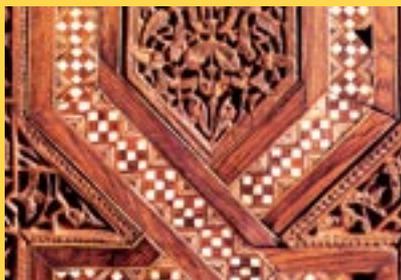




Entrevista a Walter Faber

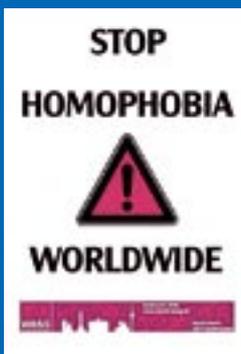
El Fondo Europeo de Adaptación
a la Globalización

Vejez, sabiduría y empleo



Localizando... el problema

La discriminación por orientación sexual



Sumario

	Pág.
- Editorial.....	XX
- Entrevista a Walter Faber, Jefe de la unidad de gestión del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización	0x
- Iniciativa Equal	
- Responsabilidad social de las empresas y contratación pública	0x
- Vejez, sabiduría y empleo	XX
- Localizando...el problema	XX
- Sector pesquero: el reto de la adaptación	XX
- Integración de la perspectiva de género en el medio rural	XX
- Igualdad: una estrategia para la mejora continua de las organizaciones	XX
Colectivos EQUAL+:	
- Algunas certezas y múltiples incógnitas en la intervención educativa con los romaníes europeos	XX
- La discriminación por orientación sexual	XX.
- Crónica de eventos y agenda	XX
- Información de interés: Publicaciones	XX

Nº 9- JULIO 2007

Edita: U.A.F.S.E.

Maquetación y diseño: PardeDÓS

Imprime:

Depósito Legal:

NIPO: 201-08-058-7

Editorial



Nos encontramos ya en la fase final de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Por ello hemos decidido dar todo el protagonismo en este número 9 de la revista EQUALFORUM a las Agrupaciones de Desarrollo, que en este momento ya están en condiciones de aportar conclusiones y resultados en lo referente a la inserción laboral de aquellas personas que sufren mayores dificultades en el acceso al mercado laboral. Contamos aquí con aportaciones de ADs de los 4 ejes EQUAL, lo que nos permite conocer las diferentes perspectivas y campos de actuación de la Iniciativa.



También hemos decidido dar difusión al nuevo Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, con una entrevista a su director, el señor Walter Faber, Jefe de Unidad en la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. Este Fondo es un instrumento que trata de dar respuesta a los cambios que el modelo de economía global impone a las empresas, financiando políticas activas de empleo para las personas que han perdido su empleo en los procesos de reconversión empresarial o industrial.

En esta última etapa de EQUAL queremos recordar a los proyectos la importancia de la transferencia, uno de los principales objetivos de la Iniciativa, y animar a las ADs para que hagan un último esfuerzo en transferir a las administraciones los mejores resultados de sus respectivos proyectos.

Por último, contamos con un análisis de la discriminación por orientación sexual, a raíz de la reciente Resolución que ha aprobado el Parlamento Europeo para combatir la homofobia a nivel institucional, así como en la sociedad y en el mercado laboral. Diversos proyectos EQUAL se dedican a combatir este tipo de discriminación que sufren gays, lesbianas y transexuales en el ámbito de la educación y en el acceso al trabajo.

Europeo

El fondo europeo de adaptación a la globalización

Entrevista con Walter Faber

Walter Faber es Jefe de Unidad en la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea en Bruselas. Dirige el equipo que gestiona el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) y la Iniciativa EQUAL. El FEAG entró en vigor a principios de 2007. Dispone de un presupuesto de 500 millones de euros para cada uno de los años de su periodo de programación.



AFSE: ¿Qué es el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)?

Walter Faber: Se le ha descrito como una herramienta de respuesta a las crisis. El FEAG ayuda a los Estados miembros a recualificar o reincorporar al mercado laboral a los/las trabajadores/as que han quedado sin empleo a causa de los cambios que el modelo de economía global impone a las empresas. De modo general, puede solicitarse este Fondo cuando se han producido más de 1000

despidos en una empresa -o en sus proveedores habituales-, o en un sector industrial que afecte a una o dos regiones limítrofes. La solicitud del Fondo por parte del Estado miembro debe demostrar claramente la relación entre los despidos y los cambios en la política de la empresa provocados por la globalización.

El FEAG solo financia políticas activas de empleo, tales como orientación y asesoramiento, o ayuda a la búsqueda de empleo; no se trata de apoyar medidas pasivas de protección social (como el subsidio de desempleo). El Fondo complementa ayudas estructurales a largo plazo desarrolladas por los Estados miembros o por la Unión Europea por medio de los instrumentos financieros existentes, como el Fondo Social Europeo. El FEAG no financia a las empresas, ni reestructuraciones empresariales o sectoriales.

La ayuda del FEAG tiene una duración limitada. Esto significa que debe ser utilizada por el Estado miembro en los 12 meses siguientes a su aprobación.

UAFSE. ¿Cuál es la relación entre el FEAG y las iniciativas comunitarias ADAPT y EQUAL?

W.F. Los Fondos Estructurales de la UE, y por tanto también el Fondo Social Europeo, funcionan por medio de programas plurianuales con objetivos estratégicos a largo plazo, entre ellos la gestión y anticipación al cambio y la reestructuración. Este era el caso de la iniciativa ADAPT, que finalizó en 1999. EQUAL añadió elementos experimentales al FSE. FEAG es diferente: constituye una respuesta a una crisis específica a escala europea: la creciente presión de la competitividad mundial. Asigna ayudas individuales de duración limitada, y de una sola vez, destinadas directamente a aquellos/as trabajadores/as que han quedado en situación de desempleo como consecuencia de la globalización. Todas las ayudas finalmente concedidas por el FEAG son complementarias a las acciones llevadas a cabo a través de los programas cofinanciados por los Estados miembros y por la UE.

UAFSE. ¿Cómo se garantiza el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el FEAG?

W.F. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres forma parte sustancial del reglamento del FEAG. La Comisión Europea y los Estados miembros están claramente comprometidos en garantizar el fomento de la igualdad de oportunidades en el funcionamiento del FEAG. Entre otras medidas, se garantizará la igualdad



de género entre los/las beneficiarios/as que realmente se hayan visto afectados por el desempleo.

UAFSE. En el marco de este Fondo, ¿puede un Estado miembro desarrollar actividades transnacionales que favorezcan la reinserción laboral de los/las trabajadores/as desempleados/as?

W.F. En el reglamento del FEAG no está prevista una asignación directa para actividades transnacionales. Sin embargo, es posible, por ejemplo, que si como resultado de un misma "crisis" efecto de la globalización se producen muchos despidos en dos regiones limítrofes de dos Estados, el problema pueda ser abordado por medio de dos solicitudes separadas presentadas a este Fondo por los dos Estados miembros afectados. Las solicitudes deberán explicar en detalle su relación mutua.

En el caso de que los Estados miembros estén interesados, la Comisión podría apoyar la creación de redes

El FEAG solo financia políticas activas de empleo, tales como orientación y asesoramiento, o ayuda a la búsqueda de empleo



transnacionales con cargo al Fondo Social Europeo, como las que se crearon en EQUAL, con el fin de compartir buenas prácticas de reinserción en el mercado laboral de trabajadores/as que se han visto afectados/as por reestructuraciones empresariales a gran escala.

se contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en lo referente a empleo y crecimiento

UAFSE. En el contexto de una economía mundial, ¿cuáles son los desafíos a los que se enfrentan los/las trabajadores/as europeos/as con relación al empleo y a la adaptación a los cambios industriales?

W.F. La apertura de las economías nacionales a la competencia internacional aporta nuevas oportunidades en términos de competitividad y de creación de mejores empleos y de más calidad. Sin embargo,

esta apertura de los mercados tiene también consecuencias negativas para los/las trabajadores/as más vulnerables y con menor cualificación de algunos sectores y regiones de la Unión Europea. El reto es ser capaces de cambiar para afrontar la dinámica de la competencia mundial, el impacto de las nuevas tecnologías y el envejecimiento de la población. La opción ideal es el crecimiento y la creación de más y mejores empleos en Europa. En esto consiste la auténtica agenda europea.

El FEAG contribuirá al cumplimiento de esta agenda proporcionando apoyo personalizado a los/las trabajadores/as que han perdido su empleo a causa de la liberalización de los mercados, de modo que puedan mantener su empleo, o incorporarse a uno nuevo lo antes posible. De este modo, se contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en lo referente a empleo y crecimiento, mejorando las competencias y la inserción laboral de los/las trabajadores/as más vulnerables, y estimulando la competitividad de las empresas europeas, lo cual conducirá a empleos de mejor calidad y con mayor valor añadido.

Responsabilidad social de las empresas y contratación pública

Santiago Lesmes Zabalegui

S

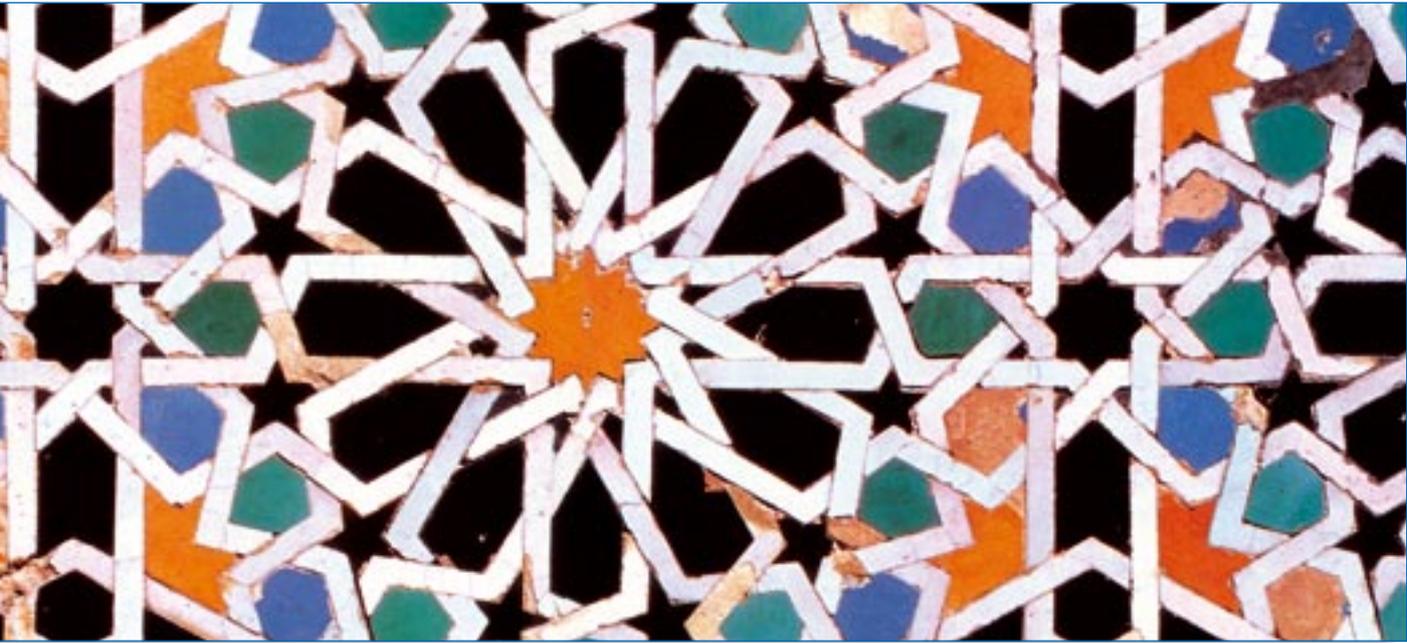
i analizamos las problemáticas sociales y ambientales de nuestro país advertimos fácilmente algunas áreas de intervención prioritarias: condiciones laborales, cumplimiento del protocolo de Kyoto, dependencia, igualdad de oportunidades, exclusión social, discapacidad, inmigración, etcétera.

