empresas por cambiarlo; el cómo cambiarlo es otra cosa.

Otro tema importante es que tienen que visibilizar todo lo que tiene que ver con el tema de la conciliación y nuevas formas de organización del trabajo, tendrá que estar mucho más dirigido a los hombres porque hay, por lo menos en Bélgica, ahora una tendencia ligera de hombres que piden también trabajo a tiempo parcial, que piden permiso parental, que piden horas reducidas o más flexibilidad de horario.

Tenemos algunos ejemplos muy excepcionales en este momento, los tenemos de hombres que tienen un puesto de dirección y que trabajan a tiempo parcial. Todo

esto nos lleva a deducir que es muy importante dirigir acciones en el ámbito de la gestión de recursos humanos dentro de las empresas para convencer a ellos y a ellas de que cuando un colaborador masculino pide flexibilidad, por razones domésticas o responsabilidades familiares, se interprete como una cuestión que se realiza con normalidad, no como algo excepcional, ya que esos prejuicios han de ser superados.

Este estudio ha sido producto de la reflexión suscitada durante los diez años de trabajo con la estrategia de acciones positivas y que me parecía que podía ser interesante para ejemplarizar este apartado con resultados concretos.

También he puesto aquí, en relación con el concepto de *Diversity Management*, la estrategia de acciones positivas, los instrumentos o las herramientas desarrollados en los proyectos NOW.

Un instrumento planteado en el ámbito del *business case* es el **Mentoring**: una persona con más experiencia dentro de la empresa sirve como punto de referencia para otra persona quizá con menos experiencia o más joven, que durante un tiempo puede preguntar, pedir consejos que le ayuden a mejorar en sus funciones dentro del puesto de trabajo.

En este sentido, en el ámbito de los proyectos NOW, este tipo de metodología fue muy valiosa, se vio un efecto o influencia muy positiva de la persona mentora, que en este caso fueron hombres de puestos de dirección, en relación con mujeres que podrían avanzar en la empresa. Los hombres ejecutivos que han actuado como mentores han cambiado de mentalidad o de actitud en relación con sus colegas femeninas, o han cambiado algunas de sus actitudes estereotipadas. Esto significó un cambio real dentro de la cultura del ambiente de trabajo. Se vio, por tanto, que el aprendizaje fue recíproco.

La metodología del *mentoring* también ahora existe a nivel electrónico: experiencias por e-mail, dado que muchas veces estas personas que hacen el *mentoring* no tienen siempre tiempo para estar presentes, o tiempo para dar consejos. Por eso ahora, en nuestros tiempos virtuales, tenemos el *mentoring*, el *e-mentoring*.

Otro instrumento utilizado en el *business case* se refiere a **la formación integral en gestión**.

El último instrumento planteado en este apartado ha sido la **construcción de redes** de mujeres entre sí y también entre promotores de proyectos que han te-



nido o que han elaborado este tipo de experiencias, de conceptos, y también de mujeres en empresas que se han beneficiado de la puesta en marcha de acciones positivas.

El segundo punto del documento sobre segregación está relacionado con **cómo avanzar y desarrollar en la carrera profesional de las mujeres en áreas no tradicionales.**

La estrategia, centrada en la **opción de formación y de carrera**, va dirigida a cambiar las tendencias a elegir sectores determinados que tienen tanto hombres como mujeres y que se refleja en la segregación real del mercado de trabajo. Aun así, actualmente vemos que hay cada vez más mujeres jóvenes que están en ciencias técnicas, no solamente en las ciencias humanas o las lenguas, son en matemáticas, etc. Sin embargo, sabemos que existen obstáculos para entrar con estas cualificaciones en el mercado laboral.

Tenemos muchos ejemplos de mujeres jóvenes muy bien cualificadas en ingeniería, arquitectas, en ingeniería civil, que no entran fácilmente en el mercado laboral. Existen arquitectas que trabajan en el sector de construcción pero no realmente como arquitectas, sino que trabajan, en mayor medida, en procesos de gestión de las empresas de construcción que en el diseño y construcción de las casas o edificios.

En la experiencia de NOW, todo lo que tiene que ver con este primer paso, la elección profesional, no tenemos muchas experiencias porque está claro que la mayoría de las mujeres, que son el colectivo al que se dirigen las actuaciones de los proyectos, ya han optado por una profesión, ya tienen una cualificación.

La orientación para la diversificación de opciones profesionales es todo un trabajo que se ha de hacer con las mujeres más jóvenes, incluso desde que son niñas o están en la edad escolar. Las familias también son un contexto donde se ha de intervenir en este sentido, el diseño de procesos formativos y la sociedad junto con las empresas han de ser objetivos para la difusión y sensibilización acerca de la diversificación profesional.

Como ya he dicho antes, en el ámbito de NOW, en relación con las mujeres jóvenes y la diversificación profesional la experiencia es un poco limitada.

Por otro lado, es muy interesante ver que los proyectos NOW se han anticipado al mercado laboral en relación con **nuevos perfiles ocupacionales**, sobre todo en todo lo relativo a las **nuevas tecnologías y el medio ambiente.**

Con respecto a esta idea, es necesario resaltar que las nuevas tecnologías y el medio ambiente tienen siempre dos caras. Las nuevas tecnologías son, por un lado, todo lo que tiene que ver con el desarrollo del *hardware*, elemento muy técnico, la programación, la composición del ordenador; pero también tiene un elemento muy transversal, la aplicación de las nuevas tecnologías en otros sectores como son la construcción, los servicios para el cuidado de personas, el comercio.

Por ejemplo, tenemos proyectos en Alemania que han colaborado con mujeres, en este caso son mujeres con alta cualificación y en paro, licenciadas en periodismo, ciencias políticas o sociología que estaban sin trabajo y que han recibido una formación muy avanzada en multimedia. Con esto, complementaron su formación anterior con una cualificación adicional sobre la aplicación de las tecnologías a los medios de comunicación y mejoraron sus posibilidades de acceso a nuevos yacimientos de empleo.

El proyecto detectó que en Alemania, en concreto en este sector de comunicación, había una necesidad en el mercado laboral de 50.000 personas. Utilizaron la anticipación y también se dirigieron a un grupo de mujeres bien definido con este tipo de formación para poder entrar en estos nuevos perfiles que está demandando el mercado tecnológico.

En el sector de medio ambiente ocurre lo mismo. Es el lado *hard*, muy técnico, muy duro, en el que se desarrollan técnicas contra la contaminación del agua, por ejemplo; también el medio ambiente es cada vez más transversal, la dimensión ecológica entra cada vez más en otros sectores. En este elemento transversal surgen nuevos perfiles ocupacionales y tenemos proyectos NOW que han trabajado con programas formativos para facilitar la entrada de mujeres en profesiones que requieren estos nuevos perfiles.

Con respecto al medio ambiente citaré como ejemplo un proyecto de Dinamarca, que ha colaborado con un proyecto en Asturias a nivel transnacional. Han trabajado con mujeres arquitectas o ingenieras y han desarrollado módulos formativos complementarios a su cualificación inicial sobre temas de ecología.

Estas actuaciones se han constituido como estrategia de los proyectos para hacer avanzar a las mujeres en sectores que son «no tradicionales» y que actualmente están apareciendo.

Se puede reflexionar que en los sectores más tecnológicos o más duros la inserción laboral de las mujeres continúa siendo una tarea difícil, conocemos otros

ejemplos de proyectos NOW que han podido romper esta barrera y que realmente han hecho un buen trabajo en sectores como el de seguridad (policía), sector muy masculinizado.

Existe un proyecto muy interesante en la Guardia Civil en Irlanda y también en el sector de la seguridad, donde la imagen de cada profesional está conectada con la fuerza física, que no lo es ya en nuestros tiempos, por lo que existe una alta concentración de hombres.

Justamente, a este nivel es muy importante poder romper con las imágenes estereotipadas de este tipo de ocupaciones porque tienen posibilidades, que ofrecen oportunidades a mujeres y a hombres en principio y, de esta manera, quebrar o romper estas imágenes a nivel, naturalmente, de todo lo que tiene que ver con el instrumento de la **información, sensibilización** y a las mujeres, concretamente el entorno familiar, la orientación profesional, la formación, los agentes de empleo y convencerles de que hay estas oportunidades.

En cuanto a las herramientas que fueron desarrolladas por los proyectos NOW, todo lo que tiene que ver con información y sensibilización, cuando se trata de dejar entrar a mujeres en estos sectores más tradicionales, los proyectos han hecho, en muchos casos, **una preformación**, para preparar a las mujeres antes de entrar en procesos formativos más especializados o antes de entrar en las **prácticas en las empresas**.

En el marco del grupo de trabajo se ha discutido mucho **sobre la adaptación de la formación al estilo de aprendizaje de las mujeres**. Los proyectos NOW han señalado que cuando se trata de ciencia y de tecnología, en la mayoría de los casos las mujeres tienen otro estilo de aprendizaje.

Tal vez el ejemplo modelo es que cuando se pone un ordenador en una sala todos los chicos van hacia el ordenador para experimentar, mientras que las chicas miran, piensan, reflexionan, tocan alguna cosa tal vez...

Esto es solamente una cuestión de estilo de aprendizaje, no tiene nada que ver con habilidades o con intereses. Conozco a muchas mujeres que tienen verdadera pasión con todo lo que tiene que ver con las nuevas tecnologías.

Este elemento, que es muy importante en la formación, en los casos que tienen que ver con **la formación de formadores**, las personas expertas en formación son muy conscientes de este estilo diferente de aprendizaje de las mujeres cuando se trata de ciencia y de tecnología.

He visitado un proyecto NOW en los Países Bajos, donde se trabajó con formadores hombres que llevaban muchos años en una escuela politécnica y que ahora son formadores dentro del proyecto NOW y que trabajan con mujeres ingenieras, éstas son mujeres que llevaban fuera del mercado laboral diez años. Su cualificación ya está actualizada y tienen que avanzar y aprender muchas nuevas cosas.

Con estas mujeres se puede verificar este estilo de aprendizaje específico; ellas miran, piensan, reflexionan, y en el inicio precisan más tiempo, pero cuando se toma en cuenta esta fase. Una vez que ya están después de esta fase, las mujeres avanzan muy bien y podrían aprender todos estos temas fácilmente. Las mujeres son muy exigentes consigo mismas y muy exigentes también con la calidad de trabajo que quieren desarrollar.

Cuando se habla de la adaptación de la formación, no es solamente el estilo de aprendizaje, sino también el trabajo en grupo, tener en cuenta la dinámica del grupo y también asegurar un elemento de interacción en el grupo. Asimismo, es interesante tener en cuenta las medidas de acompañamiento, el horario flexible; también, si es necesario, el apoyo en el tema de la conciliación, el tema de la guardería, etc.

El elemento de la formación no tiene que ver sólo con la segregación, sino que tiene que ver con la posibilidad de realizar las prácticas en las empresas. Es crucial también que dentro del paquete formativo se prevean prácticas en las empresas.

Muchos proyectos NOW han tenido prácticas de dos o tres meses con un buen resultado porque fue necesario no solamente para complementar el contenido del curso, sino también apoyar a las mujeres en el entorno de trabajo.

Todo el tema del **aprendizaje durante toda la vida** es un tema un poco transversal, no es un tema en relación sólo con la segregación, es muy importante para el avance de la carrera.

Otro elemento que se debe tener en cuenta cuando se quiere romper la segregación en el mercado laboral es todo el tema de las habilidades anteriormente adquiridas, porque muchas veces esas capacidades adquiridas fuera del mercado laboral formal son poco transferibles.

Muchas veces tenemos ejemplos de mujeres que después de muchos años de estar fuera del mercado laboral, ellas han sido muy activas en Organismos de volun-



tariado, han desarrollado capacidades de gestión financiera, de gestión de recursos humanos y de organización que son aprendizajes completamente informales pero que podrían ser muy competitivos y valiosos para su entrada en el mercado laboral, podrían ser muy valiosos a la hora de aplicar estas habilidades en el mercado laboral.

Esto es un tema que se ve mucho en Inglaterra, y en Irlanda existen proyectos que han versado en torno a este tema. Un instrumento más que ha sido destacado de este tipo de proyecto es la **acreditación de habilidades anteriormente adquiridas** (APL). Son proyectos que han utilizado estas habilidades adquiridas de manera informal (en trabajos de voluntariado) para reforzar las habilidades de organización y gestión que las mujeres han aprendido en el ámbito del voluntariado.

Naturalmente, cuando se habla de todo el tema de avanzar y desarrollar la carrera profesional de las mujeres, cuando se quiere atacar todo el tema de información y de sensibilización, es esencial utilizar como instrumento **la asociación entre las instituciones de formación y empleo con patronal y sindicatos**. Pienso que toda esta complejidad de la segregación solamente podría avanzar cuando haya una buena colaboración entre todos los agentes que tienen que intervenir en el mercado laboral.

Tenemos bastantes ejemplos interesantes en el ámbito de NOW, por ejemplo en relación con Óptima; también con el proyecto LUNA en Portugal y en Francia, donde hubo una participación muy activa de los sindicatos y de los Organismos patronales.

El tercer punto del documento tiene que ver con **el cambio de la cultura en el lugar de trabajo**.

Sensibilizar y descubrir las reglas «no escritas» dentro de las empresas es un aspecto destacado en este punto referente al cambio de cultura empresarial.

Hay muchas reglas no escritas y es importante atacarlas, es un paso imprescindible para detectar posibles discriminaciones y algunos comportamientos y actitudes que imposibilitan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Cambiar la cultura del lugar de trabajo depende, en gran parte, de la dirección y las personas empleadas han de estar enteradas de la necesidad del cambio.

