

# CLAVES DE APLICACIÓN DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO PARA UN DESARROLLO LOCAL IGUALITARIO EN/ DESDE EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

MERCEDES DELGADO

PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS DE  
VALENCIA

## ÍNDICE

1. Introducción.
2. La potenciación del asociacionismo empresarial como medida para poder alcanzar el nivel de competitividad adecuado o El fomento del asociacionismo como directriz básica para lograr una mejora en la economía.
3. Las Asociaciones empresariales tienen que ir en vanguardia de las empresarias que las integran, ya que en caso contrario ¿cuál sería su razón de ser?
4. Las Asociaciones empresariales de mujeres.
5. Elementos que aporta la Asociación y que inciden en el desarrollo del tejido empresarial.

## 1- INTRODUCCIÓN

La asistencia de mujeres empresarias al encuentro realizado en la Universitat Jaume I, en el marco del Proyecto Equal *Igualdader*, iba dirigido a mujeres del ámbito local, y más concretamente a la zona de Castellón donde se pretende a través de acciones, como el encuentro convocado al efecto, incentivar el empleo femenino con la creación de empresas. Se contó con la asistencia de mujeres del ámbito rural, dado que en la actualidad cuenta con un número importante de mujeres en desempleo, invitando para ello, entre otros, a alcaldesas y alcaldes como responsables de la solicitud y elaboración de las condiciones necesarias para que en sus zonas de actuación se elimine el desempleo, solicitando para ello a los órganos políticos competentes medidas y dotación económica para crear empleo, erradicando las situaciones tan precarias que viven las mujeres y, en definitiva, para fomentar la riqueza y la igualdad entre hombres y mujeres, así como para evitar la despoblación de zonas, por cuanto las personas abandonan el ámbito rural por no disponer de los medios básicos de subsistencia.

Al hablar de fomento de participación de las mujeres tendríamos que hablar entre otras cosas del *mainstreaming* – transversalizar; este concepto significa aplicar el principio de incorporación de la perspectiva de género a todas las políticas, programas y proyectos. Este supuesto parte de que para lograr la equidad entre hombres y mujeres es imprescindible influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificaciones desde una perspectiva de género, ya que asume que la corriente principal está dominada por la lógica masculina. Para cambiarla, el concepto de *mainstreaming* propone la integración de las mujeres en la corriente principal y a través de ello un cambio de la misma corriente desplazando el patrón masculino de su eje vertebrador.

El Consejo de Europa ha definido el

*mainstreaming* de género como “la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”. Se trata de un proceso que está determinado como “top-down” (desde arriba hacia abajo), siendo los/as responsables políticos y las normas políticas las que están determinando los principales agentes para iniciar e instalar un proceso de cambio. El principio exige un análisis de género previo a la planificación de políticas así como una planificación de género a la hora de elaborar políticas.

Así pues, en resumen, el término *mainstreaming* de género en empresas podríamos definirlo como aquel proceso o procesos a través de los cuales una empresa fija sus directrices y temas político-estratégicos sistemáticamente en procesos esenciales, tales como las políticas de personal y los procesos de dirección.

En este sentido y haciendo alusión al asociacionismo empresarial, incluiré las medidas a tener en cuenta así como las ventajas del mismo.

## 2- LA POTENCIACIÓN DEL ASOCIACIONISMO EMPRESARIAL COMO MEDIDA PARA PODER ALCANZAR EL NIVEL DE COMPETITIVIDAD ADECUADO O EL FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO COMO DIRECTRIZ BÁSICA PARA LOGRAR UNA MEJORA EN LA ECONOMÍA

Asociacionismo = Desarrollo empresarial = mejora en la economía

Podemos definir una Asociación Empresarial como el resultado de la voluntad integradora de un grupo de empresarios/as y de su resolución de avanzar en un proceso de progreso y desarrollo social, económico y empresarial en un territorio determinado.

El Asociacionismo Empresarial, como agrupación de personas que defienden intereses comunes y aúnan esfuerzos, posibilita que las mismas puedan obtener desde una posición de fuerza mejoras para sus respectivos negocios y una defensa coordinada de objetivos que se consideran necesarios para el desarrollo continuo y sostenible de la sociedad en la que realizan su actividad. Esto es así porque cualquier sistema de colaboración y cooperación es positivo en sí mismo por el efecto multiplicador que las aportaciones que los cooperantes ofrecen al colectivo. Las infraestructuras y servicios básicos, así como los proyectos y acciones comunes de valor añadido hacen necesaria la cooperación empresarial. Las asociaciones empresariales en algunos campos de actuación son la única vía para resolver problemas comunes ya que sería impensable abordarlos de forma individual y descoordinada.