Respecto a esta situación la buena noticia es... precisamente que sea noticia, ya que las prioridades sociales están conformando la agenda política actual; entre ellas, la Responsabilidad Social de las Empresas destaca como una de las propuestas más significativas. "Es la economía estúpida", fue una célebre frase de Bill Clinton en la carrera presidencial y que nos da la pista –sin ánimo de ofender– para entender su sentido, ya que abordar cualquier solución, sea local o global, sin intervenir en el mercado y la economía supondría un fracaso desde el mismo punto de partida.

Un error frecuente consiste en considerar la cohesión social como una competencia exclusiva de las Administraciones Públicas, ya que en este punto la idea clave es la corresponsabilidad. Sólo mediante el establecimiento de sinergias entre ciudadanía, Administraciones Públicas, agentes sociales y las propias empresas encontraremos un enfoque adecuado a las diferentes problemáticas sociales y podremos acercarnos al concepto de territorio socialmente responsable.

De ningún modo somos meros espectadores pasivos, sino que podemos producir significativos cambios actuando como consumidores. Baste citar que según el Informe Forética 2006, nueve de cada diez consumidores dejarían de comprar a compañías socialmente reprobables y un 61 por ciento se manifiesta proclive a adquirir productos responsables. De todos modos habría que decir que esta encuesta refleja más intenciones que prácticas, aunque es cierto que se trata de un creciente aviso a navegantes.





“Tenemos la capacidad para conseguir que las desigualdades económicas del mundo actual se corrijan”

Así pues, aún considerando que dispusiéramos de una masa crítica de consumidores, necesitamos un verdadero despliegue de la RSE y empresas que no limiten su finalidad al lucro, sino involucradas en la mejora de las condiciones laborales, el medioambiente, la igualdad de oportunidades, la erradicación de la pobreza, el desarrollo local, y - como así hemos propuesto desde el Subgrupo de RSE de la Iniciativa Comunitaria Equal- la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social como parte insoslayable y fundamental de la RSE.

Está demostrado que las empresas responsables mejoran su reputación e imagen de marca, fidelizan y acceden a nuevos clientes e inversores, retienen y captan el talento profesional, e incrementan la productividad debido a la satisfacción de sus trabajadoras y

trabajadores. En consecuencia parece lógico que las empresas actúen responsablemente en su política laboral, en la exigencia de estándares de derechos humanos a sus proveedores, y que contraten productos y servicios con empresas de inserción o de comercio justo.

“Tenemos la capacidad para conseguir que las desigualdades económicas del mundo actual se corrijan” Esta frase no proviene de un activista antisistema sino del presidente del consejo de administración de uno de los principales bancos españoles, quien manifestó además en un congreso sobre microcréditos que la banca debe participar activamente en la lucha contra la pobreza. Sin embargo, al conocer este tipo de opiniones me surgen serias dudas sobre si las grandes empresas asumen la RSE por marketing o por convicción. Sinceramente carezco de un polígrafo, pero creo que no debiera interesarnos tanto la respuesta como los beneficios que para la sociedad supone la existencia o no de empresas responsables.

Y así llegamos a la pregunta del billón ¿Cómo incentivar a las empresas

verdaderamente responsables? Aunque no sea la piedra filosofal poseemos una propuesta ya probada con excelentes resultados: la Administración Pública es el consumidor con mayor influencia sobre el mercado, cuya contratación de obras, bienes y servicios supera el 16% del PIB. Considerando esta importancia y las exitosas experiencias, resulta obvia

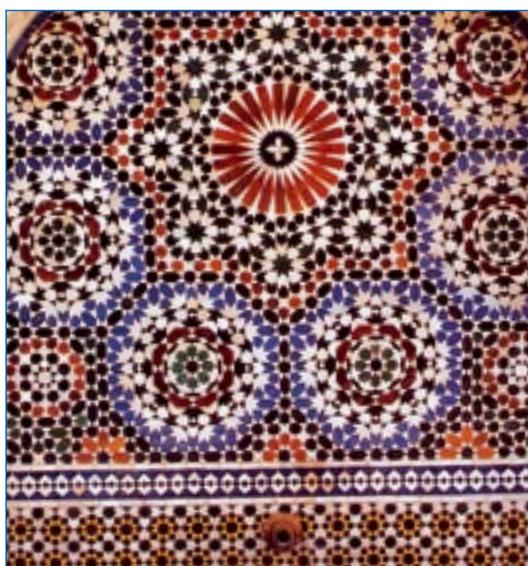
El enfoque consiste en
conjuguar la salvaguarda
de principios como la
libre competencia con
otros de carácter social
en los procesos de
licitación.

la utilización de la contratación pública con criterios sostenibles, como así lo ha recogido el Congreso de los Diputados en su Informe sobre RSE: “La compra y contratación públicas deben ser claras herramientas para impulsar la RSE, enviando señales al mercado de que serán reconocidas y premiadas las empresas que brindan a la sociedad un valor adicional en materia ambiental y social”.

Para entenderlo podríamos establecer un símil con el bonus-malus que utilizan las compañías de seguros: si las empresas se comportan de manera socialmente responsable obtendrán el bonus de la adjudicación de contratos públicos. Imaginemos como ejemplo que se exija o valore a las empresas licitadoras la contratación de personas con discapacidad, la estabilidad de la plantilla, la gestión de la diversidad o la perspectiva de género.

El enfoque consiste en conjugar la salvaguarda de principios como la libre competencia con otros de carácter social en los procesos de licitación. Aunar unos y otros, lejos de resultar incompatible, es racional, sinérgico e incluso rentable económicamente. Las salvaguardas legales están ya superadas puesto que las directivas comunitarias de contratos y el Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público han recogido en su articulado la posibilidad de utilizar la contratación con fines y contenidos sociales, y además referidos específicamente al fomento del empleo de colectivos desfavorecidos.

Por ello proponemos incorporar criterios éticos en la cadena de contratación pública, considerando su capacidad para producir efectos en cascada: las Administraciones Públicas priman el beneficio social en la adjudicación de sus contratos, lo que anima a la ciudadanía a premiar o ignorar a las empresas según su comportamiento, y como consecuencia obtendremos empresas implicadas en las prioridades sociales. Si hace veinte años así comenzó a expandirse la cultura de la calidad, este es el momento de desarrollar la calidad social.



Vejez, sabiduría y empleo

Ángel de Prado Herrera



Las oportunidades que ofrece la Ley de Dependencia para el medio rural español, bien aprovechadas, pueden suponer un punto de inflexión histórico para la revitalización de nuestros pueblos y nuestros paisajes. El conocimiento en gestión del territorio que atesoran los mayores rurales es un valor cultural de nuestro país sobre el que se puede construir un futuro prometedor de actividad y empleo.

Cuando en 2004 se constituyó la Agrupación de Desarrollo Equal REDNACIMIENTO entre colectivos diversos de la comarca de las Sierras de Béjar y Francia en la provincia de Salamanca, intuíamos solamente un horizonte que hoy avistamos con meridiana claridad.

Nuestros pueblos, como tantos otros de la España interior, han sufrido una

sangría humana desde principios del siglo XX con la emigración hacia América Latina, y con las políticas económicas iniciadas con el Plan de Estabilización de 1959, que los han dejado muy limitados en sus posibilidades de recuperación y subsistencia.

El envejecimiento paulatino al que se han visto abocados ha supuesto un cambio histórico en los usos del territorio como no se producía desde su repoblación en los siglos XI y XII. También los modelos familiares que hundían sus orígenes en la romanización, han cambiado en los últimos cincuenta años. Las mujeres han emigrado más que los hombres hacia los centros urbanos y además ya no aceptan como obligación histórica el cuidado de sus mayores.

Sin embargo, muchas de las mujeres que aún se mantienen en los pueblos desearían trabajar por cuenta ajena, incluso como autónomas o en pequeñas empresas, pero la situación económica en general no propicia empleos de baja cualificación. La atención a mayores o personas





con dependencia sería una magnífica oportunidad para cambiar el actual estado de cosas. Necesitan una formación que las capacite y profesionalice para convertir en trabajo normalizado lo que hasta ahora se venía cubriendo por la obligación cultural, moral o de afecto familiar.

Esta necesaria inclusión en el mercado laboral de un significativo sector de la población, imprescindible por otra parte para la fijación y recuperación demográficas, que por edad y falta de experiencia de trabajo es de muy difícil acomodo, tiene ahora la gran oportunidad de hacerse realidad.

Las provincias castigadas por la emigración hace cincuenta años se enfrentan ahora a una nueva marea cuyo reflujó puede acabar en una terrible resaca humana. Los jóvenes, que un día se vieron forzados a tomar la maleta, hoy reclaman a sus padres ya ancianos para acercarlos a unos habitáculos urbanos completamente extraños a su entorno vital.

Por otra parte, la apertura de servicios de atención a personas con dependencia es muy probable que se produzca en las ciudades antes que en los pueblos por las inercias políticas, demográficas y económicas que llevan a aplicar siempre las mejoras

sociales en los sitios más rentables electoralmente y con más visibilidad social.