Los canales de captación y selección influyen en las posibilidades de que las mujeres opten por los puestos. Se necesita que los canales de información, ya sean formales o informales, mejoren la accesibilidad a estos puestos de hombres y de mujeres, en igualdad de condiciones. En este aspecto hay que tomar en consideración la utilización del **lenguaje no sexista**, como un aspecto a tener en cuenta también en el cambio de cultura empresarial.

Podríamos destacar muchos ejemplos de proyectos NOW que han utilizado métodos muy concretos para luchar contra la segregación no solamente en lo relativo al cambio de cultura empresarial, sino también en otros temas mencionados en mi intervención. Yo no tengo tiempo suficiente para mencionar todos y cada uno de ellos; sin embargo, podría decir que en la *web site* de EUROPS se puede encontrar mucha información sobre el tema de la segregación y ejemplos de NOW descritos con más detalle.

El cuarto punto es todo lo relativo a **la conciliación entre la vida profesional y la vida personal**.

En esta área podemos encontrar todo lo que se refiere **a las nuevas formas de organización de trabajo**.

Sabemos todos y todas que ahora en el mercado laboral una palabra de moda y también una realidad es la flexibilidad. Se habla cada vez más y se implanta la flexibilidad y en muchos casos se plantea esta flexibilidad en el marco de la productividad y la competitividad empresarial, pero también es importante y yo pienso que vigilar este tema de la flexibilidad y dejar entrar el tema de la conciliación es todo un terreno por explorar más en el futuro.

La flexibilidad en la organización del trabajo ha aumentado perceptiblemente en años recientes. Es dirigida por las demandas del proceso de producción y de la competencia económica global. Sin embargo, ofrece oportunidades de observar la flexibilidad desde una perspectiva más amplia, incluyendo la necesidad de un reparto de responsabilidades familiares y domésticas.

Una organización flexible del trabajo cubre aspectos como la disponibilidad horaria, los contratos a tiempo parcial, etc. Otra área bastante explorada hasta ahora es el **teletrabajo**. La importancia del crecimiento del sector de las Nuevas Tecnologías puede crear nuevas oportunidades, yendo más allá de la entrada de información de datos.



Algunos ejemplos de proyectos relacionados con los servicios *on-line* son consultorías en teleservicios (es decir, el *telemarketing*, *telework* para PYMES), cuidado del cliente y transcripción. El teletrabajo es una opción clara de empleo que a hombres y a mujeres, entre otros objetivos, les puede permitir compatibilizar mejor las responsabilidades de familia, aunque la otra cara de la moneda de este tipo de trabajo tiene que ver con que puede potenciar el aislamiento de las personas.

Para evitar este problema del aislamiento, los proyectos encontraron que creando centros de teletrabajo podrían proporcionar el contacto profesional y social y permitir a las teletrabajadoras ofrecer un conjunto más atractivo de servicios. Los telecentros también han proporcionado, a su vez, recursos de guarderías y de servicios que cubrieran el cuidado de los hijos y las hijas durante el tiempo que estaban fuera de la escuela. Esto significa que este tipo de proyectos han facilitado la conciliación de la vida del trabajo y de familia.

Los instrumentos útiles, desarrollados y probados en el marco de NOW en lo referente a este último punto han sido:

Potenciar el diálogo para conocer las necesidades de las empresas y las personas empleadas (hombres y mujeres) es la clave del éxito. La experiencia inicial dentro de NOW demuestra que la flexibilidad en horas puede ser utilizada en empresas o en los sectores dominados tradicionalmente por los hombres para la conciliación de la vida profesional y personal; ejemplo, la policía y la industria. Sin embargo, dada la importancia creciente de la organización flexible del trabajo, otros experimentos han sido necesarios. Los aspectos prácticos del mismo concepto de *family-friendly business* (empresas que favorecen la conciliación) se han de explorar.

El buen uso del permiso parental. La colaboración entre los Organismos profesionales y los patronos para que las mujeres conserven y pongan al día sus habilidades de especialista y que esas habilidades no se pierdan para el mercado laboral. Entrenamiento y contacto regular durante el permiso parental facilitan una vuelta rápida y eficaz al lugar de trabajo. En épocas de avances tecnológicos rápidos, las mujeres (y los hombres) pueden mantener el contacto con el mundo del trabajo.

En el quinto y último apartado de este documento podemos encontrar **servicios flexibles de guardería y de asistencia**

Los servicios cubren no sólo asistencia a hijos e hijas, sino que también incluyen la disposición para el cuidado de las personas mayores y de otras personas dependientes. Una conclusión general es que tales provisiones no son las mismas en cada país, si comparamos tanto aspectos cuantitativos (número de infraestructuras) o cualitativos (calidad de los servicios) en cada uno de los Estados miembros.

Los servicios de guardería y asistencia para personas dependientes y su calidad son cuestiones clave si queremos romper la segregación del mercado de trabajo, mejorar la flexibilidad permitiendo que las personas puedan conciliar la vida laboral con la profesional.

Algunas soluciones encontradas en NOW han sido:

Las redes de personas cuidadoras y de babysitters han sido promovidas por los proyectos. Las *babysitters* son un recurso muy recurrido en el caso de hijos o hijas con alguna discapacidad o con alguna enfermedad puntual. Ofrecen una mayor flexibilidad que los horarios fijos de las guarderías.

En este marco se hace necesario **asegurar una calidad mínima de los servicios**, ofreciendo formación, diseñando perfiles profesionales y asegurando sueldos adecuados y la promoción de carrera profesional de las personas que trabajan en los servicios de cuidado a las personas.

Los servicios de cuidado a las personas han sido cubiertos tradicionalmente en el marco de la familia y amistades. Este carácter informal realza su flexibilidad, pero vigilar la calidad es un asunto difícil. Desarrollar estándares de calidad y asegurarse de que están vigilados correctamente es fundamental. Es importante, sin embargo, asegurarse de que este proceso de control de calidad no conlleve tareas administrativas excesivas. Los proyectos encontraron que si la calidad y los estándares de las ocupaciones mejoran, los hombres y las mujeres pueden considerar el trabajo de cuidado a otras personas como una opción verdadera de carrera profesional y como un camino viable para la creación de la empresa por parte de las mujeres.

El desarrollo de los programas de formación y del diseño de perfiles profesionales reconocidos dentro de un marco nacional puede mejorar la calidad y el valor de la disposición de los servicios. Esto puede animar a más mujeres a confiar el cuidado de las personas dependientes a profesionales y volver tranquilamente al mercado laboral.



Los sistemas de formación también han de tener en cuenta las habilidades y la experiencia de las mujeres que han trabajado previamente en el sector informal o de voluntariado; esa estrategia puede animar a que muchas mujeres busquen una acreditación de las mismas y poder, así, acceder a un salario justo y que responda a esta cualificación.

Hasta aquí os he contado todo lo que tiene que ver con el documento sobre segregación en el mercado laboral y las estrategias que se pueden poner en marcha para evitar que esta situación siga pasando. Este documento está basado en toda la experiencia de los proyectos NOW que, además, debe ser transferida en el futuro.

Hablando un poco de futuro y como última parte de mi conferencia, os diré que en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo y los planes nacionales de acción para el empleo (PNA) las orientaciones de empleo están basadas en los cuatro pilares (capacidad de inserción profesional; espíritu de empresa; adaptabilidad; igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).

La Iniciativa EQUAL actuará en áreas temáticas definidas de acuerdo a estos cuatro pilares. En este contexto, el tema de la lucha contra la segregación y de la conciliación seguirá siendo uno de los campos prioritarios sobre el que se ha de seguir trabajando, ya que las directrices 19 y 20 hablan, respectivamente, de estos temas.

Como ya he dicho antes, el tema de la segregación es un tema muy complejo porque tiene fundamentalmente que ver con la estructura misma del mercado laboral, por eso también es tan difícil provocar cambios; pero toda esta experiencia tiene un seguimiento y una consolidación que requiere tiempo.

Esto forma parte del contexto global con el que nos vamos a encontrar, incluso diría en el que nos encontramos ya, y dentro del cual toda esta experiencia tan rica ha de ser integrada y desarrollada aún más, y, por otro lado, naturalmente, tenemos la nueva Iniciativa comunitaria EQUAL, que también va a trabajar con estos mismos temas, organizados en los cuatro pilares.

Una vez más, dentro del pilar de igualdad de oportunidades han seleccionado el tema de la segregación del mercado laboral y el tema de la conciliación desde el punto de vista de nuevas formas de organización del trabajo.

Muchas gracias por vuestra atención.



MESA DE TRABAJO

MÉTODOS Y HERRAMIENTAS PARA COMBATIR
LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL
EN EL MERCADO LABORAL



Concepción Díaz Pascual

Coordinadora de las Iniciativas comunitarias Empleo y Adapt.
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

Ana Botana

Ayuntamiento de A Coruña

Olga Rey

Ayuntamiento de Vigo

Dolores Suárez

Instituto Canario de la Mujer,
Gobierno de Canarias

Maite Sarrió Catalá

Instituto Universitario de Estudios de la Mujer
de la Universidad de Valencia

Eva Velasco

Ayuntamiento de Getafe

Ana Lletjos

Ayuntamiento de Getafe

Ángel Pascual Bonis

Fondo Promoción Empleo-Fondo Formación,
Dirección Territorial de Navarra



Concepción Díaz Pascual

**Coordinadora de las Iniciativas comunitarias Empleo y Adapt,
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo**

Buenos días. Soy Concha Díaz Pascual. Como muchos y muchas sabréis, soy la Coordinadora de Iniciativas comunitarias en la UAFSE y me gustaría comenzar esta presentación introduciendo un poco los objetivos que se persiguen con la organización de esta mesa.

A continuación se van a tratar propuestas concretas de algunos proyectos NOW dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, así como a favorecer la diversificación en las opciones profesionales de las mujeres para adaptarse con éxito a las nuevas demandas que propone el mercado de trabajo. La segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo es una realidad que obstaculiza la incorporación de las mujeres a algunas profesiones que tradicionalmente han sido masculinas y su acceso a determinados puestos de responsabilidad y de toma de decisiones. Los proyectos que participan hoy en esta mesa han puesto en marcha múltiples acciones dirigidas a luchar contra esta segregación; en concreto, acciones de formación dirigidas a mujeres, acciones de formación dirigidas a personas expertas en orientación y formación e intervenciones para la sensibilización y dinamización del entorno socioeconómico y político.

Sin más, paso a presentar a las personas que van a intervenir a continuación.

En primer lugar, Olga Rey y Ana Botana, que vienen representando al Ayuntamiento de Vigo y al Ayuntamiento de A Coruña, respectivamente, entidades que han promovido los proyectos DIVA en Vigo y DIVA en A Coruña, en colaboración con la Aso-

ciación Mulleres Xovenes Area. Los proyectos DIVA se dirigen a favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad fomentando las actitudes de liderazgo y toma de decisiones, así como a sensibilizar y difundir la igualdad de oportunidades entre el entorno empresarial y los agentes socioeconómicos. Olga nos va a describir las acciones de formación y Ana las actuaciones de sensibilización.

En segundo lugar hablará Dolores Suárez. Representa al proyecto Juntas NOW, promovido por el Instituto Canario de la Mujer y cuya entidad pública responsable es el Gobierno de Canarias. El proyecto Juntas NOW engloba actuaciones dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad incidiendo en las habilidades de comunicación, dirección y liderazgo de las mujeres, así como acciones de formación en igualdad de oportunidades destinadas a personas expertas en orientación y formación. Por otra parte, el proyecto ha impulsado la creación de redes de agentes socioeconómicos y emprendedoras en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En tercer lugar tomará la palabra Maite Sarrió, Directora Técnica del proyecto NOWDI XXI: Formación de Mujeres Directivas, promovido por el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia. El proyecto NOWDI XXI ofrece un itinerario formativo completo en competencias directivas dirigido a mujeres con el objetivo de favorecer su acceso a puestos de decisión. Además, desarrolla acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades orientadas al entorno empresarial.

En representación del proyecto Acortar Distancias, promovido por el Ayuntamiento de Getafe, han venido Ana Lletjos y Eva Velasco. Se trata de un proyecto dirigido a fomentar la diversificación profesional, a través de actuaciones de apoyo a la inserción laboral de mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas. Este proyecto tiene una gran capacidad de transferencia debido a su amplia producción de materiales y metodologías relacionadas con la diversificación profesional y dirigidas a facilitar la formación y orientación de mujeres y la intermediación con empresas.

Por último daré la palabra a Ángel Pascual Bonis, responsable del Departamento de Proyectos Europeos de Fondo Formación de Navarra, entidad que promueve el proyecto Diana, cuya entidad pública responsable es el Gobierno Foral de Navarra. Este proyecto se dirige a facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de dirección, ofreciendo formación a tituladas de carreras técnicas. Por otro lado, desarrolla acciones de sensibilización dirigidas a agentes sociales, en especial al entorno empresarial.



Ana Botana

Ayuntamiento de A Coruña

En nuestro proyecto podemos diferenciar varios tipos de acciones. Por una parte la acción A, que incluye acciones directas que ofrecimos a las mujeres, a las beneficiarias del proyecto. Para ello tuvimos actuaciones de asesoramiento y diseño de proyectos profesionales, formación a directivas o a futuras directivas y acciones de acompañamiento que comprendían los clubes de empleo y autoempleo, los círculos de directivas, etc.

Entendíamos por mujeres directivas o futuras directivas aquellas que estaban al cargo de algún departamento, de un equipo de personas, que iban a crear su propia empresa, o mujeres que a lo mejor estaban en un momento de desempleo pero que estaban capacitadas profesionalmente por su formación y experiencia adquirida y que podrían en un momento dado desempeñar esta función.

Por otra parte contamos con la acción B, que es la acción de sensibilización en el entorno, sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidas al entorno.

Para ello utilizamos la formación en técnicas de asesoramiento en igualdad de oportunidades y las acciones directas e indirectas de sensibilización.