Las asociaciones juegan un papel crucial en la defensa y representación de las "parcelas" económicas y sociales de nuestro tejido empresarial, por cuanto pueden aportar toda la experiencia e innovación aprendida a lo largo de los años de trabajo en pro del asociacionismo y la defensa de los intereses de sus asociados.

Así, el asociacionismo empresarial es considerado, con carácter general, como uno de los factores más importantes de competitividad, perfeccionamiento y desarrollo de los pequeños y medianos empresarios/as y valorado por su aportación al desarrollo económico y social del ámbito en el que desarrolla su actividad.

La importancia del asociacionismo en el desarrollo empresarial es innegable cuando la mayoría de los programas que han sido impulsados desde las instituciones e implantados con el objetivo de mejorar las condiciones del tejido empresarial de un determinado territorio han tenido como uno de sus ejes principales de actuación el fomento del asociacionismo, no sólo para la consolidación de estructuras organizativas de diversa índole sino también considerando a las mismas como organismos intermedios o interlocutores válidos con capacidad para gestionar las acciones concretas de diferente naturaleza que buscan consolidar las metas logradas y dar pasos hacia delante para mejorar las estructuras empresariales.

Las políticas de desarrollo impulsadas desde las instituciones, para una mejor consecución de sus fines, cuentan con la colaboración de las Asociaciones Empresariales en cuanto que los objetivos a alcanzar son coincidentes.

### **3- LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES TIENEN QUE IR EN VANGUARDIA DE LAS EMPRESARIAS QUE LAS INTEGRAN, YA QUE EN CASO CONTRARIO ¿CUÁL SERÍA SU RAZÓN DE SER?**

Los servicios que ofrece la Asociación deben estar orientados a satisfacer necesidades que no cubre adecuadamente el mercado y que, en ningún caso, pretenden entrar en competencia con la iniciativa privada. Más bien al contrario, las actividades deben ir encaminadas a mejorar y facilitar las condiciones de trabajo de todos los componentes del entorno empresarial, sean éstos trabajadoras o empresarias. Muestra de ello son los continuos esfuerzos que realiza la asociación en adecuar la formación de trabajadoras y empresarias a las necesidades

Claves de aplicación del *mainstreaming* de género para un desarrollo local igualitario en/desde el ámbito de la empresa

reales del mercado, intentando anticiparnos a las mismas en la medida de lo posible; en mantener permanentemente informados a las empresarias sobre cuantas novedades se produzcan en materia fiscal y económica; la elaboración de informes y estudios sobre la economía de su territorio que faciliten a la empresaria el obligado conocimiento del entorno en el que desarrolla su actividad; el seguimiento de la actividad de las administraciones públicas, etc.

#### **4- LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE MUJERES**

Las mujeres empresarias siguen encontrándose con mayores problemas que sus homólogos masculinos a la hora de poner en marcha o desarrollar su iniciativa de empresa.

Así, podemos identificar ciertos obstáculos, como la dificultad de las empresarias para acceder a un crédito financiero, debido a la desconfianza de las entidades financieras; el desigual reparto de responsabilidades familiares y domésticas que origina una doble jornada de trabajo, y la carencia de formación en técnicas de gestión empresarial, a causa fundamentalmente de su corta trayectoria profesional.

En este contexto, es necesario proporcionar programas y medidas de apoyo a la actividad emprendedora de las mujeres para facilitar una cualificación centrada en los conocimientos relacionados con la administración, gestión y organización empresarial, con objeto de proporcionar un nivel de capacitación gerencial alto y un sistema de formación empresarial que permita desarrollar estructuras empresariales fuertes y con posibilidades de expansión.

El asociacionismo empresarial femenino surge para proporcionar soluciones a estas necesidades específicas y para lograr la

igualdad de condiciones entre emprendedores y emprendedoras lo que sin duda repercutirá positivamente en el desarrollo empresarial y económico y en una mejor sociedad en la que vivir para hombres y mujeres.

Así, la puesta en marcha de estructuras permanentes de información, puesta al día de conocimientos, asistencia técnica, asesoramiento personalizado y difusión de experiencias constituye, junto a la formación, un factor fundamental para la creación y consolidación de la actividad empresarial ya que aumenta la confianza e incrementa las posibilidades futuras de éxito.

