Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (2004)

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

Maquetación: PardeDÓS

Imprime: EGRAF, S. A.

Depósito Legal: M. 51417-2004
NIPO: 201-04-142-2

ÍNDICE GENERAL

PÁG.

PRÓLOGO ____ 5

I. INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO DEL GRUPO TEMÁTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DURANTE 2004: OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y RESULTADOS ____ 7

II. BLOQUE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR ____ 11

1. La conciliación como responsabilidad social: la inserción sociolaboral de las mujeres y las nuevas fórmulas de organización del trabajo - Marco teórico ____ 13

2. Metodología de trabajo y actividades hasta ahora desarrolladas ____ 25

3. Descripción de los proyectos y de sus Buenas Prácticas ____ 31

4. Descifrar y destacar el valor de los proyectos: tomando distancia ____ 110

5. Recomendaciones generales en un marco de transferibilidad ____ 123

III. BLOQUE DE LUCHA CONTRA LA SEGREGACIÓN ____ 127

1. Marco teórico de la segregación y diversificación profesional vertical ____ 129

2. Metodología de animación del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades. Área de lucha contra la segregación ____ 142

3. Descripción de los proyectos y de sus buenas prácticas ____ 145

4. Conclusiones del debate de las buenas prácticas y elementos marco para la transferibilidad ____ 220

5. Reflexiones y recomendaciones finales ____ 240

ANEXOS ____ 263

GRUPO TEMÁTICO NACIONAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PRÓLOGO

El pasado año pusimos en marcha el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades, estructurado en dos subgrupos de trabajo diferenciados: (1) Lucha contra la segregación y (2) Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las Agrupaciones de Desarrollo, cuyos proyectos incluían actuaciones ejemplares relacionadas con las líneas de trabajo definidas para ese período, han participado activamente para que finalmente se plasmara en una primera publicación la descripción de las buenas prácticas de los proyectos integrantes en cada uno de los dos Subgrupos. No cabe duda que ha sido un trabajo gratificante que ha abierto la puerta para que sigamos avanzando en esta dirección.

Entendemos así, que la sostenibilidad del Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades nos permitirá seguir trazando caminos que faciliten la transferibilidad de las prácticas ejemplares identificadas a las políticas generales. Este año reanudamos la tarea, con nuevos temas y nuevas Agrupaciones de Desarrollo. Del mismo modo empezamos a recoger, sistematizar, debatir y modelizar lo que posteriormente podrá servir como ejemplo para programas, proyectos o acciones de las instituciones y organizaciones que efectivamente favorezcan un salto cualitativo a favor de la igualdad.

Subdirección General de la UAFSE

I. INTRODUCCIÓN

EL TRABAJO DEL GRUPO TEMÁTICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DURANTE 2004: OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y RESULTADOS

El objetivo principal de ambos Subgrupos – el de *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral* y el de *Lucha contra la Segregación – ha* sido la búsqueda de las mejores prácticas y experiencias que se han llevado a cabo en los proyectos, su puesta en común y su difusión para intentar influir en el diseño de las políticas y en el cambio necesario del paradigma que lleve a un reparto equitativo de las funciones que mujeres y hombres realizan en el mundo laboral, en el mundo familiar, y como ciudadanos de pleno derecho.

Por ello, se ha tratado de buscar qué elementos, actividades o procedimientos relacionados con la Igualdad de Oportunidades se pueden transferir a las políticas locales, regionales y nacionales en materia de empleo y de recursos humanos, además de intentar influir en las prácticas sociales y laborales de nuestro entorno.

Cada Subgrupo ha sido animado por una experta, las mismas que realizaron este trabajo en el año 2003. Aunque las dinámicas de los Subgrupos se han adaptado a los temas específicos, así como a las demandas de los equipos que los han constituido, se ha promovido la coordinación de los trabajos entre ambos Subgrupos para que finalmente se pudieran plasmar sus respectivos resultados en una publicación equilibrada y estructuralmente idéntica.

En la primera sesión de trabajo con los proyectos, se realizó una introducción teórica en el ámbito de cada uno de los temas, con el objetivo de poner en común las materias que posteriormente deberíamos profundizar. Unido a esto, se ha elaborado un documento base, epígrafe conceptual y referencial introductorio al trabajo de cada Subgrupo, que se ha incorporado como primer capítulo de cada bloque temático.
El procedimiento de trabajo para la realización de las aportaciones de los proyectos ha sido el siguiente:

I. En la misma sesión introductoria, realizada en el mes de abril, cada participante del Grupo de Igualdad de Oportunidades, asignó su proyecto a uno de los temas incluidos en cada una de las dos áreas de trabajo. Para ello se tuvo en cuenta la experiencia de cada AD y los resultados hasta entonces alcanzados en el marco del proyecto. De esta forma los temas fueron distribuidos entre el conjunto de proyectos, garantizando la cobertura de todos ellos.

II. En tres sesiones de trabajo realizadas a lo largo de los meses de junio, septiembre y octubre, cada representante de las Agrupaciones de Desarrollo de los proyectos seleccionados expuso, debatió y modelizó las acciones más prometedoras llevadas a cabo en sus proyectos, utilizando para ello metodologías activas de trabajo en grupo. Hemos de mencionar que el ejercicio de perfilar las buenas prácticas y los elementos clave que las constituyen, ha servido para descontextualizarlas de cada proyecto además de establecer, quizás no tanto un modelo, pero si herramientas clave para su potencial transferencia.

III. Las fichas de los proyectos y de sus buenas prácticas han sido íntegramente elaboradas por los y las participantes del Grupo.

IV. Como labor intercalada, entre las jornadas de trabajo, se han desarrollado versiones sucesivas del "documento vivo" en las que se han incorporado progresivamente al "documento base" las nuevas reflexiones y aportaciones de los Subgrupos.

V. En una última sesión de trabajo realizada en octubre, las expertas han debatido y consensuado los últimos detalles del documento que finalmente ha dado cuerpo a cada bloque temático.

Podréis así encontrar en el presente trabajo una estructura constituida por 2 bloques vertebradores: (1) el de Conciliación y (2) el de Lucha contra la Segregación. Dentro de cada uno de ellos, se encuentra un primer Capítulo destinado al marco contextual y referencial de cada una de las ramas temáticas tratadas; en el Capítulo 2 se hace una breve exposición de la metodología utilizada; el Capítulo 3 se adentra en la descripción de cada uno de los proyectos y sus buenas prácticas; el Capítulo 4 hace especial hincapié en la transferibilidad de las buenas prácticas elegidas, y finalmente con el Capítulo 5, se cierra cada bloque profundizando en las reflexiones, articulando y estableciendo interrelaciones entre las experiencias excepcionales descritas y analizadas a lo largo de este documento.

En los resultados específicos de este desarrollo, han tenido una incidencia relevante los diferentes temas a abordar, además de las características de los proyectos que conformaban cada Subgrupo de trabajo. En este sentido, el trabajo sobre Segregación, es decir, sobre el Orden Simbólico del Poder y de la Organización de la Sociedad que se trasluce en el mercado laboral, ha reclamado para sí un importante espacio de debate de fondo, que nos ha permitido comenzar la andadura de las buenas prácticas sobre la base de las reflexiones realizadas por un grupo de personas, nutrido de experiencias relevantes y significativas. Con esto pudimos ensanchar las actividades temáticas previamente definidas y arrancar con un análisis previo de los mecanismos del poder que excluye a las mujeres, invisibilizando y desvalorizando su trabajo, seguido de la definición fina de las buenas prácticas y su transferibilidad.

Respecto al Subgrupo de Conciliación, el equipo se ha unido, innovado y progresado alrededor de los aspectos concretos de la incorporación de la perspectiva de la Conciliación en la sensibilización, en la inserción, en la formación, y en los servicios de atención y cuidado a personas dependientes. En este bloque se observa el descenso al detalle, a las metodologías y herramientas que hilvanan el paso a paso del proceso de la Buena Práctica, sin perder por ello de vista el contexto, la estrategia global del territorio desde donde se enraízan con éxito las líneas de acción a favor de la Igualdad de Oportunidades.

Hay que tener presente que los dos bloques, aunque ofrecen resultados aparentemente distintos, son reflejo de la amplia gama de abordajes y soluciones que se vienen configurando en el gran espacio de innovación que representa la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la Iniciativa EQUAL. Los distintos registros plasmados en este documento esperemos que sean fuente de conocimiento e inspiración para realizar avances y ampliar nuestros ámbitos de actuación en esta materia.

Por último, queremos agradecer a todas aquellas personas que han participado en las intensas reuniones del Grupo su colaboración, dedicación y trabajo, especialmente a las expertas, Mercedes Reyna y Carla Chasco, sin cuya energía y creatividad este documento no hubiera sido posible. Asimismo, agradecemos la colaboración de Fundación Mujeres y de LIKaDI en las sesiones iniciales de formación cuyos contenidos se recogen en este documento.

Todo ello con la inestimable colaboración de los técnicos y técnicas de la Estructura de Apoyo y el Coordinador de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

II. BLOQUE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. LA CONCILIACIÓN COMO RESPONSABILIDAD SOCIAL: LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES Y LAS NUEVAS FÓRMULAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO – MARCO TEÓRICO.

1.1. CONCEPTO Y SIGNIFICADO DE LA CONCILIACIÓN

En el ámbito de las políticas públicas, el termino Conciliación, aparece inicialmente ligado al desarrollo de las políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. No obstante, en el actual periodo de programación de la política estructural europea, este concepto ha irrumpido con fuerza en el marco de las políticas de empleo y desarrollo de los recursos humanos, convirtiéndose en uno de los contenidos en los que se propone trabajar el Fondo Social Europeo.

En este contexto, la Conciliación aparece como una de las condiciones necesarias para mejorar la situación laboral de las mujeres e incrementar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Sin embargo, y con el objetivo de comprender las causas y los efectos de las dificultades de conciliar los diferentes ámbitos de la vida que encuentran las personas, debe hacerse un análisis del significado de la Conciliación desde una perspectiva más amplia.

Cuando hablamos de conciliación estamos hablando de:

- La posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de su vida.
- El derecho que tienen las personas a un desarrollo pleno en las diferentes esferas públicas y privadas sin merma en la calidad de vida.
- La posibilidad de disponer de tiempo propio.

En cualquier caso un análisis sobre la conciliación hace necesariamente referencia a los usos del tiempo y a las diferencias que en este ámbito se producen entre las mujeres y los hombres.

La ***Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003***, realizada por el Instituto Nacional de Estadística nos ofrece los siguientes datos:

Distribución de actividades en un día promedio, por sexo:

Actividades	Varones	Mujeres
Cuidados personales (incluye comer y dormir)	11:24	11:20
Trabajo y Estudios	4:26	2:35
Hogar y familia	1:29	4:29
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:16
Tiempo libre	5:15	4:13
Trayectos y tiempo no especificado	1:16	1:07

A la vista de estos datos, las principales conclusiones de interés sobre el uso diferenciado de los tiempos entre mujeres y hombres podrían ser las siguientes:

- ⇨ Las mujeres españolas dedican cada día tres horas más que los hombres a tareas relacionadas con el hogar y la familia.
- ⇨ Los hombres españoles ocupan cada día dos horas más que las mujeres a las responsabilidades laborales o relacionadas con el estudio.
- ⇨ Las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre al día que los hombres.

Parece evidente, por tanto, que las mujeres y los hombres tienen una dedicación diferente tanto a la actividad laboral y formativa como a las obligaciones familiares y domésticas y al tiempo de ocio.

1.2. EL ORIGEN DEL PROBLEMA Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

El origen de la segregación en los usos del tiempo entre mujeres y hombres tiene una relación directa con el cambio en la organización social que se produce como consecuencia de la revolución industrial.

En el momento en que aparecen las factorías como espacios de producción de bienes, se produce una radical separación entre los ámbitos del trabajo productivo y reproductivo que afecta no sólo al los espacios de producción, sino también al valor del tiempo; el tiempo dedicado al trabajo adquiere un valor económico, mientras que el tiempo que queda fuera del ámbito de la producción carece de valor.

Analizando esta radical separación entre el trabajo productivo y reproductivo desde la variable del sexo de las personas, se observa un reparto evidentemente desigual; los hombres asumen principalmente las obligaciones relacionadas con el ámbito público y la actividad productiva, mientras que las mujeres son las que se ocupan del ámbito doméstico y se responsabilizan de las tareas asociadas a la reproducción y la atención y cuidado de las necesidades de las personas.

La vida de las personas y el funcionamiento de las estructuras laborales y sociales, se acomoda a este modelo de división sexual del trabajo entre mujeres y hombres.

Los hombres y las mujeres se ubican en espacios diferentes, usan el tiempo de forma distinta y tienen una disponibilidad y autonomía claramente diferenciada. Como consecuencia, asumen responsabilidades diferentes y sus expectativas y proyectos de vida son también diferentes. Estas diferencias tienen consecuencias directas sobre las posibilidades que unas y otros tienen en el acceso a los derechos, en otras palabras, producen una desigualdad evidente entre mujeres y hombres.



Por su parte, las estructuras laborales proponen un modelo de relación que se adapta plenamente a la posición que ocupan los hombres en ese desigual reparto. El trabajo productivo se concibe pensando en un sujeto plenamente disponible, exento de responsabilidades familiares y domésticas que tiene resueltas sus propias necesidades a través de la aportación de trabajo que hace otro miembro de la familia, las mujeres.

Por último las estructuras sociales se construyen en torno al papel que juega la esfera doméstica y al modelo de familias cobertoras de las necesidades afectivas, físicas y sociales de sus miembros, colocando a las mujeres como principales responsables de esta prestación de servicios "gratuitos".

Consecuencia de todo esto es la división radical entre el trabajo destinado a la producción y el trabajo que tiene como objetivo la atención y cuidado de las necesidades de las personas y las familias, dotándolos de características radicalmente opuestas:

Trabajo Productivo Remunerado	**Trabajo Reproductivo no Remunerado**
Genera riqueza	No genera riqueza
Está masculinizado	Está feminizado
Es visible socialmente	Es invisible socialmente
Tiene reconocimiento social	No obtiene reconocimiento social
Proporciona autonomía personal	No proporciona autonomía personal
Se considera principal	Se considera secundario
Devenga prestaciones	No devenga prestaciones

Las reglas de funcionamiento de este modelo de organización social, comienzan a quebrarse en el momento en el que se cuestiona su validez desde la perspectiva de la igualdad de derechos y de oportunidades en el ejercicio de los mismos entre mujeres y hombres. Desde esta perspectiva, y teniendo en cuenta que el disfrute de una parte importante de los derechos están directamente asociados a la participación en el

ámbito público y la actividad productiva, este modelo produce no sólo diferencias palpables entre la vida de las mujeres y los hombres, sino una situación de desigualdad que discrimina a las primeras, en tanto dificulta su posibilidad de participación social, y favorece a los segundos porque resuelve cualquier problema de disponibilidad que no esté directamente relacionada con la actividad en el ámbito público y productivo.

Es cierto que este modelo comienza a perder fuerza y retrocede en las sociedades democráticas, sobre todo desde el momento en el que se produce una equiparación entre los derechos de las mujeres y de los hombres, sin embargo gran parte de los problemas y de los obstáculos que encuentran las mujeres en su participación laboral están directamente relacionadas con la persistencia de una creencia relacionada con la necesidad de que exista un reparto rígido de papeles y responsabilidades entre mujeres y hombres para garantizar un adecuado funcionamiento social.

Algunos de los principales elementos de diagnóstico de la situación laboral de las mujeres que tienen que ver con esto son:

- ***Menor participación de mujeres en el mercado de trabajo:*** Las mujeres parten de una situación de desventaja en cuanto a su incorporación al mercado laboral y aún está plenamente aceptada socialmente la idea de que es una cuestión de elección "libre" de las mujeres.

- ***Participación laboral en peores condiciones:*** Una parte de los problemas relacionados con la menor estabilidad, el subempleo o las diferencias retributivas que existen entre mujeres y hombres, está directamente relacionada con la idea de que para las mujeres, la actividad laboral no es una obligación principal sino, más bien, una actividad complementaria de apoyo a la economía familiar.

- ***Adopción de estrategias de conciliación en inferioridad de condiciones:*** La creencia de que las responsabilidades familiares y domésticas son una obligación principalmente de las mujeres, nos aboca a situaciones en las que las estrategias y búsqueda de soluciones para poder compatibilizar ambos ámbitos también son una cuestión que les afecta de forma exclusiva y principal a ellas.

En resumen, podríamos decir que las consecuencias del funcionamiento de un modelo social basado en un reparto rígido de roles entre mujeres y hombres, ha traído como consecuencia una situación de clara discriminación de las mujeres en los ámbitos públicos en general y en relación con la actividad laboral en particular. Muchos de los problemas que figuran actualmente en el diagnostico de situación de las mujeres en el empleo, tienen una relación directa con la persistente creencia social de que son las mujeres las principales responsables del ámbito domestico y de las tareas reproductivas. Por último, es necesario considerar que esta cuestión está, además, directamente relacionada con un empeoramiento evidente de la calidad de vida de las mujeres que deciden participar en el ámbito público; fenómenos como la "doble jornada" o la "feminización de la pobreza", son dos ejemplos de ello.

1.3. INTERVENCIÓN SOCIAL Y POLÍTICA A FAVOR DE LA CONCILIACIÓN

La conciliación es por lo tanto una cuestión relativamente nueva como preocupación social y cuya aparición y conceptualización está directamente relacionado con la ruptura del modelo tradicional de reparto de roles entre mujeres y hombres.

En el momento en que las mujeres tienen la oportunidad y deciden salir del espacio doméstico y acceder al mercado laboral, se produce una descompensación en el reparto del trabajo, ya que "su papel" en el ámbito doméstico no es asumido por nadie. Se produce así lo que conocemos como "la doble jornada", que no sólo produce consecuencias directas sobre la calidad de vida de las mujeres sino que tiene efectos evidentes sobre su perfil laboral y sus posibilidades de desarrollo de carrera profesional.

Desde este análisis, es fácil entender por qué en las políticas de igualdad de oportunidades, prácticamente desde su origen, han realizado propuestas relacionadas con la conciliación. En un principio estas propuestas estaban dirigidas a fomentar un reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares en el seno de las familias. A medida que se ha ido estudiando más en profundidad el fenómeno y sus consecuencias sociales, tanto a nivel demográfico como del propio mercado laboral, se ha comprobado que este tipo de intervención no es suficiente. Es necesario plantear cambios tanto en el ámbito privado como en el público y por lo tanto las medidas y actuaciones que se propongan tendrán que ir dirigidas tanto a las personas y a las familias como a las estructuras públicas, sociales y laborales.

Resulta evidente, además, que estamos hablando de un proceso de cambio social y no de la aplicación de medidas puntuales, por lo que hay otro elemento que resulta imprescindible, la **corresponsabilidad social**. Es necesario que exista un amplio marco de compromiso social, compuesto por todos los agentes implicados con el objetivo de poner en marcha estrategias eficaces en este campo.

Trabajar a favor de la conciliación es plantear medidas de intervención que afectan a diferentes ámbitos de actuación, distintos agentes y en el marco de campos competenciales diversos (políticas de igualdad, políticas de empleo, política de servicios sociales, políticas familiares, pero también educativas, urbanísticas, económicas o de juventud por poner algunos ejemplos). Las estrategias, por lo tanto son complejas, deben apuntar en varias direcciones y contar con la implicación de la sociedad en su conjunto. La política social europea así lo recoge en un gran número de documentos tanto de recomendaciones como de programación de diferentes líneas de actuación.

Como en otras muchas cuestiones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres no existe una "receta mágica" ni soluciones estándar. No obstante, siguiendo las nuevas propuestas y recomendaciones de intervención de las políticas sociales del ámbito europeo, y desde el conocimiento de cuáles son las posibilidades de actuación, los obstáculos y puntos de partida de la administración pública, las empresas y los sindicatos, las familias, otras organizaciones de la sociedad civil, los hombres y las mujeres, etc., podemos proponer ingredientes básicos con los que construir estrategias de intervención eficaces:

- **Trabajar en un nuevo modelo de convivencia doméstica**: Resulta completamente imprescindible trabajar en la democratización de la convivencia familiar y doméstica y a favor de una distribución de las responsabilidades familiares y de la atención y cuidado a las personas, entre todos los miembros de las unidades de convivencia. Este nuevo modelo tiene que estar basado en el respeto a los derechos individuales y plenos de todos los miembros de la unidad familiar.

- **Nuevos modelos de empleo**: El mercado laboral tiene que cambiar su concepción sobre los recursos humanos y las personas trabajadoras. Deben redefinirse los derechos de las personas trabajadoras desde una visión más amplia en la que se contemplen sus necesidades como personas más allá del ámbito laboral y terminar con la visión del sujeto plenamente disponible sin más obligaciones que las estrictamente laborales. En este sentido, la organización de las relaciones laborales debe cambiar hacia nuevas formas. Ampliar el abanico

de posibilidades de empleo más allá del tradicional empleo a jornada completa aprovechando las diferentes formas de flexibilidad en un empleo de calidad, que permita desarrollo de carrera profesional.

⇨ **El desarrollo de un buen soporte de estructuras sociales**: En especial es importante el desarrollo de más y mejores servicios y recursos de apoyo para la atención de personas dependientes. Mejoras cuantitativas, pero también cualitativas, servicios más flexibles capaces de adaptarse a las necesidades de las familias y de las personas dependientes.

⇨ **Reorganización de ritmos, tiempos y espacios**: Horarios comerciales y de funcionamiento de los servicios públicos, transportes, nuevas tecnologías, diseño urbanístico, etc..

1.4. CONCILIACIÓN EN EQUAL

El trabajo sobre Conciliación que se está haciendo desde el Grupo temático Nacional de Igualdad de Oportunidades de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, gira en torno a la detección de buenas prácticas a partir de cuatro temas de análisis.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL ofrece un escenario óptimo para movilizar a los diferentes agentes sociales relacionados con el mercado laboral y proponer fórmulas innovadoras que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional. Sin embargo, es necesario hacer diagnósticos y planteamientos adecuados que permitan un doble objetivo.

Por un lado la innovación y la realización de propuestas experimentales en materia de conciliación cuya eficacia esté demostrada. Por otro, contribuir a la Igualdad de Oportunidades utilizando criterios adecuados para trabajar a favor de la conciliación.

En este sentido, es decir, para experimentar y proponer actuaciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, desde una perspectiva de contribución a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, cada iniciativa, cada proyecto que se ponga en marcha debe hacer una reflexión que identifique claramente las necesidades y los obstáculos de partida, así como las posibilidades de actuación.

En cada caso las respuestas serán diferentes, ya que para cada proyecto el contexto o los agentes sobre los que se desea intervenir serán diferentes. No obstante existirán elementos comunes que pueden utilizarse como punto de partida para la realización de los diagnósticos y criterios generales que deben inspirar los objetivos y actuaciones que finalmente se pongan en marcha.

Respecto a los temas de análisis seleccionados para el Subgrupo de Conciliación del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, de la Iniciativa EQUAL, este ejercicio de trasladar los elementos conceptuales a los diagnósticos y propuestas de intervención podría ser el siguiente:

Sensibilización para el apoyo a la inserción

Uno de los obstáculos que enfrentan a las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral es el reparto tradicional de roles entre mujeres y hombres y la separación de

su actividad entre espacios domésticos-reproductivos y espacios públicos-productivos.