Por último, transversalmente, como acción C, aplicamos el control de calidad en todo el proyecto, para que sirviese un poco de ejemplo a otros proyectos de este tipo.

Me gustaría señalar que este proyecto fue innovador tanto en Vigo como en Coruña, porque el objetivo de promocionar a mujeres directivas era algo que no se estaba realizando en este momento en ninguna de las dos ciudades.

Centrándome en la parte que me toca, que es la de sensibilización en el entorno, me gustaría comentar que entre los objetivos que nos habíamos planteado se encontraba el introducir la igualdad de oportunidades en todas las acciones del proyecto. Por lo tanto, esto afectaba al propio equipo, a los materiales que realizábamos, al grupo de monitores y de monitoras, etc.

Otro objetivo era el de diseñar estrategias de sensibilización y sensibilizar y concienciar a las alumnas y al entorno sobre las dificultades con que nos encontramos a la hora de acceder a puestos de dirección.

Asimismo, también pretendíamos la promoción de estas mujeres a los puestos directivos, y establecer acuerdos tanto con entidades como con empresas para que dentro de sus planes introdujesen la igualdad de oportunidades. En cualquier caso, nuestro objetivo era más sencillo, más humilde. Simplemente pretendíamos proporcionarles asesoramiento en igualdad de oportunidades.

A continuación paso a explicaros cómo hemos intentado conseguir estos objetivos. En primer lugar, lo que se hizo fue diseñar sesiones y cursos de igualdad de oportunidades, basándonos en unos contenidos relacionados con la perspectiva de género, el papel de la mujer a lo largo de la historia, los Planes de Igualdad existentes en el momento (el europeo, el español y el autonómico), un análisis de la situación actual del mundo laboral y el papel de la mujer dentro de él.

Estas sesiones y cursos se ofrecían directamente a las beneficiarias del proyecto, pero también quisimos ofertarlas a profesionales que trabajasen directamente con mujeres. Quisimos llegar también a este tipo de personas que de alguna manera podían sensibilizar directamente y mejorar de alguna manera la calidad de vida laboral de las mujeres aspirantes a directivas.

Otro paso que dimos fue contactar con el entorno, es decir, con entidades, con empresas, con Organismos, con sindicatos, con asociaciones. Para ello, lo primero que hicimos fue establecer un buzoneo, hacer un seguimiento de esas cartas a través de contacto telefónico, con el objetivo de conseguir una entrevista. Y, por último, en esa entrevista, tratar el tema de la sensibilización, ofrecerles formación para las mujeres que formaban parte de esa empresa, o bien sesiones o cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades.

Asimismo, facilitábamos asesoramiento individualizado a aquellas personas que de algún modo habían acudido a nuestras sesiones y nuestros cursos y que en un momento dado necesitaban dar solución a algún problema que se les planteaba.



Por tanto, nuestro colectivo beneficiario real de estas acciones fueron personas procedentes de colegios profesionales, equipos profesionales de Ayuntamientos, no sólo de Coruña y Vigo, sino Ayuntamientos del área de influencia, entidades relacionadas con el mundo empresarial, fundaciones dedicadas a acciones sociales, sindicatos, etc. Ésta fue la colaboración real que conseguimos.

Los resultados fueron alrededor de 59 actuaciones, entre sesiones y cursos de igualdad de oportunidades y acuerdos de formación. Tenemos computadas un total de 250 personas formadas. Estos datos son de los dos Ayuntamientos, y contabilizamos también personas que han entrado a formarse según la formación a la carta que os explicará Olga después.

Otra estrategia de sensibilización que hemos utilizado ha sido la de poner, en publicaciones empresariales o periódicos de tirada importante, anuncios de sensibilización con el objetivo de animar a las empresas a que contraten y promocionen a mujeres.

Para cerrar el capítulo de sensibilización realizamos dos jornadas de difusión, una en Coruña y otra en Vigo, en las que quisimos implicar a mujeres representativas del mundo empresarial y a personas implicadas en la Administración.

Por último, en cuanto a la valoración que se puede hacer de esta parte de sensibilización, quiero señalar que, en concreto, no hemos podido hacer ninguna actuación directa con empresas. Detectamos, por tanto, la necesidad de seguir incidiendo en este aspecto, con el objetivo de que el mundo empresarial interiorice la igualdad de oportunidades y la integre en todos los planes de la organización como objetivo principal o transversal.

Como aspecto positivo me gustaría destacar que aunque 1998 fue un año lento en cuanto a productos, se dio un importante efecto multiplicador a medida que el entorno fue conociendo nuestro trabajo, y en 1999 nuestra presencia en las organizaciones fue bastante demandada.

Por mi parte nada más, y le doy paso a Olga.



Olga Rey

Ayuntamiento de Vigo

Bueno, como Ana ya agradeció la invitación por parte de los dos Ayuntamientos, yo paso a contaros la otra parte de la intervención sobre el proyecto DIVA, que sería la parte que corresponde a las actuaciones con las mujeres beneficiarias, yo prefiero decir participantes, dentro del proyecto.

Me voy a centrar sobre todo en la formación, pero quería antes comentar que nosotras lo que intentamos hacer con el proyecto es, en primer lugar, constituir un equipo de trabajo lo más estable posible, y formarnos como equipo para que todas las acciones estén interrelacionadas y puedan aprovecharse los conocimientos y todo lo que generen unas acciones para las otras.

Por ejemplo, de las acciones de sensibilización rescatamos información para trabajar luego con las participantes en la formación. Y con lo que rescatamos de las acciones de formación, que ahora os voy a comentar, nos sirve para incidir en determinados aspectos en las acciones de sensibilización, lo cual sólo se puede hacer si el equipo de trabajo está muy integrado, las acciones interrelacionadas y el proyecto se considera como un todo. De esta manera se integran las barreras internas y externas, y esto nos pareció básico para intentar hacer el desarrollo del proyecto lo más óptimo posible.

La formación en el proyecto DIVA responde al segundo eje del proyecto, la necesidad de motivar y formar a las mujeres para su acceso a puestos de responsabilidad. Siempre contemplamos dos vertientes, la personal y la profesional, porque



creemos que sólo con la integración de las dos se puede conseguir una formación de calidad.

En cuanto a las características básicas de la formación, planificamos una formación modular y a la carta. Modular quiere decir que se establecía por módulos concretos a lo largo de todo el proceso formativo. Eso no quiere decir que fueran módulos sueltos, toda la formación estaba interconectada pero se realizaba mediante módulos formativos, de entre 20 y 45 horas.

Al mismo tiempo, era una formación a la carta. Las mujeres que participaban en el proyecto primero pasaban por una fase de orientación-selección, en la que la idea de la que nosotras partíamos era intentar conjugar las necesidades que nosotras habíamos observado en las mujeres para acceder a puestos de dirección y las necesidades de las propias empresas. Así evitábamos que nosotras configuráramos un perfil de directiva y que las mujeres tuvieran que encajar en ese perfil. Por tanto, en la entrevista de orientación-selección se configuraba el perfil profesional del puesto junto con la mujer que quería participar en el proyecto y con ella se acordaba un itinerario formativo. Según su perfil profesional y las carencias del mismo, la participante pasaba por el módulo base obligatorio, que sería la primera fase de la formación, en el que se trabajan temas de habilidades de dirección, desarrollo personal, situarse en el entorno empresarial, analizar cómo está el entorno empresarial, la importancia de las nuevas tecnologías en los puestos directivos, y toda esta formación desde la visión de género.

Luego las mujeres pasaban a los módulos técnicos que necesitaban para completar su perfil profesional. La formación modular y a la carta nos permitió sobre todo adaptarnos a la realidad de las mujeres participantes, porque cuando una mujer tiene como objetivo profesional acceder a un puesto directivo, normalmente está trabajando por horas o en varias cosas diferentes o se está formando y, además, tiene tal vez responsabilidades familiares.

Resulta muy complicado adaptar los horarios, generalmente no quedan ni horas para poder acceder a la formación. Por eso planteamos el hecho de que la formación fuese corta y modular, para que cada participante pueda ir directamente a lo que necesita. Los módulos, por lo tanto, son cortos, muy prácticos y con información muy actualizada. Algunas veces incluso se integran en los módulos técnicos contenidos que ya están reflejados en el módulo base porque se refieren a habilidades directivas y hay mujeres que quieren continuar esa formación. Nuestro

planteamiento era que el módulo base fuera obligatorio y los módulos técnicos opcionales.

Otras características de la formación que ofrece el proyecto son: la coordinación con las demás acciones, la integración del desarrollo personal y de los conocimientos técnicos, y la formación con las monitoras. Esto último resultó muy difícil porque al ser la formación de los módulos técnicos muy corta, formar a la gente que actuaba como monitora suponía que a una persona que va a impartir 20 horas de formación no la vas a ofrecer un curso de 20 ó 25 horas; normalmente no tenían tanta disponibilidad de tiempo. Para hacer frente a este problema pusimos en marcha diversas estrategias. En la selección trabajábamos la formación con la monitora o con el monitor, realizamos una guía para las monitoras con teoría sobre el análisis de género aplicada a los perfiles directivos, incorporando toda la influencia de barreras internas, externas, etc. Además, realizamos sesiones de sensibilización para las monitoras, para que pudiesen reforzar en los módulos técnicos los conocimientos que se adquirirían en el módulo base.

Realizamos en total 7 módulos base en Coruña en los dos años, y con una participación de 98 mujeres, y en Vigo, 11 módulos base, en los que participaron 127 mujeres.

En cuanto a módulos técnicos, en Coruña realizamos 26 a lo largo de todo el proyecto, en los que participaron 303 mujeres, y en Vigo realizamos 25 módulos técnicos más cuatro seminarios, que fue una modalidad que incluimos después para algunas mujeres que tenían mucho interés en determinados conocimientos pero no tenían disponibilidad de tiempo, y participaron un total de 493 mujeres.

Ahora paso a comentaros el contenido del módulo base, que ha sido una de las partes del proyecto de las que más experiencias y aprendizajes obtuvimos y donde más claramente reflejamos el sentido de este tipo de proyectos dirigidos a mujeres.

El módulo base ha sido un producto del proyecto transnacional FEMME LABOUR SPACE, que se realizó con entidades socias de Francia, Portugal e Italia. El resultado de esta relación de cooperación ha sido una publicación de la que os voy a hablar a continuación, si bien al mismo tiempo voy a intentar comentar lo que ha sido nuestra experiencia y cómo nosotras llevamos a cabo el módulo base.

Nosotras entendemos el módulo base como algo más amplio que un módulo de habilidades directivas, que es como realmente se llama: «Módulo Base, Mujeres Directivas, Entorno Empresarial y Habilidades de Dirección».

El sentido real que tiene es ser casi como un taller de género y el aspecto transversal es el conocimiento del entorno empresarial y de las habilidades directivas, porque se trata de integrar todos los contenidos desde una visión que es el eje central. Este eje central son las mujeres como capital humano de las organizaciones.

La finalidad del módulo base sería sensibilizar y concienciar a las mujeres sobre las condiciones de acceso a puestos directivos, el reforzamiento de habilidades sociales y el aprovechamiento integral de la formación.

Nosotras incorporamos también en el módulo base una parte de cohesión grupal y la metodología activa, participativa, vivencial, etc. Lo que intentamos hacer es que las mujeres refuercen, no digo aprendan, porque ya muchas de nosotras tenemos muchas habilidades, pero sí que refuercen sus habilidades para luego rentabilizar también el aprendizaje en los módulos técnicos.

Lo que intentamos en el módulo base es, por un lado, concienciar a las mujeres, motivarlas y que conozcan el mercado laboral y, por otra parte, teniendo en cuenta que esas mujeres pueden ejercer un efecto multiplicador cuando estén en los puestos directivos, que no reproduzcan los esquemas que para ellas mismas están siendo barrera.

Éstos serían los contenidos del módulo base, los dos bloques de contenidos: «Mujeres y entorno» y «Habilidades de dirección».

En «Mujeres y entorno» analizamos el entorno laboral y el entorno empresarial. Tratamos de sembrar una duda y como una regresión a la infancia cuando nos preguntamos a todo por qué. Más que dar conocimientos, se trata de movilizar los conocimientos y de que nosotras mismas, con apoyo de los materiales que tenemos, podamos hacer nuestro propio traje personal como mujeres y como directivas.

Por otra parte, el bloque de «Habilidades de dirección», incluye principalmente el desarrollo personal y grupal y todo lo que se nos ocurra que se pueda incluir en habilidades de dirección. Éstos son los contenidos concretos que incluye el módulo base.

Como veis, empezamos con una parte de cohesión grupal y al analizar la situación de las mujeres en el entorno laboral, lo hacemos desde una perspectiva también histórica y actual.



Al tratar las habilidades de dirección, como por ejemplo la parte de liderazgo, de manejo de críticas, analizamos siempre como mujeres cuáles son las dificultades específicas que nosotras sentimos al desarrollar todas estas habilidades en nuestro puesto directivo potencial.

En cuanto a la evaluación, hacemos un ajuste inicial de expectativas, que nos va a permitir hacer una evaluación continua y establecer la relación con la fase de entrevista del diagnóstico. También utilizamos las tutorías individuales y grupales como estrategia de evaluación.

Por otro lado, como observamos que nos costaba mucho aplicar a nuestra realidad los conocimientos del módulo base, propusimos hacer un trabajo personal al final del módulo donde cada mujer iba haciendo una aplicación de nuestras habilidades directivas a su perfil de puesto directivo. Esto fue un modo de evaluación que dio muy buenos resultados porque fue un esfuerzo personal muy fuerte por parte de las mujeres.

Luego hicimos una evaluación también con las monitoras, e incorporamos a todos los agentes en todo el proceso de evaluación.