¿Quién cuidará la casa y alimentará el fuego...?

Todas las reflexiones anteriores han sido fruto de varias sesiones de trabajo de algunos de los miembros de la Agrupación de Desarrollo que siendo del propio territorio tienen plena conciencia del cambio de valores sociales y de vida que va a suponer la aplicación de la Ley de Dependencia. Casi desde el principio del debate sobre los objetivos formativos y de creación de nuevos empleos que había que plantear en nuestro medio rural para hacer realidad un modelo adecuado de puesta en marcha de esta ley, nos vimos abocados hacia unos horizontes hasta ahora no vislumbrados.

La preocupación por incluir en el mercado laboral a sectores de la población no habituales como el de las mujeres con escasa preparación laboral, nula experiencia de trabajo normalizado y edades de complicada integración, pasó a segundo plano frente a otras cuestiones aún más profundas. La necesidad del conocimiento de los mayores como base de todo proceso de modernización en la gestión ecológica y sostenible del territorio, no sólo iluminó, sino que casi deslumbró la escena donde se

El envejecimiento paulatino al que se han visto abocados nuestros pueblos, ha supuesto un cambio histórico en los usos del territorio como no se producía desde su repoblación en los siglos XI y XII.

Sólo de ese
modo no
enloqueceremos
barridos por la
uniformidad
de un solo
pensamiento
único globalizado

exponían las ideas. La cultura ancestral, las escalas de valores de los ancianos, sus raíces de apego a la tierra, la valoración del patrimonio familiar en mucho más que la contabilidad en euros, el sentido de la vida cotidiana y su íntima relación con el calendario inexorable de la naturaleza, la comprensión casi genética de los flujos vitales del medio del que forman parte indisoluble y tantos otros hilos de la trama que ha dado sentido a su existencia y a la de su entorno, marcaron de modo decisivo los resultados finales.

Comprendimos en ese instante que ellos no son los objetos a los que hay que tratar y cuidar sino los sujetos clave que aun deben rendir un último servicio a las generaciones venideras cuyas formas de vida han cambiado tanto y de manera tan extraña en un soplo de tiempo. Las actuales generaciones urbanas, y también rurales, se han embarcado en una vorágine del uso de los recursos y la energía que los mayores no aciertan a comprender cómo van a vivir los descendientes si unos pocos están quemando la casa común con el desasosiego febril del pirómano. Su austeridad, su prudencia, sus silencios, son resultado de siglos del inexorable aprendizaje que impone la naturaleza. Son testigos mudos de un conocimiento muy valioso que nuestra sociedad desprecia con la fatuidad del nuevo rico. Son, sin duda, el alma del país.

Planificar una formación de profesionales de gestión de servicios y de atención directa del propio territorio que evite la salida de valor añadido y éste se reinvierta en la comarca, sigue siendo un objetivo muy loable pero insuficiente. Limitarse a lograr que la alimentación y los cuidados sociosanitarios sean perfectos también es encomiable y además un criterio básico de calidad y buen uso de los recursos públicos. Pero es necesario un horizonte de utopía a medio plazo: valorar, documentar, validar científicamente y transmitir el conocimiento individual y colectivo que atesoran los mayores y que forma el corpus de cada cultura comarcal de nuestros territorios rurales.

Reconocerles su cultura local, apreciarla en su justo valor, transmitirla y utilizarla como cimientos sobre los que construir las intervenciones precisas para que los territorios y los recursos vitales de la biodiversidad, de la calidad de las aguas y del aire sean una realidad será el mayor acto de afecto que podamos prodigarles. Para las generaciones más jóvenes es una necesidad vital en sentido estricto y una necesidad anímica de reconocimiento de sus orígenes. Sólo de ese modo no enloqueceremos barridos por la uniformidad de un solo pensamiento único globalizado. Es preciso aportar diversidad cultural a los demás como importante es la cosmovisión que cada lengua tiene para la humanidad.





Crear empleos para gente que lleve a cabo todas estas tareas tan importantes de restauración cultural del patrimonio intangible, que mantenga activa la memoria viva y las manos que tanta hambre evitaron a los que ahora estamos preocupados por el sobrepeso y el colesterol, es sin duda el gran yacimiento de futuro inaplazable.

Este tipo de empleos, además de los ya conocidos de servicios de teleasistencia, limpieza, elaboración de comida, ayuda a domicilio, fisioterapia, centros de día y de noche y otros más innovadores, abrirán expectativas a jóvenes formados del propio territorio que nunca pensaron en un desarrollo personal motivador, humana e intelectualmente apasionante, basado en el conocimiento de sus abuelos. Exclusivamente desde la cercanía y el afecto es posible entender las claves que cada uno de los mayores atesora como experiencia vital. Es un trabajo que solamente harán bien los del propio territorio. Es una necesidad que tenemos las generaciones más jóvenes si queremos sobrevivir. Nunca se ha construido una sociedad sin el andamiaje y la estructura del conocimiento acumulado colectivamente por las que le antecedieron. La ruptura traumática que hemos vivido en pocos lustros es insoportable. Pensar en la autosuficiencia orgullosa de la modernidad, del conocimiento científico, del productivismo alimentario frente a lo obsoleto de la cultura po-

pular de los mayores es, además de suicida, de una simpleza imbécil.

Es por tanto preciso que volvamos la mirada al territorio, al espacio físico donde se ha producido una cultura para que la transmisión sea efectiva. El hombre sin el medio que ha habitado y ha modelado para sobrevivir tiene muy poco sentido. Por eso todos nuestros ancianos sienten de modo esencial que deben morir donde han nacido y, por lo mismo, todos los servicios que sea necesario crear hay que ofrecerlos en la propia casa, en el propio pueblo por pequeño que sea, o en el pueblo de al lado si durante el día se hace aconsejable alguna pequeña concentración de los mismos. Desarraigarles para transplantarlos a un invernadero urbano o para conservarlos en un modelo residencial, es acelerarles un final inhumanamente trágico.

Desde el Equal REDNACIMIENTO ofrecemos nuestras reflexiones, nuestros conocimientos y nuestros programas formativos a todos aquellos que sientan un punto de conmoción ante estas líneas o, sobre todo, que se hayan sentido interpelados en lo más profundo por el dolor de un anciano cuando ha cerrado su casa por última vez para ir de la mano, aunque sea la de sus hijos, hacia un futuro incierto.

Correo electrónico:
equalasam@cdrtcamos.es

Es por tanto
preciso que
volvamos la
mirada al
territorio, al
espacio físico
donde se ha
producido una
cultura para que
la transmisión sea
efectiva.

Localizando...

Tristán Martínez Marquínez



Son cada vez más frecuentes los días en los que el corazón nos da un vuelco oyendo como en España, Europa, en el mundo occidental, un centro de trabajo, empresa o multinacional decide trasladarse a países emergentes, buscando una mayor competitividad en costes de sus productos, dejando a un colectivo de trabajadores, suministradores y familias en una complicada situación social por la deslocalización de la actividad, las

más de las veces comunicada por el centro decisor con una meditada nocturnidad.

Tampoco hay día que en prensa, Internet o librerías aparezcan publicaciones, seminarios y congresos analizando dicho fenómeno. Incluso en el seno de la Unión Europea se promueven jornadas y se consignan ayudas económicas para determinados sectores con objeto de paliar los



el problema

efectos de un fenómeno tan antiguo en el tiempo como las más básicas y sencillas leyes con las que opera el comercio entre distintos territorios.

Lo que ya no es tan coherente es que esta búsqueda por encontrar el lugar de máxima rentabilidad para la fabricación y posterior comercialización de un producto se acompañe y potencie por la mayor ausencia histórica de regulación legal y por las más al-

tas cotas de facilidades de transporte de mercancías, servicios y capitales entre los territorios más lejanos del planeta.

Las transacciones comerciales se cierran en tiempo real entre puntos que distan miles de kilómetros y no sólo eso, las redes logísticas y de distribución consiguen, por poner un ejemplo, la confección, distribución y venta de un producto textil en cualquier



lugar del mundo en el tiempo récord de ocho días.

Esto es: a la crónica e histórica deslocalización en la producción de bienes y servicios, se le une ahora otro fenómeno más novedoso, al menos en su intensidad, la globalización. Una

a la crónica e histórica
deslocalización en la producción
de bienes y servicios, se le
une ahora otro fenómeno más
novedoso, al menos en su
intensidad, la globalización.

globalización intensa, pero también selectiva, pues afecta a bienes, servicios y capitales –no tanto, al menos de forma legal, a las personas-, y frente a la cual surgen lógicos temores, consecuencia tanto del miedo a la incertidumbre, como por algunos efectos negativos que empiezan a ser palpables y que tienden a concen-

trarse, una vez más, en quienes mayor protección merecen por su menor capacidad de adaptación a esta nueva etapa histórica.

Son numerosos los foros en los que se trata esta cuestión. El programa Equal Gesscant, liderado por el Gobierno Regional de Cantabria también se preocupa de analizar los efectos que se producirán en el territorio de Cantabria en los sectores claves de nuestra industria, ahondando en el impacto social de esta combinación deslocalización - globalización, intentando prevenir sus efectos negativos, a la vez que rentabilizar la parte positiva de la situación.

Dentro de este programa hemos llevado a cabo estudios, encuestas y jornadas, sirviendo todo ello para profundizar durante dos años en el conocimiento y concienciación sobre la “magnitud” del fenómeno, que se presenta como realidad imparable, beneficiosa en bastantes aspectos, pero de indudable repercusión negativa, al menos a corto plazo, en determinados sectores sociales y territorios.

Me gustaría resaltar una serie de reflexiones personales, surgidas a lo largo de esta intensa colaboración en el Programa Gesscant, dejando claro



que, si bien parten de mi participación en el Proyecto, tampoco tienen que ser compartidas por todas las personas e instituciones que se han implicado tanto, o probablemente más, en su desarrollo.

En primer lugar señalar que –creo– nadie ha medido la magnitud de la situación que se está originando. Cuando digo esto no me refiero a que el fenómeno esté pasando desapercibido; todo lo contrario, sus efectos positivos y negativos son palpables. A lo que me refiero es a que los análisis realizados fragmentan, sectorializan y territorializan el fenómeno y sus consecuencias. Así, la comprensión es parcial, no vemos más que sus efectos en nuestros respectivos ámbitos (Cantabria, España, Europa...).