Este tradicional reparto de espacios y de tiempos ha construido un modelo de organización social que atribuye responsabilidades y diseña modelos y prioridades de vida diferentes para mujeres y hombres.

Toda la organización social participa e incorpora a su forma de funcionar esta creencia social; división de roles, responsabilidades diferentes y distinta participación social de mujeres y hombres.

Además, este patrón de pensamiento genera estereotipos que atribuyen un menor valor social y menor productividad a la actividad laboral de las mujeres por un lado, y que declaran la incompetencia masculina para el desempeño de las tareas domésticas y de atención y cuidado a las personas.

También nos enfrentamos al diferente valor que se le atribuye a uno y otro tipo de actividad. El trabajo doméstico no tiene valor de mercado, se desarrolla en el espacio doméstico y no genera competencias válidas para la inserción para la gente que lo desempeña. Esto está dificultando las posibilidades de inserción de las mujeres que carecen de otra experiencia profesional, además de dificultar la incorporación de los hombres al trabajo doméstico; nadie quiere hacer lo que no tiene valor.

En este contexto son imprescindibles las acciones de sensibilización dirigidas a los diferentes agentes sociales.

Es necesario cambiar la imagen social que tenemos de la participación laboral de las mujeres. Muchos de los problemas que actualmente tiene el mercado laboral son básicamente femeninos; por ejemplo, la población desempleada actualmente en muchas regiones y municipios está compuesta mayoritariamente por mujeres y un incremento de la población activa hasta los niveles que exigen las políticas europeas no va a poder llevarse a cabo si no es con su participación.

Hay que trabajar con los diferentes agentes para impedir que la creencia social del reparto de roles, continúe dificultando la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Las acciones de sensibilización que se desarrollen para facilitar la inserción laboral de las mujeres pueden ir dirigidas, por un lado, a poner en valor el trabajo doméstico y reproductivo con el objetivo de poner en evidencia tanto la importancia de la participación social de las mujeres como las competencias que se adquieren a través de su desempeño.

Es también muy importante que estas acciones de sensibilización tengan objetivos dirigidos a la eliminación de estereotipos, tales como promover un incremento de la participación de los hombres a las responsabilidades domésticas y de atención y cuidado a las personas dependientes, así como un cambio de opinión y mentalidad entre los agentes laborales sobre la importancia de el acceso de las mujeres al mercado laboral y a un adecuado desarrollo de carrera profesional en igualdad de condiciones.

Orientación y acompañamiento de las mujeres

Las mujeres, como parte de la estructura social, no están al margen de este sistema de relaciones sociales. La forma en que muchas mujeres afrontan su proceso de inserción y permanencia en el mercado laboral, aparece marcado por una realidad que las coloca y las ha socializado en la creencia de que su responsabilidad principal es la atención al espacio doméstico y las personas dependientes.

Las dificultades para compatibilizar ambos espacios, provocan que las mujeres, en muchos casos, no tengan más remedio que realizar renuncias importantes respecto a su presencia y permanencia en el mercado laboral, así como sobre su desarrollo de carrera profesional, para atender adecuadamente las necesidades y responsabilidades de atención y cuidado de las unidades familiares.

Muchas de las mujeres que no tienen empleo manifiestan que la causa principal de esta situación es estar dedicadas al trabajo reproductivo de forma exclusiva y carecer de posibilidades de compartir las tareas dentro de la familia o de acceder a servicios externos de apoyo.

Por otra parte, este tipo de dificultades suelen ser invisibles, es decir, no están incorporadas de forma específica ni a los procesos de atención personalizada a las mujeres demandantes de empleo, ni a los diferentes procesos de intermediación que desde los servicios de orientación e inserción laboral se hacen con los diferentes agentes laborales.

Para poder hacer frente a esta situación, es necesario incorporar información y métodos adecuados al trabajo cotidiano de estos servicios, así como a la formación y preparación de los equipos de profesionales que desarrollan los mismos.

Es prioritario mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, especialmente sobre los obstáculos directamente relacionados con la división sexual del trabajo, los roles y los estereotipos de género. En este sentido, resulta especialmente importante que las personas responsables de la atención y la prestación de los servicios directos, tengan esta información, incluyendo las soluciones de carácter informal y las consecuencias que la conciliación plantea en la vida cotidiana de las mujeres.

De esta forma, contaremos con profesionales que puedan abordar con mayores garantías los procesos de animación a la participación y orientación laboral de las mujeres que, muchas veces, enfrentan su proceso de inserción desde una posición de menor prioridad que dificulta tanto su entrada como permanencia en el mercado laboral. Trabajar la centralidad del empleo en los perfiles de algunos colectivos de mujeres debe ser una actuación imprescindible para garantizar resultados eficaces.

Además, este mayor conocimiento va a facilitar también la adaptación de los métodos de trabajo a las dificultades de disponibilidad que la "obligación de conciliar" genera en muchas ocasiones a las mujeres que buscan empleo. Tener argumentos que permitan diagnosticar adecuadamente las dificultades de usos del tiempo de las mujeres, facilitará la planificación de actuaciones en todas las fases de los procesos de orientación laboral, desde la captación hasta la definitiva inserción en un puesto de trabajo.

Por último, y cara a facilitar los procesos de acompañamiento, no se debe olvidar incorporar esta información y conocimiento al trabajo que se realiza con los diferentes agentes laborales. Que se incorpore esta información y se articulen métodos de sensibilización y propuestas de resolución de problemas que plantea la conciliación como barrera para el acceso de las mujeres a un puesto de trabajo a las tareas de intermediación con las empresas, los sindicatos y otras entidades que tienen incidencia en las relaciones laborales, facilitará el objetivo final de todo proceso de orientación y acompañamiento a la inserción que no es otro que la consecución de un puesto de trabajo.

Formación adaptada a las necesidades específicas

La experiencia de los últimos años nos ha demostrado que la formación, la falta de formación de las mujeres, no es el obstáculo principal que determina la situación de

discriminación que sufren en el mercado laboral. Existen actualmente, importantes bolsas de desempleo en mujeres con un alto nivel formativo.

La formación en sí misma no es una solución a la inserción laboral de las mujeres pero, por otra parte, la formación puede ser una herramienta válida para abordar algunos problemas derivados del reparto tradicional de roles y los estereotipos sociales.

Algunos de estos problemas tienen una relación directa con la conciliación de la vida familiar y profesional y con la asignación de las mujeres al trabajo reproductivo:

- La permanencia de una fuerte segregación en la elección de opciones profesionales entre mujeres y hombres.
- Las dificultades para participar en procesos formativos para las mujeres con responsabilidades familiares.
- La falta de reconocimiento de las competencias adquiridas en el espacio doméstico.

Incorporar estos elementos al diagnóstico de las acciones de formación que persigan la adaptación a las necesidades de las mujeres, facilitará la programación de acciones formativas que incorporen y consideren las especiales dificultades de las mujeres, dando respuesta a las mismas a través de las propias metodologías de trabajo.

Resulta especialmente importante que este criterio se mantenga en las diferentes fases de la organización de la formación, desde su publicitación y captación de las personas usuarias, hasta el seguimiento y evaluación de las acciones.

La planificación y desarrollo de las acciones formativas debe contemplar, en todos los casos, los problemas de disponibilidad en los usos del tiempo y no sólo desde la perspectiva de la asistencia a las sesiones presenciales, sino desde el punto de vista del aprovechamiento por parte de la persona que se forma. Formarse no sólo es un problema de presencialidad, sino que, en muchos casos, es necesario un importante esfuerzo personal que debe ser valorado en tiempo.

Por otra parte, la formación es un mecanismo directo para adquirir y demostrar las competencias que se poseen y que pueden facilitarnos encontrar un empleo. Sin embargo no es la única forma de adquirir estas competencias. Para las mujeres que han dedicado una parte importante de su vida al desarrollo del trabajo de atención y cuidado de las personas dependientes, la formación puede ser un complemento que les ayude a poner en valor estas competencias que ya poseen. De alguna forma, este tipo de actuaciones puede convertir el "problema" de la conciliación en un valor para la cualificación profesional.

Sin embargo, ésta no puede ser la única alternativa formativa que se ofrezca a las mujeres, incluso a las que carecen de otro tipo de cualificación para el empleo, ya que el resultado sería una oferta formativa absolutamente segregada entre mujeres y hombres. Es necesario incluir a las mujeres en opciones de formación tradicionalmente masculinas con posibilidades de empleo. La entrada de mujeres en algunos sectores de actividad en los que participan exclusiva o mayoritariamente hombres, si se tutela con las debidas medidas de acompañamiento, puede ser uno de los mejores mecanismos para provocar cambios en la organización de las estructuras laborales y, por ejemplo, hacer planteamientos sobre la necesidad de que las empresas de estos sectores incorporen medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional de sus plantillas.

Por último, en relación con la formación, es necesario mencionar no sólo la adaptación de la formación para la inserción sino, también, de la formación continua. Las dificul-

tades de conciliar que tienen las mujeres ocupadas suelen manifestarse en sus posibilidades de participación en los procesos de formación continua. Esta falta de participación puede dificultar un adecuado desarrollo de carrera profesional que suele ser el mejor antídoto para prevenir los abandonos del mercado de trabajo o para facilitar la reentrada de aquellas mujeres que han decidido dedicar un tiempo en exclusiva a la atención de las responsabilidades familiares.

Nuevas formas de organización del trabajo

Las estructuras laborales funcionan de acuerdo con un modelo de organización social en el que las personas trabajadoras no tienen que ocuparse del trabajo doméstico ni de las responsabilidades familiares. La construcción de las relaciones laborales se ha realizado en un marco en el que por cada persona trabajadora, normalmente un hombre, existía otra persona, normalmente una mujer, que se ocupaba de las responsabilidades domésticas de la unidad familiar.

Los derechos laborales y la forma en que se negocian y se fijan las prioridades de las personas trabajadoras, es heredera de esta configuración social.

En este contexto, las mujeres se incorporan a unas estructuras laborales que no están pensadas para el desempeño simultáneo de las obligaciones laborales y domésticas y familiares, tienen una exigencia de dedicación plena en términos de disponibilidad personal, que dificulta la atención de otras obligaciones no laborales e impide un desarrollo personal satisfactorio y afecta a la calidad de vida de las personas.

Actualmente se han incorporado algunos derechos relacionados con la maternidad y las responsabilidades familiares al catálogo de los derechos laborales, pero no son suficientes, porque no resuelven las necesidades de muchas personas, porque su ejercicio sigue siendo casi exclusivo de las mujeres, porque este uso opera contra las posibilidades de empleo y desarrollo de carrera de las mujeres y porque no ha entrado a modificar las estructuras y las relaciones laborales sino que se han concebido como elementos puntuales en el marco de unas estructuras que se resisten a cambiar para adaptarse a las necesidades y la realidad de las personas en general y de las mujeres en particular.

Desde esta perspectiva, es necesario diseñar programas que tengan como objetivo promover cambios en las organizaciones laborales y que aprovechen las oportunidades que ofrecen las nuevas teorías sobre organización de las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos, así como las nuevas tecnologías.

Es necesario contar siempre, de una forma directa, con la participación de las empresas y los agentes de la negociación colectiva, así como con la participación de las personas trabajadoras.

Trabajar para ampliar el catálogo de los derechos para la atención de las responsabilidades familiares de las personas que trabajan, o promover formas de contratación flexible que garanticen un acceso equivalente a los derechos sociales y el desarrollo de carrera profesional que las fórmulas de trabajo más tradicionales, son retos que tendrán que ser asumidos desde la regulación de las relaciones laborales.

Para acelerar estos cambios resulta fundamental promover el diálogo, el análisis y la reflexión conjunta entre sindicatos y empresas, entre otras cosas porque estos agentes pueden ampliar este catálogo de derechos a través de la negociación colectiva.

El trabajo directo con las trabajadoras y trabajadores debe ir dirigido, por un lado, a alentar el acceso y disfrute de los derechos reconocidos por parte de hombres y de

mujeres y, por otro, a eliminar visiones negativas sobre la consecuencia que tienen estos derechos sobre la productividad y la convivencia en los espacios laborales.

Por último, es necesario, orientar a las empresas y responsables de recursos humanos para el desarrollo de nuevas formas de organización y gestión de los recursos humanos que incorporen una visión más amplia de las necesidades individuales de los las personas que trabajan en la empresa, desde la perspectiva de mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las organizaciones laborales.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y ACTIVIDADES HASTA AHORADESARROLLADAS

2.1. TEMAS DE ANÁLISIS EN 2004 - LA CONCILIACIÓN COMO RESPONSABILIDAD SOCIAL: LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES Y LAS NUEVAS FÓRMULAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Considerando las varias dimensiones de la Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar, este año se han elegido, como líneas de trabajo en el marco del Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades, aquellas que pretendían articular, en un itinerario coherente, aspectos de sensibilización, formación, orientación, inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, vinculándolos con la problemática que se establece en el presente bloque.

Así, en el Subgrupo de Conciliación el tema de análisis de 2004 ha sido:
la conciliación como responsabilidad social: la inserción sociolaboral de las mujeres y las nuevas fórmulas de organización del trabajo.

En el desarrollo de este tema integrador se han definido 4 líneas de trabajo específicas:

1. Sensibilización para el apoyo a la inserción;
2. Orientación y acompañamiento de las mujeres;
3. Formación adaptada a las necesidades específicas;
4. Nuevas fórmulas de organización del trabajo.

Si observamos el esquema que se presenta a continuación, podremos constatar que en el año 2003, las buenas prácticas de Conciliación que extrajimos de los proyectos de Igualdad de Oportunidades entonces seleccionados, se centraron en su gran mayoría en las áreas de intervención de "Servicios" –diagnóstico, planificación, puesta en marcha y sostenibilidad- y de "Acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo" –sistemas de orientación e inserción laboral con perspectiva de género que disponen de herramientas específicas destinadas a facilitar la conciliación[1]-.

1 UAFSE, Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (2003).



Adaptado de un esquema elaborado por Liisa Horelli, Profesora Asociada
Universidad de Tecnologia de Helsinki

Este año se han seleccionado proyectos que, si bien algunos de ellos no pertenecen al eje de Igualdad de Oportunidades, incluyen prácticas prometedoras de Igualdad y de Conciliación. Se trata de un planteamiento más abierto y diverso que refuerza las contribuciones en materia de buenas prácticas del año anterior en las áreas de intervención más estrechamente vinculadas a la discriminación de las mujeres en el mundo laboral -"acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral", "oportunidad de trabajo flexible" y "cultura y cambio de valores"-.

Antes de adentrarnos en la descripción de los proyectos por líneas de trabajo y de sus buenas prácticas, a continuación se describe la metodología de animación utilizada y los resultados que progresivamente íbamos capitalizando en cada jornada.

2.2. EL PRIMER CONTACTO CON LOS PROYECTOS

El Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades, Subgrupo de Conciliación empezó su labor en el mes de abril del año 2004.

La mañana de la primera jornada de trabajo se dedicó al marco conceptual y referencial de la conciliación entre la vida laboral y familiar, animada por Marisa Soleto de Fundación Mujeres. Se pretendía poner en común un conjunto de conocimientos que sirvieran de cimiento a lo que posteriormente pretendíamos construir conjuntamente.

Por la tarde, aprovechamos para presentar la metodología de animación junto con los proyectos y sus representantes y para consensuar la distribución de los proyectos y sus respectivas buenas prácticas por los temas de trabajo elegidos para 2004.

La distribución de los proyectos por líneas de trabajo de Conciliación quedó así establecida:

PROYECTOS Y BUENAS PRÁCTICAS (BP) POR LÍNEAS DE TRABAJO	
LÍNEA 1: SENSIBILIZACIÓN PARA EL APOYO A LA INSERCIÓN	
Proyecto AD 397 "IGUAL.A"	BP: Corresponsabilidad en el trabajo doméstico-familiar
Proyecto AD 446 "ODISEA"	BP: Plan de Orientación Psicosocial y Cultural para el fomento de la Cultura Ético-Emprendedora
LÍNEA 2: ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS MUJERES	
Proyecto AD 188 "DELOA" **Proyecto** AD 189 "Alba Plata en Equal"	BP: Talleres "A Lúa" BP: Orientación y acompañamiento a las mujeres
LÍNEA 3: FORMACIÓN ADAPTADA A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS	
Proyecto AD 532 "PILNAR"	BP: Construyendo autonomía a través del manejo del coche
Proyecto AD 214 "AUNAZA"	BP: Inserción más inserción
LÍNEA 4: NUEVAS FÓRMULAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
Proyecto AD 437 "TEMPORA"	BP1: Modelo óptimo de conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas BP2: Nuevos modelos de comportamiento en el reparto de las tareas domésticas en centros de enseñanza primaria y secundaria
Proyecto AD 535 "@CCEDE"	BP: Intermediación para la inserción de personas desempleadas con cargas familiares por convenios con empresas

Por último se distribuyeron, entre los y las participantes, dos formularios de descripción del proyecto y de la Buena Práctica respectivamente para que, una vez cumplimentados, fueran enviados a la dinamizadora del grupo.

¿Dónde llegamos en la sesión de abril?

- Compartimos una visión común de la problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar (ponencia introductoria de Marisa Soleto de Fundación Mujeres).
- Presentamos y debatimos la metodología de trabajo que posteriormente se aplicaría.
- Distribuimos los proyectos y sus respectivas buenas prácticas por los temas de análisis.
- Establecimos un primer contacto con el equipo y con los proyectos que cada participante representaba.
- Solicitamos que, una vez rellenaran los formularios de proyecto y de Buena Práctica, respectivamente, fueran enviados a la experta animadora del debate.

Los formularios de proyectos y de sus respectivas buenas prácticas, que la UAFSE y la experta iban progresivamente recibiendo, circularon entre los miembros del grupo. De este modo, cada participante dispuso de la información antes de la siguiente sesión celebrada en el mes de junio.

Se generó, pues, una plataforma de conocimiento compartido sobre la que construir la experiencia, marcada fundamentalmente por una mayor conciencia sobre el valor del trabajo realizado en cada proyecto.

2.3. LA ORDENACIÓN DEL PENSAMIENTO CRÍTICO Y EDWARD DE BONO

Durante los días 1 y 2 de junio pusimos en marcha el trabajo directo sobre los proyectos seleccionados y sus buenas prácticas, aplicando la metodología de Edward de Bono "Los seis sombreros para pensar" (Consultar documento anexo).

Para ello, dividimos a los participantes en cuatro subgrupos que funcionarían en paralelo. En estos subgrupos cada representante realizó una breve presentación del proyecto y de su Buena Práctica, limitándose, siempre que le fue posible, a aportar datos y hechos concretos (sombrero blanco). Cerrada la fase de presentación, se pidió a las personas del grupo que eligieran el «sombrero» por el que quisieran empezar a reflexionar y a debatir (verde, rojo, amarillo o negro).

El sombrero azul era quien moderaba los trabajos, buscando puntos de encuentro y el consenso entre todas las partes. Se trataba del único "personaje estable" con un color de sombrero permanente.

Cada participante argumentó y debatió teniendo en cuenta el sombrero que en el momento representaba. Cambiaban de sombrero libremente, dependiendo de la evolución del debate que se estaba manteniendo.

La sala de trabajo se vio revestida de grandes hojas de bloc de notas divididas en 2 columnas, cada columna correspondía a un color. Las observaciones de cada sombrero se recogieron en *post-its* que se pegaban en su correspondiente columna en la gran hoja de papel.

Finalizado cada ciclo de debate, la persona con el sombrero azul presentó los resultados y las conclusiones del trabajo de su grupo. La información que se obtuvo para cada proyecto se encuentra disponible en el Anexo "Resultados de Los Seis Sombreros para Pensar".

¿Dónde llegamos en las sesiones de junio?

- Conocimos los proyectos y sus buenas prácticas.
- Debatimos sobre los proyectos y sus buenas prácticas, intentando aplicar la técnica de Edward de Bono, que permite una ordenación del pensamiento crítico.
- Recogimos las aportaciones y presentamos las conclusiones de nuestro trabajo para cada binomio proyecto-Buena Práctica.

2.4. MEJORANDO LA TRANSFERIBILIDAD

La profundización en el conocimiento sobre los proyectos de nuestro grupo, realizada hasta el mes de junio (primer contacto, y ordenación del pensamiento crítico), nos aportó "información vital" para avanzar en la construcción de un marco de intercambio y de transferencia que quedó plasmado en un informe intermedio.

Seguidamente y como último paso de este proceso, la propuesta de la sesión del **9 de septiembre** tuvo como cometido **perfilar un marco para la transferibilidad específica** de cada una de las ocho buenas prácticas.

El diagrama presentado a continuación pretende establecer los elementos clave de nuestro marco de transferencia. Pensamos que, de este modo, seríamos capaces de ensamblar, en un contexto de coherencia interna, la gran mayoría de los subproductos y productos de nuestro debate.

Marco de transferencia de Buenas Prácticas



Así pues, y con el objetivo de diseñar un marco de transferencia que fuera integral, operativo y autoexplicativo para cualquier entorno interesado, se realizó una propuesta que comprendía:

a) **Una descripción común de las buenas prácticas**, que recogimos en las fichas.

b) **Una definición de los criterios** que se han tenido en cuenta para que estas experiencias se consideren como buenas prácticas (innovación, aportan valor añadido al sistema, potencial de transferibilidad, calidad en el diseño de un proceso integral, resultados que contribuyen a la lucha contra la discriminación).

c) **Un sistema de apoyo a la transferencia.**

- Análisis de las condiciones básicas necesarias para la aplicación;

- Análisis de los factores críticos (aspectos políticos, organizativos y de aprendizaje de las organizaciones);
- Atención a los aspectos inter-operativos;
- Informes generales que describen la experiencia (su proceso);
- Metodologías y herramientas asociadas a la buena práctica (productos).

d) **Una promoción de proyectos geminados** (*twinning*), en los que algunas administraciones sean las proveedoras del *know-how* y otras las receptoras del mismo. En este caso, la Acción 3 de la Iniciativa EQUAL es el marco adecuado para que esta actividad se produzca con muchas garantías de éxito.

Para que esta propuesta quedara concretada sobre el papel, los equipos se constituyeron en pequeños grupos de dos proyectos. A través de entrevistas cruzadas se rellenó una "ficha de transferibilidad" por proyecto. La información en ellas recogida partía de la experiencia real de las buenas prácticas, pero a su vez proyectaba situaciones que sugerían fórmulas para superar y sortear las dificultades encontradas y debilidades percibidas sobre el terreno.

Entendemos que éste era el camino para sistematizar y poner en valor no sólo lo efectivamente realizado, sino también facilitar el entendimiento por parte de las instituciones y organizaciones potencialmente receptoras de la valía de éstas experiencias.

3. DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS Y DE SUS BUENAS PRÁCTICAS

Este capítulo está dedicado a la sistematización de la información recogida en cada una de las fichas descriptivas, recabadas durante el periodo de trabajo de este Grupo Temático, que han sido una herramienta fundamental para la consecución del objetivo final "la creación de un proceso operativo e integral de transferencia".

Para facilitar la comprensión del camino recorrido desde lo general a lo particular, se disponen de manera ordenada, por línea de trabajo, las fichas "descripción del proyecto" y "descripción de la Buena Práctica". A continuación, el capítulo 4 extrae el mayor valor añadido de dicha información orientándola a su transferibilidad.