Uno de los resultados del proyecto del que nosotras estamos más orgullosas es la publicación, y os animamos a todas a verla, a echarle un vistazo, a solicitarla, porque creo que puede aplicarse a cualquier otro entorno; aunque está enfocada a mujeres directivas, pienso que puede aplicarse a cualquier tipo de formación.

Para finalizar, me gustaría agradecer y reconocer el trabajo de todas las mujeres feministas que no están, a lo mejor, en este tipo de proyectos, pero que están trabajando de forma formal o informal en la elaboración de documentos, de teorías sobre análisis de género, feminismo, igualdad de oportunidades, porque creo, y así lo siento, que nos dieron el sustrato para poder hacer el trabajo de forma diferente, no sólo en el papel, sino en la realidad, intentando llegar al fondo de las razones de la discriminación y poder pensar el mundo de otra forma.

Muchas gracias.





Dolores Suárez

Instituto Canario de la Mujer, Gobierno de Canarias

Hola, buenas tardes. Gracias a la organización por haberme invitado y gracias a ustedes por estar ahí y permitirme compartir mi experiencia en NOW con ustedes.

En principio les he puesto una transparencia con los objetivos básicos de lo que es nuestro proyecto, en el que pretendemos facilitar la promoción de mujeres profesionales mediante el uso de herramientas formativas, apoyar iniciativas empresariales de mujeres, motivar y estimular a las mujeres para que participen en la toma de decisiones dentro del mundo empresarial y profesional, y sensibilizar al empresariado sobre las posibilidades que ofrecen los nuevos modelos de liderazgo compartido.

Hemos creado un Consejo asesor, también hemos creado una red canaria de empresarias y hemos hecho acciones de sensibilización que luego les comentaré más detenidamente, avanzada la intervención.

Sí he de decirles también que estamos hablando que este proyecto tiene ámbito autonómico, estamos hablando de siete islas, un territorio fraccionado, con lo cual hacer acciones en cada una de las islas sería casi imposible si no estableciéramos redes tanto formales como informales.

Empezaríamos con la formación y lo voy a resumir un poco.

Elaboramos cursos de técnicas de comunicación que nos permitió realizar uno en cada una de las islas, cuyo perfil va dirigido a mujeres profesionales o líderes que tengan como responsabilidad el transmitir argumentos e ideas al público.



En cuanto a las personas que realizan esta formación, hemos intentado que estén sensibilizadas y cualificadas en temas relacionados con el género porque hemos tenido muy claro que si no introducimos género en esta formación no nos serviría para poder enlazar nuestros propios objetivos. Hemos intentado que la formación sea flexible y adaptable a la disponibilidad de las mujeres. Este curso contó solamente con 20 horas.

Elaboramos otro de habilidades directivas en el que pretendimos capacitar a las mujeres preferentemente con posiciones intermedias de dirección en empresas que tuviesen la intención de perfeccionar sus dotes de comunicación y deseen aprender a mejorar sus capacidades de organización.

Tanto al curso de técnicas de comunicación como al de habilidades directivas acudieron mujeres que ya estaban trabajando, con lo cual lo que hicimos es darles más herramientas para asentar su puesto de trabajo o progresar en lo que era la estructura empresarial en la que se encontraban.

También elaboramos un curso de formador de formadores cuyo objetivo de acción de formación es formar a monitores y monitoras para impartir el módulo de igualdad diseñado por el propio proyecto.

Este módulo, que consiste en impartir el concepto de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se integra en todos los cursos de formación ocupacional, formación que está transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias a través del Instituto Canario de Formación y Empleo.

De hecho, tenemos un preconvención firmado y el convenio está a punto de firmarse, en el que se comprometen a establecer dentro de esta formación durante dos años nuestro propio módulo y aunque nosotras mismas formemos a esos formadores para transmitir el módulo.

También establecimos un gabinete de tutelaje que contenía cinco fases, se estableció en cuatro islas. Duró desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 99, en el que se seleccionaron emprendedoras y se les ofreció orientación, formación, tutelaje y evaluación y seguimiento.

En cuanto a la formación, tanto en habilidades directivas como en este gabinete de tutelaje, se utilizaron materiales didácticos que necesitaban de tutorías presenciales y luego una serie de horas que podían trabajarlos en casa, lo cual les permitía una mayor flexibilidad en los horarios. En total hubo 11 altas de proyec-



tos empresariales y probablemente se den de alta un total de 18 en menos de un año.

En cuanto al Consejo asesor, se constituye al comienzo del programa. Está compuesto por organizaciones empresariales, asociaciones de empresas, sindicatos, instituciones públicas, Ayuntamientos y cabildos, fundaciones laborales y la Universidad de Las Palmas.

El objetivo es ser un órgano consultivo, impulsar acciones y asesorar a las responsables del programa, establecer un vínculo de colaboración permanente entre los miembros del Consejo, impulsar políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres y facilitar el acceso de proyectos a las empresas. En definitiva, aprovechar los recursos existentes dentro del territorio y su implicación en el mismo como vía para lograr parte de nuestros objetivos.

Nuestra primera reunión fue el 15 de diciembre del 98 y la última ha sido el 21 de marzo del 2000. Reuniones formales en el sentido de convocar al Consejo, fueron diez reuniones, pero el contacto siempre ha sido durante todo el proyecto.

Ahora voy a hablar de los seminarios de sensibilización dentro de las empresas u organizaciones empresariales, cuyo objetivo es abordar la igualdad profundizando en una perspectiva transversal y mediante el desarrollo del currículum oculto.

La iniciativa consiste en acercarnos a núcleos empresariales, en gran medida estereotipados en masculino y donde existen problemas reales para el acceso de las mujeres, por ejemplo el sector del metal o de las fuerzas de seguridad, ofreciendo una formación que no genere el rechazo previo en el alumnado en tanto en cuanto realmente el programa ofertado se remita a estrategias de gestión dirigidas a la mejora de la eficacia y eficiencia.

Una vez iniciado el curso, el profesorado, que evidentemente debe estar perfectamente formado en perspectiva de género y debe saber aplicar sin dificultades los principios básicos de coeducación, en el aula tendrá que ir introduciendo contenidos y dinámicas de reflexión acerca de la igualdad de oportunidades, los beneficios de unas relaciones laborales no discriminatorias.

El colectivo destinatario han sido mujeres y hombres con capacidad de decisión dentro de las empresas u organizaciones empresariales.

El contenido de estos seminarios aborda aquellos aspectos que influyen dentro de la dinámica de la empresa, como son el trabajo en equipo, la comunicación, el

control de estrés y la inteligencia emocional desde una perspectiva de género, es decir, desde la óptica de las relaciones hombre y mujer, los estereotipos, etc.

Por otro lado, se pretende demostrar las ventajas que se derivan de la aplicación de políticas de igualdad en los órdenes de calidad de la vida y del trabajo, la mejora de las relaciones interpersonales y especialmente en la rentabilidad organizacional, por la vía de evitar desperdicios cualitativos y cuantitativos del capital humano. La metodología utilizada se basa en la flexibilidad, dinamismo y participación activa.

Concepción Díaz

Antes de que sigas. ¿Cómo hacéis el acercamiento a esas empresas, es un contacto informal o tenéis alguna vía de contacto?

Dolores Suárez

En principio utilizamos la propia red informal que habíamos creado a través del Consejo y los contactos establecidos con las propias participantes de nuestro curso que han trabajado en distintas empresas, hemos intentado también mantener contacto con ellas para que nos abran las puertas.

Hemos realizado seis seminarios, el último se está realizando ahora y aquí en el cuadro pueden ver que hemos trabajado con la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal tanto en Las Palmas como en Tenerife, en la Academia Canaria de Seguridad, que es la que forma a todos los cuerpos de seguridad, y sí he de decirles que tras el curso que hicimos en Lanzarote tomaron como suyo el propio curso aplicado al colectivo de la policía.

Aunque dimos todos los temas que anteriormente hemos mencionado, nos centramos más en el estrés puesto que era el tema que más le preocupaba a la policía. En este curso hubo representantes de la Policía Local, la Policía Nacional y la Guardia Civil y, después de las conclusiones del curso, decidieron asumir nuestro curso, tal y como estaba confeccionado, en los planes de formación continua de la Academia.

Luego hemos trabajado en el Hotel-Escuela de Canarias, en el que depende de quién te abra las puertas puede tener más capacidad de convocatoria a personas que puedan participar en estos cursos. En nuestro caso lo intentamos hacer con lo que eran las personas que trabajan en el sector de Administración y al final quienes nos respondieron fueron los sindicatos.

Nos hicieron una lista de 30 personas disponibles y al final el curso se quedó en 10 personas maravillosas que asumieron totalmente el contenido del módulo y participaron activamente en el proceso.

Ahora voy a contar un poco lo que es la Red Canaria de Empresarias. Es de ámbito autonómico y va dirigida a todas aquellas directoras o gerentes de empresas radicadas en el Archipiélago de manera individual o asociada.

El tipo de red que pretendemos es multidireccional, con un núcleo operativo, aunque en principio y a partir de que la primera reunión la tuvimos en diciembre, en la que convocamos a distintas asociaciones empresariales de la Península, a la que acudimos para contar nuestras experiencias, también convocamos a una representante de cada isla, cuyas representantes asumieron promover esta red dentro de cada isla.

Hemos establecido una serie de objetivos ideológicos y operativos y, en definitiva, lo que pretendemos es generar empoderamiento objetivo y subjetivo, cualitativo y cuantitativo, individual y colectivo.

Por qué una Red Canaria de Empresarias. Porque, como ya les comenté antes, estamos en un territorio fraccionado, son siete islas y donde muchas veces las mujeres empresarias se sienten poco escuchadas y atendidas, y muchas veces aisladas en el sentido de que no pueden compartir con otras mujeres de su ámbito sus propias necesidades. La idea de crear esta red responde a la necesidad de que las mujeres empresarias encuentren espacios donde compartir experiencias. Se ha creado una página web en la que también se incluye todo tipo de información sobre subvenciones, publicidad de las propias empresas y un espacio en el que puedan crear lazos de colaboración comercial, etc.

Creo que voy a concluir. Sí volverles a recordar, y quizás sea un poco insistente, que para nosotras es muy importante el tema de las redes puesto que, al ser un territorio fraccionado, el establecimiento de redes se convierte en una oportunidad más para unir esfuerzos.

Muchas gracias.



Maite Sarrió Catalá

Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Valencia

Quiero agradecer en nombre de todo el equipo de mi proyecto, Esther Barberá, que es la Directora, y Marian Ramos, técnica del proyecto, la invitación que nos habéis hecho para estar hoy aquí; también os quiero agradecer a vosotros y vosotras que estáis aquí escuchando y trabajando en la Iniciativa comunitaria Empleo.

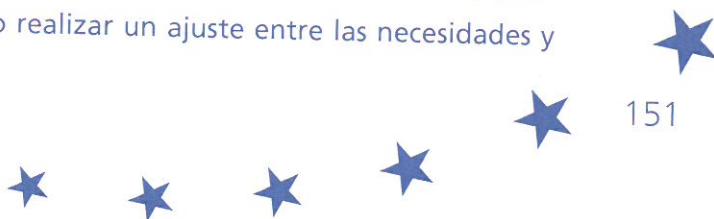
Me complace ver cada vez más rostros masculinos en esta aventura porque, como Betty ya ha adelantado esta mañana, creo que la diversidad es la clave y es lo necesario para poder avanzar.

No me voy a extender demasiado en explicar qué es el proyecto, ni las fases, ni nada de todo esto, porque creo que no es el objetivo por el que estamos aquí.

Sabéis que la entidad pública del proyecto es la Universidad de Valencia, concretamente el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, y hemos creado una red llamada WOMEN XXI con nuestras socias transnacionales, WOMEN y MANAGEMENT hacia el siglo XXI.

El objetivo fundamental de nuestro proyecto, como el de todos los que se han presentado aquí, es promover la inserción o el acceso y la promoción de las mujeres a cargos directivos.

Nuestro supuesto de partida es que para lograr esto es necesario adecuar la oferta y la demanda, es decir, es necesario realizar un ajuste entre las necesidades y



los requerimientos de las organizaciones actuales con el perfil de las mujeres que desean acceder a puestos directivos.

Es necesario saber qué es lo que está pasando en los dos ámbitos, es decir, qué necesidades, qué funcionamiento, qué requisitos, qué es lo que les lleva hacia la eficacia, hacia la innovación, hacia la calidad, qué factores son los que llevan a promocionar, qué cualidades son las que se necesitan para llegar a ser un buen directivo o directiva.

Pero, además, es necesario conocer también qué carencias presentan las mujeres que quieren acceder ahí, pero no sólo las carencias, sino también qué pueden aportar a estas organizaciones estas nuevas demandas.

Todo esto es lo fundamental, tener este conocimiento para poder diseñar estrategias y herramientas que son supuestamente lo que estamos debatiendo en este seminario, y concretamente en esta mesa.

Nuestro proyecto fundamentalmente tiene dos partes. Una primera parte de investigación, importantísima, en el entorno empresarial valenciano y con mujeres que desean acceder a cargos directivos, mujeres con una cualificación universitaria.

Esta investigación nos lleva a plantear el diseño de la formación, un itinerario de formación para mujeres y proponer las estrategias y las herramientas de acción.

El objetivo general de nuestra investigación con las mujeres universitarias era, sobre todo, conocer qué barreras internas y externas obstaculizan su promoción a puestos directivos, pero también, como he dicho antes, qué cualidades y qué cosas positivas tienen que ofrecer a las organizaciones.

Realizamos una investigación con 160 mujeres a partir de un centro de asesoramiento laboral que abrimos en la Universidad, que estuvo abierto durante seis meses.

Además de recoger toda esta información necesaria para el diseño del proyecto, lo que hacíamos era realizar un asesoramiento con cada una de ellas.