¿Se preocupa alguien en Europa de la globalización del mercado del algodón, o de lo que a nivel mundial está ocurriendo con el sector primario, o del problema de las patentes, por ejemplo en los medicamentos, de las trabas -no precisamente arancelarias- al desarrollo de las exportaciones en países emergentes? ¿Conoce alguien la verdadera magnitud, no ya sólo económica, sino también social de las políticas globalizadoras en la mayoría de los países asiáticos, latinoamericanos y, no digamos ya, africanos? ¿Sentimos de la misma manera la inmigración ilegal todos los países de la Unión Europea? ¿Son estos problemas los mismos en América, Europa, Asia u Oceanía? ...

Y algo ya más sectario si se quiere, pero difícilmente rebatible: ¿Existe algún país que, en los últimos veinte años siguiendo a pies juntillas las pautas (de manual) marcadas por el Fondo Monetario Internacional o, incluso, por la O.C.D.E. y recibiendo también sus estimulantes ayudas,



haya superado en base a la apertura de sus mercados su particular crisis económica? (Joseph E. Stiglitz, Premio Nóbel de Economía, antiguo Vicepresidente del Banco Mundial, cree que no).

En segundo lugar, cuando fragmentamos el análisis –que es lo habitual– es-

El programa Equal Gesscant,
liderado por el Gobierno Regional
de Cantabria también se preocupa
de analizar los efectos que se
producirán en el territorio de
Cantabria en los sectores claves de
nuestra industria,

tamos operando claramente en clave “desglobalizadora”, es decir, frente a un fenómeno de difícil involución nadamos contra corriente. No se puede ver la globalización a trocitos, sino de forma “globalizada”. O vale o no



vale, pero ha de valer “globalmente a todos” y alguien, que no sean las leyes del mercado –porque no lo harán- debe compensar los efectos negativos allá dónde se produzcan (estamos en el siglo XXI y debiera existir

No se puede ver
la globalización a
trocitos, sino de forma
“globalizada”.

capacidad para ello y no hablo sólo de compensación económica, sino que también caben compensaciones morales como puede ser saber que mi sacrificio se ha materializado en el beneficio de otros, aunque estén

a miles de kilómetros). Parece claro que falla el reparto, concentrándose los factores positivos en determinados sectores, economías, corporaciones o Estados.

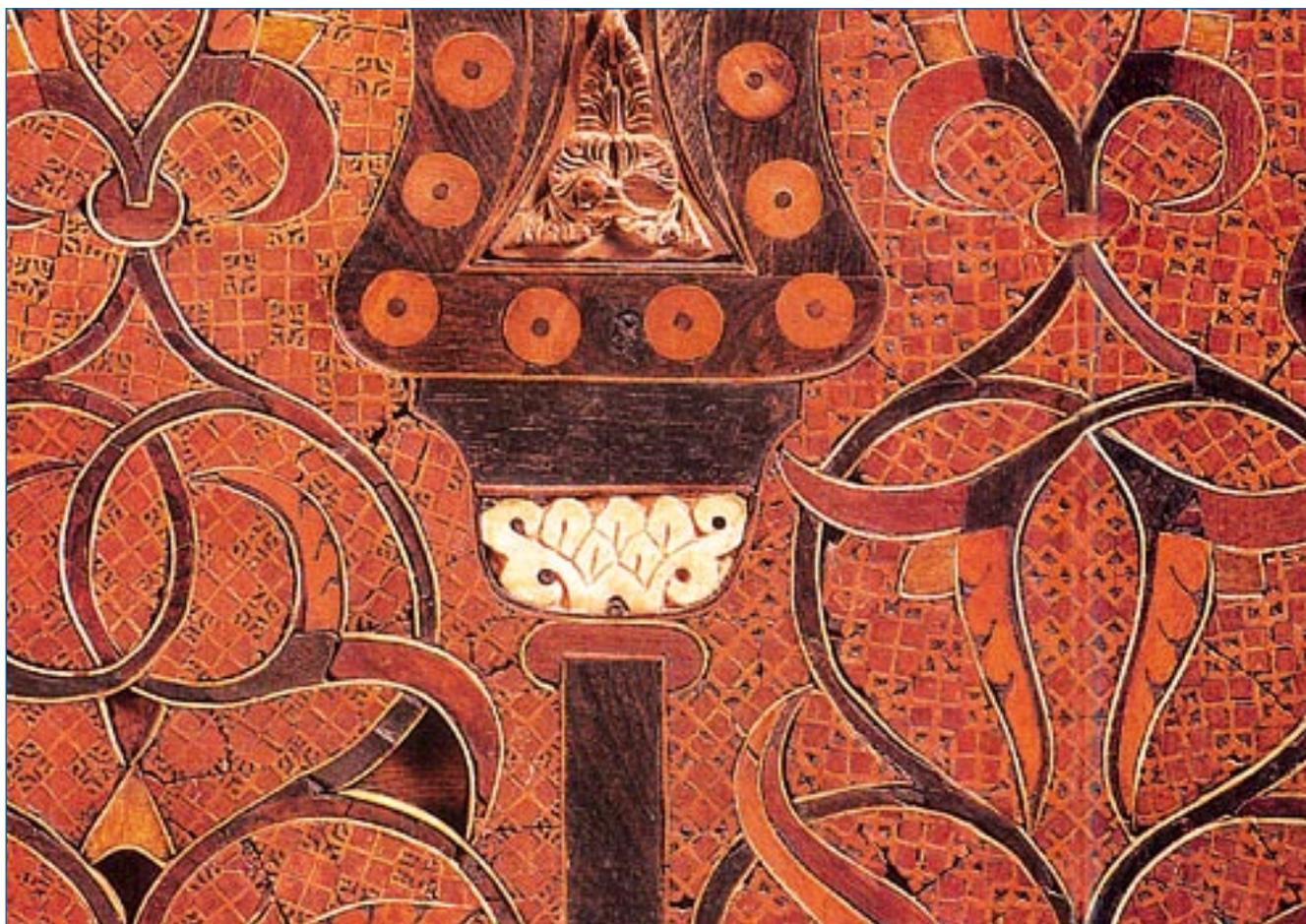
La ausencia de políticas sustantivas, tanto económicas como industriales, de ámbito internacional propician claros abusos. Los territorios ricos cada vez son más ricos y los pobres más pobres. Incluso las leyes del libre-mercado son transgredidas manifiestamente a través de sofisticados mecanismos excluyentes por quienes, paradójicamente, más las defienden (controles de calidad en la producción, controles presuntamente sanitarios, subvenciones indirectas, trabas comerciales, dominio de los canales de distribución, etc...).

Parecería que la sociedad haya superado determinadas instituciones

sociales que no hace tanto eran reivindicativas y solidarias. Cada vez que se establecen nuevas normas de protección al consumidor no puedo dejar de olvidar que hay un estadio primero antes del consumidor, que es el de trabajador, incluso uno anterior, que es la persona, el individuo mismo. Es sintomático que el legislativo en occidente practique exclusivamente la regulación sustantiva de derechos de los consumidores (en definitiva, que tenga una concreta política de actuación material en este tema), mientras que ya no hay avance en la normativa laboral (la que sea) que no provenga del pacto entre interlocutores sociales (patronal y sindicatos), siendo la única política laboral de los Estados occidentales abrir mesas de negociación entre "iguales". El pensamiento unamuniano de que "hay que tomar partido", no parece estar de moda.

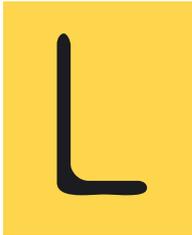
Es sintomático que el legislativo en occidente practique exclusivamente la regulación sustantiva de derechos de los consumidores

El derecho social, en definitiva, ha pasado de ser un sistema de control social creado sobre la continua reivindicación de mejoras sociales, a un mero registro de contratos sociales inspirados, en última instancia, por la acuciante necesidad de adaptarse a estos nuevos fenómenos, teniendo presente que parecería que en esta nueva situación, a diferencia de los anteriores avances sociales, el pasado ya no iluminará el porvenir; el futuro debe, por tanto, ser andado entre tinieblas.



Sector pesquero:

Gracia Prego Carrera



La pesca de altura es un ámbito caracterizado por las duras condiciones de vida de los trabajadores y por los profundos cambios que está experimentando debido, por una parte, a la reforma de las políticas pesqueras comunitarias y, por otra, al proceso de modernización del sector.

Estos cambios hacen necesario abordar actuaciones que favorezcan la optimización del trabajo a bordo y mejoren la capacidad de adaptación a las peculiaridades del sector, esto es, el escaso tiempo de descanso en tierra para poder formarse, la convivencia entre distintas culturas debido al creciente número de inmigrantes embarcados, la escasa sensibilización hacia la igualdad de género, y los requerimientos de la normativa internacional, en constante cambio, que provocan que la formación de los trabajadores se quede rápidamente obsoleta.

El sector pesquero está integrado por trabajadores de diferentes artes de pesca (arrastre de NAFO, arrastre del Gran Sol, cerco y palangre) que faenan en alta mar y permanecen embarcados durante períodos de tiempo prolongados, en ocasiones hasta seis meses seguidos al año en el mismo buque.

Así sucede con los arrastreros que faenan en aguas del Atlántico Norte (NAFO) o con los palangreros que capturan pez espada en el Índico, cuyas tripulaciones permanecen más de tres meses embarcadas. Por su parte, los del Gran Sol pasan repetidos periodos de 15 días en alta mar durante todo el año, salvo el mes de parada biológica.

Esta singularidad, propia del sector pesquero, impide a los trabajadores de alta mar acceder a una formación que resulta indispensable para en-

El sector pesquero está integrado por trabajadores de diferentes artes de pesca, que faenan en alta mar y permanecen embarcados durante períodos de tiempo prolongados, en ocasiones hasta seis meses seguidos al año en el mismo buque.

el reto de la adaptación



sayar nuevas formas de organización del trabajo a bordo y para mejorar la calidad de vida, la seguridad y la eficiencia de los trabajadores.

Uno de los principales problemas radica en la propia programación de los cursos de formación continua subvencionados por la Administración, porque éstos se desarrollan entre septiembre y enero, fechas en las que buena parte de las tripulaciones de altura está en alta mar, mientras que no se ofrecen entre junio y septiembre, que es normalmente cuando se encuentran en tierra.

Para resolver este problema resulta imprescindible, en primer lugar, disponer de una información precisa sobre los paros biológicos y las fechas de descarga y conocer con exactitud las necesidades formativas, teniendo en cuenta las cualificaciones requeridas y la demanda de nuevos perfiles profesionales detectada en el sector.