Este material nos permitirá contemplar una gran cantidad y riqueza de contenidos de las Buenas Prácticas seleccionadas – elaborados por las y los miembros del grupo de trabajo. Estos nos ayudarán a diferenciar entre los problemas estructurales de la Igualdad y de la Conciliación que todavía padecemos, que surgen de manera recurrente en los diagnósticos de los proyectos, y las soluciones a medida que cada territorio plantea como acción piloto. El recuento que se hace en este Capítulo no pretende aportar soluciones universales, sino analizar cómo ha tenido lugar el proceso de la Buena Práctica para que con naturalidad concluyamos, en el apartado que viene a continuación, que entre lo que describimos y su transferibilidad o institucionalización está poco más que el compromiso y la voluntad de los y las agentes de cada territorio.



Curso de tareas domésticas

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 397 PROYECTO "IGUAL.A"

Línea de trabajo 1: Sensibilización para el apoyo a la inserción

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: IGUAL.A	
CÓDIGO	ES – ES 397
NOMBRE DE LA AD	AGRUPACIÓN DE DESARROLLO SAN ANDRÉS DEL RABANEDO
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo Unión General de Trabajadores (UGT) Unión Provincial de León Diario de León, S.A. Toriodis, S.A. Miguélez, S.L. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla y León (FCTACYL) Círculo Empresarial Leonés (CEL) Asociación Comisión Católica Española de Migración (ACCEM) Asociación de Mujeres Progresistas San Andrés

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

San Andrés del Rabanedo es un municipio situado junto a la ciudad de León y caracterizado por un fuerte crecimiento demográfico desde la década de los 70, como consecuencia de los movimientos de población registrados desde las zonas rurales a la capital de la provincia. En la actualidad su población de derecho asciende a 27.729 habitantes, lo que le convierte en el tercero en importancia de la provincia de León.

La DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO sigue siendo el principal desequilibrio existente en el mercado de trabajo local, tal y como confirma la abultada diferencia entre el desempleo femenino y el masculino:

El 68% de las personas que buscan empleo en el municipio son mujeres, mayoritariamente entre 25 y 45 años, con responsabilidades familiares y con un nivel de cualificación medio o bajo. Se trata de mujeres que desean trabajar después de haber formado una familia y haberse dedicado exclusivamente a la realización del trabajo doméstico y al cuidado de sus hijas e hijos. En todo momento la mujer tiene asumidas diferentes responsabilidades respecto a su pareja, ya que solamente tomará la decisión de dar el salto al mundo laboral si el trabajo que consigue le permite compensar los costes de contratación de una persona, generalmente otra mujer, que se encargue de su trabajo doméstico.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: IGUAL.A

El 67% de las personas que buscan empleo sólo tienen estudios primarios, lo que frena su acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que constituyen una importante herramienta a la hora de buscar un empleo y que cada vez es un requisito imprescindible para acceder a un puesto de trabajo, aunque sea de baja cualificación.

RESUMEN DEL PROYECTO

La Agrupación ha definido como principales objetivos de trabajo:

- Reducir las barreras que dificultan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo local en condiciones de igualdad, prestando especial atención a los casos en los que la mujer desea reincorporarse al mundo laboral después de haber formado una familia.
- Difundir la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación entre los desempleados con un nivel de cualificación más bajo, evitando que su desconocimiento suponga una causa de desigualdad a la hora de aprovechar los beneficios de la sociedad de la información.

Las líneas de actuación divididas por apartados son las siguientes:

1. Formación
2. Empresa
3. Autoempleo
4. Nuevas Tecnologías
5. Servicios de apoyo a la familia

RESULTADOS ALCANZADOS

Hasta agosto de 2004 se han beneficiado del proyecto un total de 2106, de las que más de un 80% son mujeres.

PÁGINA WEB:

http://www.proyectoiguala.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO IGUAL.A

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR

CÓDIGO	ES – ES 397

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

El programa "Hombre o Mujer, Igual Da" lo conforman dos actividades complementarias:

1- Encuentros de Sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades dirigidos a mujeres

2- Talleres formativos en "Tareas domésticas", dirigidos a hombres con responsabilidades domésticas y/o familiares

Se trata de dos actividades desarrolladas en colaboración con una asociación de mujeres de la zona que forma parte, a su vez, de la Agrupación de Desarrollo "San Andrés del Rabanedo". Las actividades que desarrolla la asociación hasta la fecha no contemplan la perspectiva de género, ni en su contenido, ni en su desarrollo. Sin embargo, la capacidad de la asociación para dinamizar a las mujeres de la zona y detectar necesidades comunes, la sitúa como potencial agente de cambio.

Los encuentros de sensibilización se organizan en sesiones de fin de semana en un centro de turismo rural, a 30 kilómetros del municipio de origen, con el fin de reunir a 16 mujeres, de perfiles heterogéneos, en un marco de actuación alejado de su entorno inmediato y de las limitaciones que este presenta en lo que respecta a la disposición de tiempo personal por parte de las mujeres.

Los talleres formativos en "Tareas domésticas", se organizan en base al tiempo disponible de los beneficiarios; tiempo que coincide, de manera clarificadora, con aquel que no dedican al trabajo remunerado.

Los contenidos de los encuentros de sensibilización a destacar, giran en torno a los siguientes Ejes temáticos:

1.1.- Competencias básicas

1.2.- Coeducación

1.3.- Empleo

1.4.- Imagen de las mujeres en los medios de comunicación

1.5.- Uso no sexista del lenguaje

En lo que respecta a los talleres relacionados con el aprendizaje de tareas domésticas, los contenidos que se abordan se enmarcan en los siguientes módulos formativos:

2.1.- Cocina y alimentación

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO IGUAL.A

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR

2.2.- Limpieza y cuidado de la ropa

2.3.- Costura básica

2.4.- Ecología del hogar

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

La corresponsabilidad en el desarrollo del trabajo relacionado con el espacio doméstico y el cuidado de terceras personas requiere del compromiso de las personas que constituyen el núcleo familiar así como de la capacitación necesaria para su ejecución.

A través de las acciones de sensibilización y formación descritas anteriormente se ponen en marcha mecanismos para la visibilización y valoración del trabajo doméstico y familiar, al tiempo que se rompen modelos sociales culturalmente establecidos que abocan a las mujeres a ser las únicas y principales responsables de las tareas domésticas; lo que limita su posibilidad de acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que sus compañeros, hombres.

Se trata de una Buena Práctica en la medida en que los hombres que acceden a la formación en tareas domésticas, perciben la necesidad de formarse como algo socialmente reconocido e institucionalmente apoyado, mientras que las mujeres que participan en los encuentros juzgan de manera crítica la responsabilidad que les ha sido impuesta socialmente y definen sus posibilidades de actuación en el mercado laboral en un marco más igualitario.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

- La **participación activa de hombres** en la formación relacionada con tareas domésticas.
- El **trabajo en pequeños grupos** posibilita el conocimiento de diferentes realidades, crea modelos de referencia y establece necesidades comunes, a la vez que ayuda a romper estereotipos relacionados con la definición de roles masculinos y femeninos.
- El desarrollo de los encuentros de sensibilización para mujeres en **sesiones de fin de semana**, favorece la delimitación de tiempos y espacios personales.
- La participación de mujeres y hombres mayores, crea **modelos de referencia** y potencia modelos coeducativos en los procesos de socialización de futuras generaciones

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO IGUAL.A

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Los Encuentros sobre Igualdad de Oportunidades, se realizan a lo largo de **sesiones de día y medio, en fin de semana**, a partir de la posibilidad que ofrece la participación de mujeres en actividades de ocio y tiempo libre.

Los talleres sobre Igualdad de Oportunidades complementan las actividades de ocio, planificadas, a su vez, desde una perspectiva de género. Es importante destacar que cada encuentro posibilita el establecimiento de relaciones de convivencia entre 16 mujeres; lo que se traduce en la transmisión de diferentes realidades y percepciones enriquecedoras de una necesidad común.

A partir de la realización de los encuentros se establecen sinergias que facilitan la **intervención familiar**, dado que desde la propia asociación de mujeres, se deriva a un porcentaje importante de los hombres (hijos y/o compañeros/cónyuges) que participan en los talleres sobre tareas domésticas.

AGENTES CLAVE

- Asociación de Mujeres Progresistas "San Andrés"
- Agentes de Igualdad de Oportunidades de la AD San Andrés del Rabanedo

PÚBLICO OBJETIVO

- **64 Mujeres** pertenecientes a la Asociación de Mujeres Progresistas "San Andrés", con diferentes perfiles sociolaborales:
  - Mujeres con edades comprendidas entre 30 y 45 años, con o sin hijos/as, en situación de búsqueda activa de empleo u ocupadas.
  - Mujeres con edades comprendidas entre 45 y 60 años, con responsabilidades familiares de cuidado y atención de personas mayores, hijos e hijas, que no buscan empleo, ni están ocupadas.
- **48 Hombres** con edades comprendidas entre los 17 y los 60 años sin conocimientos sobre tareas domésticas que, a su vez, responden a los perfiles que aparecen a continuación, según porcentaje mayoritario:
  - Con su familia
  - En cuanto al nivel de estudios, el porcentaje mayoritario corresponde a personas que han obtenido el Graduado Escolar.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO IGUAL.A

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR

RESULTADOS

Los procesos evaluativos constatan una declaración de intenciones relacionada con la introducción de cambios en la vida personal, como consecuencia de la participación en las actividades mencionadas.

Por otra parte, la existencia de lista de espera para la participación en las actividades, es un factor relevante a la hora de determinar el resultado de las mismas en lo que se refiere a la constatación de una necesidad compartida.

Es importante resaltar que, en la actualidad, las actividades formativas se encuentran en proceso de ejecución. Hasta la fecha, se ha trabajado con 48 mujeres de las 64 previstas y con 24 hombres de los 48 beneficiarios finales.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

El nivel de satisfacción es alto, en la medida en que se percibe la utilidad práctica de las actividades realizadas y aumenta el sentimiento de capacidad personal y autoconfianza/seguridad a la hora de asumir roles sociales no asignados/impuestos culturalmente.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Valoración de resultados a corto plazo

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Un nivel de ejecución superior al desarrollado desde el Proyecto Igual.a, como intervención inicial en el ámbito doméstico-familiar a nivel local, vendría determinado por la necesidad de planificar las siguientes actividades complementarias:

- Formación específica en Igualdad de Oportunidades, destinada a grupos mixtos de mujeres y hombres

- Formación en la atención a la infancia y a personas mayores dirigida a hombres

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

La necesidad de continuidad en el trabajo relacionado con la capacitación de hombres para el desempeño de tareas domésticas, se constata, por parte de la Administración local, tras la ejecución de las actividades propias del Proyecto Igual.a

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO IGUAL.A

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR

En este sentido, se han comenzado a planificar actividades de formación, desde la Concejalía de Bienestar Social.

Asimismo, desde la propia Asociación de Mujeres Progresistas "San Andrés" se ha comenzado a solicitar la colaboración de Agentes de Igualdad de Oportunidades en la planificación y desarrollo de actividades de formación continua con contenidos feministas. La mayor parte de las actividades desarrolladas por dicha asociación hasta la fecha, no contemplaban la perspectiva de género.



Productos del Plan de Orientación Psicosocial

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 446 PROYECTO "ODISEA"

Línea de trabajo 1: Sensibilización para el apoyo a la inserción

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: ODISEA	
CÓDIGO	ES – ES 446
NOMBRE DE LA AD	ODISEA
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico Ayuntamiento de Córdoba, Baena, Montoro, Andujar, Bailén, Martos, Martos, Porcuna, Alcaudete, Torredelcampo. Cámaras Oficiales de Comercio e Industria de Córdoba y de Jaén. Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos de Córdoba y de Jaén. Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

El proyecto Odisea, que tiene su origen en el Proyecto Melkart, (Programa Europeo "Leonardo da Vinci"), propone de manera innovadora que, para abordar problemas relativos a la discriminación y la desigualdad en relación con el mercado laboral, es necesario fomentar en la población activa un sistema de valores ético-emprendedores que oriente las actitudes y los comportamientos de las personas para lograr la inserción laboral y la igualdad entre hombres y mujeres. Defendemos que estos valores E2 junto con las creencias que los sustentan, están a la base del desarrollo personal, profesional y comunitario en general porque, en virtud de su naturaleza interdependiente, se convierten en elementos facilitadores imprescindibles para la adquisición de competencias (técnicas y transversales) y habilidades involucradas en la búsqueda de empleo, en el desarrollo profesional y en la interiorización de pautas de comportamientos y actitudes igualitarias.

Para ello se diseña el Plan Estratégico de Intervención, que utiliza como técnica el Marketing Social y como herramienta la Cultura E2, para reorientar el PCS (y así calibrar en qué medida rige y orienta, o contrariamente entorpece y desvía nuestros comportamientos, actitudes y valores ante el empleo y la igualdad) e inducir a una renovación cultural que propicie que los individuos adopten este sistema de valores y creencias E2

Fundamentado teóricamente en "La Teoría de la dinámica del cambio Planificado" y la "Teoría de la Comunicación Social", el Proceso de Intervención propuesto consta de distintas fases que van desde la **Preliminar** , de sensibilización para el cambio agentes que intervienen en el mundo del trabajo y en el fomento de la igualdad, pasando por las fases de **Acción Orientada al Cambio** dónde, a través de diferentes actividades se de a conocer, se persuada y se demuestre

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ODISEA

a la población activa que la cultura E2 es rentable, viable y favorecedora del desarrollo individual, profesional y socioeconómico de la comunidad, hasta la fase ***Final*** en la que se pretende afianzar y reforzar los logros alcanzados tras la intervención en los elementos psicosociales y culturales (valores creencias actitudes y comportamientos) ético-emprendedores de los/as destinatarios/as del Proyecto

FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PROYECTO ODISEA

Intervenir sobre las condiciones culturales y ocupacionales del mercado de trabajo que dificultan la igualdad y la conciliación de la vida familiar y profesional de la mujer mediante la exploración de vías complementarias basadas en el carácter ético-emprendedor.

Objetivos:

- Desarrollar Programas de Sensibilización y Orientación que fomenten la adquisición de valores y creencias E2 y Programas formativos que posibiliten en las personas destinatarias del Proyecto la adquisición de competencias técnicas y de gestión en el desarrollo profesional en clave E2 desde la base de la cultura ético-emprendedora.

- Gestionar los recursos materiales, humanos e intelectuales para garantizar el éxito de las actuaciones diseñadas e influir en la puesta en marcha de políticas relativas al empleo y la igualdad de oportunidades.

DESTINATARIOS/AS. Personas Destinatarias Intermedias y Finales:

Técnicos/as y profesionales del sector de la formación, la orientación, el empleo y el desarrollo de los RR.HH., integrados en el ámbito de actuación del Proyecto como principales agentes para intervenir en el desarrollo de las distintas Actividades del Plan de Intervención y transmitir el mensaje de la Cultura E2 y Mujeres en general y de modo particular mujeres en situación de desempleo, y mujeres con problemáticas de inserción por pertenencia a colectivos en riesgo de exclusión.

ACCIONES Y ACTIVIDADES: El Proyecto Odisea se divide en dos ACCIONES estratégicas que se dividen en Etapas en las que se cubren una serie de objetivos a través de Actividades concretas:

ACCIÓN 1 Etapa Preliminar

Objetivos : Desarrollar la necesidad de cambio , Establecer relaciones entre aquellos agentes del cambio (políticos, institucionales y profesionales) nacionales y transnacionales y Capacitar a los/as Técnicos/as integrados en el ámbito de actuación del Proyecto para la puesta en práctica de las competencias técnicas y transversales necesarias para la óptima realización del resto de actuaciones.

Actividades**:** Sensibilización, formación técnicos especialistas en cultura E2.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ODISEA

ACCIÓN 2: Etapa Inicial

Objetivos: Diagnosticar los elementos que definen la situación actual del colectivo y el entorno sobre los que se intervendrá. Profundizar en el conocimiento de los postulados teórico-prácticos E2. y Diseñar programas formativos para favorecer la adquisición de competencias técnicas de gestión necesarias para el desempeño de una profesión.

Actividades para el Diseño de los Mensajes E2, diagnóstico de la situación del colectivo y del entorno y desarrollo competencias técnicas para gestión y el desarrollo de una profesión en las destinatarias: *Directorio de Saberes y Catálogo de Creencias; Estudio sobre las posibilidades y formas de conciliación de la vida familiar con la puesta en marcha de iniciativas empresariales; Estudio de contraste para la identificación de "Nichos de Autoempleo"; Servicios Integrales de Proximidad: Definición del nuevo perfil profesional y del servicio a prestar*

ACCIÓN 2: Etapa Intermedia y Final

Objetivos:

- Transformar las intenciones en esfuerzos reales de cambio. Actuaciones dirigidas a las beneficiarias directas del Proyecto y su entorno. Fomentar la adquisición de competencias transversales por parte tanto de las beneficiarias del Proyecto como de su entorno, que les permitirá abordar con éxito del proceso de inserción laboral

- Estabilizar los valores, creencias y actitudes transmitidos y generalizar la Cultura E2 y Determinar la eficacia de nuestras actuaciones y transferir sus resultados a las políticas activas en esta materia

- Evaluar el diseño , la implementación los resultados y el impacto del Proceso de Intervención

Actividades: Actividades de Orientación y Sensibilización para el fomento de la Cultura E2; "*Plan de Orientación y Sensibilización para el fomento de la Cultura Ético-Emprendedora*" y Actividades de acompañamiento y apoyo a las iniciativas, Edición de materiales, Seminarios de Valorización y Transferibilidad de las actividades y de Seguimiento y Evaluación del Proyecto.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ODISEA

RESULTADOS ALCANZADOS

Los principales resultados obtenidos en las fases de investigación y diagnóstico, han sido los esperados. Así ha sido posible la identificación de los valores y creencias apropiadas para difundir e incidir en el cambio de actitudes gracias a la realización del **"Estudio sobre las formas y posibilidades de conciliación de la vida familiar con la puesta en marcha de iniciativas empresariales"** y la elaboración del **Catálogo de Creencias y el Directorio de Saberes**. Los resultados alcanzados en estas fases han posibilitado el diseño e implementación de las siguientes. No podemos estimar los resultados arrojados tras la implementación del Plan de Orientación y Sensibilización porque aún no ha finalizado su implementación y por la dificultad que entraña el poder evaluar las situaciones de conciliación generadas en el seno de las familias tras la participación en las acciones de difusión de los mensajes ético-emprendedores y de conciliación. Por su parte, gracias a los resultados extraídos del **"Estudio de contraste para la identificación de "Nichos de Autoempleo""** y del **"Estudio: Servicios Integrales de Proximidad (S.I.P.R.O)"** junto con las **"actividades de creación, gestión y dinamización empresarial"** ha sido posible el diseño e implementación de las acciones de formación y la delimitación del itinerario formativo. Estas acciones formativas, que prácticamente están finalizando en los municipios miembros de la A.D. "Odisea", están permitiendo que las destinatarias del proyecto adquieran competencias técnicas y de gestión necesarias para que afronten con éxito su iniciativa de autoempleo en aquellos huecos de mercado detectados como más viables en la zona de actuación.

Concluyendo, los principales resultados obtenidos en materia de empleo, aunque son provisionales, vienen representados por la consolidación entre las mujeres destinatarias del Proyecto de, aproximadamente, **17 iniciativas empresariales**. Resaltaremos la enorme eficacia de la **"Actividad de Formación de Técnicos/as especialistas en cultura E2"** integrados en el ámbito del proyecto, gracias a lo cual, los resultados en las fases y actividades comentadas han sido posibles.

PÁGINA WEB

http://www.equalodisea.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ODISEA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y CULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA E2

CÓDIGO:	ES – ES 446

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

La implementación del Plan de Orientación Psicosocial y Cultural para el fomento de la cultura ético-emprendedora, que aborda la problemática de la conciliación, desde la innovadora perspectiva de la cultura E2, se configura en torno a dos grandes ámbitos:

1. Los mensajes a transmitir e introducir en el PCS, relacionados con el mundo del empleo y la igualdad. Como tendremos ocasión de ver , los mensajes que transmitimos se hallan planteados desde la perspectiva del sistema de valores y creencias interdependiente ético-emprendedor, desarrollados en el ámbito del proyecto, y que encuentran su aplicación específica en el "Estudio sobre las formas y posibilidades de conciliación de la vida familiar con la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo"

2. Las Estrategias utilizadas para transmitirlos que están basadas en las Técnicas del Marketing Social, lo que nos proporciona una innovadora metodología para la transmisión de los mensajes ético-emprendedores.

La **Finalidad** es que las mujeres y hombres, que constituyen los núcleos familiares sujetos de esta intervención, adquieran y pongan en práctica valores y competencias transversales – basadas en la Cultura Ético-emprendedora- afines a la conciliación en igualdad y que, al tiempo, favorezcan la iniciativa de autoempleo en las mujeres,

Por ello, los principales objetivos son:

- Desarrollar la necesidad de cambio o renovación cultural hacia pautas de conciliación en igualdad

- Identificar y contrastar, desde una perspectiva E2, los elementos (potencialidades y barreras) que definen la situación sociolaboral, familiar y psicosocial del colectivo sujeto de intervención,

- Introducir mensajes en el PCS para crear flujos de opinión favorables a la Cultura Ético-Emprendedora mediante las siguientes acciones: Dando a conocer la cultura E2 a los colectivos destinatarios, Persuadiendo a dichos colectivos para la adopción y puesta en práctica de la Cultura E2 en el ámbito familiar y sociolaboral y Demostrando la viabilidad y rentabilidad personal, profesional y socioeconómica de la Cultura E2 para la consecución de la situación de conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Porque afronta la problemática de la conciliación desde una perspectiva estrictamente psicosocial y cultural, con la finalidad de cambiar las actitudes y los comportamientos que se ponen en juego ante esta problemática.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ODISEA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y CULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA E2

Además, porque entendemos esta intervención como complemento imprescindible de las habituales acciones promovidas desde diversas instituciones, entidades y medios de comunicación en la lucha por la igualdad de oportunidades y la conciliación, desde las que se proponen medidas de distinta naturaleza (económicas, jurídicas, políticas, etc). Sin dudar en ningún momento de la necesidad e idoneidad de estas medidas y acciones, entendemos que, para paliar la problemática de la conciliación, son a todas luces insuficientes, porque actuar de cara a los aspectos psicosociales y culturales es condición básica y primordial para consolidar, estabilizar el cambio constante de valores y comportamientos ante la igualdad y la conciliación.

Es de esta forma que El Plan de Orientación Psicosocial y Cultural viene a incidir y a actuar de modo contundente ante las verdaderas causas de la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral: la cultura y los valores anti-igualitarios y sexistas, algo que aunque es comúnmente sabido y argüido en la mayoría de los discursos pro-igualdad de oportunidades, continúa escasamente desarrollado y abordado en las actuaciones que se diseñan e implementan en el abordaje de la situación de conciliación.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

Considerando la tremenda innovación de la que, ya de por sí, gozan los mensajes ético-emprendedores que, mediante el Plan de Orientación y Sensibilización Psicosocial y Cultural, se introducen en el PCS, existe además un elevado componente innovador tanto en relación a los contenidos de los mensajes, como en relación a los objetivos mismos del citado Plan. Desde este modelo cultural, propio del Know How de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, continuamos considerando igualmente innovador la aplicación de las estrategias ideadas y utilizadas en la transmisión de dichos mensajes.