A través de entrevistas —tuvimos varias con cada una de las mujeres— les pasábamos cuestionarios sobre intereses profesionales, personalidad, autoestima, etc., y



les diseñábamos su itinerario de inserción profesional o laboral. A algunas mujeres se les diseñó un itinerario enfocado a la dirección y a otras no tanto, porque no presentaban un perfil adecuado o un potencial o incluso no entraba dentro de sus intereses, porque no todo el mundo tiene por qué acceder a puestos directivos si no lo quiere.

Dentro de todo este análisis intentábamos ver cuál era su perfil, cuáles eran sus intereses, si tenían potencial directivo y se medían las características de personalidad, que intentábamos casar con los requerimientos del nuevo perfil que se está demandando actualmente y que ya lo contaré después.

Básicamente, éste era un poco el objetivo básico de la investigación con ellas. Además, todo esto nos sirvió para seleccionar a las mujeres que iban a participar después al final del proyecto en los programas de formación.

Hicimos dos cursos de corta duración sobre todo de inserción laboral, uno en actitudes y otro en destrezas, siempre todos desde la perspectiva de género.

Lo principal del proyecto y de la formación era un Master de la Universidad de Valencia en competencias directivas para mujeres. Al final lo hicieron 15 mujeres.

En cuanto a los resultados fundamentales de la investigación con las universitarias, os lo voy a contar porque creo que es importante para después las estrategias y acciones que se deben desarrollar con ellas.

Las mujeres tienen muy claro que han que retrasar los compromisos familiares, saben que son una carga y por eso eran mujeres que tenían 28, 30, incluso algunas 35 años, y todavía no se habían casado aunque tenían a sus novios ahí, pero ellas optaban por no hacerlo.

Es una generación de mujeres muy formadas, pero carecen de formación específica en gestión y en habilidades directivas. Es un aspecto que puede actuar en detrimento de su carrera y en donde también tendremos que actuar como todos los otros proyectos saben o han comentado.

Tienen experiencia laboral, pero suele ser muy precaria, son trabajos esporádicos, con contratos precarios. Sobre todo carecen de experiencia en puestos de responsabilidad, ninguna ha podido optar a demostrar su valía en el ámbito de dirección.

Pero lo que pueden ofrecer de positivo a las empresas es que tienen una identidad laboral sólida. Las mujeres jóvenes y no tan jóvenes que se quieren insertar en el mundo laboral actualmente lo tienen muy claro.

Digamos que le otorgan un gran valor al trabajo, es lo que se denomina centralidad en el trabajo, la tienen igual que los hombres hoy en día. No descartan ninguna alternativa, están interesadas tanto en empresas públicas, privadas, multinacionales, les da igual, tienen total disponibilidad y aceptan cualquier horario.

Son mujeres con bastante potencial de dirección, ya digo que no todas ellas, pero sí que había mujeres que su personalidad, sus intereses estaban totalmente dirigidas hacia este entorno laboral.

También son muy conscientes de las grandes barreras que han de afrontar. Saben que, por ejemplo, ellas nombraban que el hecho de ser mujer directamente en los procesos de dirección les actuaba como un factor totalmente negativo.

Saben que la cultura organizacional les dificulta también en los procesos de selección, en las redes informales para promocionar, etc.

Por lo tanto, la mayoría de las barreras que estas mujeres presentan son externas a ellas, impuestas por el sistema laboral, pero no internas. Ellas ya tienen muchas cosas claras. La conclusión general es que las mujeres necesitan formación y apoyo.

En cuanto a la investigación realizada con el entorno empresarial, nuestro objetivo fundamental era conocer qué factores obstaculizan la promoción y el acceso de las mujeres, pero también, como he dicho antes, ver qué cambios se están produciendo, qué aspectos relacionados con las nuevas necesidades, con los nuevos requerimientos, nos van a permitir abrir puertas y empezar a dismantelar ese techo de cristal.

Hicimos la investigación con hombres y mujeres que ya ocupaban un cargo directivo y con el empresariado. Dentro de la investigación con personal directivo, quisimos conocer cuál era su perfil, qué actitudes y rasgos relacionados con la promoción poseía cada uno de ellos. Me estoy refiriendo a cómo había influido su familia de origen; la interiorización de roles, cómo les podía afectar a la hora de compatibilizar trabajo y familia, a la hora de implicarse más en el trabajo; qué cualidades les habían ayudado a promocionar, etc.

También queríamos conocer o analizar los estilos de dirección. Actualmente es un tema en auge, muy de moda y muy interesante porque nos puede ayudar a ver qué cosas, qué factores aportan las mujeres, si los aportan o no los aportan, para dismantelar ese techo de cristal.

Por un lado, lo que analizamos fue qué creencias existían sobre si hombres y mujeres tienen estilos distintos y después si realmente aplicaban estilos distintos en el día a día, con sus subordinados, etc.

Con los empresarios, lo que queríamos era conocer datos descriptivos sobre ellos, los empresarios y sus empresas para ver si el tipo de empresa, el número de trabajadores, la producción, el sector, etc., tenía algo que ver con que hubiese más mujeres o menos; qué creencias tenían sobre las mujeres en el mundo de la dirección, es decir, prejuicios, estereotipos de género; qué políticas de selección seguían en cuanto a estrategias y a perfil demandado y su opinión sobre la aplicación de políticas de igualdad y su disposición a aplicarlas en sus empresas.

Hicimos la investigación con 356 empresas de todos los sectores, con 90 empresarios y sólo 6 empresarias, no pudimos encontrar a más empresarias, y con 305 directivos (230 hombres y 75 mujeres que ocupaban un cargo directivo).

Los resultados fundamentales fueron los siguientes. Se confirma la segregación laboral, como en todos los proyectos anteriormente presentados. Agrupamos los factores que componen ese techo de cristal en, sobre todo, cultura empresarial, las dificultades de compatibilizar vida profesional con la familiar y una serie de barreras internas.

No voy a contar nada de la segregación laboral, os lo he dicho antes, las mujeres siguen ocupando los peores puestos; mandos intermedios dirigen equipos pequeños, que además normalmente estaban formados por mujeres. Ellas decían lo siguiente: *«a nosotras sólo nos dejan dirigir a mujeres y sólo nos dejan actuar en servicios y en los departamentos de Administración»*.

¿Cuáles, a nuestro modo de ver las cosas, son los factores que constituyen ese techo de cristal, al menos los que nosotras hemos descubierto y los que otras investigaciones han visto?

Dentro de lo que es la cultura organizacional, vemos que siguen existiendo prejuicios y estereotipos en torno a las mujeres, pero, afortunadamente, están cambiando.

El empresariado, ya no se cree que las mujeres no tengan capacidad, que no estén preparadas, que no tengan dotes de mando, pero existen muchas ideas relacionadas con su falta de implicación, falta de disponibilidad que las impide asistir al trabajo. Siempre relacionan los compromisos familiares con la menor implicación de las mujeres en el trabajo.

Dentro de la cultura organizacional, otra de las barreras encontradas es que las estrategias utilizadas para seleccionar a los recursos humanos, siguen siendo prácticamente las mismas. Suelen ser, sobre todo, la promoción interna, realizan procesos de selección propios o contratados a consultoras, utilizan contactos o cazan talentos de las empresas de la competencia.

Las mujeres únicamente acceden por promoción interna después de haber demostrado durante años y años que sirven, que trabajan bien y que pueden dirigir. Los hombres tardan muchos menos años en promocionar de forma interna y normalmente son contratados vía externa, como talentos especiales.

El perfil demandado actualmente por las organizaciones es algo que nos ha dado muchas esperanzas porque hemos detectado, que se empiezan a demandar, en lugar de líderes totalmente autoritarios que funcionen en un sistema muy vertical, otros estilos más participativos, más centrados en las personas, mucho más horizontales.

Dentro de los rasgos o de las cosas que los empresarios y empresarias solicitan para contratar personal directivo, os hemos puesto aquí en rojo los rasgos relacionados con la femineidad, en azul los rasgos tradicionalmente considerados masculinos y en negro los neutros.

Como veis cada vez se van revalorizando más los aspectos relacionados con la empatía, con la comprensión, con ese saber tratar a las personas, cómo motivarles, etc. que se entienden por características de la personalidad más femenina. Por ahí puede ser que tengamos una puerta abierta.

Otra de las barreras fundamentales que ya se han dicho aquí y de la que no voy a decir nada más, es la compatibilización vida familiar con la vida profesional.

Nuestras socias inglesas usan una frase muy graciosa, ellas dicen «*la familia perjudica seriamente tu carrera*».

En cuanto a las barreras internas, hemos visto que sobre todo los factores relacionados con la identidad y el rol de género, con la personalidad y factores de



aprendizaje, son muy importantes en lo que es el acceso y la promoción a cargos directivos.

La interiorización de los valores y de las creencias que existen sobre el rol de la mujer, rol eminentemente reproductivo, puede hacer que muchas de ellas se planteen o adopten actitudes, y no desarrollen aptitudes, que les impiden promocionar.

Muchas de ellas abandonan el trabajo cuando se dedican a la crianza de los hijos e hijas o no se implican tanto en puestos de responsabilidad, no aceptan traslados, etc. porque tienen muy asumido su rol materno y no se atreven a romper con esto. Creen que es un deber suyo y que deben de asumir este problema.

La escasez de modelos referenciales, es decir, hay tan pocas mujeres en puestos directivos, por no decir casi ninguna, concretamente en determinados sectores y categorías profesionales, que muchas mujeres se autoexcluyen porque no ven modelos a seguir y no se sienten seguras.

No se ha encontrado ningún tipo de obstáculos relacionados con intereses o rasgos de personalidad. Las mujeres que están ya trabajando en puestos directivos están muy motivadas para ello y muy preparadas, y tampoco lo detectamos en las universitarias que todavía no han llegado a ocupar esos puestos, pero que poseen una serie de rasgos y actitudes muy positivas para ello.

Lo que sí que comentaban tanto ellas como ellos, y la conclusión fundamental, es que se necesita formación y reciclaje continuo.

En cuanto a los estilos de dirección, hemos comprobado que efectivamente se cree que existen dos tipos de estilos de dirección pero que están muy influidos por los estereotipos de género.

Las personas necesitan organizar la realidad en función de estos esquemas mentales, lo blanco y lo negro, mujeres y varones que nos hacen actuar de manera distinta. Se atribuyen rasgos masculinos a los hombres y rasgos femeninos a las mujeres.

En cuanto a la manera real que tienen ellos y ellas de dirigir, no hemos visto unas diferencias muy claras, pero sí que hay una tendencia en las mujeres a dirigir de una manera mucho más centrada en las personas, y en los hombres hacia la tarea.

Si nos fijamos en la disponibilidad de los empresarios a aplicar políticas de igualdad, esto ya no es tan positivo, pero aunque el 75% de los encuestados decía que sí, que era estupendo y que sería muy bueno tener a una mujer dentro de los equipos, muy pocos de ellos, a la hora de la verdad, estaban a favor. Alrededor del 60% estaba a favor de que se realizaran acciones generales de sensibilización pero ya cuando les preguntábamos si estarían dispuestos a aplicarlas en sus propias empresas, la cosa era más complicada.

Después de todas estas investigaciones y resultados podemos plantear una serie de propuestas.

Sobre todo la cultura empresarial, las creencias, los estereotipos que hay con respecto a las mujeres todavía, las políticas de selección, estas redes informales, lo que comentaba Betty antes de lo de las reglas no escritas, y la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares son las principales barreras que se han detectado. En la falta de formación y de reciclaje, ahí es donde hay que actuar.

Como medidas a largo plazo, proponemos que es necesaria la coeducación. Es imprescindible que los hombres y que las mujeres compartan el rol reproductivo. Aunque el rol productivo ya lo comparten, sin embargo el reproductivo sigue estando en manos de las mujeres fundamentalmente.

Hay que coeducar a la sociedad desde las aulas, desde los medios de comunicación, desde el contexto familiar, para que mujeres y hombres puedan escoger y desarrollar en libertad su propio rol de identidad de género.

Pero mientras todo esto sucede, como medida de urgencia a aplicar ya, podríamos hablar de acciones de sensibilización y el aprovechamiento de la diversidad en los entornos organizacionales y en los equipos directivos.

Estamos en un mundo capitalista y si no se ofrece un beneficio, no se va a invertir. Por lo tanto, como decía también, no podemos ir con los argumentos feministas aunque no los debemos olvidar, pero no podemos ir así a las empresas porque directamente nos van a cerrar las puertas.

Hay que ver qué posibilidades hay, y no es contarles un cuento chino, sino que realmente la diversidad es positiva, es eficaz, innovadora, produce cambios, y puesto que cada vez más la globalización, las emigraciones, están produciendo fuerza de trabajo más diversa y consumidores más diversos, es necesario que haya



pluralidad en los equipos de dirección. Esto no será posible si no se crean las condiciones necesarias para que las mujeres puedan acceder a esos equipos.

Entonces, como medida de urgencia, también es necesario flexibilizar el sistema laboral, medidas de apoyo con guarderías, etc., y en los programas de «mentoring», y sobre todo los cursos de formación.

Diré rápidamente que cualquier curso de formación para mujeres en competencias directivas debe agrupar una serie de materias en torno sobre todo al enfoque de género como eje vertebrador, dadas las condiciones y la problemática especial que tienen las mujeres actuar sobre barreras internas relacionadas con la seguridad en sí mismas, autoestima, etc., pero sobre todo darles estrategias para que puedan promocionar, para que sepan hacerlo, para que se hagan visibles dentro de las organizaciones porque nosotras muchas veces somos muy trabajadoras pero no sabemos utilizar una estrategia necesaria para promocionar.

Las habilidades directivas, el entorno laboral, y los métodos de promoción y las prácticas en empresas son fundamentales.