El asociacionismo no sólo contribuye a resolver problemas y proporcionar servicios que dan respuesta a necesidades concretas sino que en el caso de las Asociaciones de mujeres empresarias sirve para consolidar las iniciativas empresariales que las mismas promueven y que, como es sabido, tienen una problemática específica.

#### **5- ELEMENTOS QUE APORTA LA ASOCIACIÓN Y QUE INCIDEN EN EL DESARROLLO DEL TEJIDO EMPRESARIAL**

- Fomentar la cultura empresarial entre la población femenina y entidades sociales.
- Concertar y divulgar información sobre recursos existentes en materia empresarial.
- Acompañar, asesorar y formar a las emprendedoras (asesoramiento/formación/representación institucional).
- Impulsar nuevas actitudes en las entidades financieras respecto a la creación de empresas por parte de la mujer.
- Lograr mayor dinamismo en cuanto a políticas de igualdad de oportunidades.

En definitiva se trata de poner al alcance

## Claves de aplicación del mainstreaming de género para un desarrollo local igualitario en desde el ámbito de la empresa

de las empresarias asociadas las ventajas derivadas del asociacionismo empresarial:

- Coordinación y unión de fuerzas ( y criterios) frente a problemas comunes.
- Creación y mantenimiento de servicios propios de interés común para sus miembros.
- Apoyar las acciones necesarias para facilitar la formación profesional y la innovación tecnológica.

No cabe duda que el potencial emprendedor de las mujeres se está constituyendo en un elemento clave para renovar y ampliar la base productiva del país, así como para generar riqueza, pudiendo calificarse el papel desempeñado por las asociaciones empresariales femeninas como fundamental en este proceso.

Una referencia a los planes de empresa, como medidas que impulsan la igual entre hombres y mujeres, es el art. 45 de la Ley Orgánica de Oportunidades, Ley 3/07.

El Art. 45 de la citada ley es un mandato dirigido a las empresas, las cuales están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los términos “ las empresas deben negociar con el representante de los trabajadores”, podemos emplearlos en dos versiones distintas:

- negociar, donde ambas partes tienen distintos enfoques;
- acordar medidas, que tiene un carácter preventivo, tomando un sentido en una materia concreta.

Esta Ley Orgánica remite a la vía estatutaria de las negociaciones obligando a las grandes empresas de más de 250 trabajadores, pero sin hacer alusión a las pequeñas empresas, y olvidando que estas pequeñas empresas forman el 90 por ciento de la economía nacional. Queremos interpretar con un buen criterio de igualdad que la mencionada ley incluye a la totalidad de las empresas.

Así mismo la Disposición adicional decimocuarta de la citada Ley Orgánica prevé que las empresas que no tengan un plan de igualdad podrán ser sancionadas con la pérdida de las ayudas, bonificaciones y los beneficios derivados de los programas de empleo. No obstante para el caso de infracciones muy graves podrán ser sustituidas las sanciones anteriores por la elaboración del plan de igualdad dentro de unos plazos reglamentarios. Entiendo que si la implantación de los planes es voluntaria, tendríamos que llevar a término políticas de incentivar, que en un plan de igualdad es un instrumento imprescindible para elaborar, paliar las discriminaciones por sexos, géneros; para ello lo importante es realizar un estudio de los puntos débiles de la empresa para establecer las correctas medidas.

No podemos dejar de hacer alusión al programa Optima, donde las empresas solicitan la participación al instituto de la mujer, y una vez con la información, tanto cualitativa como cuantitativa, realizan el plan de igualdad, estableciendo para su eficacia medios humanos y medidas económicas.

Entre las materias que se contemplan en los planes de igualdad podemos citar: el acoso en el empleo, acoso sexual, acoso profesional, contratos a tiempo parcial, contratos temporales, evitación de lenguaje sexista, programas de sensibilización, planes para la incorporación de la mujer en jornadas completas, plan de flexibilidad horaria, etc.

Para finalizar decir que el comité de empresa tiene competencia para llevar el

Claves de aplicación del mainstreaming de género para un desarrollo local igualitario en/desde el ámbito de la empresa

seguimiento de los planes de igualdad. Pero cabe que se realice una reflexión al respecto. ¿Qué pasa con los planes de igualdad de las pequeñas empresas? ¿Quién tiene la competencia? ¿Cómo se van a controlar?