La clasificación de estas estrategias, que basadas en las técnicas de Marketing Social han sido elegidas para fomentar el cambio de valores, creencias, y comportamientos en relación al empleo y la conciliación, es de diversa índole y depende:

- Del método que se utilice en la implementación de las acciones del Plan de Orientación y Sensibilización, que puede ser informativo, demostrativo y/o persuasivo dependiendo de la vía de adquisición de los mensajes a transmitir, esto es, afectivo-racional, cognitiva y lógico-racional y del tipo de marketing que utilicemos en nuestra actuación esto es: interno, externo o interactivo que se elija o bien depende

- De las distintas Fases y objetivos a cubrir en cada Fase del Plan. Así tendremos distintas acciones a llevar a cabo en función de que nos hallemos en la fase de "Descongelar para la acción", en la Fase de "Orientación y Sensibilización" propiamente dicha o en la Fase de "Transferencia de los resultados logrados a las políticas generales en materia de formación, orientación y empleo".

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ODISEA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y CULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA E2

Estas acciones; clasificadas en función del objetivo a lograr, están contenidas en el Repertorio de Acciones del Plan de Orientación y Sensibilización, entre otras: Dar a conocer la Cultura E2 a los diferentes colectivos destinatarios:

Edición y distribución del Documento "Síntesis del Manual-Guía para el fomento de la Cultura Ético-Emprendedora; Ciclo De Jornadas lúdico-educativas para la presentación de la Cultura E2 al colectivo destinatario: Caravana informativa animada (Aula Móvil), Ginkana E2, Juegos Cooperativos (vinculados al empleo y la Igualdad de Oportunidades), teatro de calle distribución de viñetas ilustradas y videojuegos, etc.

Persuadir a dichos colectivos para la adopción y puesta en práctica de la Cultura E2 en el ámbito sociolaboral

Elaboración y difusión del cortometraje "El Mito de la Taberna"; Ciclo de Cine: Videoforums; Creación de Sketchs Teatrales en clave E2 y representación itinerante de los mismos; Diseño, elaboración y distribución de "carocas persuasivas" y folletos de humor gráfico; Encuentros transversales con líderes sociales informales, etc.

Demostrar la viabilidad y rentabilidad personal, profesional y socioeconómica de la Cultura E2.

Creación y mantenimiento de un espacio informativo en la página Web ODISEA para la difusión de las actuaciones del Plan de Actuación y los resultados que se vayan obteniendo; elaboración de un "Módulo de Orientación desde la perspectiva E2; Convivencias lúdicas, demostrativas, educativas y socioculturales E2 dirigidas al alumnado del Programa Formativo; Aula de NN.TT. para la búsqueda en Internet de información relacionada con la Cultura E2, la orientación y/o el empleo, etc.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

El proceso subyacente a la implementación del Plan de Orientación y Sensibilización Psicosocial y Cultural tiene la siguiente secuencia:

El diseño de los mensajes se fundamenta teóricamente en el Modelo de Cultura Ético-Emprendedora, ampliamente desarrollado en el Manual para el fomento de la Cultura Ético-Emprendedora, en las principales conclusiones extraídas del "Estudio sobre las formas y posibilidades de conciliación de la vida familiar con la puesta en marcha de iniciativas empresariales", y en el Catálogo de Creencias y el Directorio de Saberes, actividades éstas destinadas a diagnosticar los elementos que definen la situación psicosocial actual del colectivo y el entorno sobre los que intervenir y así profundizar en el conocimiento de los postulados teórico-prácticos E2 y en las barreras a la conciliación derivadas de la ausencia de valores ético-emprendedores.

El modelo cultural ético-emprendedor sostiene la Tesis de que "La conjunción de determinados valores de carácter ético-emprendedor, de las creencias que los sostienen y de las actitudes que generan – incorporados a la cultura de las personas y grupos que constituyen la población activa – propiciarán comporta

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ODISEA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y CULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA E2

mientos beneficiosos para el desarrollo personal, profesional y organizacional, así como para la mejora de las condiciones del empleo y del desarrollo socioeconómico en general"

Los valores a los que nos referimos son:



En el diseño del Plan de Orientación y Sensibilización se contemplan dos niveles o sistemas sociales sobre los que intervenir; por un lado, el grupo de relaciones cara a cara, configurados por el grupo familiar y otros grupos que influyen de diversa forma en las personas destinatarias directas, y por otro, la comunidad o el entorno cultural que generan distintos elementos que configuran el proceso de comunicación social a través de los diversos actores intervinientes: entidades e instituciones, medios de comunicación, profesionales vinculados al empleo, la formación, la orientación y la igualdad de oportunidades, etc.

La elaboración de las herramientas utilizadas para la implementación del Plan se inspira en las Técnicas del Marketing social. La aplicación del citado modelo ético-emprendedor a la situación de conciliación se materializa en el repertorio de acciones. En función de la profundidad, influencia e importancia de cada acción para la consecución de los objetivos de orientación y sensibilización, se interviene en tres niveles: nivel básico, selectivo y de oportunidad.

AGENTES CLAVE

El carácter innovador de la perspectiva de la Cultura Ético-Emprendedora, desde la que se aborda el Plan de Orientación y Sensibilización, obliga a hacer partícipes de sus postulados teóricos y metodológicos a todo el personal técnico y de formación que va a intervenir en su diseño e implementación.

De esta forma serán los/as profesionales miembros de la Fundación Andaluza los que actúen como agentes clave en:

1) En desarrollar la necesidad de cambio en los/las profesionales de instituciones que centran su labor en el empleo y la igualdad a través de una serie de seminarios y sesiones de trabajo

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ODISEA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y CULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA E2

2) En la formación de futuros/as Técnicos/as especialistas en cultura E2 integrados/as en las zonas y colectivos de actuación

3) El diseño, implementación, desarrollo y evaluación de las acciones que componen el Plan de Orientación y Sensibilización.

4) En el diseño e introducción de los mensajes ético-emprendedores en el PCS, en su mantenimiento y en la instalación eficaz de comportamientos y competencias ético-emprendedoras de la forma y momentos que a continuación se exponen:

MOMENTO PRIMERO DEL PROCESO DE COMUNICACIÓN

Agentes del cambio: Entidades promotoras e instituciones promotoras actuales

Receptores del Cambio: Instituciones promotoras potenciales, Futuros Técnicos/as E2, (especialistas en RRHH, ADLs, Orientadores y formadores y agentes de igualdad)

MOMENTO SEGUNDO DEL PROCESO DE COMUNICACIÓN

Agentes del cambio: Entidades e instituciones promotoras y Técnicos E2

Receptores del Cambio: Población activa (personas ocupadas y desempleadas), Instituciones promotoras potenciales y Técnicos/as E2 potenciales (intermediadores laborales)

MOMENTO TERCERO DEL PROCESO DE COMUNICACIÓN

Agentes del cambio: Entidades e Instituciones Promotoras, Técnicos E2 y Población activa más propensa al cambio Receptores del Cambio: Individuos y/o grupos más resistentes al cambio que forman parte de los colectivos anteriores, Población activa (personas ocupadas y desempleadas), Instituciones promotoras potenciales y Técnicos/as E2 potenciales (intermediadores laborales).

PÚBLICO OBJETIVO

Mujeres desempleadas con preferencia de aquellas en situación de exclusión y asociadas a problemáticas de desigualdad y discriminación que incrementen sus dificultades para asumir iniciativas emprendedoras en conciliación; Mujeres que ya han iniciado su andadura empresarial; Mujeres trabajadoras por cuenta ajena (de forma periférica y puntual) y el resto de miembros que formen parte de los núcleos familiares sujetos de intervención (especialmente los hombres), pues entendemos que la situación de conciliación es un problema del núcleo familiar si bien, afecta de manera especial a las mujeres que forman parte del mismo.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ODISEA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y CULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA E2

RESULTADOS

Los productos elaborados para la implementación del Plan de Orientación y Sensibilización para el fomento de la Cultura E2, de entre los cuáles resaltaremos:

Revista divulgativa de las principales conclusiones del "Estudio sobre las formas y posibilidades de Conciliación de la vida familiar con la puesta en marcha de iniciativas empresariales"; Cortometraje "El Mito de la Taberna"; Representación Teatral "Si has encontrado tu rumbo, no te pares: ¡ACTÍVATE!; Folleto de Humor Gráfico; "20 carocas" de animación gráfica persuasiva; Animación audiovisual "Macaria, pequeña empresaria"; Caravana informativa animada por chirigota; Convivencias lúdico educativas; Jornadas de Puertas Abiertas con empresariado local; Sesiones mixtas de Orientación sociolaboral E2; AUL@NET; Sitio web "Odisea" www.equalodisea.org

Las iniciativas empresariales que a la fecha se están fraguando y consolidando en el ámbito del Proyecto son un total de 17 iniciativas empresariales, fruto tanto de las actividades de formación en competencias técnicas y de gestión para el desarrollo de una profesión o actividad empresarial ajustada a las necesidades de las personas destinatarias como de la implementación del Plan de Orientación y Sensibilización.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

A pesar de no disponer aún de una Evaluación Final de todas y cada una de las acciones que se han implementado hasta la fecha, puesto que aún el Plan de Orientación y Sensibilización se halla implementándose, podemos adelantar una valoración bastante positiva de las acciones en él contenidas. Nos basamos principalmente en el grado de participación e implicación de las personas destinatarias así como en las observaciones del personal técnico responsable de la implementación de las acciones del Plan, de las demandas de información sobre el Proyecto por parte de entidades locales así como de las repuestas emocionales a los mensajes dadas por las personas a las que nos hemos dirigido.

Como dijimos en el apartado de Resultados, el nivel de satisfacción respecto a la situación relativa a la inserción profesional es elevado y contrastable dadas las iniciativas empresariales que por parte de las destinatarias del Proyecto se están elaborando y consolidando. Sin embargo, la satisfacción respecto al grado de aceptación del mensaje conciliador está aún por evaluar de manera precisa.

PRINCIPALES DIFICULTADES

No existe de antemano ninguna dificultad salvo la complejidad de llevar a cabo una implementación exitosa del Plan de Orientación y Sensibilización cuando el personal que interviene o las instituciones que participan no se hallan adecuadamente cualificadas y formadas en los fundamentos teóricos de la Cultura E2. El

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ODISEA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y CULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA E2

proceso mismo de implementación del Plan, ya de por sí entraña una enorme dificultad, que se tornará aún mayor sin una adecuada comprensión de la filosofía subyacente a este particular e innovador planteamiento de intervención.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Se modificará el Diseño e implementación del Plan de Orientación y Sensibilización para el fomento de la cultura ético emprendedora para contextualizarlo y considerar las características concretas del público objetivo al que vaya dirigido.

Actividades para complementar y optimizar la implementación y diseño del Plan de Orientación y Sensibilización (con independencia del contexto y del público al que vaya dirigida la actividad): 1) Formación de Técnicos/as especialistas en Cultura E2 capaces de diagnosticar el estado de los mensajes que circulan en el P.C.S. y de introducir los mensajes y contenidos E2 en relación a la conciliación y al empleo; 2) Actividades de Diagnóstico- investigación sobre la situación actual del entorno psicosocial y cultural en el que vaya a ser implementado tales como investigación de las barreras psicosociales y culturales que impiden la conciliación, investigación y detección de creencias que circulan en el P.C.S., etc.; 3) Actividades de re-elaboración/adaptación del Repertorio de Acciones del Plan en función del ámbito de actuación y del colectivo; 4) Actividades para la estabilización del cambio adaptado a cada contexto concreto.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

El nivel de transferibilidad del Plan de Orientación y Sensibilización para el fomento de la Cultura Ético-Emprendedora es total, siempre y cuando se aplique en contextos occidentales y con idéntico nivel de desarrollo, por la posibilidad que éstos brindan de hacer uso de toda la infraestructura generada para la lucha por el empleo y la igualdad de oportunidades, así como por la homogénea intencionalidad de las políticas públicas dirigidas a alcanzar los objetivos de igualdad y de conciliación.

Las acciones del Plan de Orientación y Sensibilización poseen un carácter innovador y complementario de los mecanismos y políticas generales que se establezcan en empleo y conciliación. El dispositivo E2, como activo intangible generador y creador de igualdad de oportunidades se presenta pues como un complemento y herramienta indisociable de las grandes medidas políticas, sociales y económicas a favor de la igualdad de oportunidades entre géneros. La innovadora intervención que se plantea con el Plan de Orientación y Sensibilización, incide de lleno en las condiciones del mercado - psicosociales, culturales, sociolaborales y económicas- que impiden la conciliación de la vida familiar y profesional en condiciones de igualdad, cooperación, respeto y corresponsabilidad.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ODISEA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y CULTURAL PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA E2

Estas condiciones psicosociales y culturales, presentes en la mayoría de nuestros los entornos sociolaborales, microsociales, empresariales y familiares de Andalucía, España e incluso de Europa, justifican la necesidad y posibilidad de transferencia, que como dijimos, es total. La actuación de transferibilidad viene soportada en la operatividad de nuestras actuaciones, si bien insistimos que, deben ser llevadas a la práctica por instituciones y agentes muy especializados en este tipo de actuaciones. El nivel de transferibilidad del Plan de Orientación y Sensibilización para el fomento de la Cultura Ético-Emprendedora es total, siempre y cuando se aplique en contextos occidentales y con idéntico nivel de desarrollo, por la posibilidad que éstos brindan de hacer uso de toda la infraestructura generada para la lucha por el empleo y la igualdad de oportunidades, así como por la homogénea intencionalidad de las políticas públicas dirigidas a alcanzar los objetivos de igualdad y de conciliación.

Las acciones del Plan de Orientación y Sensibilización poseen un carácter innovador y complementario de los mecanismos y políticas generales que se establezcan en empleo y conciliación. El dispositivo E2, como activo intangible generador y creador de igualdad de oportunidades se presenta pues como un complemento y herramienta indisociable de las grandes medidas políticas, sociales y económicas a favor de la igualdad de oportunidades entre géneros. La innovadora intervención que se plantea con el Plan de Orientación y Sensibilización, incide de lleno en las condiciones del mercado - psicosociales, culturales, sociolaborales y económicas- que impiden la conciliación de la vida familiar y profesional en condiciones de igualdad, cooperación, respeto y corresponsabilidad.

Estas condiciones psicosociales y culturales, presentes en la mayoría de nuestros los entornos sociolaborales, microsociales, empresariales y familiares de Andalucía, España e incluso de Europa, justifican la necesidad y posibilidad de transferencia, que como dijimos, es total. La actuación de transferibilidad viene soportada en la operatividad de nuestras actuaciones, si bien insistimos que, deben ser llevadas a la práctica por instituciones y agentes muy especializados en este tipo de actuaciones.



Taller de Teatro

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 188 PROYECTO "DELOA"

Línea de trabajo 2: Orientación y acompañamiento de las mujeres

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: DELOA	
CÓDIGO	ES – ES 188
NOMBRE DE LA AD	SUBGRUPO DE AGENTES SOCIALES DELOA-EQUAL
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Ayuntamiento Brión Ayuntamiento Dodro Ayuntamiento Rois Ayuntamiento Padrón Ayuntamiento Rianxo Ayuntamiento Boiro Ayuntamiento A Pobra Ayuntamiento Riveira Caixanova Román Ulloa sl Rosp Corunna sl. Trébore sl. Pardal Hostelería s.l UGT CCOO Fundación PAIDEIA Galiza, Fundación Universidade da Coruña

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

En el territorio (Comarcas de Barbanza y O Sar) las bases económicas tradicionales están sufriendo una profunda reconversión que genera problemáticas de ajuste social, económico y cultural. Como datos apuntar que la tasa media de desempleo en Barbanza es de 13´5 % y en Sar de 12´43%, estos porcentajes se reparten en una tasa de desempleo femenino del 16,6%, frente a un 9,9% de hombres parados a nivel provincial y autonómico (Fte. Anuario Social 2003 de la Caixa). Se plantea la necesidad de incrementar capacidades en la población, y sobre todo de las mujeres y de las instituciones locales para afrontar los cambios y para que se incorpore un enfoque territorial no fragmentario y de desarrollo endógeno. Como contrapartida, existe un gran abanico de recursos todavía "durmientes", potencialmente transformables en productos, con un apoyo especial a la actividad turística y los servicios a la comunidad.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: DELOA

Las mujeres suponen cuantitativa y cualitativamente un segmento de población clave para el futuro de la zona. Sin embargo, según indica el Censo 2001 referido a la población en viviendas familiares de 16 y más años según el nivel de estudios, las mujeres son las que tienen menores oportunidades de formación, si atendemos a su nivel menor de instrucción. Únicamente se invierte esta situación para los niveles superiores de estudio, habiendo más diplomadas y licenciadas que hombres con carreras universitarias. Además, ellas están sujetas a problemas derivados de la absoluta vigencia de los roles tradicionales: escasa valoración y visibilización de su papel y aportación a la sociedad local, condiciones de trabajo precarias y sujetas a la desregularización, protagonismo en la economía sumergida, y como apuntamos menores niveles de cualificación y formación con una tasa de desempleo superior a la masculina[1].

RESUMEN DEL PROYECTO

La Agrupación Deloa se constituye como una entidad sin ánimo de lucro y carente de personalidad jurídica, integrando como una Agrupación a personas físicas y jurídicas, públicas y privadas, con carácter temporal y con el objetivo genérico de llevar a cabo líneas de actuación desde una perspectiva de complementariedad y dirigidas al desarrollo socioeconómico de las Comarcas de Barbanza y O Sar: busca poner en valor recursos propios de la zona, fijar población y alcanzar un mayor bienestar creando servicios y dispositivos de los que carecía la población.

Dentro de sus diferentes actuaciones, la Agrupación Deloa puso en marcha, a través del subgrupo Deloa Equal, el proyecto Deloa-Equal dirigido a combatir discriminaciones y desigualdades en relación con el mercado de trabajo. En concreto Deloa Equal, actua en el área temática de la conciliación de la vida familiar y laboral, desarrollando diferentes tipos de actuaciones como son la realización de cursos de capacitación profesional en nuevos filones de empleo, promoción de la capacidad emprendedora, talleres infantiles y juveniles y dotación de becas para realizar prácticas formativas en empresas. Para la promoción de la perspectiva de género también se hacen jornadas de sensibilización y se crea un taller permanente de promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Ayuntamiento de Rianxo. Las líneas principales de actuación son:

- Conciliación de la vida familiar con trayectorias formativas y laborales.
- Formación y capacitación en sectores que den respuesta a necesidades/potencialidades de la zona.
- Promoción de la cultura y capacidad emprendedora, complementándose con un Proyecto PRODER
- Sensibilización en enfoque de género.
- Cooperación institucional e incremento de la capacidad técnico-política para el trabajo en red entre municipios.

1 Existe un amplio diagnóstico socioeconómico del territorio Deloa y un análisis DAFO del mismo a partir de un sondeo de opinión en Iglesias M., Gallego L., Fernández D. (2001): ***"Aproximación á realidade socioeconómica e ás percepcións dos actores locais. Comarcas do Barbanza, Sar-Brión"***. Fundación PAIDEIA. A Coruña.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: DELOA

- Promoción de estrategias *ad hoc* de vertebración territorial y dotación de equipamientos en transporte.

RESULTADOS ALCANZADOS

Con datos del mes de mayo, Deloa-Equal ha tenido un total de 1.648 personas beneficiarias (12,6% hombres y 87,4% mujeres) en una franja de edad comprendida entre 26 a 44 años (52,5%), predominando las familias con 2 hijos/as (48,1%). De estas personas el 69,2% no tenían una formación específica y estaban en situación de paro (89,1%). Los principales resultados son:

- Diagnósticos globales sobre distintos aspectos del territorio. Estudios de viabilidad sobre potenciales sectores económicos en la zona.
- Formación y capacitación laboral en base a los estudios de viabilidad y los NYE, sobre todo en "servicios a la vida diaria". Inserciones laborales.
- Apoyo a la iniciativa emprendedora.
- Servicio jurídico-social y laboral orientado a las mujeres.
- Incremento de la movilidad con la creación de una iniciativa de transporte y rehabilitación/revalorización de espacios infrautilizados.
- Dinámicas estables de colaboración y partenariado entre las estructuras técnico-políticas de la Administración Local.
- Creación de software de gestión económica y seguimiento de las acciones y beneficiarias.
- Acciones de sensibilización/formación en género: taller permanente de Igualdad de Oportunidades, jornadas y material de difusión.
- Creación de servicios de proximidad para la conciliación de la vida familiar con el periodo formativo, sobre todo dirigidos a la infancia: talleres "A Lúa".
- Puesta en funcionamiento de un espacio multifuncional que integra: formación, empleo y conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares.

PÁGINA WEB

http://www.deloa.es

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DELOA.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: TALLERES "A LÚA" (DISPOSITIVO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMLIAR CON LOS ITINERARIOS FORMATIVOS DE LAS MUJERES)

CÓDIGO	ES – ES 188

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Se crean talleres dirigidos a menores entre 4 y 14 años. Por un lado, en el entorno-piloto de trabajo –rehabilitación de un espacio multifuncional que integra trabajo/formación/ conciliación- y por otro, de forma itinerante para adaptarse a la realidad de dispersión poblacional en las áreas rurales y con problemas de aislamiento. Los talleres también se integran como experiencia piloto en un centro de primaria y dentro del horario escolar y, en otro centro, en horario extraescolar.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Los dispositivos de conciliación creados han sido una condición indispensable para *posibilitar que fuese compatible la participación de las mujeres en acciones formativas, dirigidas a incrementar su empleabilidad, con sus obligaciones familiares*. Se consideró que formarse, al igual que trabajar, es una condición indispensable para participar en el mercado laboral, la oportunidad de acceder a la formación es un derecho que también debe de ser compatible con las distintas esferas de las vidas de las personas, de las mujeres en este caso. Por ello nos parece que, en este sentido, Deloa ha sido sensible a esta realidad ampliando la propia conceptualización inicial de "conciliar vida familiar y laboral" para proponer que se concilie la "vida personal (desarrollo profesional, personal, etc.) con la familiar y la laboral".

Así mismo, se ha asumido el principio de corresponsabilidad institucional, como demandaban las mujeres, desde esa amplitud conceptual que intenta integrar las distintas dimensiones, expectativas y necesidades de la vida de las mujeres beneficiarias, contribuyendo a que no tengan barreras de género a la hora de poder plantearse su desarrollo profesional o personal.