Para finalizar, hemos tenido una colaboración transnacional muy interesante y fructífera, sobre todo con las socias inglesas. Ellas habían trabajado con mujeres que en su día ocupaban puestos de dirección y lo abandonaron por dedicarse al cuidado de sus hijos e hijas. Ellas nos dieron una serie de sugerencias que hemos unido a las sugerencias que propusieron las mujeres directivas con las que trabajamos.

Algunas de las propuestas que ellas han planteado para llegar a ser directivas, las señalo a continuación:

- No tener hijos o tenerlos antes de comenzar la carrera profesional.
- Permitirse la ayuda doméstica siempre.
- Tener una pareja estupenda.
- No interrumpir por nada del mundo la carrera.
- Tener un plan de carrera muy sólido con unos pasos muy marcados y unas metas muy claras.
- Conocerte a ti misma.

- Tener mucha energía, no abandonar y no perder las oportunidades: «—*si te ofrecen un traslado, vete, no digas que no*».
- Buscar una persona que realice las tareas de tutoría.
- Implicarse o hacerse notar.
- Pertenecer a redes formales e informales.
- Reciclaje.

Nada más, muchas gracias.



Eva Velasco

Ayuntamiento de Getafe

Buenas tardes a todas las personas presentes. Ana y yo os vamos a comentar en qué consiste el proyecto NOW Acortar distancias de diversificación profesional que estamos desarrollando en Getafe, en el Organismo Autónomo de Formación y Empleo.

El Organismo Autónomo se creó en 1991 para promover, coordinar y desarrollar acciones de formación para el empleo, orientación e inserción laboral. Desde 1993 comenzó a trabajar también en programas de igualdad de oportunidades a través de la Iniciativa comunitaria NOW y este NOW, Acortar distancias, es el tercer programa que estamos desarrollando con objeto de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación y el empleo.

Getafe es un Municipio de la zona sur metropolitana, es un Municipio industrial, cuenta con unos 150.000 habitantes, de los cuales, a febrero del 2000 estaban en paro 2.577 hombres y 3.864 mujeres. Esto equivale a un 59,8% de mujeres desempleadas respecto al 41,2% de hombres. Es decir, el desempleo femenino es, en Getafe, mayor que el masculino. También es mayor el desempleo de la población joven.

El contexto local en el que se enmarca el proyecto NOW Acortar distancias se define por las siguientes características. Es un Municipio como he dicho industrial, existen unos ocho polígonos industriales con mucha pequeña y mediana empresa. La industria ocupa un lugar prioritario en el Municipio, tanto en términos de

trabajadores y trabajadoras ocupadas como en la relevancia que supone a nivel de la economía local.

También la construcción presenta un lugar prioritario en el tejido productivo de la localidad, tanto por los empleos directos que contrata como por la importancia económica que tiene para el Municipio.

Una de las características también muy importante para el inicio del proyecto Acortar distancias es la escasa participación femenina en el tejido productivo, sobre todo en ocupaciones que tradicionalmente han venido desempeñando los hombres. En el Municipio muy pocas mujeres se encuentran desempeñando oficios tradicionalmente masculinos y, además, hay una escasa participación femenina en proyectos formativos de carácter diversificador, es decir, ramas técnicas de formación profesional, escuelas taller, casas de oficios, etc.

Las diferencias parecen siempre corresponderse con el papel social y cultural que se asigna a las mujeres y que de alguna forma limita mucho sus oportunidades de empleo.

Las distintas vertientes sobre las que giran las acciones que desarrollamos a lo largo de todo nuestro trabajo son las siguientes:

La primera y en la que hacemos una especial incidencia, son las propias mujeres. El proyecto trabaja con mujeres que quieren acceder a empleos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

Hasta el momento han participado en el proyecto 174 mujeres. En cuanto a los perfiles de estas mujeres que participan en el proyecto, me voy a detener un poquito en ellos porque creo que de alguna manera da una idea de con qué colectivo nos movemos y qué dificultades y potencialidades presentan.

El primer colectivo de mujeres o el primer grupo en el que me voy a detener, serían aquellas mujeres que están preparándose en ramas técnicas o tecnológicas de formación profesional. Son mujeres que, generalmente, tienen proyectos de diversificación ya iniciados, que llevan ya unos años dedicándose a conseguir esta ocupación o esta formación y que suelen tener muy claro su objetivo profesional. Tienen claro que quieren luchar hasta el final por conseguir el empleo que consideran que les corresponde. En ocasiones se interesan por especializar más su formación y en general tienen un nivel de ocupabilidad muy alto.



Otro grupo de mujeres serían aquellas que proceden de proyectos formativos ocupacionales, de las escuelas taller, casas de oficios o similares. Son mujeres que se han preparado en sectores como construcción, fontanería, albañilería, electricidad o trabajo forestal. En este grupo de mujeres procedentes de las escuelas taller nos encontramos más diversidad. Hay mujeres cuyas expectativas laborales están en relación con la ocupación que ya han adquirido. Querrían continuar y avanzar en esa carrera profesional ya iniciada en la escuela taller. También cuentan con un perfil profesional adecuado, y con algún apoyo pueden conseguir el empleo.

También en este grupo de las escuelas taller nos encontramos un 50% de mujeres más o menos que no tienen tan claro sus expectativas laborales. Son mujeres jóvenes que en muchos casos, como los hombres de las escuelas taller, han accedido a estos proyectos con idea de obtener un salario. No tenían claro antes de empezar ese oficio, si sería su oficio el día de mañana, y cuando terminan la formación y la experiencia no tienen claro si quieren seguir con ella.

Normalmente estas mujeres abandonan cuando encuentran cualquier trabajo de tipo eventual.

Por otro lado, nos encontramos con otro grupo de mujeres que realizan formación ocupacional. Este es un colectivo muy diverso, nos encontramos mujeres jóvenes con una gran disponibilidad, que pretenden luchar hasta el final, y también con mujeres menos jóvenes que tienen muchos problemas para compatibilizar familia y empleo, con condiciones generalmente adversas ya que tienen muchos turnos de trabajo, movilidad en el trabajo, etc. Entonces ya no es solamente su intención, sino las dificultades externas con las que se van encontrando, lo que dificulta mucho su inserción.

Y por último, trabajamos con un grupo de mujeres que no tienen un perfil previo de diversificación pero sí tienen intención de conocer otras salidas laborales que puedan favorecer su inserción laboral. Generalmente, son mujeres que tienen una trayectoria laboral muy irregular, muy precaria, con la que están descontentas. Desean introducir un cambio en su vida, y si la diversificación profesional ofrece salidas para ellas, están dispuestas a formarse y a conocer.

La siguiente vertiente de intervención del proyecto sería la sociedad en general, las familias, las mujeres, las empresas...Aun sigue existiendo en nuestra sociedad la idea de que existen profesiones de hombres y profesiones de mujeres y esta

idea restringe mucho las posibilidades de inserción del colectivo femenino, ya que el abanico de opciones profesionales para las mujeres es mucho más limitado. Por ello, cuando algunas mujeres deciden romper moldes e insertarse en este tipo de actividades, encuentran muchos obstáculos que en ocasiones dificultan o incluso impiden su decisión.

Por eso, si queremos conseguir una mayor integración laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, es necesario romper con prejuicios y con estereotipos que están limitando las oportunidades de empleo de las mujeres. Es preciso que apoyemos proyectos de diversificación profesional y es preciso, fundamentalmente, que apoyemos y reforcemos los proyectos de diversificación profesional ya iniciados por las mujeres, porque son escasos y si no reciben una ayuda y un apoyo especial, muchos se quedan en el camino.

Desde el proyecto hemos decidido apostar por este tipo de mujeres que poseen conocimientos, habilidades, que tienen interés en demostrar sus capacidades en este tipo de trabajos masculinizados. Consideramos que están en igualdad de condiciones en muchos casos respecto a los hombres y tienen los mismos derechos que ellos. Por eso, por qué no trabajar, por qué no contratarlas.

En la tarea de sensibilización y de apoyo a la diversificación profesional a nivel social, consideramos que es importante el apoyo que hemos intentado encontrar en otras delegaciones del Ayuntamiento. Hemos tratado de potenciar la colaboración con delegaciones como Juventud, Educación, Centros Cívicos, Participación Ciudadana. Todas estas delegaciones colaboran en la difusión del proyecto, apoyan y respaldan nuestro trabajo. También desde el Ayuntamiento, una importante labor de sensibilización y de apoyo, ha sido la elaboración del Segundo Plan Integral de la Mujer que, en colaboración con todas las delegaciones del Área Social, se ha llevado a cabo con el Organismo Autónomo y en concreto con el programa NOW. Se han realizado distintas comisiones y en ellas se han debatido y consensuado objetivos y acciones para mejorar la calidad de vida de las mujeres del Municipio.

Y por último, la labor más importante que hemos desarrollado desde el proyecto NOW para sensibilizar ha sido una gran campaña publicitaria destinada a todo el público en general.

Además, hemos realizado dípticos divulgativos, cuñas radiofónicas, debates televisivos, foros en el Municipio y fuera del Municipio, inserciones en prensa... He-



mos tratado de llegar al mayor público posible con la idea de ir sensibilizando y creando una aceptación social a favor de la diversificación.

La tercera vertiente sería la de los profesionales de la educación. Nos parece que es un colectivo muy importante, porque en gran medida está en sus manos conseguir que las elecciones profesionales y ocupacionales de chicos y chicas sean cada vez más libres y menos estereotipadas.

Para favorecer una intervención educativa y una orientación profesional menos sexista, desde el proyecto NOW se han elaborado dos metodologías para apoyar el trabajo con estos colectivos. La primera metodología se denomina «Nuevos referentes profesionales» y pretende estimular y enriquecer la elección de opciones profesionales en las mujeres y también en los chicos. Para combatir la falta de referentes profesionales de mujeres desempeñando actividades poco femeninas, hemos aportado un manual o repertorio de 15 referentes, unos ligados a estudios superiores: una directora de banco, una ingeniera aeronáutica, una bióloga genética, otros relacionados con estudios medios (electrónica, automoción) y otros con estudios más básicos, con el objetivo de llegar a todos los colectivos.

Otra de las metodologías elaboradas es la vía didáctica para la sensibilización en igualdad de oportunidades para trabajar con profesorado de tecnología o ciencias. La idea es que este profesorado se sensibilice y sea capaz de acercar un poco más a las mujeres el mundo de la ciencia y de la tecnología, porque sabemos que el contenido de estas materias y el tipo de práctica docente que se imparte, de alguna manera, condiciona la posición del alumnado respecto a estas materias o disciplinas.

También nos ha parecido importante a la hora de incidir en este colectivo de profesionales de los centros educativos desarrollar una labor de colaboración y coordinación con el Centro de Profesorado y de Recursos de Getafe. Desde este centro siempre se ha intentado colaborar en la igualdad de oportunidades y las personas que allí trabajan han hecho llegar nuestras metodologías a otros Municipios, con la idea de llegar a más lugares e ir influyendo y aumentando la difusión de la diversificación profesional.

La vertiente de las empresas es muy importante en el proyecto pero la va a tocar directamente Ana, por lo que no digo nada de ella.

Voy a detenerme en la intervención que desarrollamos con las mujeres. A través de una entrevista ocupacional nos acercamos y exploramos la situación de parti-

da de las mujeres respecto a los empleos diversificados. Conocemos su situación de partida y separamos o diferenciamos entre las mujeres que sí tienen un perfil diversificador y las que no lo tienen.

Con aquellas mujeres que tienen proyectos de diversificación ya iniciados, automáticamente pasan a formar parte de una bolsa de empleo con la que ya el servicio de intermediación actúa y gestiona su historial para conseguir su inserción en las empresas. Paralelamente desde el proyecto tratamos de mejorar, optimizar su posición frente al empleo, y para ello, tratamos de ofrecerles la posibilidad de participar en técnicas de búsqueda de empleo en caso de que sean precisas.

Si no es precisa esta optimización porque ya cuentan con los recursos necesarios, con las herramientas debidas, con las habilidades suficientes para buscar empleo, tratamos de establecer con ellas un plan de acción de búsqueda determinado. Se trata de que las mujeres fijen metas y objetivos y que cada cierto tiempo, cada quince días más o menos, vengan las mujeres al centro y se haga un seguimiento de su plan de acción, se evalúen los resultados y se detecten las dificultades para ir ofreciendo alternativas y soluciones a las dificultades que vayan experimentando.

En cuanto a las metodologías elaboradas en el proyecto, tenemos metodologías de carácter teórico para fundamentar la necesidad de trabajar con estos colectivos, metodologías para trabajar con las mujeres y facilitar la intervención para favorecer con ellas la diversificación profesional, metodologías para manejar el manual del procedimiento para trabajar con las empresas, que es lo que va a contar Ana y que lo tenemos editado y publicado, y metodologías para trabajar con los profesionales de los centros educativos.

Quien se interese por estas metodologías, que no dude en preguntarnos y nos esforzaremos por facilitarlas.

Gracias.



Ana Lletjos

Ayuntamiento de Getafe

Va que el tiempo apremia, voy a intentar sintetizar al máximo lo que iba a explicar, que es la acción de intermediación que estamos desarrollando dentro del proyecto Acortar Distancias, como una fase más del itinerario de inserción laboral.

Todos sabemos que las mujeres cuentan con unas barreras muy específicas de acceso al empleo propias de la discriminación de género. Este colectivo con el que estamos trabajando además cuenta con unas barreras de acceso añadidas que son las derivadas de su pretensión de acceder a un espacio que socialmente no les corresponde. Por esto se ve la necesidad de llevar a cabo la acción de intermediación.

La acción de intermediación consiste en poner en contacto directo a las personas desempleadas con las empleadoras estableciendo cauces de comunicación que faciliten la relación y el conocimiento entre ambas. La finalidad de la intermediación es conseguir la contratación de la persona, y para eso nos planteamos ciertos objetivos: descubrir qué es lo que busca una parte y lo que aporta la otra, analizando las posiciones y expectativas que cada una tiene; identificar los puntos de coincidencia entre las necesidades de la empresa y las competencias de las usuarias y responder a las demandas de la empresa con perfiles profesionales que tengamos disponibles en ese momento.