# KEYS TO IMPLEMENT GENDER MAINSTREAMING FOR EGALITARIAN LOCAL DEVELOPMENT WITHIN/FROM THE BUSINESS SPHERE

MERCEDES DELGADO

PRESIDENT OF THE VALENCIAN BUSINESSWOMEN'S ASSOCIATION

## INDEX

1. Introduction.
2. Strengthening business networking as a measure to achieve appropriate levels of competitiveness or Strengthening networking as a basic guideline to achieve an improvement in the economy.
3. Business Associations should be at the forefront of the businesses that make them up: if not, what would their *raison d'être* be?.
4. Women's Business Associations.
5. How the Association contributes and influences the development of the business sector.

Keys to implement gender mainstreaming for egalitarian local development within/from the business sphere

## 1- INTRODUCTION

The meeting of business women organised within the framework of the *Igualdader* Equal Project was held at the Universitat Jaume I. It was addressed to local women, specifically women from Castellón, where female employment and creation of businesses are being promoted through various actions of which this meeting is one example. Several women were in attendance from rural areas, where female unemployment rates are particularly high. The mayors of rural towns were invited, as they are responsible for soliciting and creating the necessary conditions to eradicate unemployment in their areas. It is their role to approach the relevant political institutions and seek provision of measures and economic resources to create employment, eradicate the precarious situations women face and, in short, promote wealth and equality between women and men, and thus prevent the depopulation of these areas, which people usually abandon because they do not have the basic means to subsist there.

Any discussion on the promotion of women's participation should include the principle of *mainstreaming* – transversality. *Mainstreaming* means incorporating the gender perspective principle into all policies, programmes and projects. This assumption is grounded in the belief that equity between women and men can only be achieved if all methodologies, analysis, policies and planning are approached from and influenced by a gender perspective, as it assumes that the mainstream is dominated by masculine logic. The concept of *mainstreaming* proposes that women be integrated into the mainstream in order to change it and dislodge its currently male-dominated horizon.

The Council of Europe has defined *gender mainstreaming* as “the organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally

involved in policy-making”. It is a top-down process, where governing politicians and political rules determine the main agents that will initiate and institute a process of change. The principle demands a gender analysis prior to policy planning, as well as gender planning when policies are being drawn up.

Thus, in short, *gender mainstreaming* in business could be defined as the process or processes through which a company systematically establishes its directives and political-strategic issues in basic processes such as personnel policies and management processes.

Against this background, and in the context of business networking, below I outline the measures to be taken into account and the advantages gender mainstreaming brings.

## 2- STRENGTHENING BUSINESS NETWORKING AS A MEASURE TO ACHIEVE APPROPRIATE LEVELS OF COMPETITIVITY OR STRENGTHENING NETWORKING AS A BASIC GUIDELINE TO ACHIEVE AN IMPROVEMENT IN THE ECONOMY.

Associations/Networking = Business Development = Improvement in the economy

A Business Association or Network may be defined as the result of the desire of a group of business people to integrate, and their resolve to further a process of progress and social, economic and business development in a certain territory.

Business Associations or Networks, understood as a group of people defending common interests through their joint forces,



afford a position of power from which to achieve improvements in their own businesses and to coordinate the defence of the objectives needed for the continuous and sustainable development of the society where they carry out their activity. Any collaboration and cooperation system is positive *per se* because of the multiplier effect that cooperative contributions bring to the group. Infrastructures and basic services, together with projects and common actions with added value, make business cooperation necessary. In some areas, business associations are the only way to solve common problems, as it would be impossible to tackle them in an individual and uncoordinated way.

Associations play a crucial role in defending and representing economic and social areas of our business fabric, as they can contribute with all the experience and innovation accumulated over years of working towards building networks and in defence of their members' interests.

Thus, creating business associations and networks is generally considered as one of the most important factors for competitiveness, improvement and development of small and medium businesses and it is valued for its contribution to economic and social development in the area in which it develops its activity.

The importance of associations in business development is undeniable. One of the main lines of action in most programmes launched by institutions to improve the conditions of the business sector in a specific territory has been the strengthening of networks and associations. This serves not only to consolidate organisational structures, but also to ensure they are considered as valid intermediate organisms or interlocutors with the capacity to manage a range of specific actions in order to consolidate the goals achieved and to further improve business structures.

The development policies launched by institutions rely on the collaboration of Business Associations to better achieve their aims, as they share common objectives.

### **3- BUSINESS ASSOCIATIONS SHOULD BE AT THE FOREFRONT OF THE BUSINESSES THAT MAKE THEM UP: IF NOT, WHAT WOULD THEIR RAISON D'ÊTRE BE?**

Services offered by associations should be directed to satisfy needs that are not adequately covered by the market. Associations do not set out to compete *against* private initiatives, but rather work *with* them. Activities should aim to improve and facilitate the working conditions of all the members of the business environment, whether employees or employers. These activities include the constant efforts the association makes to adapt employees' and employers' training to the real needs of the market, always attempting to keep one step ahead of these needs wherever possible; keeping business women constantly informed on fiscal and economic matters; producing reports and studies on the local economy so business women are thoroughly familiar with the environment in which they are working; monitoring the activities of the public administrations, etc.