Además, se ha elaborado una estrategia de sostenibilidad de la experiencia, una vez finalizado Equal, que pasa por que los talleres sean asumidos oferta de una iniciativa empresarial de servicios a la comunidad, liderada por jóvenes de la zona.
Por todo ello, valoramos que la estrategia de conciliación de Deloa puede enmarcarse como una Buena Práctica transferible a los servicios, instituciones, programas, etc. dirigidos a incrementar la empleabilidad y la formación de las mujeres, así como las opciones de ocio y formación de los y las hijas e hijos.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

El primer elemento de innovación es que es una iniciativa pionera en la zona. Pero también consideramos que hay elementos de innovación en:

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DELOA.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: TALLERES "A LÚA" (DISPOSITIVO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMLIAR CON LOS ITINERARIOS FORMATIVOS DE LAS MUJERES)

- Considerar la necesidad de conciliación en periodo formativos y de desarrollo personal de las mujeres y no sólo cuando tienen responsabilidades laborales.
- Especial atención a la accesibilidad y la proximidad para que las mujeres que habitan en zonas rurales no estén en situación de exclusión respecto a servicios básicos.
- Consolidación de una demanda de dispositivos de conciliación en familias del medio rural que puede ser semilla de iniciativas en servicios de proximidad dirigidos a la conciliación, como nuevo yacimiento de empleo en la zona.
- Complementariedad con el Servicio de Voluntariado Europeo. Los jóvenes voluntarios que participan en los talleres, mejoran con dinámicas la competencia de los niños en el idioma inglés y permiten que los y las niñas de la zona tengan un acercamiento directo a las distintas culturas europeas.
- La atención a las obligaciones y usos del tiempo de las mujeres, para que los talleres respondan adecuadamente a su realidad y necesidades. Se adaptan los horarios y duración.
- Complementariedad con el servicio de transporte gratuito Deloa.
- Los contenidos de los talleres, incorporan como valor añadido la sensibilización medioambiental (reciclaje, naturaleza), las habilidades comunicativas, el conocimiento de la propia cultura (juegos populares) y el ocio en grupo.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Partimos de una realidad en la que los roles tradicionales de género están absolutamente vigentes. En el caso concreto de la situación actual de la mujer en Galicia, y en el territorio de trabajo de Deloa específicamente, se presentan una serie de características propias: a las demandas, problemas y necesidades de las mujeres se suma un déficit en recursos que potencien su desarrollo como personas y como colectivo. El proceso responde a la necesidad de ofrecer a las mujeres servicios a la infancia, que las descarguen de las obligaciones que tienen como cuidadoras y que, en el caso del medio rural, hagan que pueda hablarse de situaciones de doble y triple jornada (trabajo doméstico y cuidado a dependientes, trabajos agrícolas de forma estable y trabajos puntuales como asalariadas o en la economía sumergida, formación, etc.). Los contenidos de los talleres (juegos populares, reciclaje, comunicación...) pretenden incidir en la educación de las/os niños/as en habilidades y valores.

AGENTES CLAVE

La Fundación PAIDEIA Galiza, las asociaciones de mujeres rurales y deportivas y los ayuntamientos de Dodro, Padrón, Rianxo y Rois.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DELOA.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: TALLERES "A LÚA" (DISPOSITIVO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMLIAR CON LOS ITINERARIOS FORMATIVOS DE LAS MUJERES)

PÚBLICO OBJETIVO

Mujeres con hijos/as y niñas y niños de 4 a 14 años.

RESULTADOS

- 16 talleres A Lúa de: Expresión y representación teatral, Deportes, Manualidades y Reciclaje, Naturaleza y Juegos Populares, Jardinería y Viverismo
- Servicio gratuito de transporte (407 menores movilizados con las furgonetas Deloa)
- 741 plazas creadas y 502 menores participantes.
- 6 voluntarios europeos participantes en los talleres

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Alto, tanto en lo referente al servicio de transporte como a la dinámica/contenidos de los talleres y la posibilidad de respiro de las madres.

PRINCIPALES DIFICULTADES

- Dificultad para que la gente participe y acuda a las convocatorias (poca asistencia).
- Competencias con ofertas de otras entidades locales.
- Dificultad a la hora de compaginar los horarios y días de los talleres A Lúa con las ofertas existentes en los ayuntamientos.
- Dificultades de descenso del número de asistentes si no se realiza a tiempo la difusión de los talleres.
- Dificultad para que las mujeres asuman el hecho de la corresponsabilidad.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

- De cara al futuro sería necesario incidir en planteamientos de co-educación en las metodologías de los talleres.
- Profundizar en estrategias de sensibilización de hombres y mujeres en el tema de la corresponsabilidad.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO DELOA.

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: TALLERES "A LÚA" (DISPOSITIVO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMLIAR CON LOS ITINERARIOS FORMATIVOS DE LAS MUJERES)

- Para la sostenibilidad y continuidad de la iniciativa se podrían promover una iniciativa de empresa de servicios de proximidad que cubra aspectos de educación en valores, dinamización de niños y niñas y conciliación de vida familiar/laboral.

- Se podrían presentar los talleres a las empresas de la zona y/o a los representantes del tejido empresarial para sensibilizales e implicarles en la necesidad de dichos servicios.

- Complementar o ampliar la oferta para crear servicios dirigidos a los menores de cuatro años.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

A nivel de la comunidad Autónoma de Galicia: La realidad del territorio donde opera Deloa es paradigmática de las dinámicas, necesidades y problemas de otras áreas de Galicia, por lo tanto esta iniciativa es transferible y responde adecuadamente a la situación de muchas comarcas gallegas. Puede generar empleo en servicios de proximidad o bien cooperación entre instituciones para ofertar este servicio que contribuye a la Igualdad de Oportunidades y a un cambio en los roles y obligaciones de las mujeres.

Es tranferible a otras realidades con un fuerte componente rural.

Puede transferirse a la promoción de políticas de empleo/capacitación dirigidas a mujeres, dado que las mujeres en los itinerarios formativos también tienen que compaginar sus responsabilidades familiares.



Formación Ocupacional

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 189 PROYECTO "ALBA PLATA"

Línea de trabajo 2: Orientación y acompañamiento de las mujeres

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: ALBA PLATA EN EQUAL	
CODIGO	ES – ES 189
NOMBRE DE LA AD	Alba Plata en Equal
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Junta de Extremadura. Consejería de Cultura Federación de Municipios y Provincias de Extremadura. FEMPEX Mancomunidad de Municipios de Valle Ambroz Mancomunidad de Municipios Comarca de Coria Mancomunidad de Municipios Riberos del Tajo Mancomunidad de Municipios Tajo Salor Mancomunidad de Municipios Río Tamuja Mancomunidad de Municipios Los Molinos Mancomunidad de Municipios Río Bodión Mancomunidad de Municipios Tentudía Mancomunidad de Municipios Embalse Jaime Ozores Mancomunidad de Municipios Montijo-Puebla Asociación de Universidades Populares de Extremadura. AUPEX Comité contra el Racismo la Xenofobia y la Intolerancia Consejo de la Juventud de Extremadura Asociación Desarrollo de la Capacidad Emprendedora ADECEM Consejo de Escuelas de Ocio y Tiempo Libre Federación de Mujeres Progresistas Fundación Mujeres Centro de Cultura Popular y Promoción de la Mujer Asociación de Mujeres Jóvenes FEAPS Extremadura Confederación Regional de Empresas de Extremadura. CREEx Unión General de Trabajadores de Extremadura. UGT

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ALBA PLATA EN EQUAL

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

La situación de manifiesta desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres en Extremadura y la necesidad de llevar a cabo medidas para lograr la IO y su difusión, hace necesario el establecimiento de redes que posibiliten un adecuado marco de cooperación, comunicación y debate.

En Extremadura las diferencias entre uno y otro sexo en relación con el mercado de trabajo son de unos veinte puntos porcentuales, la desigualdad por razón de género se destapa en el sector servicios de mercado, siendo este el de mayor capacidad de generación de empleo en la actualidad en la región.

Se concluye que las dificultades de las mujeres jóvenes en el sector de los servicios de mercado es una de las claves en las que se asientan los riesgos de exclusión en relación con el mercado de trabajo en Extremadura y en el territorio en el que se llevará a cabo la acción del proyecto.

Realizado un estudio detallado de las causas de exclusión y de los requerimientos de las personas excluidas, se han obtenido las siguientes aportaciones y conclusiones de la "voz" de las organizaciones y profesionales que trabajan con las personas excluidas y la de los propios excluidos a través de entrevistas:

En general para mujeres y jóvenes los problemas son el desempleo y la eventualidad en el trabajo observándose que en el grupo de mujeres otra de las causas de exclusión es el hecho de tener personas a su cuidado por lo que los requerimientos en general son la continuidad en el empleo y en el grupo de mujeres demandan, además, que el empleo sea en el territorio.

RESUMEN DEL PROYECTO

"Alba Plata en Equal" plantea la aplicación de una estrategia de desarrollo de recursos humanos y lucha contra la exclusión de mujeres y jóvenes desempleados/as, presentes en el área geográfica de la estrategia homónima "Alba Plata", proyecto para la recuperación del patrimonio histórico-artístico de la Vía de la Plata a su paso por Extremadura, a través de procesos de orientación sociolaboral, formación ocupacional y activación social.

Si "Alba Plata" ha invertido en el patrimonio, "Alba Plata en Equal" invertirá en las personas, a partir de los principios de solidaridad e igualdad, trabajando en el área temática de Igualdad de Oportunidades, en las medidas de reducción de los desequilibrios de género y de apoyo a la eliminación de la segregación en el trabajo. El proyecto aprovecha la estrategia "Alba Plata" como elemento catalizador de respuestas de desarrollo y empleo, tratando de aportar soluciones que rompan la precariedad del empleo en mujeres y jóvenes desempleados/as, las dificultades para el primer acceso, así como la insuficiencia en la adquisición de las capacidades y competencias necesarias para un desenvolvimiento normalizado en la sociedad.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ALBA PLATA EN EQUAL

Para ello ha diseñado acciones de activación social, orientación social y profesional, formación profesional e inserción laboral dirigidas a cubrir las posibilidades de empleo que se prevé generará la Vía de la Plata en el sector servicios y turístico, potenciando la capacidad emprendedora de los/as beneficiarios/as en torno a estos recursos.

La Agrupación de Desarrollo "Alba Plata en Equal" forma una red de entidades comprometidas en la lucha contra la exclusión y las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en ella están integradas administraciones públicas y sus redes, sindicatos, sector empresarial, organizaciones sociales y población beneficiaria de las actuaciones.

RESULTADOS ALCANZADOS

Igualdad de Oportunidades:

✓ Formación en IO y Mainstreaming de Género a 36 técnicos de la AD.

✓ Formación y sensibilización a 14 empresarios/as en IO.

✓ 10 Jornadas de sensibilización a representantes políticos, 73 personas beneficiarias.

✓ Formación trasversal en IO en todas las acciones formativas del proyecto.

✓ 6 proyectos para la conciliación de la vida laboral y familiar en colaboración con asociaciones del territorio, 1.711 personas.

Activación Social:

✓ 20 Acciones formativas de voluntariado, habilidades sociales y educación en valores, 436 personas.

✓ 4 proyectos para la creación de una Red de jóvenes y mujeres comprometidas con su Comarca: 745 participantes.

✓ Jornada de Intervención Social con Inmigrantes, 200 participantes.

Orientación Social y Profesional:

✓ 10 Seminarios permanentes de orientación laboral, 186 técnicos formados, 1.065 personas beneficiarias.

✓ 600 acciones de orientación con establecimiento de itinerarios personalizados, 600 Tarjetas Profesionales de segundo nivel.

✓ 180 acciones de Orientación en Alternancia.

✓ 1000 Tarjetas Personales de Itinerario Profesional de primer nivel.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ALBA PLATA EN EQUAL

Formación Profesional:

- ✓ 20 cursos de formación profesional en perfiles relacionados con los recursos de la Vía de la Plata, 240 personas formadas.
- ✓ Estancias de formación en Berlín, Cerdeña, Florencia...
- ✓ 100 personas han participado en Formación en Alternancia con empresas colaboradoras.
- ✓ 40 acciones de Formación en Tutorado para facilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en las empresas.

Inserción Laboral:

- ✓ Programa de Desarrollo en Capacidades Emprendedoras, 30 personas y 300 alumnos/as de ESO han participado en talleres de formación en capacidades emprendedoras básicas.
- ✓ 240 becas a la Creación de Empleo en los escenarios de Alba Plata.
- ✓ 120 becas de Servicios de Proximidad para mujeres con responsabilidades familiares.
- ✓ Contratación de 60 mujeres mayores de 40 años en la modalidad de formación y empleo.
- ✓ 120 inserciones laborales.

PÁGINA WEB

http://www.albaplataenequal.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ALBA PLATA EN EQUAL

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

CÓDIGO	ES - ES 189

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

La disposición de un servicio itinerante de orientación en las 73 localidades que forman parte del proyecto para lo cual se ha contado con la colaboración de los servicios (personal técnico e infraestructuras), de que disponían en el territorio cada uno de los miembros de la red integrada por las entidades asociadas de la Agrupación de Desarrollo.

El servicio de orientación se desarrolla en las siguientes fases:

- Difusión a través de los medios de comunicación, reuniones informativas etc.

- Diagnóstico y valoración personalizada del perfil socioprofesional de los/as usuarios/as.

- Entrevista personal como un proceso de activación y de cambio de enfoque al considerar todas las experiencias y aspectos vividos de los/as usuarios/as como esenciales para estudiar sus posibilidades.

- Acompañamiento, que posibilita la elección de manera voluntaria y sin problema de horarios y la obtención de un seguimiento en su camino hacia la activación social y la inserción profesional, a través de la Web de Orientación.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

El territorio donde se trabaja es una zona extensa de poblaciones rurales y con escasez de infraestructuras. Por este motivo, el hacer llegar la orientación a todas estas zonas hace posible que las mujeres puedan acceder al servicio. Un dato relevante es que en la mayoría de los casos sólo se dispone de un vehículo utilizado por la persona empleada en la familia. Se carece de servicios suficientes donde se puedan atender a los/as niños/as, personas con discapacidad y tercera edad. Por todo ello, se ha adaptado todo el proceso de orientación tanto en flexibilidad horaria como geográfica a las personas usuarias.

Enfocar la atención en todos los aspectos que estructuran la realidad individual hace que la persona entrevistada cambie el enfoque de sus posibilidades, ampliando sus expectativas y disminuyendo los estereotipos.

La Orientación en Alternancia contribuye a esa disminución de los estereotipos gracias a la diversificación de las profesiones y oficios con los que tiene contacto. Esta orientación no está restringida a la observación de una sola empresa ni una sola profesión, estableciendo un horario flexible y próximo a sus lugares de residencia.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ALBA PLATA EN EQUAL

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

La Web de Orientación y la Tarjeta de Orientación Profesional facilitan especialmente la conciliación pues están disponibles en todo momento y, además, contempla la posibilidad de contactar con el servicio de orientación, acompañando a la persona en todo el proceso.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

1. Desplazamiento del servicio de orientación a los distintos lugares de implantación del proyecto, cumplimentándose los cuestionarios y test en todas las localidades del territorio Alba Plata y realizándose las entrevistas adaptadas a la disponibilidad de tiempo de las personas beneficiarias.

2. La Web de Orientación se adapta a las necesidades de los/as beneficiarios/as, manteniendo una base de datos actualizada, e informando sobre ofertas formativas y laborales, además de derivar a las personas usuarias a otras actuaciones.

3. Tarjeta de Itinerario Social y Profesional selecciona del conjunto de ofertas aquellas que están en conexión con los momentos personales e intereses profesionales en los ciclos vitales de la persona.

4. La Orientación en Alternancia es una Buena Práctica en la lucha contra la segregación laboral porque permite una elección profesional no basada en estereotipos de género ni mediatizada por la presión social y cultural, sino una elección basada en la observación directa de las ocupaciones por parte de la persona usuaria. Fomenta la conciliación, porque se adapta al horario y lugar para su realización.

5. Mesa de Igualdad, integrada por las entidades y asociaciones de la Agrupación de Desarrollo especialistas en el área de Igualdad de Oportunidades. La Mesa realiza un seguimiento continuo de todo el proceso velando por la correcta aplicación de la perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Difusión: Mediante cuñas de radio, prensa, cuadernillos explicativos, anuncios en tablones públicos, cartelería, página web.

Ha colaborado personal técnico de otros servicios (Casa de Cultura, Universidad Popular, SSBB, Mancomunidades...), reuniones informativas con representantes políticos y asociaciones de mujeres y jóvenes.

Diagnóstico: Herramientas utilizadas: fichas de solicitud, tests, cuestionarios y entrevista.

Fases:

1º Análisis de los datos recogidos y derivación a las diferentes acciones del proyecto: activación, orientación, formación e inserción.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ALBA PLATA EN EQUAL

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

2º Derivación a la entrevista de orientación a las personas con más dificultades para especificar su perfil profesional.

Entrevista de Orientación: Su objetivo es incrementar la activación social y laboral y ayudar a definir la preferencia profesional, siendo la persona usuaria la que decide sobre cómo delimitar su perfil profesional.

La orientación es un servicio de derecho durante toda la vida, de acceso voluntario e independiente de la situación laboral, donde prima la concepción del/la beneficiario/a como una globalidad y se prioriza la construcción de proyectos personales de vida.

Características fundamentales de la entrevista:

- Globalización.
- Conciliación.
- Activación.
- Ciclo vital.
- Eliminación de estereotipos profesionales.

Acompañamiento:

El proceso de orientación está sujeto a cambios o modificaciones por parte del / la usuario/a, pudiendo solicitar un cambio en su documentación, un asesoramiento en el itinerario a seguir, así como sucesivas entrevistas, es decir, se tienen en cuenta las transiciones en el ciclo vital que puedan ocurrir.

Se dispone de una web de orientación, que contribuye a que los/as beneficiarios/as puedan obtener información actualizada, de todos los recursos y servicios útiles para su inserción (previamente se ha formado a las personas usuarias en la utilización de la web, ya que aproximadamente el 50% no sabía hacerlo).

Paralelamente se han emitido Tarjetas de Itinerario Social y Profesional, en las que se proporciona información personalizada, adaptada a su perfil.

AGENTES CLAVE

Se ha dispuesto de una red coordinada con el servicio de orientación, integrada por centros de formación, empresas, organizaciones y centros colaboradores.

Desde el servicio de orientación, se han coordinado los trabajos a realizar por todos/as los/as agentes claves.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ALBA PLATA EN EQUAL

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Los/as agentes que han realizado las tareas de difusión, captación, información, apoyo en infraestructuras y formación ha sido el personal técnico de los siguientes servicios: Servicios Sociales de Base, Unidades de Promoción Integral de la Mujer, Universidades Populares, Casas de Cultura, Agencias de empleo y Desarrollo Local, Oficinas Técnicas de las Mancomunidades de Municipios, Nuevos Centros del Conocimiento, NNCC.

Apoyo técnico, elaboración de documentos, diseño y elaboración de la página Web.

Entidades públicas y privadas especialistas en Igualdad de Oportunidades y Nuevas Tecnologías.

PÚBLICO OBJETIVO

Las personas beneficiarias son mujeres y jóvenes desempleados/as. Entre un 80% y un 90% son mujeres, la mayoría ocupada en economía sumergida y trabajos temporales agrícolas.

En cuanto a la distribución por edades de los/as usuarios/as, un 64, 3% de las mujeres están en el tramo de edad entre 25-45 años.
Si atendemos a los niveles de formación el 87% de las mujeres participantes poseen el Graduado Escolar.

El 33% de las personas beneficiarias (de ellos/as solo tres personas son hombres) tienen responsabilidades familiares.

Los porcentajes en el tiempo de permanencia en el desempleo en ambos sexos son iguales, excepto en el porcentaje de los/as parados/as de más de 2 años, donde las mujeres alcanzan el 50% y los hombres no alcanzan el 1%.

RESULTADOS

Del total de las 1.800 personas que pasan por el Procedimiento de Orientación, el 89% son mujeres y el 11% hombres.

Derivación: El 50% de estas personas son derivadas a la Entrevista de Orientación, el 94% son mujeres.

El 22,7% de las personas usuarias son derivadas a acciones de Activación Social, realizando esta acción un total de 360 mujeres y 49 hombres.

El 13,4% del total son derivadas a la Formación Ocupacional, de las que 242 son mujeres y 16 hombres.

El 6,5% se derivan a la Orientación en Alternancia, 102 mujeres y 14 hombres.

El 7,4% de las mujeres se derivan a la Formación en Tutorado, participando en esta acción 40 mujeres

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ALBA PLATA EN EQUAL

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Realización de Entrevistas: Se han realizado 727 entrevistas, de las cuales el 91,4% han sido a mujeres.

Emisión de Tarjetas: Al 58% del total de personas participantes se les emite la Tarjeta de Itinerario Social y Profesional de primer nivel, contabilizando un total de 1.019, de ellas, el 86% son mujeres. Se emiten Tarjetas de Itinerario Social y Profesional de 2º nivel al 40% de los/as usuarios, 91,6% son mujeres, emitiendo un total de 727.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Tenemos constancia a través del personal técnico de todas las entidades socias que la respuesta de los/as participantes ha sido muy positiva, comunicando las acciones realizadas a otras personas y difundiendo el proyecto.

Se dispone de información de las distintas acciones en las que han participado los/as beneficiarios/as de esta acción a través de los/as técnicos/as colaboradores/as.

Se percibe una demanda de información por parte de personas que no han participado en este procedimiento sobre los requisitos para participar en el mismo.

Actualmente se está elaborando un cuestionario para contabilizar el uso de los servicios de orientación.

PRINCIPALES DIFICULTADES

- Las características geográficas y las redes de comunicación: las distancias entre poblaciones son bastante elevadas y los servicios públicos de transporte son escasos, con lo cual el desplazamiento de las personas se hace complicado.

- El número de beneficiarios/as ha sido muy superior a lo previsto, por lo que el tiempo de trabajo de los/as técnicos/as se ha visto fuertemente incrementado.

- La falta de hábito de trabajo en red en algunas de las zonas del Proyecto, ha supuesto un problema añadido a la hora de realizar la coordinación.

- Las herramientas encontradas en el mercado para la realización de la orientación, presentan sesgos en los que se discrimina a la mujer negativamente respecto al hombre.

- Carencias en infraestructuras (locales, medios nuevas tecnologías, teléfono...).

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO ALBA PLATA EN EQUAL

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

- Es necesario sistematizar los procesos de manera que sirvan de guía práctica en el desarrollo de la orientación.
- Disposición de un habitáculo adecuado, con buena iluminación, temperatura y materiales adecuados, en la que el/la entrevistador/a y el/la usuario/a dispongan de privacidad.
- Incorporar la evaluación continua al propio procedimiento de orientación, de forma más sistemática.
- Editar una guía en la que se contemplen el control de las variables externas e internas que influyen en el procedimiento de orientación.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Aunque este procedimiento se ha diseñado para entornos rurales con una elevada dispersión geográfica y escasa dotación de servicios, no se considera esencial que sean estas las circunstancias para su aplicación.

El trabajar con la persona como globalidad y el adaptar la entrevista a sus características personales hace que este formato sea útil con distintos tipos de personas y se pueda llevar a cabo en las diferentes fases de la vida.

Por otra parte la disposición en el territorio de servicios de apoyo a personas dependientes contribuye al éxito de esta buena práctica.