La metodología de intermediación es un ejercicio de investigación constante. A partir del inicio del proyecto, a partir de ese ejercicio en los primeros momentos

del proyecto, tuvimos la posibilidad de obtener información para elaborar un manual de procedimiento para la intermediación en el empleo que aprovecho para decir que está a vuestra disposición.

Hay que estar realizando investigación-acción de forma permanente. Hay que investigar el entorno, conocer la situación real del mismo, para poder aplicar una intervención ajustada a esa realidad, movilizar sinergias para que culminen con éxito esos itinerarios de inserción y adecuar el contenido del trabajo con las mujeres no tan sólo a sus propias expectativas u objetivos, sino también a las necesidades de la empresa, que creemos que eso es muy importante.

Además de la investigación tiene que haber una acción planificada que se va a basar en los resultados de esa investigación y, además, en el conocimiento de los perfiles profesionales con los que contamos. Hay que realizar un trabajo continuo y sistemático y establecer sobre todo canales de comunicación, tanto con el empresario como con las mujeres que están en la etapa de inserción, que sean ágiles, flexibles y fluidos. Hay que tener actualizada permanentemente la información.

Las diferentes acciones de intermediación se pueden agrupar en varias fases. La primera fase es una fase de preparación. Comprende todas las tareas previas al acto de intervención, no tienen una realización lineal ni cronológica, sino que se van desarrollando simultáneamente. En esta fase es en la que tenemos que intentar conocer la realidad lo más posible, tanto el entorno empresarial como los apoyos que podemos obtener de agentes sociales, etc. También incluye esta fase la parte de divulgación de la acción de lo que se va a realizar. Hay un análisis documental, hay que hacer un poco de prospección y análisis del tejido empresarial y de los recursos de apoyo y analizar y descubrir las características del mercado laboral de la zona y conocer el tejido empresarial.

En esta fase hay otra etapa que es de definición y selección de perfiles. Hay que ver qué perfiles profesionales de las mujeres que se acercan al proyecto son ocupables, pero no solamente a nivel profesional sino también a nivel personal, de actitudes, etc. Para ello lo que realizamos normalmente son lo que llamamos sesiones de intermediación. Se reúne a estas mujeres para explicarles en qué consiste el servicio de intermediación y lograr una implicación por su parte, obtener datos sobre su disponibilidad, sobre su actitud, si es positiva o no, si se va a implicar, etc.

Hay que implicarlas y transmitirles la necesidad de realizar un trabajo activo en la búsqueda, ellas por su cuenta y el servicio también, pero que no dependan sola-

mente del servicio de intermediación porque ellas tienen que ser protagonistas también de su propia búsqueda. Además hay que transmitirles que debemos trabajar en colaboración. Hay ejemplos que demuestran que ellas han obtenido una oferta de empleo a través de la prensa, han intentado acceder a la oferta enviando su curriculum y, por otro lado, han acudido a nuestro servicio. A partir de ahí les hemos dado el apoyo y nos hemos puesto en contacto con la empresa.

La propia dinámica de estas acciones va generando oportunidades que también utilizamos, como un caso que hemos tenido de una conductora de autobús que se va de la empresa donde está trabajando porque tiene otra oferta que le interesa más, el empresario nos llama para cubrir ese puesto con otra de nuestras mujeres. Aprovechamos para que fuese ella la que explicase las características, las condiciones del puesto y diese una explicación mucho más rica a otras mujeres. En esa reunión que hicimos se intercambiaron muchas experiencias entre varias mujeres que había estado haciendo suplencias o trabajando cierto tiempo y se formó una especie de cuerpo profesional, que les hacía mucha falta. Aprovechamos un poco ese tipo de acciones.

En esta acción de preparación hay también una campaña de comunicación y de sensibilización. En un primer momento se realizó una difusión del proyecto a las empresas, en concreto a empresas de sectores industriales masculinizados. Se hizo una difusión general de forma indiscriminada pero cumpliendo el objetivo de sensibilización. Se les enviaban unos folletos que tenían como objetivo acercarles y familiarizarles con la imagen de las mujeres en estas profesiones. Se explicaban también los valores que aportan las mujeres en el desarrollo de su profesión, las aptitudes que adquieren a través de la socialización y de la educación y que, por otra parte, coinciden con las nuevas exigencias del mercado laboral.

A partir de ahí se hacía una selección de las empresas con las que realmente nos interesaba trabajar porque eran empresas susceptibles de contratar a las mujeres cuyos perfiles ocupacionales eran ocupables.

La fase de desarrollo consiste en entrar en contacto con la empresa y con la mujer usuaria del proyecto. Hay una comunicación constante con ambas. Lo primero que hacemos con la empresa es un contacto telefónico cuyo objetivo principal es concertar una visita. Eso es lo que más nos interesa. A veces la conceden y a veces no. Las visitas son muy importantes, y la verdad es que hemos contactado ya con cinco. El contacto con las Asociaciones de Empresarios es una vía de difusión muy

importante ya que aglutinan una multiplicidad de empresas y nuestra experiencia es que nos prestan bastante colaboración. Parecen bastante abiertas a difundir el proyecto y ponen a nuestra disposición sus revistas para que publiquemos artículos sobre nuestro proyecto, ofrezcamos nuestros servicios de intermediación, etc.

Yo creo que el servicio de intermediación tiene que existir ante este tipo de colectivos, por lo menos la experiencia que estamos teniendo es que los resultados son positivos. Lo que intentamos transmitir siempre a las empresas es la profesionalidad de las mujeres. No estamos pidiendo nada, sino que abran su confianza a la contratación de esas mujeres, intentamos transmitirles que desestimar a un colectivo como éste supone una restricción en las posibilidades de contratación y una pérdida de oportunidades.

Este servicio de intermediación ha supuesto una experiencia muy positiva, un campo de intervención que no se había tocado mucho hasta ahora y que nos ha permitido manifestar una problemática existente.



Ángel Pascual Bonis

Fondo Promoción Empleo-Fondo Formación, Dirección Territorial de Navarra

A lo largo de estos dos años de trabajo con nuestras colegas de la Red ECO de acción positiva, he aprendido mucho sobre lenguaje de género y yo creo que esta mesa es un ejemplo cierto de lo que es una acción positiva.

Creo que el primer elemento importante de nuestro proyecto es el origen. El origen del mismo es un acuerdo con la Fundación Universidad Sociedad de la Universidad Pública de Navarra para trabajar con ellos, y en este caso con ellas puesto que ahora es una mujer la que dirige la Fundación, en una acción específica para mujeres universitarias en los últimos años de formación y para mujeres graduadas dirigida a conseguir que accedan a ocupar puestos de dirección acordes con la formación que han recibido, especialmente en titulaciones de tipo técnico.

Sabéis que Fondo Formación es una de las grandes empresas de formación de España, que tenemos más de 50 centros en todo el país, donde trabajamos más de 2.000 personas. Ahora algunas menos porque el final de los proyectos europeos ha hecho que parte de nuestro personal haya acabado sus contratos y por eso estoy yo aquí y no la técnica que ha gestionado directamente el proyecto y que es la que conoce los detalles.

Una de las cosas que hacemos habitualmente en nuestros proyectos es constituir un Comité de pilotaje sobre el mismo. En este Comité de pilotaje implicamos al Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra, al Instituto de la Mujer de Navarra y a la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Pamplona, además de

las empresas con las que habitualmente trabajamos porque sabéis que Fondo Formación fundamentalmente nos ocupamos de formación ocupacional, formación de desempleados, formación continua, formación para trabajadores de empresa y también al desarrollo de proyectos. Contamos también con una relación estrecha con un número importante de empresas en los diferentes territorios donde Fondo Formación existe.

Establecer redes de colaboración ha sido bastante más fácil para nosotros que en otros casos donde seguramente habréis tenido que empezar desde cero. Por otra parte, la presencia en ese Comité de pilotaje, que anteriormente mencioné, tanto de la responsable de la Fundación como de mí mismo, más el personal técnico, teníamos una técnica en la Fundación y otra en Fondo Formación dedicadas en exclusiva al proyecto más otras personas trabajando también en nuestro equipo de proyecto, han permitido hacer un seguimiento permanente, de forma cuatrimestral, de cómo iba avanzando el proyecto y de si íbamos cumpliendo los objetivos que nos habíamos fijado y que los hemos cumplido de forma suficiente.

Coordinarse entre empresas distintas o entre centros distintos resulta a veces difícil pero lo hemos resuelto intentando engrasar siempre el mecanismo de comunicación y no poner trabas o añadir dificultades más allá de las que se plantean habitualmente en el marco de una relación de cooperación.

En este caso, el papel de la Fundación era determinante puesto que la Fundación se dedica a gestionar las prácticas de todos los estudiantes, no sólo de los estudiantes sino de todos los estudiantes de la Universidad Pública de Navarra.

Por eso hemos contado con la ventaja de que en el proyecto Diana fuera la propia Fundación de la Universidad quien facilitara las personas, tanto tituladas en los últimos años como estudiantes de los últimos cursos, para desarrollar las actividades.

¿Qué estrategias hemos adoptado para que las mujeres de las carreras técnicas accedan a la inserción? En lo fundamental, hemos optado por un proceso doble: un proceso de formación y sobre todo un proceso de orientación para la inserción en el mercado laboral. Este proceso ha sido apoyado paralelamente con actuaciones de divulgación y sensibilización así como con la realización de estudios e investigaciones.

Un proceso de orientación individualizada y en grupo, reforzando aquellos aspectos que habíamos detectado en el proceso de captación y selección de las per-

sonas que iban a participar en el proyecto. Os indico que para 100 personas que se iban a beneficiar de las acciones durante dos años, han pasado en procesos previos de selección en torno a 240 ó 250 mujeres, con lo cual hemos podido hacer una selección acorde con lo que nos habíamos planteado en un principio.

Los resultados fundamentales que hemos obtenido como experiencia es que hay que reforzar en la parte de la formación todo el contenido no estrictamente relacionado con la formación técnica de la que ellas tienen suficiente, no vamos a competir con la Universidad en este aspecto, pero sí en otro terreno más relacionado con los comportamientos, las habilidades sociales, actitudes, aptitudes y en definitiva, todo lo que tiene relación con la motivación.

Esto lo hemos hecho tanto en formación específica reforzando estos aspectos como en la orientación individualizada que nuestras cuatro técnicas y técnicos, en un momento dado, han estado trabajando en estas tareas de orientación, y recibían individualmente cada quince días a las usuarias para ver cómo iban desarrollando su evolución.

Hemos trabajado con tres grupos de tituladas. Uno estaba formado por mujeres que habían estudiado carreras de ingenierías industriales, telecomunicaciones, etc.

La conclusión es que éstas se han colocado al 100%. Es decir, en Navarra en este momento estas personas se colocan con contrato acorde con su cualificación y están en mejor situación para desarrollar su carrera profesional.

Aquí hemos trabajado con un grupo de 60, están trabajando en este momento 54 y las otras 6 es porque no quisieron insertarse en ese momento, ya que tenían otros proyectos de salir al extranjero, o de dedicarse a la enseñanza universitaria, en fin, que tenían otra idea profesional.

Otro grupo con el que hemos trabajado ha estado formado por licenciadas o técnicas en otras ingenierías donde nuestra experiencia nos demuestra que es difícil la colocación, sobre todo ingenieras agrónomas.

En este caso el éxito en la colocación es limitado, se ha quedado en el 50%, pero en la mayoría de los casos no trabajan en puestos acordes con su cualificación.

Aquí hemos detectado que el tipo de oferta que se hace es para varones. La ingeniería agrónoma es un mercado en el que requieren varones, no hay posibilidad y es uno de los colectivos más difíciles. Aquí hemos hecho además de la formación a

la que antes me refería, una formación específica de carácter técnico reforzando campos que son menos conocidos como el análisis que se llama el ICPC, análisis de riesgos y de puntos críticos más relacionados con la calidad en el sector agroalimentario.

Con este tipo de formación complementaria hemos obtenido algún éxito, hemos trabajado en colaboración con empresas y con un laboratorio lactológico de Navarra, la facilidad de una región pequeña es que conocemos bien dónde se pueden hacer las cosas.

He de decir que cuando ha habido inserción, la mayoría de las veces no se han hecho contratos sino que se han utilizado becas de formación.

También hemos trabajado con un tercer grupo de mujeres licenciadas en carreras de ciencias sociales y humanas que tienen también dificultades, pero como veis en la tabla, el resultado ha sido que de un grupo de 20 mujeres se han insertado 15, es decir, que tampoco el resultado ha sido malo.

En este caso pensamos que estas mujeres debían cambiar su chip profesional. Eran mujeres de ciencias sociales y humanas y en colaboración con una de las empresas que trabajan habitualmente con nosotros, que es el grupo EROSKI, se negoció con ellos la posibilidad de llevar a cabo una formación específica hecha a medida. Los cursos de formación versaban sobre habilidades para el liderazgo y gestión para ser jefas de tiendas. Con esta formación, ellas podrían acceder a puestos de responsabilidad en lo relativo a los recursos humanos de cada supermercado, de la contabilidad, de los abastecimientos, etc.

Hemos hecho una formación teórica de 150 horas en Fondo Formación reforzando todos estos aspectos, dirigido a licenciadas en sociología, psicología, etc., diciéndoles cuál era su función, que era trabajar en horarios muy complicados, que tenían que abordar asuntos de personal, de contabilidad financiera, de abastecimientos, etc. Ahí también el éxito ha sido importante y siempre contando con la relación estrecha con las empresas colaboradoras.