### **4- WOMEN'S BUSINESS ASSOCIATIONS**

Business women still face bigger problems than men when they want to start up or develop a business initiative.

Certain particular obstacles can be identified: the difficulty women face in obtaining loans due to distrust by financial institutions; unequal distribution of family and domestic responsibilities, which causes a double working day; lack of training in business management techniques, mainly due to their short professional career.

Keys to implement gender mainstreaming for egalitarian local development within/from the business sphere

In this context, programmes and measures to support women's entrepreneurial activity need to be provided that facilitate a qualification based on business administration, management and organisation knowledge. This will result in a high level of management training and a business training system that can develop strong business structures with the potential to expand.

Female business associations arise to provide solutions to these specific needs and to achieve equal conditions between business men and women. Without doubt, this will have positive repercussions for business and economic development and for a better society for both men and women.

Permanent information structures, knowledge updating mechanisms, technical assistance, personalised advice and dissemination of experiences are, together with training, basic elements for creating and consolidating business activity, as they increase confidence and future possibilities of success.

Associations contribute not only to solving problems and providing services for specific needs, but in the case of business women's associations, they also serve to consolidate women's business initiatives, which are recognised as facing specific problems.

## **5- HOW THE ASSOCIATION CONTRIBUTES AND INFLUENCES THE DEVELOPMENT OF THE BUSINESS SECTOR**

- By promoting a business culture among the female population and social entities.
- By coordinating and disseminating information on existing business resources.
- By accompanying, advising and training business women (institutional advice/

training/representation)

- By encouraging new attitudes in financial institutions regarding business start-up by women.
- By achieving more dynamic equal opportunities policies.

In short, the association's goal is to ensure that its members benefit from the advantages deriving from the business association:

- Coordination and strength through joint forces (and criteria) against shared problems.
- Creation and maintenance of services of common interest to members.
- Support for actions needed to facilitate vocational training and technological innovation.

It is clear that women's entrepreneurial potential is becoming a key element in the renewal and expansion of the country's productivity and in wealth creation. The role of women's business associations is crucial to this process.

Article 45 of the Spanish Organic Law no. 3/2007 on effective equality between women and men refers specifically to business plans as a means to promote equality between women and men.

This article requires companies to honour the principles of equal treatment and opportunity in the work environment and to this end must adopt measures designed to prevent any manner of occupational discrimination between women and men; such measures must be negotiated, and where appropriate agreed to, with workers' legal representatives in the manner provided for in the applicable labour legislation.

The sentence "companies must negotiate with workers' legal representatives" can be used in two different ways:

- To negotiate, when both parties have different approaches.

## Keys to implement gender mainstreaming for egalitarian local development within from the business sphere

- To adopt measures, which has a preventive nature, taking a direction on a specific issue.

This Organic Law refers to the statutory channel of negotiations in large companies with over 250 employees, but it does not mention small companies, thus ignoring the fact that these small companies represent 90% of the national economy. We would like to follow a good equality criterion and interpret this law as including all companies.

The fourteenth provision of the Organic Law states that companies with no equality plan can be sanctioned with loss of the subsidies, tax relief and benefits deriving from employment programmes. Nevertheless, in the case of very serious infringements a stricter alternative to these sanctions may be the preparation and application of an equality plan in the company under the terms laid down in the regulations. My understanding is that if the application of the plans is voluntary, incentive policies should be brought in, an essential instrument in an equality plan to remove sex/gender discrimination. It is therefore important to carry out studies of the company's weak points to establish the appropriate measures.

Also of note is the Optima programme, under which companies request the participation of the Spanish Institute for Women. Once they have the qualitative and quantitative information, they draw up an equality plan and establish the human resources and economic measures to make it effective.

Among the areas covered by the equality plans the following may be mentioned: workplace harassment, sexual harassment, professional harassment, part-time contracts, temporary contracts, avoiding sexist language, awareness-raising programmes, plans to incorporate women in full-time jobs, flexible hours plans, etc.

To conclude I would like to reflect on one

further issue: even if the workers' committee has the power to monitor equality plans, what happens to equality plans in small companies? Who is responsible there? How are they going to be monitored?