Taller de Autonomía

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 532 PROYECTO "PILNAR"

Línea de trabajo 3: Formación adaptada a las necesidades específicas

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: PILNAR	
CÓDIGO	ES - ES 532
NOMBRE DE LA AD	ADENAR
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Servicio Navarro de Empleo Instituto Navarro de la Mujer Asociación TEDER Consorcio EDER Asociación Cederna Garalur Cederna Garalur Sociedad de Gestión SL Consorcio Desarrollo Zona Media Iniciativas Innovadoras SAL ANEL, Asociación Navarra de Empresas Laborales FUNDANEL

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

Navarra es una Comunidad de 530.819 habitantes, de las y los cuales, 252.587 viven en el medio rural. Existe un gran desequilibrio territorial y, en la Navarra rural, además de que se está produciendo una progresiva masculinización de la población, existe una baja tasa de población activa femenina, una alta tasa de desempleo femenino y una también alta tasa de jóvenes con titulación superior, mujeres y varones, en situación de desempleo o mejora de empleo. En este contexto, descrito muy a grandes rasgos, se pone en marcha en junio de 2002 el Proyecto Pilnar, *"Plan para la inserción de mujeres y jóvenes con titulación en el medio rural".* Los objetivos de Pilnar son los siguientes:

1. Inserción laboral de mujeres, pertenecientes a cualquier nivel educativo y grupo de edad, en el medio rural.

2. Inserción laboral de jóvenes con titulación superior, mujeres y hombres, en sus comarcas de origen. Normalmente, las personas jóvenes mejor formadas abandonan las zonas rurales para buscar un empleo en Pamplona y su Comarca, o incluso en otras provincias. Esto conlleva que el recurso de personas mejor formadas no revierta en el desarrollo de las cuatro zonas rurales de Navarra (Montaña, Ribera, Tierra Estella y Zona Media), que se despueblen muchas comarcas y que las zonas rurales mejor comunicadas con la capital se estén convirtiendo en lugares dormitorio.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: PILNAR

RESUMEN DEL PROYECTO

El Proyecto Pilnar tiene como objetivo la puesta en marcha de un plan de inserción dirigido a mujeres y jóvenes, mujeres y hombres, con titulación superior y algunas de sus actuaciones han sido las siguientes:

- Orientación laboral y asesoramiento especializado, con enfoque de género, para la inserción laboral por cuenta ajena y por cuenta propia de los grupos beneficiarios del proyecto.
- Apoyo a la creación de empresas inducidas.
- Formación a la carta en especialidades innovadoras y demandadas en las zonas rurales.
- Acercamiento de las NTIC a las mujeres.
- Especialización de personas con titulación a través de la metodología de empresas simuladas.
- Cofinanciación de becas en empresas dirigidas a personas con titulación. Estas becas han estado tutorizadas por personal experto del proyecto.
- Búsqueda de becas, prácticas y contratos laborales para las personas desempleadas o en mejora de empleo en las zonas rurales.

RESULTADOS ALCANZADOS

- Diseño de la orientación laboral y de la formación potenciando la autonomía y la autoestima en las mujeres. Se ha concebido la inserción laboral en el proyecto como parte de un desarrollo integral de la persona.
- Incorporación del enfoque de género en todas las acciones del proyecto. Sensibilización y formación del personal que trabaja en el proyecto, a través de la impartición de 80 horas de formación en aplicación del enfoque de género en proyectos de empleo. Contratación de una técnica de igualdad para el periodo de ejecución del proyecto.
- Alto nivel de inserción por cuenta ajena de mujeres y jóvenes, hombres y mujeres, con titulación en el medio rural.
- Generación de empresas externas e inducidas ajustadas a las necesidades del medio rural, con apoyo específico del proyecto (formación a la carta, estudios de viabilidad, asesoramiento empresarial, etc.).
- Incorporación de mujeres en sectores donde están subrepresentadas en el medio rural (puestos cualificados y de dirección, albañilería, soldadura, etc.).

PÁGINA WEB

http://www.pilnar.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO PILNAR

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CONSTRUYENDO AUTONOMÍA A TRAVÉS DEL MANEJO DEL COCHE

CÓDIGO	ES – ES 532

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Uno de los elementos que más influye en las posibilidades de empleabilidad y forma en que orientan la búsqueda de empleo las mujeres en las zonas rurales es la tenencia o no de carnet de conducir y la disponibilidad de un vehículo propio. Son muchas las mujeres con las que se trabaja en orientación laboral, sobre todo aquellas que poseen más edad y tienen un nivel educativo menor, que tienen miedo al coche, no poseen el carnet de conducir y, en el caso de que posean un vehículo, sólo pueden disponer de él cuando su pareja no lo necesita.

A través de la construcción cultural de la diferencia sexual, las mujeres han sido históricamente socializadas como seres despojadas de autonomía y autoestima y este hecho se refleja directamente en todo lo que tiene que ver con el uso y la valoración que hacen de los vehículos. Entendiendo, desde un análisis de género, que aprender a conducir es construir autonomía entre las mujeres y que no se puede abordar la inserción laboral sin enmarcarla dentro de acciones integrales que incidan en el desarrollo de capacidades entre las mujeres, se presenta esta Buena Práctica. Su objetivo último consiste en que las mujeres que viven en la Zona Media de Navarra, en situación de desempleo y mejora de empleo, desarrollen habilidades y capacidades que faciliten su inserción laboral.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

Se aborda la búsqueda de empleo como parte del proceso de desarrollo integral de las personas. A través del taller, se trabaja con las mujeres para que estén en el centro de sus vidas y no en la periferia, la creencia de que son "seres para otras personas", su valoración personal y autoestima, la necesidad de no dependencia y autonomía, etc. Todos estos elementos favorecen que las mujeres, desde otra reflexión y planteamiento de su búsqueda de empleo, comiencen a replantearse su lugar en el mundo y la distribución de tareas, roles y papeles en su familia.

Además de esto, algunos elementos de innovación que favorecen la conciliación son:

1. Puesta en marcha un proyecto de formación dirigido a la inserción laboral de mujeres en zonas rurales a través del desarrollo de su autonomía.

2. Se aborda la inserción laboral de las mujeres eliminando desigualdades y construyendo ciudadanía, es decir, teniendo en cuenta las situaciones de vida y diferentes realidades de mujeres y de hombres.

3. Se entiende la no tenencia del carnet de conducir, el miedo al coche y la no disponibilidad de un vehículo como elementos directamente relacionados con la falta de autonomía en las mujeres.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO PILNAR

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CONSTRUYENDO AUTONOMÍA A TRAVÉS DEL MANEJO DEL COCHE

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Acción formativa que incluye 3 fases:

1. Trabajo de la autonomía, a través de un taller, con un grupo de mujeres que viven en zonas rurales, que no poseen el carnet de conducir porque tienen miedo al coche o que, aun disponiendo del carnet, no utilizan el coche porque se sienten muy inseguras (pacto intrapsíquico e intragénero).

2. Financiación de parte de los carnets de conducir o de las prácticas, en el caso de que la beneficiaria no tuviera carnet de conducir.

3. Búsqueda de empleo en grupo desde la autonomía y con carnet de conducir a través de un taller grupal (pacto intragénero).

AGENTES CLAVE

- Formadora del Taller de Autonomía: Experta en análisis de género con experiencia de trabajo con mujeres de zonas rurales.

- Técnica de igualdad del proyecto.

- El personal que realiza orientación laboral ha recibido en el proyecto 80 horas de formación en aplicación del enfoque de género en proyectos de empleo.

PÚBLICO OBJETIVO

Mujeres desempleadas de zonas rurales, con bajo nivel de formación en general, mayores de treinta y tres años y con miedo al coche. Muchas de estas mujeres son reentrantes y la tenencia o no del carnet es el paso previo en zonas rurales a un empleo de calidad.

RESULTADOS

1. Generación de empleo de calidad. La no tenencia del carnet y de vehículos propios hace que muchas mujeres no puedan desplazarse a polígonos industriales o a otros municipios, las hace ser siempre dependientes y buscar alternativas de trabajo cerca de su vivienda y en la economía sumergida.

2. Las mujeres se replantean, desde otra óptica, su vida y comienzan a cuestionar aspectos como la distribución de papeles en su familia, su disfrute del ocio o por qué el único coche que hay en la unidad familiar es para el uso exclusivo de su pareja, por qué tienen miedo al coche o si es natural o cultural el que sean las responsables máximas de la educación y cuidado de las personas dependientes. A partir de aquí se comienzan a percibir cambios en lo personal que derivan en otro enfoque en la búsqueda de empleo.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO PILNAR

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CONSTRUYENDO AUTONOMÍA A TRAVÉS DEL MANEJO DEL COCHE

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Todas las participantes han manifestado un nivel de satisfacción muy alto ya que es una formación experimental, piloto, que nunca se había puesto en marcha en la Navarra rural. Durante el taller y a lo largo de las tres etapas de formación, se han percibido muchos cambios relacionados con la autonomía y autoestima de las mujeres.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Ninguna mujer concibe al principio qué tiene que ver la autonomía con el carnet de conducir. El tener que trabajar además temas personales hace que muchas mujeres no se animen a participar en la formación.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Mayor duración del taller de autonomía. Las 20 horas de formación propuestas son insuficientes, según las participantes, para trabajar todos los temas que han comenzado a replantearse.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

El nivel de transferibilidad es muy alto. Esta situación es la misma en muchas zonas rurales y hay que abordar la inserción laboral como parte de otro proceso mucho más integral como es el desarrollo de la persona.



Comité Técnico de la A.D. 214

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 214 PROYECTO "AUNAZA"

Línea de trabajo 3: Formación adaptada a las necesidades específicas

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: AUNAZA	
CÓDIGO	ES – ES 214
NOMBRE DE LA AD	CESARAUGUSTA
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Departamento de Servicios Sociales y Familia Instituto Aragonés de Servicios Sociales Instituto Aragonés de la Mujer Instituto Aragonés de Empleo Ayuntamiento de Zaragoza Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza Unión Sindical de Comisiones Obreras Unión General de Trabajadores Confederación Regional de Empresarios de Aragón Confederación de Empresarios de Zaragoza Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) Fundación Federico Ozanam Fundación Adunare Cáritas Autonómica de Aragón Asociación de Promoción Gitana de Zaragoza Federación de Asociaciones Gitanas de Aragón Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción Fundación El Tranvía Fundación Picarral Fundación Secretariado General Gitano Centro de Solidaridad de Zaragoza Fundación Empresa-Universidad de Zaragoza Disminuidos Físicos de Aragón Fundación Ramón Rey Ardid

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: AUNAZA

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

Analizada la experiencia en materia de Inserción sociolaboral de las entidades que conforman nuestra Agrupación de Desarrollo en Zaragoza ciudad, se detectó un obstáculo para que las personas beneficiarias consiguieran su inserción sociolaboral, a pesar de su necesidad y disposición para iniciar o continuar su itinerario individualizado de inserción.

El obstáculo detectado era que muchas de ellas, tenían personas dependientes a su cargo, que impedía el acceso tanto a la formación ocupacional, como a procesos de búsqueda de empleo o la incorporación a un puesto de trabajo.

Esta necesidad se reveló inicialmente sobre todo en el colectivo de inmigrantes, pero posteriormente se amplió a otros colectivos desfavorecidos, especialmente afectando en un porcentaje muy alto de casos a mujeres (un 99% de las personas atendidas con cargas familiares eran mujeres).

En Zaragoza ciudad existen medidas de apoyo a personas con cargas familiares de carácter público. La elevada demanda y la limitación de los recursos destinados a ellas hace difícil acceder a este servicio. Sin embargo, las entidades de la A.D., comprobaron que para que las personas se incorporen a los procesos de inserción es importante proporcionarles en un primer momento todo el apoyo que requieren, como elemento motivador de inicio. Consecuentemente, se diseñó una actuación que apoyará la realización del resto de actuaciones, que facilitase el acceso al mercado laboral conciliando la vida laboral y familiar, es decir, que sirviera como medida transversal de apoyo.

RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto Aunaza tiene como objetivo la reducción de las desigualdades en el acceso al mercado de trabajo mediante 12 actuaciones diferenciadas:

Actuación 1: Creación del Servicio Integrado de Inserción, formado por representantes de las entidades de la AD, cuyo objetivo general es posibilitar y garantizar la correcta ejecución del proyecto, dotándole de cohesión interna.

Actuación 2: Medidas de seguimiento e integración para personas dependientes que posibilite la inserción sociolaboral de las/os cuidadoras/es habituales.

Actuación 3: Sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, dirigido al tejido empresarial sobre la necesidad de incorporación de la mujer al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Actuación 4: Formación adaptada, cuya finalidad es la identificación de la formación necesaria para lograr la inserción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión y la adaptación de la metodología a estas personas a fin de lograr el éxito en la inserción.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: AUNAZA

Actuación 5: Medidas de acompañamiento a la Formación Adaptada, cuyo objeto es la orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo y la consolidación de los puestos de trabajo a través de acciones de apoyo psicosocial, a la formación, a la inserción laboral, medidas transversales y adecuación de la formación a proyectos personales.

Actuación 6: Formación de Mediadoras/es gitanas/os y minorías étnicas para que sean dinamizadoras/es y que faciliten la inserción y normalización social.

Actuación 7: Programa de apertura a nuevos mercados, consistente en la realización estudios de mercado que permitan acceder a las empresas de economía social a mercados más competitivos y sensibilización social contra la exclusión.

Actuación 8: Mediación Intercultural en el ámbito del trabajo y mundo sindical. que consiste en la implantación de la figura del /la Mediador/a Intercultural en la estructura sindical, laboral y social.

Actuación 9: Proyecto de empleo en el Barrio Oliver, que desarrolla la iniciativa empresarial y la creación de empleo de la mujer.

Actuación 10: Club de Empleo, Inserción y Orientación. para jóvenes, mujeres e inmigrantes con dificultades de acceso al mercado laboral.

Actuación 11: Red de teletrabajo para personas con discapacidad (Proyecto REDAR).

Actuación 12: Apoyo a Microempresas, asesoría, información y apoyo técnico al futuro empresario/a, así como la tutorización y apoyo económico de los proyectos seleccionados.

RESULTADOS ALCANZADOS

Actuación 1: Sensibilización General y difusión de las actuaciones, sistema de gestión y seguimiento de la transnacionalidad, diseño del método de seguimiento, evaluación e indicadores, de metodologías de trabajo y procedimientos, de protocolos para identificar usuarias/os e identificación de las mejores prácticas.

Actuación 2: Se han atendido todas las necesidades planteadas por los miembros de la Agrupación de Desarrollo que cumplían con los requisitos establecidos previamente.

Actuación 3: Se han desarrollado jornadas de asesoramiento a personal técnico.

Actuación 4: Formación de desempleadas /os, de formadoras /es, personal y agentes especializado, en Medio Ambiente, en I.O. Las acciones desarrolladas son: 4 módulos de manipulados industriales, 6 de carpintería de aluminio, 4 de cuidado de personas dependientes, 3 de mantenimiento de edificios, 1 curso de operaria/o de manipulados electrónicos y telecomunicaciones, 14 cursos de autoridad y resolución de conflictos, calidad en la prestación de servicios, asistenciales, equipos de trabajo y trabajo en equipo, 1 curso de especialista de lengua de signos española.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: AUNAZA

Actuación 5: Acciones de orientación, apoyo y asesoramiento en el itinerario de inserción.

Actuación 6: Acciones de orientación, de formación de desempleados y formación y prácticas laborales.

Actuación 7: Acciones de Sensibilización (Preventivas en la lucha contra el racismo y la xenofobia y fomento de la interculturalidad, de promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, de fomento de nuevas formas de gestión empresarial y organización del trabajo y promoción de las ventajas y potencialidades de la incorporación de NTIC, de concienciación sobre la necesidad de proteger y mejorar el Medio Ambiente).

Actuación 8: Elaboración de la Guía de mediación intercultural en el ámbito laboral Aragón, acciones formativas dirigidas a la estructura sindical, mandos y cuadros de federaciones de industria, personal técnico de servicios de acogida, secciones sindicales de empresas y trabajadoras/es de empresas específicas y contratación de 2 mediadoras/es.

Actuación 9: Formación de desempleados /as (ayudante de cocina, camarera/o, diseño gráfico por ordenador, auxiliar infantil).
Actuación 10: Acciones de orientación y asesoramiento profesional, técnicas de búsqueda de empleo, orientación sobre nuevos perfiles profesionales, para la diversificación de opciones profesionales para mujeres.

Actuación 11: Los materiales y el soporte de la Red.

Actuación 12: Puesta en marcha del programa Iniciativa Social, apoyo a la creación de 9 iniciativas de empleo.

PÁGINA WEB

http://www.aunaza.com

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO AUNAZA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INSERCIÓN MÁS INSERCIÓN

CÓDIGO	ES – ES 214

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

La Buena Práctica consiste en que las personas que realizan los servicios de atención a personas dependientes son personas en procesos de inserción que se encuentran en las últimas fases de su proceso y que están incorporadas a proyectos de inserción profesional (empresa de Inserción o cooperativa tutelada).

Por lo tanto, son estas personas las que facilitan que otras que tienen dificultad de acceso al mercado laboral, inicien sus procesos de inserción sociolaboral.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

- Por su carácter innovador: no existían medidas similares en Zaragoza, tanto por lo que supone de favorecer la iniciación de procesos de inserción de mujeres que tengan a su cargo personas dependientes como porque sean personas en inserción las que se encarguen de la atención de estas personas dependientes.

- Por la red de coordinación que se ha creado en la AD para la realización de esta medida, ya que al ser una actuación que se nutre de las necesidades detectadas en el resto de actuaciones del proyecto AUNAZA es necesaria una coordinación continua y fluida para poder realizarse con eficacia.

- Por el apoyo que supone a las entidades sociales que trabajan con colectivos de inserción el poder ofertar este tipo de servicio a personas que si no tendrían muy difícil el acceso a los procesos de inserción.

- Por los resultados obtenidos: 27 personas que han podido comenzar su proceso de inserción.

- Inicialmente la actuación comienza a financiarse mediante un convenio con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales y la Fundación Adunare, tras el desarrollo de la misma y debido a las continuas demandas de las entidades de la AD, se hizo necesario ampliar los recursos, con el consenso de toda la agrupación, mediante la firma de un convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de la Mujer y la Fundación Adunare.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

- Atención a personas dependientes para favorecer que las cuidadoras se incorporen a procesos de inserción sociolaboral.

- La confianza que supone que la persona atendida lo sea por personas que tienen una formación específica para ello.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO AUNAZA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INSERCIÓN MÁS INSERCIÓN

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

- La necesidad se detecta en las entidades sociales, agentes sociales y administraciones públicas que trabajan con colectivos desfavorecidos
- Se propone a la AD como medida interesante a llevar a cabo.
- Transferencia a todas las entidades de la AD.
- Incorporación de otra administración socia de la AD, el Instituto Aragonés de la Mujer, como financiadora de la actuación.

AGENTES CLAVE

- Entidades Sociales: Red Aragonesa para la Inclusión / CERMI Aragón.
- Agentes sociales (sindicatos y confederaciones de empresarios).
- Administraciones públicas:
    - Locales: Servicio de Acción Social del Ayuntamiento de Zaragoza e IMEFEZ (Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza).
    - Autonómicas: Instituto Aragonés de Servicios Sociales, Instituto Aragonés de la Mujer, Instituto Aragonés de Empleo.
- Empresa de Inserción (Más Manos) y Cooperativa Tutelada (Celtadia)
- Las auxiliares que prestan la atención directa a las personas dependientes.

PÚBLICO OBJETIVO

Las personas que tengan dificultades de acceso al mercado laboral por tener personas dependientes a su cargo y que estén realizando su proceso de inserción en alguna de las entidades que configuran la AD.

RESULTADOS

La población atendida con esta actuación ha sido en su totalidad 27 mujeres con 43 personas dependientes atendidas.

El perfil de las mujeres atendidas es: Mujer, entre 25 y 50 años, sin estudios, desempleadas e inmigrantes.

Respecto de las personas dependientes han sido niños, atendidos en espacios infantiles o en Ayuda a domicilio.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO AUNAZA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INSERCIÓN MÁS INSERCIÓN

NIVEL DE SATISFACCIÓN

El nivel de satisfacción ha sido muy alto, tanto por las entidades de la AD, como por los usuarias atendidas y las auxiliares que realizaban la atención.

Entidades: pueden resolver una de las necesidades que impedían el acceso al mercado laboral de personas con cargas familiares.

Usuarias atendidas: encuentran apoyo para su incorporación a procesos de inserción y sus familiares están atendidos por profesionales.

Auxiliares: pueden continuar con su proceso de inserción y su incorporación al mercado laboral.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Se trata de una actuación nueva en Aragón, por lo tanto resultó muy difícil de valorar la demanda inicial de beneficiarios de la actuación, plantear previsiones económicas, de gestión y de personal dedicado.

Se sabía de la necesidad debido a la experiencia de las entidades miembros de la AD en realizar actuaciones con el objetivo de realizar procesos de inserción con personas en riesgo de exclusión.

Su puesta en marcha depende del resto de actuaciones, por lo que el ritmo de trabajo viene marcado por el ritmo del resto de entidades.

En un momento determinado, todas las peticiones de servicio se realizaron a la vez, teniendo picos muy altos de solicitudes en poco tiempo, lo que generó dificultades a las empresas prestadoras de servicios para encontrar auxiliares para cubrirlas, por lo tanto se demoraron algunas respuestas.

Fue difícil la coordinación con entidades, sobre todo al comienzo de la medida ya que no tenían información clara de cuál era la medida y llegaban demandas de lo más peregrino.

Debido a la falta de recursos de otras entidades para cubrir este tipo de demandas se han tenido que rechazar solicitudes por falta de presupuesto, a pesar de cumplir con los requisitos planteados.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

- Dar más flexibilidad a los servicios que se prestan, por eso para este año 2004 se ofertan solo espacios infantiles y Ayuda a Domicilio, que son los que se adaptan más a las necesidades de los usuarios.

- Aumento del presupuesto, ya que se ha visto que es insuficiente la cuantía con la que se había dotado esta actuación.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO AUNAZA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INSERCIÓN MÁS INSERCIÓN

- Clarificar y consensuar los criterios tanto de prioridades dentro de la AD como de servicios a prestar y metodología a seguir.

- En relación a la Conciliación las orientaciones de la Unión Europea hacen referencia a los frenos que se producen en la inserción de las mujeres y en la corresponsabilidad de los hombres por la creencia de que ellas, las mujeres, atienden mejor que los hombres las necesidades de las familias. Sería interesante resaltar que este año 2004 se ha realizado una experiencia con un auxiliar masculino especializado en los espacios infantiles, obteniendo un resultado muy favorable.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Esta medida puede ser transferida a cualquier entidad con necesidades similares a las que nosotros detectamos, ya que en la AD se ha podido constatar la utilización de la misma tanto en las entidades sociales como en los agentes sociales y administraciones.

También puede ser transferida a los socios del proyecto transnacional (4Work) puesto que el último encuentro transnacional realizado en Zaragoza ha sido una de las medidas que más interés a generado en nuestros socios.

Concretamente y desde la puesta en marcha de esta experiencia entendemos que la misma puede ser transferida horizontalmente a todas las entidades que trabajan con personas (mujeres y hombres) que posean este obstáculo para la inserción. Las entidades públicas o privadas deben diseñar sus actuaciones teniendo en cuenta estas situaciones, es decir, pensando en la conciliación de la vida personal y profesional, buscando previamente los mecanismos necesarios para conciliar, incluyéndolos dentro de su presupuesto y difundiendo y publicitando estas medidas en sus actuaciones, para que las personas puedan tomar la decisión de participar en su proceso de inserción sin considerar a su familia una limitación para ello.