Una vez hecho esto, es preciso elaborar un plan general de formación adaptado a las paradas biológicas y estancias en tierra de los tripulantes y establecer una estrecha cooperación con la Administración a fin de que

resulta
imprescindible
disponer
de una
información
precisa sobre
los paros
biológicos,
las fechas de
descarga y
conocer las
necesidades
formativas,

sin duda, uno de sus principales logros ha consistido en el establecimiento de vías de comunicación y colaboración entre los armadores, los trabajadores y las distintas administraciones competentes.

ésta pueda conocer las necesidades de formación del sector y adecuar su oferta de cursos y subvenciones.

El proyecto Equal SEPYA (Sector Pesquero Y Adaptabilidad), cuyo representante es la Cooperativa de Armadores del Puerto de Vigo, ha intentado dar respuesta a este reto mediante una estrategia de intervención basada en:

- La creación de un Observatorio y un Panel Consultivo que cubren las necesidades de información.

- El diseño y puesta en práctica, mediante actuaciones piloto, de nuevas formas de organización de trabajo a bordo.
- La actualización y mejora de los contenidos y los calendarios de la formación preceptiva y continua.
- La formación de los trabajadores, con el fin de dotarles de los conocimientos suficientes para que el sector siga siendo competitivo.
- La promoción de la igualdad de oportunidades, fomentando la inclusión de las mujeres en el subsector de la pesca de altura.

La estrategia del proyecto SEPYA ya ha cosechado sus primeros resultados satisfactorios en los aspectos relacionados con el seguimiento del sector, la mejora de la formación y la eficiencia del trabajo a bordo. Pero, sin duda, uno de sus principales logros ha consistido en el establecimiento de vías de comunicación y colaboración entre los armadores, los trabajadores y las distintas administraciones competentes.



Hacia un modelo de mainstreaming de género en el medio rural

Celia Escobar Saiz



El mainstreaming de género y ruralidad son dos conceptos que lejos de contradirse se complementan a la hora de emprender estrategias de desarrollo desde la perspectiva de género. La articulación del mainstreaming de género a través de proyectos EQUAL, LEADER o PRODER abre la posibilidad de diseñar nuevos modelos de desarrollo en los que el cambio, también en las relaciones de género, y la participación de todos los agentes, también de las mujeres, guíen el futuro de los ámbitos rurales.

La aplicación práctica de un proyecto de mainstreaming de género en un espacio rural choca con obstáculos que condicionan su puesta en marcha y exigen un mayor esfuerzo. La heterogeneidad del medio rural, la escasez de infraestructuras y recursos, la dispersión geográfica, la falta de oportunidades de empleo diversificadas, la pérdida y envejecimiento de la población,... afectan a todas y cada una de las fases del proceso. A estos condicionantes propios de la ruralidad, hay que añadir otros ligados a la consideración del principio de igualdad de oportunidades y del mainstreaming de género que determinan las intervenciones.

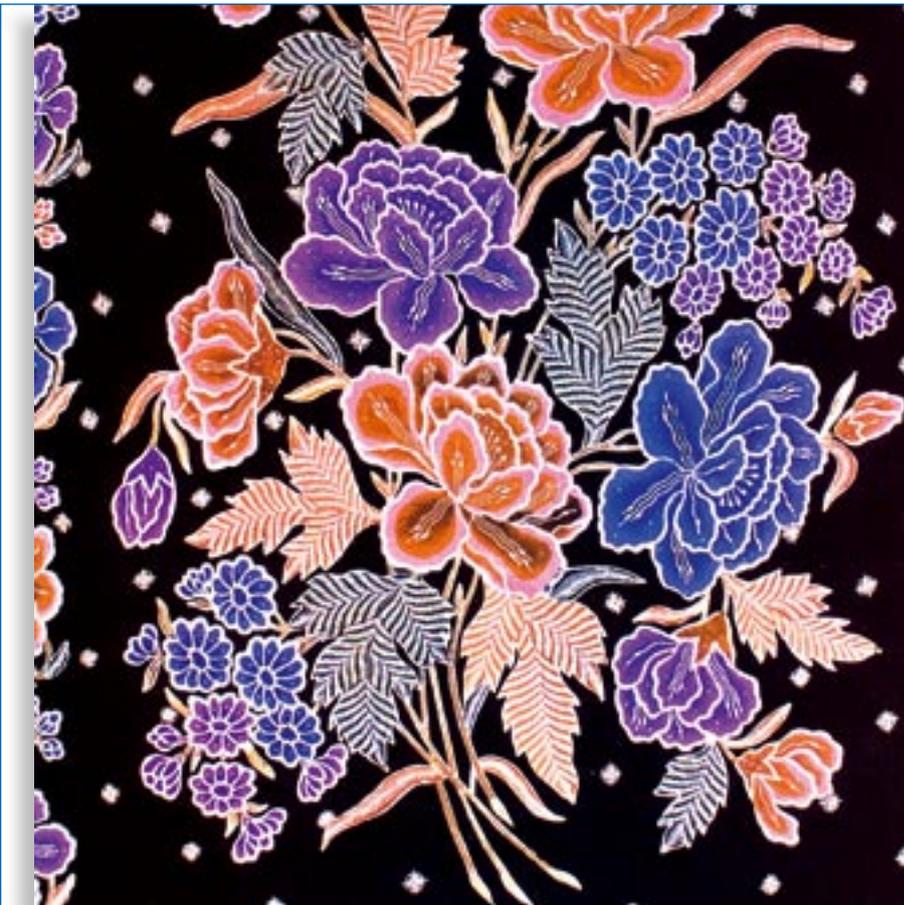
En el medio rural, la igualdad de oportunidades no es una prioridad,



porque las situaciones de desigualdad que viven las mujeres rurales nunca han sido visibilizadas ni puestas en valor. La pervivencia de estructuras sociales y culturales tradicionales, sobre las que se han ido construyendo los espacios rurales, han obviado los intereses y las necesidades de los grupos de las mujeres que los habitan, articulando modelos de desarrollo masculinizados.

De igual manera, la igualdad de oportunidades se sigue percibiendo como un tema aislado, que afecta sólo a las mujeres y cuya solución depende de las propias mujeres y de las políticas y mecanismos específicos de igualdad de oportunidades, frecuentemente con dotaciones presupuestarias escasas.

Empléate
aporta
soluciones
innovadoras
para mejorar
la inserción
social y
laboral



La diversidad de actores, con diferentes experiencias, objetivos y posibilidades, hace necesario el desarrollo de estrategias de sensibilización, información y formación diferenciadas

La implicación de todas y todos los actores del territorio, entidades y personas, es igualmente problemática. La diversidad de actores, con diferentes experiencias, objetivos y posibilidades, hace necesario el desarrollo de estrategias de sensibilización, información y formación diferenciadas. Existen escasos canales para la participación ciudadana y aún más para la participación de los diferentes grupos de mujeres. La escasa presencia de mujeres en la toma de decisiones (en cualquiera de los ámbitos de actuación) y la falta de organizaciones que representen sus intereses perpetúa la situación.

A esto hay que añadir que el proceso de implantación conlleva fases cuyos resultados solo se perciben a largo plazo. El mainstreaming de género trata problemas estratégicos cuya solución es lenta, mientras que los

promotores de proyectos, requieren resultados inmediatos. Así mismo, la incorrecta interpretación del término "mainstreaming de género" conlleva riesgos, entre los que destacan considerarlo un fin y no un proceso, y la sustitución de las medidas positivas por la transversalidad.

Ante estas situaciones, Equal Enlazadas optó por ensayar una serie de intervenciones, cuyo desarrollo le ha permitido ir identificando soluciones adaptadas a las particularidades del medio rural.

Desde un punto de vista estratégico:

- Articular el proceso desde dos niveles. Por un lado, desde arriba, estructurando el proceso de mainstreaming de género a través de los programas de desarrollo rural presentes en la zona, como PRODER y LEADER. Estos proyectos, consolidados y valorados en los espacios rurales, incorporan, además, tres características complementarias al mainstreaming de género: aglutina a los agentes del territorio, incorpora una metodología participativa, tanto en el diseño como en la toma de decisiones, y fomenta una aplicación transversal de la igualdad de oportunidades. Por otro lado, desde abajo, desarrollando proyectos de mainstreaming construidos e impulsados desde dentro de las organizaciones o estructuras, que sirvan de modelo a otras entidades: ayuntamientos, organizaciones empresariales, grupos de acción local, cooperativas, centros educativos,... Este sistema permite ir consolidando el proceso y favoreciendo su permanencia en el tiempo.
- Mantener un enfoque dual, incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todas las

fases y áreas de cualquier proyecto y mantener las medidas y acciones específicas que corrijan y compensen los desequilibrios que sufre uno u otro sexo.

- ❑ Partir de las experiencias previas desarrolladas en materia de igualdad de oportunidades de cada uno de los ámbitos seleccionados y acompañarse en el proceso de los organismos específicos de igualdad de oportunidades. En ellos encontramos profesionales comprometidos/as y expertos/as.

Desde un punto de vista práctico, es importante:

- ❑ Contar con especialistas de género que guíen el proceso y con los órganos específicos que los asesoren. El mainstreaming de género tiene un método que requiere una formación y experiencia específicas.
- ❑ Potenciar los procesos y acciones de sensibilización y formación a todos/as los/as agentes del territorio especialmente de los/as decisores/as políticos/as, y lograr el compromiso real de los mismos con el proceso.
- ❑ Visibilizar las situaciones de desigualdad de los diferentes grupos de mujeres y visibilizar las causas y el origen de estas desigualdades. Es fundamental incorporar la perspectiva de género en los estudios e investigaciones que se desarrollen y difundir los resultados.
- ❑ Transmitir la idea de que el mainstreaming de género afecta al conjunto de la sociedad. Que no limita su enfoque a los problemas de las mujeres, y que tiene en

cuenta las relaciones entre hombres y mujeres.

- ❑ Adaptar las estrategias a cada realidad, ya sea un municipio, una comarca, un sector o una organización. Dar una solución diferente, que debe partir del análisis previo de las situaciones de desigualdad.
- ❑ Actuar en todos los ámbitos (político, social, empresarial, educativo, del desarrollo rural), con formas de intervención específicas que permitan desarrollar modelos adaptados a las particularidades de cada uno de ellos.
- ❑ Establecer y potenciar canales de participación en los que los diferentes grupos de mujeres puedan de manera individual o a través del movimiento asociativo contribuir al diseño y gestión de los proyectos de desarrollo rural.



Igualdad: una estrategia

para la mejora continua de las orga



¿Qué es la mejora continua?