Otra actuación que hemos llevado a cabo y que ha funcionado de manera limitada es constituir una red de mujeres directivas que hiciera de lobby para conseguir un mayor índice colocación para las mujeres.

Este proyecto se ha acabado y las perspectivas de la red en un futuro, por el momento también. La red existe pero ha entrado en lo que ahora se puede denomi-



nar «stand by», es decir, periodo de latencia. Hay que esperar a ver si se renueva el proyecto o existen otras posibilidades de financiación y poder seguir con el proyecto y las actuaciones.

No hay muchas mujeres directivas y lo que conviene es hacer un análisis de cuál es la situación de cada región. En Navarra el 54% de la población ocupada trabaja en los servicios, siendo el 80% de las mujeres ocupadas las que trabajan en los servicios. En Navarra tiene mucha importancia el sector industrial, que es el 38% pero ahí trabajan sólo el 20% de las mujeres.

Primer problema, encontrar mujeres directivas que sean realmente mujeres directivas en empresas industriales o tecnológicas porque sí que hay responsables mujeres en empresas del sector servicios, etc. y no tantas en sectores más industrializados o que requieren mayor tecnología.

El último aspecto donde hemos desarrollado un trabajo interesante han sido los estudios sobre cuál es la situación de las mujeres al finalizar sus estudios, que están publicados, y cuáles son los obstáculos.

Los obstáculos fundamentales coinciden con lo que se ha venido hablando, y se refieren no tanto con la capacidad técnica, que ellas tienen más que suficiente, sino sobre todo a lo que en una de las reuniones nos dijo uno de los empresarios de otra de las empresas que trabaja con nosotros del sector eléctrico que tiene un 70% de mujeres en su empresa y un 40% de mujeres de cuadros directivos. El empresario dijo crudamente a las 100 mujeres jóvenes que estaban presentes «—Yo contrato mujeres porque no hay hombres, y si no hay ni hombres ni mujeres, contrataré marroquíes o lo que sea». El problema para el empresariado viene fundamentalmente por la escasez de Recursos Humanos para ciertos puestos, si hubiera hombres contratarían hombres. Lo dijo con tal crudeza que se quedaron absolutamente cortadas.

Una de las cosas es la escasa disponibilidad de las mujeres para implicarse en el desarrollo de un puesto que exija responsabilidades directivas. Tal y como está el funcionamiento de las empresas, éstas exigen una dedicación horaria absoluta, a lo que muchas mujeres con responsabilidades familiares tienen dificultades para responder. Tal y como decía antes Mayte, esto hace referencia de manera muy clara a recomendaciones pragmáticas de los ingleses, que como sabéis van siempre al «Do it», al haz las cosas, y todo depende de las exigencias del mercado laboral.

Esas son las dificultades fundamentales y hay otra que yo sí quiero señalar, para acabar. En Navarra ahora el paro está en torno al 8%. Pero el paro de los varones prácticamente no existe, está en torno al 4%, por lo tanto las cifras de paro las engrosan fundamentalmente las mujeres. Hay actividades en las que no hay paro, tanto para cualificados en formación profesional como en titulación superior, sean hombres o mujeres.

El problema es que si vemos cuál es la elección de la formación profesional, en sectores como la electricidad, tecnología, automóvil, etc., aproximadamente el 96% de las personas que optan por estas profesiones son varones y no hay mujeres.

¿Cómo cambiar esta idea cultural? Es un proceso a largo plazo pero en el que hay que pensar. Nosotros hemos pensado que si volvemos a hacer proyectos de este tipo, en los Comités de pilotaje tendremos que integrar necesariamente a los responsables de educación para ver en qué medida se pueden provocar estos cambios.

También la red ECO ha hecho un material sobre acciones positivas, sobre cómo llevar a cabo un plan de acciones positivas. Personalmente he aprendido mucho sobre el comportamiento, el lenguaje de género, etc. y estoy sumamente agradecido a mis, ahora, buenas amigas de la Red tanto en España como en otros países y es un tipo de trabajo al que aún le queda mucho recorrido. Lo haremos en el próximo sexenio del 2000-2006.



CLAUSURA



Concepción Díaz Pascual

Coordinadora de las Iniciativas comunitarias Empleo
y Adapt, Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

María Ángeles Montull Cremades

Jefa de Área de Progrzmas, Instituto de la Mujer



Concepción Díaz Pascual

**Coordinadora de las Iniciativas comunitarias Empleo y Adapt,
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo**

Ya estamos en lo que se dice la meta de este seminario. Estamos las dos organizaciones que de alguna manera hemos estado participando o hemos impulsado este Seminario, que es el Instituto de la Mujer representado por María Angeles Montull y yo misma como representante de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

En el programa estaba previsto que hubiera venido hoy nuestro Subdirector, tanto ayer como hoy, pero estamos en una época imposible de programación. Sabéis que se está programando el Objetivo 1 y el Objetivo 3 y eso, sobre todo en el caso del Objetivo 1 requiere un trabajo de colaboración y de coordinación con otros Fondos que ha hecho prácticamente imposible la presencia de nuestros dos Subdirectores. Así que ayer sustituyó el Consejero Técnico de Iniciativas a Aurora Sae-ta y hoy me toca a mí sustituir a Paco Villar, el Subdirector adjunto.

Yo quería nada más dar unas pinceladas, y además voy a automoderarme y ser muy breve sobre un tema que ahora yo creo que está en la mente de todas las personas aquí presentes, es el asunto que nos comete para el 2000-2006 y el «mainstreaming» de género.

Yo creo que nunca como esta vez se habla tanto de incorporar la igualdad al conjunto de las políticas de manera transversal. La preocupación por parte de la Unión Europea y de las normas del Fondo Social Europeo, desde el principio ha existido por el tema de la igualdad de oportunidades.

El Tratado de Roma habla de la igualdad de salario entre hombres y mujeres, artículo que se mantiene hoy, sin embargo, el último informe de EUROSTAT con cifras que visibilizan el tema de salarios hombres-mujeres, todavía sigue dando unas diferencias de un 28% en el sector privado en el ámbito europeo.

Vemos que han habido muchas políticas y líneas de trabajo que han introducido la perspectiva de género, pero que realmente los avances son muy lentos en el tema de igualdad de oportunidades. Han habido sucesivas reformas legislativas, el último informe del Tribunal de Justicia Europeo dice que prácticamente hay una igualdad legal ya consolidada, prácticamente en ese aspecto ya no quedan cosas por hacer en el conjunto de los Estados sobre temas de igualdad legal.

Han habido durante estos años pasados, programas específicos para igualdad de oportunidades, programas y líneas de actuación en colaboración con Estados terceros, con otros países tanto de adhesión como de países terceros y las líneas de programación del Fondo Social Europeo, contemplan la igualdad de oportunidades como eje transversal.

En el Fondo Social Europeo la igualdad de oportunidades de una manera o de otra ha estado presente, y siempre recuerdo la primera época en la que España por lo menos estuvo en el Fondo Social Europeo, cuando a las mujeres se les consideraba como colectivo desfavorecido.

Ya en el 94 las mujeres y la problemática de la igualdad pasaron a tener una categoría diferente, como categoría especial y a partir del año 94 se convierte la línea de trabajo de igualdad de oportunidades en un objetivo específico tanto de las líneas generales de actuación.

Yo creo que también, todo un poco gracias a la iniciativa NOW. La iniciativa NOW que nace en el año 91 y que de alguna manera ha removido muchas líneas de trabajo y ha removido muchos obstáculos en el tema de la igualdad de oportunidades.

Yo entiendo que en toda esta trayectoria, en estos nueve años en los que ha estado funcionando este tipo de Iniciativas, ha servido para muchas cosas, ha servido para sensibilizar a mucha gente en el tema de la igualdad de oportunidades, a Organismos que antes no se planteaban trabajar en este tema y gracias a la Iniciativa comunitaria han entrado a trabajar en esta línea de actuación.

NOW ha permitido abrir el abanico de posibilidades, abrir a la promoción de la carrera profesional de las mujeres, darse cuenta de que no solamente hay que in-



sertar a las mujeres en el mercado laboral, sino que hay que intentar que esté en puestos de decisión y en puestos que tengan luego una incidencia en el desarrollo de posibles programas de trabajo.

Todo esto que, de alguna manera, se ha ido haciendo durante este tiempo y ha desembocado en lo que es la estrategia europea ya del periodo siguiente, del 2000 al 2006.

La estrategia europea, basada en los famosos cuatro pilares en los que uno de ellos se destina específicamente a la igualdad de oportunidades, yo siguiendo un poco con lo que nos contaba antes Betty de la línea dura y de la línea transversal, pienso que es un tema que se repite efectivamente en todo lo que son las políticas de empleo en todos los ámbitos.

Sabéis que la línea de igualdad de oportunidades se introduce ahora en toda la programación que, de alguna manera, sale de la Comunidad: el Programa LEONARDO tiene que tener una línea de política de igualdad, la Iniciativa LEADER, e INTERREG, o sea todas las líneas de trabajo además de los marcos, por supuesto, tienen una línea, y además con esta dualidad. Es decir, la línea específica de trabajo por la igualdad de oportunidades, y la línea transversal que es una línea de trabajo que se generaliza a todos los ámbitos políticos de la Comunidad.

Exactamente lo mismo ocurre en el Fondo Social Europeo que quizás es el mecanismo o la herramienta que más ayuda a esta línea de trabajo. Este mecanismo se sigue tanto en los Marcos Comunitarios de Apoyo como, por supuesto, en la nueva iniciativa EQUAL.

La nueva Iniciativa EQUAL que no es otra cosa que la complementariedad de las líneas generales del Fondo Social Europeo, es decir, son los mismos cuatro pilares los que se bajan a la iniciativa intentando abordar, no ya políticas generales sino políticas complementarias a las políticas generales e incidir de una manera más específica o más especial en aquellos colectivos, territorios o problemáticas que se traten.

La iniciativa EQUAL igual que las iniciativas hasta ahora, lo que tratan es de ser complementarias con las políticas nacionales de empleo, siguiendo sus propias líneas de trabajo.

Y con esas propias líneas de trabajo en la nueva iniciativa EQUAL tendremos una línea vertical, es decir, una línea dura de trabajo a favor de la igualdad de oportu-

tunidades entre hombres y mujeres que será la del cuarto pilar que definirá unas áreas temáticas de lucha contra la segregación, de conciliación como contaba Betty, y luego es un elemento que además, eso sí me importa resaltar mucho, va a ser horizontal a todos los proyectos, es decir, todo proyecto, trabaje en el ámbito que trabaje, trabaje en el ámbito territorial, en un ámbito sectorial, tendrá que tener en cuenta el introducir este elemento o este factor de igualdad en el conjunto de las actuaciones.

Yo quizá, un poco como responsable de esa redacción del nuevo programa EQUAL, pienso que es un tema que está establecido como un tema prioritario, es decir, no va a haber un proyecto al que no se le analice previamente cómo ha introducido este factor de igualdad o este factor de género en su propia redacción desde el momento mismo de la concepción del proyecto, cómo se ha tenido en cuenta este factor al hacer el proyecto y al pensar en las personas que se van a beneficiar del proyecto.

Para mí la única preocupación que me da este nuevo periodo en el que la generalización del tema de la igualdad de oportunidades, es que se trivialice un poco el tema. Al convertirse esto en un elemento horizontal, obligatorio en todos los ámbitos, me da un poco preocupación el que de alguna manera todo sirva a la hora de plasmar igualdad de oportunidades.

Yo creo además que en este tema los proyectos que se han hecho en NOW, que son ya muchos en estos ocho o nueve últimos años, ya tienen una labor y una tarea especial y es la de transmitirnos sus buenas prácticas.

Esa preocupación que tenemos y que nos va a obligar a los propios que trabajamos, a la hora de recibir proyectos a formarnos nosotros en cómo analizar un proyecto para saber si realmente contempla la igualdad de oportunidades o si tiene verdaderamente unas condiciones de introducir este factor en sus proyectos, nos va a resultar una tarea difícil de la que nos tendremos que preparar y quizá tendremos que ir precisamente a las fuentes de una gran parte de los proyectos NOW que se han estado haciendo en este último periodo.

Con esto termino, y daros las gracias a todos por la participación y a los proyectos, los ponentes y a todos los que habéis colaborado en este Seminario y estar como siempre a vuestra disposición para aquello que necesitéis.



Maria Ángeles Montull Cremades

Jefa de Área de Programas, Instituto de la Mujer

Después de las palabras de Concha, a mí sólo me resta, por supuesto subscribir las plenamente, recordaros que el Instituto de la Mujer está, desde el año 1983, con la ayuda y sin la ayuda del Fondo Social Europeo realizando precisamente estas labores e intentando que todos los restantes Organismos y departamentos que están poniendo en marcha por supuesto políticas en el área de empleo, introduzcan efectivamente el principio de igualdad de oportunidades. Como parece que ya por fin se incluye, en todas las acciones que se están diseñando en el Plan Nacional de Acción para el Empleo para el año 2000.

Para no alargar el acto y sé que muchos y muchas de vosotras os tenéis que ir ya de viaje, agradeceremos la participación, por supuesto a todas las personas que han intervenido en las ponencias, que además yo creo que han permitido dar una visión muy completa de lo que se está haciendo por los distintos ámbitos que se han abarcado.

Han estado aquí proyectos de ámbito nacional, de ámbito autonómico, de ámbito local y además hemos contado con una visión global a través de Betty de Wachter quien nos ha ofrecido en su presentación una visión general de las experiencias que en este campo se está dando en otros Estados miembros.

Nada más, daros por fin las gracias a todas y a todos los asistentes al Seminario y que espero que haya sido muy útil y fructífero para todas las personas que estamos hoy aquí.

Muchas gracias.





MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO
DE LA MUJER

Con la colaboración
de la Unidad Administradora
del Fondo Social Europeo



Unión Europea
Fondo Social Europeo
Feder