Por otra parte, el valor añadido que supone contar con personas en proceso de inserción que reducen los obstáculos o apoyan a otras que también están en procesos de inserción, es una Buena Práctica que puede ser transferida a todas las entidades, pudiendo en algunos casos ser parte de la metodología de los y las profesionales de la inserción.



Conciliación en Empresas

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 437 PROYECTO "TEMPORA"

Línea de trabajo 4: Nuevas fórmulas de organización del trabajo

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS	
CÓDIGO	ES – ES 437
NOMBRE DE LA AD	TEMPORA
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Unió General de Treballadors de Catalunya Fundació Maria Aurelia Capmany Fomento del Trabajo Ayuntamiento de Barcelona (Barcelona Activa) Ayuntamientos de Vilafranca del Penedes, l'Hospitalet,, ,de la Seu d'Urgell, Molins de Rei, Mollerusa Consells Comarcales del Montsiá, de Osona. Transports Metropolitrans de Barcelona UOC (Universital oberta de Catalunya) IESE – Universidad de Navarra. ACEE –Associació Catalana d' Empresaries i Executives. IEGD- Instituto Europeo de Gestión de la Diversidad.

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

A partir de las experiencias acumuladas por los miembros de la AD en políticas ocupacionales y de Igualdad de Oportunidades, teniendo en cuenta la creciente entrada de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado y los cambios que esta situación esta produciendo en las estructuras de producción y en las relaciones laborales, se plantea la necesidad de determinar políticas positivas, que faciliten nuevas condiciones de vida y de trabajo para los hombres y las mujeres y permitan compartir y conciliar la vida laboral, con la vida personal y familiar.

El contraste de experiencias entre los participantes del proyecto en el campo de la inserción laboral y la carrera profesional de las mujeres, nos indicaban la necesidad de afrontar un cambio estructural en profundidad y de manera paralela en las estructuras empresariales, sindicales, sociales y políticas en el marco territorial y europeo.

Se tuvo en cuenta la necesidad de participación de agentes diversos: instituciones públicas, empresas, sindicatos, universidades y organismos sociales. El campo de actuación se determino en tres ámbitos: empresa/sindicato, políticas locales y territorio.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS

Cada miembro de la AD, pone a disposición los recursos humanos y materiales que le son propios y participa en el desarrollo de los mecanismos tecnológicos, pedagógicos y organizativos para el diseño e implementación del proyecto permitiendo la realización de un trabajo complejo y a la vez integrador desde diferentes perspectivas.

Esta situación de partida permite: la cooperación y adaptabilidad entre los socios, facilitar la identificación de necesidades comunes en los distintos ámbitos y territorios, rentabilizar estructuras de equipos de trabajo ya existentes, la cesión mutua de tecnologías, investigaciones y metodologías, y el seguir impulsando acciones desde el enfoque de genero que integren de manera especial el compartir y conciliar la vida profesional con la personal y familiar.

RESUMEN DEL PROYECTO

Definir un modelo de conciliación de la vida laboral y la vida familiar, mediante la articulación del tiempo laboral, personal y familiar como elemento imprescindible para la mejora y consolidación de la ocupación de las personas con responsabilidades familiares, especialmente mujeres.

Crear un **Centro de Recursos** de asesoramiento integral y mediación de conflictos en la conciliación del trabajo, la vida personal y la vida familiar, a partir de los siguientes objetivos específicos desarrollados en tres ámbitos de actuación:

Empresa

- Elaborar un modelo óptimo de organización de las empresas que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Diseñar formación presencial y a distancia, para implantar nuevos estilos de dirección en la empresa.
- Desarrollar mecanismos tecnológicos y pedagógicos que permitan el desarrollo de los nuevos perfiles profesionales demandados en el mercado de trabajo.

Sindicato

- Implantar nuevas fórmulas de negociación colectiva que tengan en cuenta las políticas de conciliación de la vida laboral personal y familiar.
- Diseñar formación presencial para concienciar sobre la importancia de la negociación colectiva en la implementación de políticas de conciliación.

Territorio

- Diseñar e implantar servicios de apoyo y atención a las personas dependientes que faciliten la conciliación.
- Promocionar nuevos comportamientos en el reparto de las tareas domésticas, mediante nuevas propuestas educativas.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS

- Diseñar y experimentar modelos de transporte que faciliten la movilidad de las personas optimizando la relación del espacio y el tiempo.

El proyecto va dirigido a personas trabajadoras con responsabilidades familiares, personas demandantes de empleo y personas que quieren reincorporarse al mercado laboral que tienen cargas familiares y personas en edad laboral, no demandantes de empleo debido a sus responsabilidades familiares, especialmente mujeres.

Las actuaciones se llevan a cabo en el entorno de **las empresas**, **los sindicatos** y de los entornos locales.

RESULTADOS ALCANZADOS

Los resultados alcanzados en la realización del conjunto de acciones del proyecto se definen en:

- Confirmar la necesidad de implicación de todos los agentes sociales, institucionales y organizaciones de la sociedad civil, para conseguir una "nueva cultura" que considere las tensiones provocadas por el desequilibrio entre trabajo, familia y vida personal como uno de los ejes básicos de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

- Confirmar que los ámbitos del trabajo y de la vida personal y familiar no pueden ser considerados como dos mundos separados, sino que son elementos esenciales para garantizar la reproducción, el mantenimiento y la transformación de la sociedad.

- Confirmar la necesidad de replantear los servicios de atención a las personas por parte de la administración pública, las empresas y los organismos privados, teniendo en cuenta, que complementariamente y de manera coordinada deben dar respuesta a las demandas reales de la ciudadanía, eliminar la precariedad laboral en un colectivo importante de personas que trabajan en este sector y determinar indicadores de calidad en la prestación de los servicios.

- Confirmar la posibilidad de desarrollar y potenciar nuevos modelos de comportamiento en el reparto de los trabajos de la vida cotidiana y las tareas domésticas entre hombres y mujeres, a través de iniciativas y programas educativos en los centros escolares.

- Confirmar la necesidad y la posibilidad de formular análisis y propuestas técnicas de nuevos modelos de transporte urbano/interurbano que facilite la movilidad de las personas optimizando la relación espacio/tiempo.

- Confirmar la necesidad de una nueva concepción en la organización del tiempo social que permita conciliar los tiempos de trabajo, con los tiempos personales y los tiempos de los servicios.

PÁGINA WEB

http://www.tempora.fmac.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: modelo óptimo de CONCILIACIÓN de la vida laboral y la vida familiar en las empresas a partir de la EXPERIMENTACIÓN de nuevas fórmulas de ORGANIZACIÓN del trabajo

CÓDIGO	ES – ES 437

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

El objetivo inicial de la acción es determinar una **nueva cultura en la organización de las empresas** que integre las realidades personales y familiares en las políticas de gestión de los recursos humanos y de negociación colectiva.

Los objetivos que se plantea son:

- Concienciar de la importancia de poder compaginar las necesidades de la empresas y de las personas que trabajan para poder gestionar el equilibrio entre trabajo y familia.
- Impulsar las políticas de conciliación a partir de la realidad de los diferentes entornos empresariales.
- Concienciar a los agentes sociales de la importancia de la negociación colectiva para la implementación de acciones de conciliación.
- Evaluar económica y socialmente la importancia de aplicar políticas y programas de conciliación.

Para llevarla a cabo se han realizado un conjunto de actuaciones para conseguir identificar los indicadores necesarios que permitieran desarrollar el Modelo:

1. **Definición y análisis de las experiencias existentes**, mediante encuestas a directivos de RR.HH. y a personas trabajadoras para analizar y/o detectar

2. **Elaboración de una Maqueta modelo de buenas practicas** para definir nuevas fórmulas de organización del trabajo que permitan aplicar políticas favorables a la conciliación de la vida profesional con la vida personal y la vida familiar.

3. **Diseño e implementación de dos sistemas de formación a distancia** para impulsar estrategias empresariales que puedan integrarse en las políticas de la empresa y en los convenios colectivos favorables a la conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar.

La implementación de los cursos va dirigida a:

- Personal directivo de las empresas.
- Delegados y delegadas sindicales.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: modelo óptimo de CONCILIACIÓN de la vida laboral y la vida familiar en las empresas a partir de la EXPERIMENTACIÓN de nuevas fórmulas de ORGANIZACIÓN del trabajo

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Indicadores que nos demuestran la Buena Práctica:

- La IDENTIFICACIÓN de las REALIDADES existentes que dificultan la APLICACIÓN de políticas positivas favorables a la CONCILIACIÓN de la vida PROFESIONAL con la personal y familiar ha sido realizada a partir de las APORTACIONES de los dos colectivos implicados: los directivos de la empresa y los representantes de las personas que trabajan a partir de un mismo instrumento de VALORACIÓN

- El trabajo realizado para la ELABORACIÓN de los productos y el proceso de implementación y VALIDACIÓN de los mismos, ha confirmado la importancia de la IMPLICACIÓN en el desarrollo de propuestas y políticas para la conciliación trabajo/familia de todos los agentes implicados: empresas, sindicatos, organismos INSTITUCIONALES y ENTIDADES sociales.

- La implementación de las diferentes fases de desarrollo de la Acción y la DIVERSIDAD, de capacidades e intereses que comportan las características de los diferentes socios participantes han posibilitado la CONCRECIÓN de propuestas y ACTUACIONES, que facilitan la complementariedad de ACTUACIONES en el marco de la ORGANIZACIÓN del trabajo por parte de los dos agentes implicados: la empresa y la REPRESENTACIÓN de los trabajadores.

- La implementación de los dos cursos de FORMACIÓN a distancia para impulsar la sensibilización y las estrategias EMPRESARIALES y sindicales para integrar nuevas políticas de ORGANIZACIÓN y de NEGOCIACIÓN colectiva, dirigidos a responsables de RR.HH. y delegados sindicales.

- El interés y respuesta positiva de las personas participantes en los cursos reconociendo la posibilidad de transferencia de las lecciones aprendidas a sus entornos empresariales y sindicales

- La experimentación de experiencias de buenas prácticas en diversas empresas.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

1. El trabajo conjunto efectuado por los diversos agentes que intervienen en la organización del trabajo: organizaciones patronales, organizaciones sindicales, escuelas de formación empresarial, organismos de asesoramiento y estudio.

2. La definición de un nuevo modelo de organización de las empresas a partir de las nuevas realidades sociales, que fija el marco de aplicación de políticas de conciliación en la estrategia de gestión empresarial.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: modelo óptimo de CONCILIACIÓN de la vida laboral y la vida familiar en las empresas a partir de la EXPERIMENTACIÓN de nuevas fórmulas de ORGANIZACIÓN del trabajo

3. La experimentación del diseño e implementación de un curso de formación conjuntamente de todos los agentes implicados, a partir de la puesta en común de los criterios fuerza que deben tenerse en cuenta para la aplicación de políticas favorables a la conciliación en el marco de las empresas.

4. La participación en los cursos de formación de directivos y representantes sindicales de las mismas empresas.

5. El definir conjuntamente desde la representación empresarial y sindical los indicadores que deberían ser tenidos en cuenta en el momento de aplicar acciones positivas para la conciliación en marco de las empresas.

6. Experimentación de acciones de buenas practicas en empresas a partir de los ejercicios de Buenas Prácticas generados por los participantes en los cursos de formación.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

1. **Elaboración y valoración de 150 encuestas a directivos de RR.HH y a delegados sindicales** para analizar la situación real de las personas que trabajan, detectar sus demandas y conseguir los datos que permitan implementar propuestas para un nuevo modelo de organización de las condiciones de trabajo.

2. **Diseño e implementación de cursos a distancia**, para sensibilizar sobre la importancia de implementar políticas que faciliten la conciliación, teniendo en cuenta las necesidades personales y sociales de las personas que trabajan y la eficacia y rentabilidad de los entonos empresariales.

Participantes: 30 responsables de RR.HH, 20 delegados sindicales.

Temporalización: 60 horas.

3. Maqueta de Buenas Prácticas para nuevas fórmulas de organización del trabajo.

La propuesta del modelo de Maqueta ha sido realizada por todos los miembros que han participado en el proceso definido anteriormente y se ha contado con las aportaciones de los alumnos del curso de formación a través del forum virtual.

AGENTES CLAVE

Han participado como agentes clave en el desarrollo de la buena practica:

· **Agentes sociales**: Fomento del Trabajo (Organización empresarial), el sindicato UGT.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: modelo óptimo de CONCILIACIÓN de la vida laboral y la vida familiar en las empresas a partir de la EXPERIMENTACIÓN de nuevas fórmulas de ORGANIZACIÓN del trabajo

- **Agentes universitarios**: IESE (Universidad de Navarra), UOC (Uiversitat oberta de Catalunya).
- **Agentes para la igualdad:** Fundació Maria Aurelia Capmany, Instituto Europeo de gestión de la diversidad, Associació Catalana de Empresaries i Ejecutives

PÚBLICO OBJETIVO

El público objetivo o beneficiarios directos de la buena practica, vienen determinados por las características de los diferentes ámbitos de actuación y de incidencia:

- **A nivel empresarial**: los responsables de Recursos Humanos, personal directivo, asesores empresariales, personas emprendedoras, formadores.
- **A nivel sindical**: delegados sindicales, agentes para la igualdad, técnicos en política sindical, y formación, personas que trabajan, especialmente mujeres.
- **A nivel político**: responsables de áreas de trabajo y ocupación, de políticas para la igualdad,
- **A nivel universitario**: profesores/as y expertos/as en formación empresarial, organización del trabajo, políticas para la igualdad.
- **A nivel institucional/local**: técnicos/as y expertos/as en políticas ocupacionales, de formación y políticas para la igualdad.
- **A nivel social**: técnicos/as y expertos/as en trabajo social, proyectos ocupacionales, políticas para la igualdad, representantes de organizaciones sociales, especialmente organizaciones de mujeres, organismos de formación.

RESULTADOS

El impacto conseguido por el grado de sensibilización de las organizaciones empresariales y sindicales participantes en el desarrollo de la acción, ha sido importante, generándose una demanda por parte de las empresas y las organizaciones sindicales de información y asesoramiento en la aplicación de aspectos definidos en el nuevo modelo de organización de las condiciones de trabajo.

Se han detectado dificultades para avanzar en la aplicación del nuevo modelo de negociación colectiva que determine transversalmente cláusulas favorables a la conciliación.

Se ha detectado dificultad para la aplicación de políticas para la conciliación en el entorno de pequeñas empresas y prever la necesidad de definir un modelo específico.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: modelo óptimo de CONCILIACIÓN de la vida laboral y la vida familiar en las empresas a partir de la EXPERIMENTACIÓN de nuevas fórmulas de ORGANIZACIÓN del trabajo

Hemos podido constatar que para la aplicación de políticas favorables a la conciliación es necesaria la voluntad conjunta de la empresa y los representantes de los trabajadores para determinar el nuevo modelo de organización de los puestos y condiciones de trabajo.

Se ha detectado una situación que interfiere en la posibilidad de aplicación igualitaria de las políticas de conciliación en las empresas, determinada por las desigualdades todavía existentes en las condiciones de trabajo de las mujeres. Esta situación obliga con urgencia a avanzar para la eliminación de estas desigualdades.

Se han determinado como elementos básicos en la implementación de políticas de para la conciliación:

- Que las empresas deben priorizar la organización por objetivos y resultados y no por control.
- Que las propuestas han de ser consensuadas y acordadas a través de la negociación colectiva, buscando siempre el equilibrio entre las necesidades productivas de la empresa y las necesidades de "calidad de vida" de las personas trabajadoras.
- Que las políticas y programas para la conciliación no son única y exclusivamente responsabilidad de la empresa, sino que deben estar coordinadas con las medidas a aplicar desde los sectores públicos implicados en el territorio.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

El nivel de satisfacción es positivo, siendo conscientes de las dificultades que comporta el conseguir avanzar hacia el cambio necesario que permita implementar una **nueva cultura social, empresarial y sindical** para avanzar hacia un nuevo modelo de sociedad que dé respuesta a las nuevas realidades profesionales, personales y familiares.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Las principales dificultades han venido dadas en el momento de concretar en propuestas concretas la información y el material teórico elaborado para conseguir un producto que respondiera de manera eficaz a las necesidades productivas de la empresa y a las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras.

El proceso de recogida de información y definición del material teórico ha sido largo, dada la complejidad de los sectores que se trabajaban, ello ha significado un cierto retraso en el diseño e implementación de los cursos y en el inició de las experiencias prácticas en las empresas. Los alumnos han reclamado más horas lectivas para la el trabajo de los cursos.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: TEMPORA: TOTS ELS TEMPS EN UN TEMPS

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: modelo óptimo de CONCILIACIÓN de la vida laboral y la vida familiar en las empresas a partir de la EXPERIMENTACIÓN de nuevas fórmulas de ORGANIZACIÓN del trabajo

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

A pesar de las dificultades inherentes a programas de estas características no modificaríamos ningún aspecto de los planteados en el desarrollo de la acción.

Aspectos a complementar:

- Pormenorizar y experimentar el desarrollo de acciones positivas para la conciliación en las pequeñas y medianas empresas.
- Medidas de sensibilización que permitan avanzar hacia la corresponsabilización de todos los agentes implicados en la toma de decisiones: empresas, sindicatos y administraciones públicas, en la determinación de las políticas necesarias para que hombres y mujeres puedan compartir y conciliar la vida profesional con la personal y familiar.
- Insistir en aspectos que complementan el Modelo de Buenas Prácticas para la aplicación de políticas de conciliación en las empresas, especialmente los referentes a la movilidad, a la reorganización y uso de los tiempos personales y a una nueva concepción de los servicios de apoyo a las personas.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

El nivel de transferencia de la acción es alto.

El proyecto define uno de sus productos finales "Centro de Recursos, asesoramiento y mediación para la conciliación de la vida profesional y la vida cotidiana" como confirmación y base de la transferibilidad de las propuestas definidas en el mismo. El Centro de Recursos pretende a través de una metodología basada en el empowerment y el mainstreaming, desarrollar y reforzar políticas para la conciliación que tengan en cuenta:

Innovación: Ofrecer un servicio integral de recursos, asesoramiento y mediación potenciando acciones positivas y propuestas innovadoras.

Nuevas políticas: Profundizar en el análisis de la problemática social con relación a la vida laboral, personal y familiar, con relación a una nueva organización del tiempo de las personas e impulsar medidas legales al respecto.

Sensibilización: Crear un clima favorable a las políticas de conciliación a través de la transferencia de las políticas positivas.

La tercera fase del proyecto TEMPORA: Tots els temps en un temps, pretende confirmar la posibilidad de transferencia de cada una de las experiencias del proyecto y en especial de cada una de las acciones con la implicación de personas e instituciones con capacidad de decisión en los diferentes aspectos desarrollados en cada acción.



Curso de Formación Ocupacional

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 535 PROYECTO "@CCEDE"

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: @CCEDE	
CÓDIGO	ES –ES 535
NOMBRE DE LA AD	CORREDOR DEL HENARES Y SU ENTORNO
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Consorcio público Red Local para la promoción económica, el empleo y la formación Comisiones Obreras de Madrid Unión General de Trabajadores de Madrid Unión Comarcal de Empresarios del Este de Madrid Asociación de Empresarios de Arganda y su Entorno Asociación de Empresarios de Mejorada del Campo Asociación de Empresarios de Tres Cantos Asociación de Empresarios del Henares

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

Las mujeres de la AD del Corredor del Henares y su entorno, no se encuentra en situación de Igualdad de Oportunidades que los hombres en el proceso de acceso al empleo por:

- ***Cargas familiares:*** En el entorno familiar las mujeres asumen el cuidado de personas dependientes, y hay problemas de compatibilidad horaria.
- ***Nivel de cualificación bajo y conocimientos obsoletos:*** Baja competitividad en el mercado de trabajo por la no adecuación a los sistemas productivos (Tecnologías de la información, idiomas)
- ***Saturación de la profesiones feminizadas y poco cualificadas.*** En el sistema productivo de la AD del Corredor del Henares y su entorno, las profesiones tradicionalmente realizadas por mujeres y poco cualificadas presentan un elevado grado de saturación.
- ***En situación de reincorporación al mercado de trabajo tras el abandono momentáneo de éste.*** Muchas mujeres mayores de 40 años, una vez liberadas de parte de las cargas familiares se han reincorporado a la población activa tras un periodo largo fuera del mundo laboral.
- ***Prejuicios socioculturales tanto en el entorno familiar como empresarial poco favorable hacia su contratación.***
- ***Escasas habilidades sociolaborales y de búsqueda activa de empleo***.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: @CCEDE

- ***Poca flexibilidad de la jornada laboral y movilidad geográfica obligatoria en muchos casos.*** La estructura del mercado laboral local exige la adaptación del empleado a jornadas laborales rígidas y a tiempo completo y en muchos casos al desplazamiento diario fuera del municipio, lo que dificulta acceso al empleo de algunas mujeres.

- Predominio de una estructura familiar en la que el hombre es el que de forma prioritaria debe incorporarse al mercado de trabajo. Predomina en la AD una estructura familiar en la que tradicionalmente es el hombre el que tiene que incorporarse obligatoriamente en el mercado laboral. En este contexto, el acceso de la mujer al empleo es secundario.

RESUMEN DEL PROYECTO

Una de las preocupaciones crecientes de los Estados, de las organizaciones que trabajan por la igualdad entre hombres y mujeres es la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Por el momento, las cargas familiares descansan fundamentalmente sobre las mujeres, condicionando la forma en que éstas se incorporan al mercado laboral.

El proyecto **@ccede** se enmarca en el Área Temática 4.1. del EJE 4 de la Iniciativa Comunitaria EQUAL: Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y a las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo.

En concreto, los OBJETIVOS del proyecto son:

- Reintegrar al mercado de trabajo a mujeres que han permanecido fuera de él durante años.

- Creación de servicios de apoyo para personas trabajadoras que no tienen suficientes recursos para contratar la iniciativa privada.

- Restablecimiento de los servicios que ya existen desde un enfoque de género.

- Promover fórmulas flexibles de trabajo aprovechando las nuevas oportunidades ofrecidas por las NTIC.

- Sensibilizar a la población en general sobre la necesidad de redistribuir el trabajo doméstico en el interior de las familias.

Para ello, está prevista la realización de los siguientes PROGRAMAS DE ACTUACIÓN:

- Diversificación de los Servicios de Empleo desde la perspectiva de la I.O y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

- Creación de empresas de inserción atención personas dependientes.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: @CCEDE

- Campañas de sensibilización sobre reparto de responsabilidades familiares.
- Planes de actuación con las empresas de la zona para la promoción de formas flexibles de trabajo.

RESULTADOS ALCANZADOS

Servicios de información y orientación a beneficiarios/as en todos los Ayuntamientos para establecer itinerarios de inserción socio-laboral y consolidación del servicio de autoconsulta.

Servicios de asesoramiento, acompañamiento y subvenciones a iniciativas empresariales.

Realización de cursos de formación ocupacional: Atención a la infancia, Auxiliar de oficina, Auxiliar de Enfermería de Geriatría, Marketing e inglés para el transporte, Alfabetización informática, Atención a personas discapacitadas, Atención a domicilio, Gestión empresarial y NTIC.

Visitas a empresas y firma de convenios de prácticas formativas becadas.