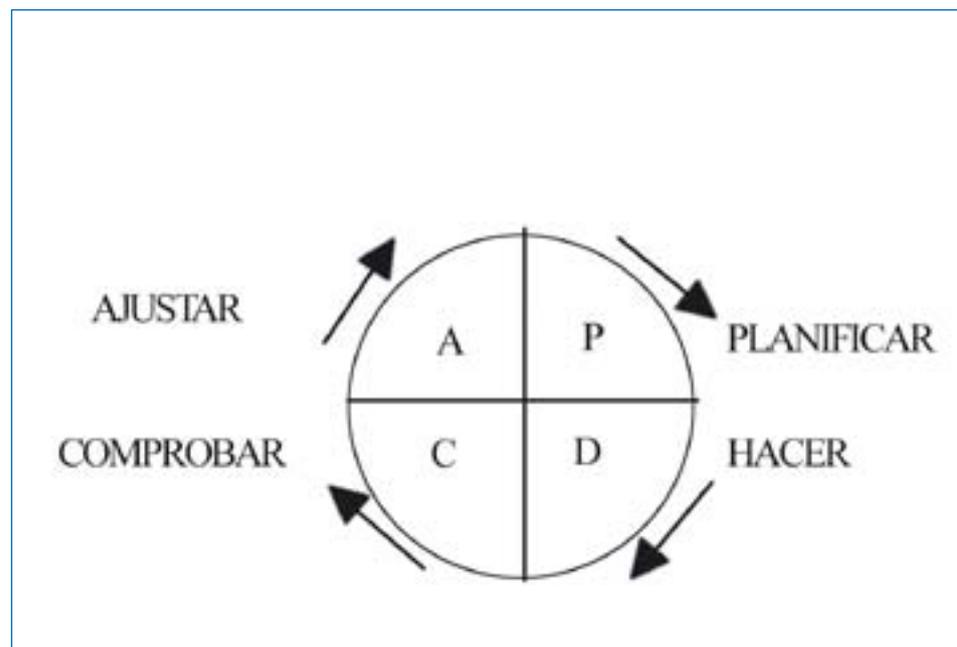
Cada vez son más las empresas que implantan modelos de gestión de la calidad (ya sea a través de la certificación en Normas ISO o a través de la implantación del modelo de gestión EFQM) como herramientas de mejora en su gestión. La implantación de un sistema de gestión de la calidad supone una ventaja directa para las organizaciones, no solamente por las ventajas competitivas que supone el reconocimiento externo de unas actividades llevadas a cabo según determinados parámetros o requisitos, sino también porque ello supone un ejercicio de análisis interno que facilita la detección de posibles errores en la gestión y la definición de estrategias de mejora.

La gestión de la calidad total por parte de las organizaciones implica por lo tanto, no solamente alcanzar ciertos niveles de ejecución o de cumplimiento de requisitos, sino el planteamiento constante de nuevos objetivos de mayor alcance a través del análisis crítico de las actuaciones de la organización mediante un ciclo de mejora continua PDCA (Plan-Do-Check-Act/Planificar-Hacer-Comprobar-Ajustar):

[¿Qué papel juega la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la calidad de las organizaciones?](#)

Si bien los criterios relacionados con la Igualdad de Oportunidades en-

La implantación de un sistema de gestión de la calidad supone una ventaja directa para las organizaciones



nizaciones

tre Mujeres y Hombres son prácticamente inexistentes en las prácticas de gestión de la calidad de las organizaciones empresariales, nos encontramos en un periodo de favorable evolución gracias a diversas cuestiones.

Por un lado, la creciente sensibilización al respecto que ha venido determinada por muchos factores: la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo; los cambios producidos en los planteamientos de gestión empresarial que han comenzado a valorar el capital humano como el mayor activo de una organización; una mayor sensibilización hacia la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; la asunción de compromisos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa, etc.

De otro lado, la reciente aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres genera un nuevo horizonte de obligaciones para las empresas vinculadas con el respeto a la IO (la obligación para ciertas empresas de negociar planes de acción positiva, el establecimiento por parte de las Administraciones de criterios de valoración del respeto a la IO por las entidades sujetas a contrataciones públicas, la creación de un sello de Excelencia relacionado con la IO...).



Finalmente se debe destacar la reciente creación del Comité de Normalización de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Gestión Empresarial (AEN/CTN 194), cuyo trabajo dará como resultado la Norma UNE 194001 en Igualdad de Oportunidades que facilitará que cualquier empresa pueda certificarse en el futuro en IO.

Todas estas cuestiones favorecen un marco idóneo para la introducción de la IO en los sistemas de gestión de la calidad y excelencia empresarial.

Vinculando calidad-excelencia-igualdad

El trabajo realizado en el Proyecto eQi ha supuesto la definición de una metodología y unas herramientas que utilizando lenguajes, formatos y metodologías de calidad permiten la introducción de la IO en la gestión de la calidad de las organizaciones que tienen implantados sistemas ISO de ges-

ción y/o que trabajan bajo el modelo EFQM de Excelencia empresarial. Si bien esta metodología es totalmente convergente con el desarrollo de Planes de Acción Positiva: necesidad de partir de un conocimiento previo de la situación a partir de distintos indicadores, diseño o planificación de unos objetivos (teniendo en cuenta recursos necesarios, plazos, responsabilidades...), puesta en marcha de una serie de actuaciones, e importancia de la evaluación como herramienta de detección de desajustes y de solución de los mismos, cabe destacar que, frente a las experiencias de implantación de la IO a través de Planes de Acción Positiva en las organizaciones empresariales, la intervención a través de los sistemas de gestión de la calidad supone una serie de diferencias clave:

- la posibilidad de que las organizaciones asuman de manera autónoma la gestión de la IO gracias a la utilización de herramientas y metodologías de calidad ya conocidas por las empresas,
- una mayor implicación por parte de los agentes clave de las organizaciones en la búsqueda de mejoras en IO,
- la asunción por parte de las organizaciones de la gestión de la

IO como un aspecto más a tener en cuenta a la hora de realizar sus actividades de la misma forma que se tienen en cuenta aspectos como la prevención de riesgos laborales o el respeto medioambiental,

- la posibilidad de planteamiento de objetivos de mejora continua referidos a IO.

<http://www.equalasturias.net/proyecto.php?id=9>

se debe destacar
la reciente
creación del
Comité de
Normalización
de Igualdad de
Oportunidades
entre Mujeres
y Hombres
en la Gestión
Empresarial
(AEN/CTN 194)



Algunas certezas y múltiples incógnitas en la intervención educativa con los Romà europeos

Jesús Salinas

[...] recordar algunas de las verdades del optimismo pedagógico. Primera: quizás la escuela no cambie el mundo, pero sin ella no será posible hacerlo. Segunda, no hay hoy proyecto de socialización democrática (de justicia social, de igualdad, de interculturalidad por tanto) más potente que lo que llamamos educación pública. Xavier Lluch



Un grupo de profesoras y profesores, que llevamos 27 años trabajando en el sistema educativo público con alumnado gitano

en nuestros Centros, nos hemos agrupado en torno a la Asociación Alhora /Khetane, denominación de la Asociación de Enseñantes con Gitanos en la Comunidad Valenciana (www.pan-gea.org/aecgit/). En los últimos años, la progresiva llegada de niñas y niños del este de Europa, gitanos algunos de ellos, nos volvió a plantear la necesidad de información y formación de cara a la adecuada recepción de estas diversidades. En ello estábamos cuando se nos propuso participar en un programa europeo EQUAL, denominado Lungo-Drom, junto a otras asociaciones e instituciones y liderado por ASPROSOCU. ⁽¹⁾

Aunque inmersos y participativos en todo el proyecto, nuestro trabajo se circunscribe a lo que mejor podemos



aportar, que es nuestra experiencia en el sistema educativo y, específicamente, en la escolarización del alumnado gitano. Nuestro compromiso es desarrollar una actividad que supone crear un soporte y apoyo a las acciones formativas, tanto a nivel

¹ Las asociaciones CEPAIM Y FACALI; así como instituciones: Dirección General de Actuaciones Comunitarias y Cívicas (Generalitat de Cataluña); Dirección General de Integración de Inmigrantes (C.A. de Murcia); Dirección General de Inmigración, Voluntariado y otros Colectivos (C.A. de Murcia); Instituto de la Mujer (C.A. de Murcia); Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión (Junta de Andalucía).



formal como no formal, con la preparación y elaboración de un Curso de Formación para el profesorado y otros profesionales de la intervención socio-educativa que trabajan con gitanos del este de Europa, así como algunos materiales didácticos e informativos.

Desde nuestra larga experiencia con alumnado gitano, desde nuestros errores y aciertos, nos planteamos por una parte una serie de cuestiones que deberían ser evitadas (agrupaciones específicas, tratamientos diferenciadores, confundir marginalidad con cultura, etc.) y, por otra, preparar una buena recepción al alumnado romaní. El primer paso ha sido preguntar al profesorado que está trabajando con ellos para saber cómo lo hacen y cuáles son sus necesidades de recursos y formación para una correcta intervención. Con esta información, recogida en cerca de cien centros educativos de primaria y secundaria, estamos preparando el

Curso de formación y sus materiales. No ha sido posible, dentro del sistema educativo, saber la opinión del propio alumnado, preguntar a los niños no es compatible con la protección que las instituciones educativas ejercen sobre los menores. Así que nos hemos visto obligados a ceñirnos a la visión y necesidades de los docentes.

Las hipótesis que nos planteábamos, amparadas en el conocimiento de los gitanos españoles, no han resultado ciertas todas ellas con los gitanos del este de Europa. Para empezar hay una generalizada invisibilidad de los gitanos del este en escuelas e IES. No se dan a conocer como gitanos, se presentan como rumanos, búlgaros, checos,..., pero casi nunca reconocen que son gitanos. Tampoco el profesorado sabe distinguirlos. Solamente en los barrios de gran concentración de gitanos del este, que son muy escasos, se da una lógica concentración

en el centro educativo y se hace visible su pertenencia étnica.

El profesorado tiene una visión también diferente, comparada con el tratamiento de los gitanos españoles, sobre este tema. Creen que si los alumnos no quieren identificarse como gitanos, no se tiene por qué averiguar si lo son o no y no se debe realizar ninguna actividad que suponga un posicionamiento que los descubra o los haga mentir. Apenas hay demandas del profesorado que no se circunscriban a materiales y profesorado especializado para acelerar el aprendizaje de este alumnado en nuestras lenguas, casi ninguna sobre sus culturas de origen.

Varía pues la idea que nos habíamos hecho de la recepción y de la ubicación de la cultura de los gitanos del este de Europa en el currículo escolar. Así como los gitanos españoles insisten y demandan el reconocimiento

de su diversidad, el orgullo de poder reconocerse gitano y la necesidad de que su cultura forme parte del currículo escolar y por tanto desarrollada en los libros de texto, los gitanos del este prefieren pasar desapercibidos. Suponemos que esta actitud procede de su situación actual de persecución y extrema exclusión social en sus países de origen, y también, lógicamente, de la situación de riesgo en que están aquí, que les impide plantearse reivindicaciones identitarias.

Todo ello ha llevado a cambiar nuestra perspectiva tanto en el contenido del Curso de formación como en el diseño de los materiales para el alumnado. Es ahora, al finalizar los tres años del proyecto, cuando disponemos de información y conocimiento de los usuarios y hemos llegado a tener algunas certezas que nos permitirán lanzarnos con mayor eficacia en la dirección correcta de nuestras intervenciones.

nuestra
experiencia
en el sistema
educativo y,
específicamente,
en la
escolarización
del alumnado
gitano.



La discriminación

Javier Sáez



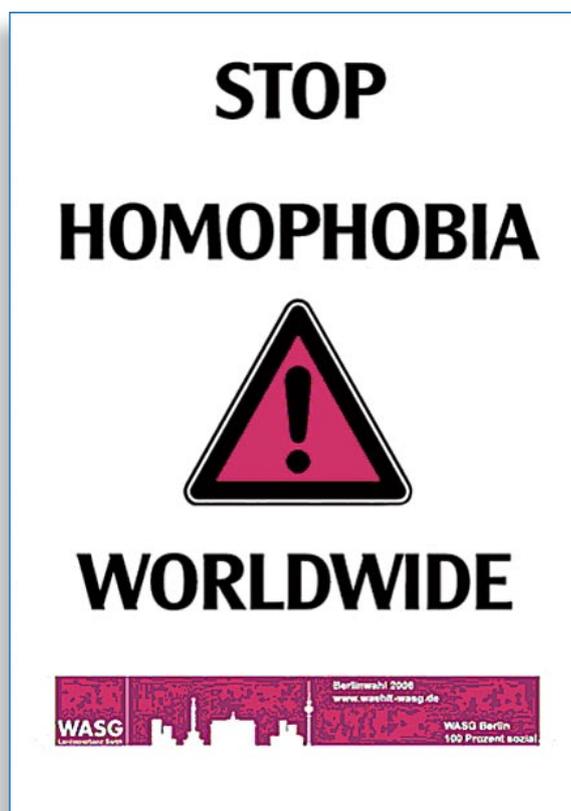
El 26 de abril de 2007 el Parlamento Europeo aprobó por amplia mayoría una Resolución que condena la homofobia en Europa y anima a todos los Estados miembros a luchar contra este tipo de discriminación. Tras detectar en los últimos años un ascenso de actos de violencia racista y homofoba en Europa e incluso, en algunos casos, un rebrote de la discriminación desde las propias instituciones, la resolución europea invita a combatir la discriminación por orientación sexual y a desterrar esta forma de desigualdad de todas las legislaciones de sus Estados miembros.

Por medio de los artículos 6 y 7 del Tratado UE y el artículo 13 del Tratado CE, la UE y sus Estados miembros se comprometen a respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales, y prevén medios a nivel europeo para luchar contra la discriminación y las violaciones de los derechos humanos, incluyendo la lucha contra la discriminación por razón de orientación sexual y contra la homofobia.

Dos de estos medios son la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, así como la Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el año 2007 como el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos - Hacia una sociedad justa.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el 17 de mayo (Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia) un detallado informe sobre la discriminación laboral que sufren miles de personas en el mundo a causa de su orientación sexual, discapacidades, edad y VIH/SIDA, entre otras.

En el Informe "La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean", se indica que "empleados y



por orientación sexual

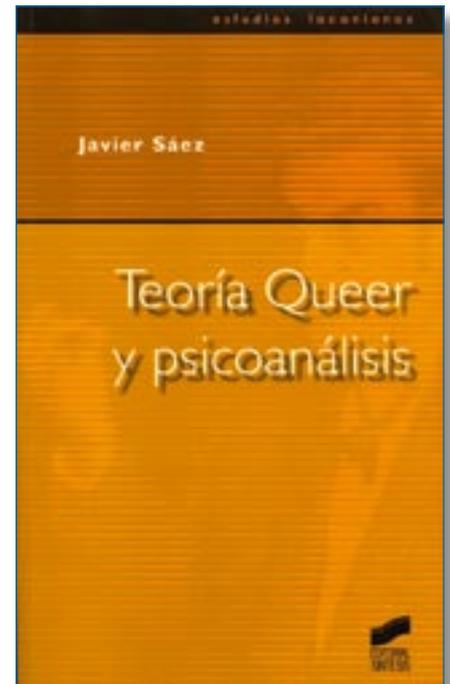
empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales”.

El informe de la OIT denuncia así un nuevo tipo de exclusión laboral que está comenzando a generalizarse y que se refiere a la edad, la orientación sexual, la discapacidad y el VIH/SIDA, todas ellas motivo de denegación de empleo, despido o acoso.

La Iniciativa Comunitaria Equal, cuyo objetivo es la prevención de todas las formas de discriminación en el acceso al mercado laboral, también ha desarrollado en varios proyectos actividades de prevención de la homofobia, y medidas de orientación e inserción profesional de gays, lesbianas y transexuales. Además, Suecia ha creado un Grupo Temático Nacional dedicado a la discriminación por orientación sexual (<http://www.frittfram.se/>), y cuatro proyectos Equal se dedican específicamente a este tipo de discriminación en el acceso al trabajo, en la educación, en los servicios sanitarios y en las empresas (proyectos de Holanda, Finlandia y Suecia). En el ámbito de la cooperación transnacional EQUAL, un proyecto holandés y otro sueco han publicado una guía sobre prevención de la homofobia en el trabajo titulada “Straight Talk”, disponible en la web EQUAL de la Comisión:

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/0510se-straight-talk.pdf

En España varios proyectos han incluido medidas específicas y campañas de concienciación social para erradicar la homofobia en el mercado laboral. Por ejemplo, la AD 207 ITINERIS CANARIAS, cuyo representante es el Gobierno de Canarias, ha realizado acciones en este campo, y cuenta en el seno de la AD con la Asociación de gays, lesbianas y transexuales GAMA. La AD catalana ESPAIS, representada por el Consell Comarcal del

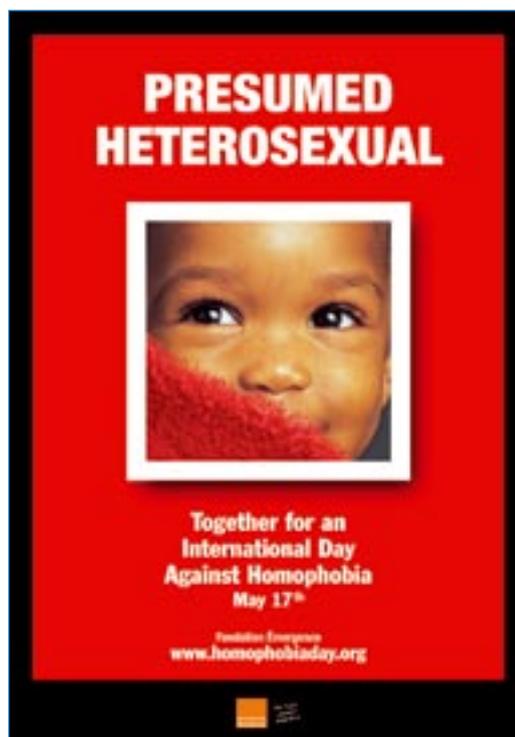


La Iniciativa Comunitaria Equal, cuyo objetivo es la prevención de todas las formas de discriminación en el acceso al mercado laboral, también ha desarrollado en varios proyectos actividades de prevención de la homofobia, y medidas de orientación e inserción profesional de gays, lesbianas y transexuales.

Barcelonés, ha contactado con las asociaciones de transexuales para conocer sus demandas y facilitar su inserción laboral, ya que se trata de uno de los colectivos que más discriminación padece, y que tiene un mayor índice de desempleo (entre un 80% y un 90%).

Las personas transexuales son excluidas sistemáticamente del mercado laboral simplemente porque en la mayoría de los casos el sexo que aparece en su DNI no coincide con el de su identidad de género. Es muy frecuente el caso de personas transexuales que, tras pasar las pruebas como aspirantes a un puesto de trabajo y ser seleccionadas, son rechazadas cuando muestran su carnet de identidad. La nueva Ley de Identidad de Género, que fue aprobada por el gobierno español en abril de este año, facilitará a las personas transexuales regularizar esta difícil situación, aunque el cambio del sexo en el DNI no es suficiente para erradicar la transfobia que existe en la sociedad.

En el caso de los gays y las lesbianas, cotidianamente se producen denuncias de discriminación laboral, y situaciones de acoso homófobo. En muchos casos la discriminación opera también bajo la forma del silencio. Por ejemplo, en los servicios de atención a personas inmigrantes no se prevé su atención en función de su orientación sexual; la población inmigrante es "heterosexualizada" por los medios de comunicación y los servicios públicos, aunque en muchos casos la razón de la inmigración es huir de la persecución homófoba (en 85 países la homosexualidad es un delito, y en 10 se castiga con la pena de muerte). Otro ejemplo es que en



las políticas de igualdad entre hombres y mujeres y en los seminarios, guías y manuales sobre igualdad de género, rara vez se explicita el fenómeno de la lesbofobia y las consecuencias que esto tiene en muchas mujeres lesbianas. Además, los ejemplos de convivencia y de sexualidad que aparecen en estas políticas son siempre heterosexuales. Aunque gran parte del movimiento feminista ha sido liderado por lesbianas, sus problemáticas, intereses y reivindicaciones siguen siendo casi invisibles en el propio seno del feminismo.

Afortunadamente, este silencio que configura gran parte de la política de exclusión a gays, lesbianas y transexuales se ha roto en las nuevas políticas del Fondo Social Europeo. El nuevo Programa Operativo del Fondo Social Europeo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 recoge por primera vez en su diagnóstico la problemática de la discriminación por orientación sexual, y prevé actividades para prevenirla y combatirla.

El informe
de la OIT
denuncia así
un nuevo tipo
de exclusión
laboral
que está
comenzando a
generalizarse

Conferencia

competence 50+ 2007.

La edad como oportunidad

Congreso europeo sobre gestión de la edad

Göteborg, 18 al 20 de junio 2007.

Con la finalidad de que personas de distinta procedencia europea se reunieran para trabajar conjuntamente en un tema común: las condiciones de las personas de mayor edad en el mercado laboral, el proyecto Equal sueco Livskompetens 50+, en colaboración con el Consejo nacional del FSE de Suecia, los Ministerios de Industria, Trabajo y Comunicación, de Educación, Investigación y Cultura y de Justicia suecos, y el Instituto Nacional de la Vida Laboral, ha organizado en Goteborg una Conferencia sobre La Gestión de la Edad como Oportunidad.



En este foro participaron expertos de rango internacional y se debatieron cuestiones de alto interés relacionadas con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo para las personas de mayor edad, de forma que los profesionales, investigadores y asistentes compartieran opiniones y acercaran posturas y experiencias. Se ha pretendido que exista una base de trabajo de cara al próximo periodo de programación 2007-2013 para combatir la discriminación de las personas de mayor edad en el mercado laboral y que se establezcan redes de trabajo y colaboración entre instituciones y agentes, dado que el problema es común a todos los Estados europeos.

Habiéndose convertido en una prioridad esencial, ya que las perspectivas demográficas en Europa apuntan hacia un envejecimiento de la población, la Gestión de la edad en Equal ha sido tratada en diversos proyectos Equal que han participado activamente en la Conferencia aportando sus experiencias.

Toda la información sobre la conferencia puede recogerse en la web: www.livskompetens.com.

Conferencia Final Equal SET

Budapest 12 y 13 de abril de 2007

Los días 12 y 13 de abril tuvo lugar en Budapest la Conferencia "Equal opportunities – Opportunities for equality", organizada por el proyecto transnacional EqualSET (Equal Social Economy Team) en el que participan proyectos de Hungría, Portugal, Italia y el proyecto español ISE Jarama (AD 483)



Se trataba del evento final de una cooperación transnacional valorada muy positivamente por todos los socios y cuyo objetivo final ha sido el avanzar en la integración en el mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social, especialmente a través del fomento de la economía social.

El 13 de abril tuvo lugar en el Parlamento Húngaro un acto en el que se tuvo la oportunidad de presentar a varios diputados/as húngaros/as y representantes de la Administración Local, los resultados del proyecto transnacional Equal SET y un manifiesto político con conclusiones y propuestas al Parlamento.

En este acto participaron, entre otras autoridades, Katalin Szili, Presidenta del Parlamento Húngaro, la Parlamentaria Europea Magda Kósáné Kovács y el Subdirector General de la UAFSE Carlos Tortuero, que habló de la transferencia de los principios Equal en España en el período de Programación 2007-2013.

Polonia: Seminario de Transferencia EQUAL

sobre políticas de inserción para población reclusa y ex reclusa

El pasado 22 de junio se celebró en Varsovia la Conferencia Europea de Transferencia EQUAL sobre Políticas de inserción para población reclusa y ex-reclusa. El objetivo de la Conferencia fue transmitir a los decisores políticos de los 27 Estados miembros soluciones innovadoras que se han experimentado con éxito en los proyectos EQUAL dedicados a mejorar la inserción social y laboral de las personas que están o han estado en prisión, uno de los colectivos que más discriminación padecen en su acceso al mercado laboral.



La Conferencia fue inaugurada por el Comisario de la DG de Empleo y Asuntos Sociales, Vladimir Spidla, y contó con la presencia de más de doscientas personas, la mayor parte de ellas autoridades de empleo y de políticas penitenciarias de los 27 Estados miembros.

Tras 3 años de trabajo de la Plataforma europea EQUAL sobre personas reclusas y ex reclusas, donde han trabajado 12 países y más de 60 ADs, se presentaron las propuestas finales para transferencia. En el curso de la Conferencia se aportaron nuevas metodologías en el campo de la gestión de centros penitenciarios (formación en los centros, preparación para la inserción, prácticas laborales) y en la transición a la vida ordinaria (mejora de los servicios de orientación, salud, vivienda, empleo, habilidades sociales, etc.), haciéndose hincapié en la necesidad de incorporar estas nuevas medidas a las políticas de los diferentes Estados, con el fin de que la reinserción social de las personas que han estado en prisión sea una realidad.

Un modelo de transferencia con perspectiva de género

En el marco del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (GTN IO), durante el primer semestre de 2007, se han celebrado tres Encuentros de proyectos Equal de Igualdad de Oportunidades, en donde participaron tanto representantes de estos 66 proyectos, como integrantes del Grupo de Trabajo del Comité de Seguimiento y de la UAFSE., con el fin de avanzar en la configuración de un Modelo de Transferencia de las mejores prácticas Equal a las políticas generales de Empleo e Igualdad.

El primer Encuentro tuvo lugar el 20 de febrero en Madrid, donde más de un centenar de personas se dieron cita para trabajar en la primera fase metodológica de la estrategia de transferencia de este Grupo Temático, basada en la identificación de buenas prácticas transferibles para la igualdad de género en el empleo.

El segundo Encuentro se celebró el 19 de abril, en Pamplona, con una temática específica sobre “La identificación de huecos de transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo”, que supuso la continuación del trabajo del anterior Encuentro.

Por último, durante los días 18 y 19 de junio, se celebró el tercer Encuentro en Madrid, en el que, una vez más, representantes de los 66 proyectos y del GTN IO se reunieron con el fin de dar un paso más en la actividad temática del mismo, abordando los mecanismos para la transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo.

El trabajo resultante de estos Encuentros se recogerá en varias publicaciones a final de año.

II JORNADA DE PROYECTOS EQUAL - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Pamplona, 19 de abril de 2007

*“La identificación de
HUECOS DE TRANSFERENCIA
de Buenas Prácticas para la
igualdad de género en el empleo”*

PROGRAMA

Seminario: FSE:

“Cooperación Transnacional sobre la Comunidad Gitana y Exclusión Social”.

Los días 7 y 8 de junio de 2007 se celebró en Madrid el seminario “Cooperación Transnacional sobre la Comunidad Gitana y Exclusión Social. Nuevas Oportunidades para el próximo período de los Fondos Estructurales (2007-2013)”. El Seminario fue inaugurado por el Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimir Spidla, junto con el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera. La UAFSE y la Fundación Secretariado Gitano (FSG), con el apoyo de la FIIAPP, organizaron este seminario con el objetivo de ir sentando las bases de una futura colaboración estable para los próximos 6 años mediante la creación de una Red que aborde la grave problemática que sufre la comunidad gitana en muchos países europeos.



Los Fondos Estructurales 2007-2013 dan mayor relevancia a la transnacionalidad y a la cooperación regional; de este modo se ofrece un marco inmejorable para establecer una red de trabajo entre todas las entidades que gestionan y desarrollen actuaciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de la comunidad gitana.

El Seminario contó con representantes de 12 países de la UE. Se dio especial protagonismo a aquellos países con mayor presencia de la comunidad romaní, como es el caso de Hungría, Rumanía, Bulgaria, Eslovaquia o la República Checa, que cuentan con programas específicos financiados por el FSE para mejorar la inserción social y laboral de la comunidad gitana.

Mérida: Seminario Nacional

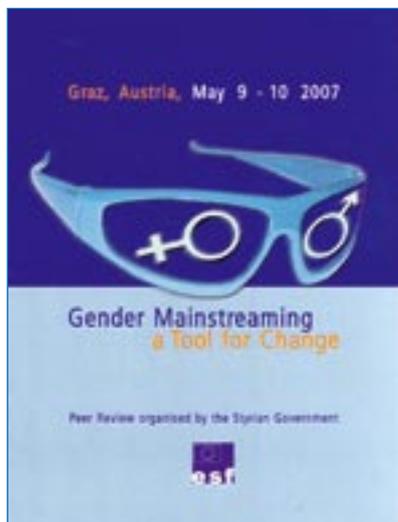
“EQUAL, cooperación para la Transferencia”

Durante los días 23 y 24 del pasado mes de Marzo se celebró en Mérida el Seminario Nacional “EQUAL, cooperación para la Transferencia” organizado por la Junta de Extremadura y la UAFSE. La inauguración corrió a cargo del Presidente extremeño Don Juan Carlos Rodríguez Ibarra, y el seminario contó con la presencia unas ochocientas personas, pues estaban representados la casi totalidad de los 228 proyectos de la Segunda Convocatoria.



El objetivo de estas jornadas era dar conocer ideas innovadoras generadas en España en el seno de la Iniciativa Comunitaria EQUAL y abordar su transferencia, tanto hacia políticas públicas como entre entidades del mundo asociativo. Asimismo se trataba de poner en valor las diferentes formas de cooperación entre diferentes agentes. Por ello, a partir de unas ponencias marco, entre las que cabe destacar la del reputado sociólogo Alain Tourraine, se organizó el seminario en un espacio para las “comunicaciones”, cuatro grupos de talleres, divididos por tipos de agentes y una serie de foros denominados “mercado de ideas” a los que los representantes de cada AD acudían a presentar y debatir una “idea fuerza” de su proyecto.

Actividades de la Plataforma Europea de Mainstreaming de Género.



A finales de 2006 se constituyó la Plataforma Europea de Mainstreaming de Género que lidera Finlandia y en la que participa España. El objetivo general de la Plataforma, tal y como consta en el programa de trabajo aprobado por la Comisión, es el de la mejora de la gobernanza de los programas FSE del nuevo periodo 2007-2013 a través del Mainstreaming de Género. En el primer semestre de 2007 se han organizado desde este grupo 2 encuentros de alto nivel para difundir y transferir experiencias exitosas de implementación del Mainstreaming de Género.

En mayo 2007 se celebró en Graz, Austria, un primer encuentro de alto nivel, en el que la región austríaca de Styria presentó sus buenas prácticas de Mainstreaming de Género desarrolladas en la primera y segunda convocatoria de Equal.

Cabe destacar la participación de la Consellera de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, Dña. María del Mar de la Serna Calvo, en el taller dirigido a Gobiernos Regionales liderado por la Ministra Regional de Juventud, Familia, Mujer y Educación de Styria, Dña. Bettina Vollath.

En junio 2007 se ha celebrado el segundo encuentro de alto nivel en Dublín. En este encuentro las autoridades irlandesas han compartido con autoridades españolas, polacas, suecas, húngaras y lituanas la experiencia de implementar el Mainstreaming de Género en el período de programación 2000-2006 mediante la creación de la Unidad de Igualdad de Género.

Para consultar la documentación del primer encuentro se puede acceder a: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200705-grazcop_en.cfm

Publicaciones