Creación de 7 servicios de atención de personas dependientes dirigidos a facilitar la conciliación entre vida familiar y laboral:

- 1 Servicio de atención y cuidados de niños/as en edad escolar en los Centros Educativos: "Los Primeros del Cole" y "Juegos y Merienda".
- 4 Guarderías laborales en polígonos y parques empresariales.
- 1 Servicio de ludoteca para la ampliación de horarios de atención a personas dependientes.
- 1 Servicio de atención a domicilio.

Creación de 1 Centro Integrado de Recursos para la Conciliación.

Creación de Mapas de Recursos para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en varios municipios.

Ayudas para la atención y cuidado a personas dependientes.

Edición y difusión de nuevos folletos, revistas y carteles para la sensibilización, difusión y publicidad sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.

Cine-forum sobre conciliación entre vida familiar y laboral.

Edición de Unidades Didácticas de Coeducación para la intervención en centros escolares, familias y personal educativo y realización de diversas actividades en los centros escolares.

Celebración de jornadas de sensibilización y seminarios con temática relacionada a la que es objeto del proyecto.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
NOMBRE DEL PROYECTO: @CCEDE
Inserción laboral de mujeres con dificultades de integración en el mercado laboral debido a sus cargas familiares mediante prácticas formativas adaptadas a su problemática. Estudios sobre fórmulas flexibles y políticas de conciliación en la empresa. Sensibilización empresariado sobre conciliación: desayunos de trabajo, visitas a empresas y curso on-line.
PÁGINA WEB
http://www.equalaccede.com

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: @CCEDE

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERMEDIACIÓN PARA LA INSERCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS CON CARGAS FAMILIARES POR CONVENIOS CON EMPRESAS

CÓDIGO:	ES - ES 535

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

La Buena Práctica consiste en la firma de convenios entre empresas y entidades locales para facilitar trabajo en prácticas a personas desempleadas con dificultades de conciliación entre la vida familiar y la vida profesional. Esto se ha realizado persiguiendo los siguientes objetivos:

- Creación de fórmulas flexibles de trabajo en empresas públicas y privadas y organizaciones: exploración de nuevas fórmulas.
- Implicación de las empresas y las organizaciones sindicales para la inclusión de fórmulas flexibles y políticas de conciliación en los Convenios Colectivos.
- Conseguir que mujeres y hombres participantes en actividades formativas del proyecto accedieran a unas prácticas laborales en empresas remuneradas y con horarios que permitieran conciliar la vida familiar y laboral.
- Firmar convenios de colaboración con aquellas empresas que tuvieran compromiso de contratación o grandes posibilidades de cubrir el puesto de trabajo una vez finalizado el período de prácticas, es decir, que existiera necesidad real de trabajo en un futuro a corto o medio plazo.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

- Se sensibiliza al empresariado sobre el problema de la conciliación respecto de sus trabajadores a través del conocimiento de la problemática.
- El empresario observa en la práctica que atender a las necesidades de conciliación de sus trabajadores no solo repercute positivamente en el rendimiento de sus trabajadores sino que mejora la productividad y los beneficios.
- Se sensibiliza a los sindicatos sobre esta misma problemática, para que sea tomado como objetivo prioritario en sus reivindicaciones.
- Se logra la inserción de trabajadores con dificultades de conciliación, normalmente fuera del mercado de trabajo por la incompatibilidad de sus ritmos con los de las empresas.
- Se abre camino para la ruptura de la dinámica de la visión empresarial sobre el trabajo presencial en jornadas de trabajo excesivamente largas.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: @CCEDE

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERMEDIACIÓN PARA LA INSERCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS CON CARGAS FAMILIARES POR CONVENIOS CON EMPRESAS

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN A LA CONCILIACIÓN

- Se mejora el marco laboral establecido mediante la adopción de nuevos enfoques a la hora de establecer la relación empleado – empleador.
- Mediante el convenio en prácticas se fomenta la contratación posterior del trabajador sobre la base de la relación previamente establecida.
- Se introduce en el convenio en prácticas tradicional las fórmulas flexibles de trabajo como elemento diferenciador, siendo este elemento la base de la relación en prácticas.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

1ª Prospección empresarial y selección de empresas con las que desarrollar la intermediación para la inserción de personas desempleadas con cargas familiares.

2º Contacto con las empresas seleccionadas y visita con dos objetivos:

- Informar y sensibilizar sobre fórmulas flexibles de trabajo más adecuadas para la conciliación.
- Promover firma de convenios para que las personas desempleadas con cargas familiares realicen prácticas mediante fórmulas flexibles.

3º Estudio de los puestos de trabajo:

- Estudio de las tareas a realizar en cada puesto de trabajo y posibilidades de flexibilización.
- Valoración de la disponibilidad de la persona desempleada y negociación con el empresario para ajustar necesidades familiares y laborales.

4º Desarrollo de prácticas laborales remuneradas mediante fórmulas flexibles.

5º Contratación, después del periodo de prácticas, de las personas desempleadas en las mismas condiciones de flexibilidad laboral acordadas.

AGENTES CLAVE

Concejalías de Empleo de los municipios del área de intervención del proyecto (Arganda del Rey, Coslada, Mejorada del Campo, Rivas Vaciamadrid, San Fernando de Henares, Torrejón de Ardoz, Torres de la Alameda, Tres Cantos, todos ellos dentro de la Comunidad de Madrid)

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: @CCEDE

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERMEDIACIÓN PARA LA INSERCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS CON CARGAS FAMILIARES POR CONVENIOS CON EMPRESAS

Empresariado del área de intervención del proyecto, sobre todo pequeñas y medianas empresas.

Sindicatos: USMR-CC.OO. y UGT de Madrid

Asociaciones Empresariales

PÚBLICO OBJETIVO

Empresariado del área de intervención del proyecto, sobre todo pequeñas y medianas empresas

Personas desempleadas con dificultades de inserción en el mercado laboral por sus problemas de compatibilidad entre las cargas familiares que soporta y las condiciones laborales existentes en las ofertas de empleo.

RESULTADOS

Si atendemos a las inserciones producidas de las mujeres que han realizado prácticas becadas, el porcentaje de colocaciones asciende a 9 de los 14 puestos ocupados. Por tanto, un **64,28%** de las mujeres que han realizado prácticas becadas ha continuado con un contrato laboral al finalizarlas.

Además, a través del estadio 2º del proceso de implantación de la práctica, se ha logrado una sensibilización inicial de muchos de los empresarios contactados en relación a la adopción dentro de su empresa de medidas de conciliación.

Creación de fórmulas flexibles de trabajo en empresas públicas y privadas y organizaciones: exploración de nuevas fórmulas.

Implicación de las empresas y las organizaciones sindicales para la inclusión de fórmulas flexibles y políticas de conciliación en los Convenios Colectivos.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Aunque la intención de los promotores del proyecto es la inserción total de las mujeres con problemas de conciliación, el porcentaje anteriormente descrito de inserción con respecto al número de beneficiarios que han participado en el itinerario nos hace tener una valoración muy positiva de la aplicación de la Buena Práctica.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Captación de empresas que después del período de prácticas asuman la contratación de las personas en prácticas. En este sentido las empresas casi siempre se muestran dispuestas a realizar el período de prácticas pero cuando se habla de compromiso de contratación se muestran más reticentes.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: @CCEDE

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERMEDIACIÓN PARA LA INSERCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS CON CARGAS FAMILIARES POR CONVENIOS CON EMPRESAS

Compaginar la vida profesional de estas mujeres con su vida familiar (en estos convenios sólo han participado mujeres). Se ha funcionado a demanda de cada mujer, ya que han sido ellas las que han determinado las condiciones horarias en sus puestos de trabajo.

Excesiva exigencia de algunas beneficiarias a la hora de establecer los ritmos de trabajo.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

La Buena Práctica examinada hasta la fecha tiene una transferibilidad muy alta sobre todo a las políticas municipales de empleo. De hecho los ayuntamientos que componen el Consorcio Público ya han previsto o lo van a hacer en breve, la adaptación de sus Agencias Locales de Empleo para la introducción transversal de medidas de conciliación en todos los ámbitos.

4. DESCIFRAR Y DESTACAR EL VALOR DE LOS PROYECTOS: TOMANDO DISTANCIA

A lo largo de seis meses de trabajo conjunto, nos ha sido posible reinterpretar nuestros proyectos, siendo éstos el marco global inalienable de las Buenas Prácticas que se ofrecen en el Capítulo anterior de modo sistematizado. Sin embargo, antes de dar entrada a las reflexiones finales, nos parece importante señalar ciertos elementos de cada proyecto que han jugado un papel preponderante en toda nuestra labor, obtenidos de las "fichas de transferibilidad".

Hasta aquí no hemos entrado en consideraciones sobre las dimensiones más relevantes de nuestras Buenas Prácticas, que nos apuntan las tendencias generales de las acciones de Igualdad y Conciliación en el marco de la Iniciativa EQUAL. Después de conocer el dibujo de cada pieza de nuestro "rompecabezas" – objetivo cumplido en el pasado apartado a través de las fichas - es interesante mirarlo como un todo y apreciar lo que nos ofrece como piezas de transferencia. ¿Qué ponen en evidencia nuestras prácticas excepcionales? En primer lugar, abordan la integralidad de los sistemas de empleo e inserción, centrándose en la demanda real, en las necesidades de las personas beneficiarias como personas, seres completos que construyen un proyecto de vida potencialmente equilibrado y sostenible. En segundo lugar, se halla en muchas de ellas la misma vieja necesidad, la que emerge, desde tiempos inmemoriales, de la desigualdad y la discriminación, cuando éstas actúan simultáneamente y en interacción.

Parece cierto que el anquilosamiento de las dificultades que sufren las mujeres en su acceso y permanencia en el mercado laboral -hasta parecer que han desaparecido- nos sorprende después cuando una y otra vez volvemos a describir nuevas estrategias y acciones innovadoras para seguir luchando contra los mismos problemas de siempre.

Probablemente nos queda mucho camino por recorrer al que las Buenas Prácticas de nuestro Grupo contribuyen a dar un trazado especial.

"CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO – FAMILIAR": LA NECESIDAD DE UNA PACTO INTRA-GÉNERO E INTER-GÉNERO

La familia, como unidad o ámbito en el que se ejerce el cuidado material y afectivo del hogar y de las personas dependientes, ha estado tradicionalmente a cargo de las mujeres. En la actualidad, a pesar del gran desembarco de las mujeres en el mercado de trabajo, ese rol no se viene compartiendo entre el hombre y la mujer, generando sobrecargas de trabajo para esta última que obstaculizan o imposibilitan su acceso y permanencia en el mundo productivo.

El trabajo de lo doméstico permanece oculto porque sostiene los demás tipos de trabajos. Su "no valor" económico -mientras lo realice las mujeres- el fardo psicológico del trabajo emocional que exige anticiparse permanentemente a las necesidades de los demás, genera enfermedades y produce un malestar estructural con consecuencias todavía mal dimensionadas o desconocidas por nuestra sociedad.

Se trata de una situación de conflicto inter-género donde interviene una gran cantidad de energía física, emocional, a las que añadimos el problema de la seguridad y del cuidado integral de las personas dependientes.

La necesidad de establecer medidas de intervención en el ámbito personal y familiar más directas y penetrantes que complementen otras medidas externas (recursos de apoyo a la familia, implicación empresarial en la organización flexible del trabajo,

etc.), es un paso previo e imprescindible a la hora de trabajar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, presentada en la Buena Práctica del proyecto IGUAL.A.

Esta centra su actuación en el espacio de lo doméstico y del entorno de lo micro, del barrio, del pueblo. Promueve un pacto intra-género a través del establecimiento de relaciones de red entre mujeres que comparten el mismo problema de integración sociolaboral, superado el periodo del ciclo de vida que han dedicado a la familia.

En un abordaje ascendente de abajo-arriba, observamos que el cambio de valores es posible, si al interpretar la realidad como grupo, y no como seres aislados y solos, las mujeres sienten la necesidad de migrar de una situación de exclusiva dedicación a lo doméstico, hacia una participación más activa en la vida pública, laboral y social.

Se promueve un espacio favorable a la reflexión, al intercambio, a la generación de redes que empoderan a las participantes y les da herramientas para enfrentarse a tres obstáculos fundamentales: (1) las resistencias de la familia, que seguirá demandando de ellas un comportamiento comprometido como agente exclusivo de conciliación; (2) las resistencias de un entorno social que les atribuye un rol que ellas quieren y necesitan transformar; y (3) las resistencias de un mercado de trabajo aparentemente igualitario en sus condiciones de acceso, pero que las percibe como menos competentes que sus compañeros varones y con cargas familiares que presuntamente limitan drásticamente su disponibilidad.

Esta Buena Práctica aporta una nueva mirada poco explorada al trabajar también con hombres. A pesar de las dificultades, interviene no solamente sobre el colectivo prioritario, en este caso las mujeres, sino que además se atreve a adentrarse en el sistema familiar, atribuyendo un nuevo protagonismo a los hombres en su rol de padres, cuidadores y mantenedores del hogar.

En este tipo de acciones se intenta favorecer una evolución de mentalidades y un cambio de actitudes que facilite la participación de las personas en los ámbitos público y privado, sin prejuicios sexistas.

Los encuentros de fin de semana sobre igualdad de oportunidades y los cursos de tareas domésticas dirigidos a hombres, suponen actividades novedosas, diseñadas, organizadas y coordinadas por agentes de igualdad de oportunidades, con amplios conocimientos en cada una de las materias que se abordan. Mujeres y hombres se enfrentan, en un entorno participativo - adaptado a cada situación individual-, a una nueva concepción de la realidad cotidiana, en la que cada persona se siente protagonista. Los contenidos trabajados, el lenguaje utilizado y las prácticas realizadas se seleccionan pensando en el perfil de cada participante. El objetivo final es producir un cambio en la percepción de mujeres y hombres sobre su propia realidad y sus problemas de interrelación, mediante la reflexión individual, el diálogo y la cohesión del grupo (pacto intra-género e inter-género).

Para la constitución de los grupos de trabajo es importante atender a distintas variables como la edad, nivel de estudios, situación laboral y familiar. La heterogeneidad de los grupos de participantes es determinante para una buena progresión de las actividades, orientadas a alcanzar resultados satisfactorios para todos y todas.

Desde hace muchos años se viene acumulando conocimiento sobre las dinámicas específicas para trabajar competencias básicas desde una perspectiva de género. En este sentido, al realizarse encuentros de sensibilización se suelen abordar contenidos de autoconocimiento, autoestima, asertividad, comunicación y cohesión grupal, entre otros. Si, por otro lado, se trata de talleres formativos, se abren nuevos enfoques en materia de coeducación, empleo, imagen de la mujer en los medios de comunicación o la utilización del lenguaje no sexista.

La existencia de un amplio abanico de organizaciones territoriales implicadas, produce una mayor permeabilidad de las acciones de sensibilización. En el caso de la presente Buena Práctica se han involucrado la Universidad, Asociaciones de Mujeres, Centro de Formación, Casas de Cultura y Puntos de Información Juvenil, monitores y monitoras además de agentes de igualdad.

Es necesario hacer un especial hincapié en la captación de beneficiarias y beneficiarios, ya que dependiendo del canal utilizado, podremos excluir o reducir de manera significativa la participación de los hombres.

En estos casos, parece fundamental que la Administración local se implique de manera visible e impulse con recursos propios, acciones que tengan por objetivo actuar en el espacio de lo doméstico. Se trata en definitiva de un eje de actuación en materia de sensibilización que se percibe como delicado, pero es a su vez insoslayable afrontarlo.

De hecho, la inclusión de los talleres formativos sobre tareas domésticas como materia transversal en la programación de la formación profesional ocupacional que cada año pone en marcha la Administración Local - con gran demanda por parte de hombres - serviría para ampliar el colectivo destinatario de las acciones que visan promover la corresponsabilidad en lo doméstico. Por ejemplo, en la convocatoria de Programas de Garantía Social, la normativa establece como uno de los objetivos "*desarrollar y afianzar la madurez personal del alumnado, mediante la adquisición de hábitos y capacidades que les permitan participar, como trabajadores y ciudadanos responsables, en el trabajo y en la actividad social y cultural*". Cabría realizar una nueva lectura de la referida normativa para que se pueda aprovechar la formación ocupacional como un espacio de generación de nuevas competencias y nuevos valores más acorde con los principios de igualdad de oportunidades y con las necesidades de la conciliación.

Asimismo, todo el sistema de formación continua también podría constituir una vía para poner en marcha talleres formativos sobre igualdad, conciliación y tareas domésticas.

Se trata de una labor que deberá ser sostenida en el tiempo por todos los y las agentes implicados de cada territorio. Se propone un pacto local por la igualdad, capaz de cambiar radical y favorablemente las condiciones de desigualdad que se expresan en lo doméstico-privado a través de una intervención articulada que estriba en el poder transformador de lo público, potenciado por un claro compromiso de organizaciones empresariales, sindicales y sociales.

EL CAMBIO CULTURAL HACIA LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN

Para comprender los procesos de cambio cultural hacia una sociedad más justa e igualitaria donde todos los derechos individuales de las mujeres estén garantizados, es relevante conocer las creencias desfavorables al desarrollo igualitario y las barreras psicosociales que dificultan la situación sociolaboral, familiar y psicosocial de determinados colectivos, para que nos sea posible desmontarlas. Estas creencias condicionan los comportamientos -que en la mayoría de los casos son pasivos, insolventes, fruto del desconocimiento y escasamente emprendedores- y que afectan a los procesos de inserción, desarrollo personal, profesional y al logro de la conciliación.

Observamos en la Buena Práctica de ODISEA, la voluntad de aplicar un modelo integral de cultura ético-emprendedora que sostiene la tesis de que la conjunción de determinados valores de carácter ético-emprendedor y de las creencias y actitudes que éstos generan –incorporados a la cultura de las personas y grupos– propiciarán comportamientos beneficiosos para el desarrollo personal, profesional y organizacional, así como para la mejora de las condiciones del empleo y del desarrollo socioeconómico en general.

Podríamos así decir que el cambio de valores hacia una cultura ético-emprendedora, parece constituir la condición de partida, el campo fértil de siembra, en el sentido de mejorar las condiciones de igualdad en el acceso al empleo y la capacidad de emprender.

El postulado de esta Buena Práctica sugiere que acciones de otro tipo serán más eficaces si tenemos previamente en cuenta la necesidad de impulsar, con la aplicación de este modelo, un importante cambio de los valores compartidos que vedan el alcance de los objetivos de igualdad y de empleo.

El Plan de Orientación Psicosocial y Cultural para el Fomento de la Cultura Ético-Emprendedora interviene en todos los actores del sistema, es decir, trabaja con los actores clave en materia de empleo, orientación e inserción; establece estrategias que diagnostican la situación y modulan las fórmulas de intervención dependiendo del contexto al que se dirige, mayormente relacionadas con la sensibilización, formación y comunicación, acogiéndose en este último caso a las técnicas de Marketing Social.

La metodología Ético-Emprendedora (E2) contempla una Fase Previa de diseño de los mensajes que se introducirán en el Proceso de Comunicación Social. Ésta requiere la realización de un estudio de investigación en profundidad de los factores psicosociales (barreras) que impiden el logro de la conciliación y la inserción del colectivo objetivo, además de la detección de las creencias y saberes que pueden estar impidiendo (anti-E2) o favoreciendo (E2) los procesos de desarrollo y la conciliación. La pregunta clave es "*¿Qué creencias y valores rigen los comportamientos que los individuos ponen en juego en relación con el empleo y la conciliación en la zona en la que vamos a intervenir?*"

La Fase siguiente se denomina el Plan de Orientación y Sensibilización, que comprende el Diseño del Repertorio de Acciones. El Plan está compuesto por Acciones de Sensibilización sistematizadas en fichas que contemplan toda la información pertinente para la realización de la acción. Esto le otorga al repertorio un carácter amplio, práctico y operativo.

En este caso las acciones se clasifican en función de: (1) La vía de adquisición del mensaje - cognitivo, afectivo-racional y lógico- racional; (2) el nivel de actuación o de impacto que se pretenda ejercer - básico, selectivo y de oportunidad; (3) la fase de la implementación del plan en que nos hallemos - Fase inicial (descongelar para la acción), Intermedia ("Dar a conocer" "Persuadir" y "demostrar" las ventajas de la adopción de comportamientos E2) y Final (consolidación y transferencia).

El Diseño y Elaboración de las herramientas y productos para la implementación del Plan de Orientación y Sensibilización Psicosocial, obedece a técnicas del Marketing Social (estrategia de comunicación para la gestión del cambio o renovación cultural).

La implementación del Plan deberá realizarse por la misma organización o entidad que lo diseñó, que tenga competencias en materia de cooperación inter e intra institucional, además de una contrastada capacidad humana y de gestión, imprescindibles para poner en marcha una experiencia de estas características. Es también de especial importancia que en todo el proceso, técnicos y técnicas expertos en cambio cultural -o en este caso particular en Cultura Ético-Emprendedora -, coordinen la aplicación de la misma.

La naturaleza de esta intervención demanda la participación de una Red de Organizaciones Colaboradoras en cada territorio que ayuden a difundir los productos del Plan.

Pero así como hay un fuerte interés en abrir las puertas a la participación de un amplio abanico de actores de territorio, se puede a la vez producir -en algunos casos- la

pérdida de la dirección e idoneidad del mensaje/acción. Añadido a lo anterior puede ocurrir que cualesquiera que sean los valores que queramos transmitir –ético emprendedor u otros– esté latente el problema de que los que garantizan el efecto multiplicador del mensaje no lo entiendan ni lo interioricen. Por ello, esta situación contradictoria nos lleva a trabajar de forma intensiva con los agentes sobre los valores de igualdad que promulgamos, antes que éstos cojan el testigo y los difundan desvirtuándolos en sus aspectos más fundamentales.

TALLERES INFANTILES DE EDUCACIÓN EXTRA-ESCOLAR: LA ARMONIACIÓN DEL DESARROLLO EN IGUALDAD

La consecución del desarrollo sostenible del medio rural -gran desafío del siglo XXI- sólo será posible si los planteamientos de género se incorporan en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas locales y regionales, relacionadas con esta materia. Las mujeres rurales son una garantía para el necesario equilibrio territorial, al mismo tiempo que el soporte esencial de la diversificación de las actividades económicas.

La Buena Práctica del proyecto DELOA ha dejado constancia del importante papel que las mujeres rurales están desempeñando en la construcción del nuevo modelo de sociedad rural. La mujer aparece aquí como el motor que da vida a las zonas rurales, y por ello su permanencia en éstos territorios dispersos, mal comunicados y poco dotados de servicios es clave, pero no exclusivamente como hasta ahora – en su rol de madres y cuidadoras - sino como trabajadoras activas en empresas, organizaciones sociales e instituciones y, por supuesto, como agentes catalizadoras del cambio.

Por ello, es importante atender a las necesidades relativas a la gestión de los tiempos de las mujeres a la hora de programar cualquier actividad vinculada a la promoción de sus empleos. De modo complementario, posibilitar la conciliación entre el trabajo y la familia a través de la creación de dispositivos fiables y de calidad, como servicios de movilidad discrecional y educación extra-escolar de menores, es clave para no mutilar o coartar los ya difíciles procesos de inserción en el medio rural.

Consecuentemente, crear iniciativas empresariales de servicios facilitadores de la conciliación y por ende, de la inserción laboral de las mujeres, abre un interesante campo de intervención para las personas del lugar, evitando la despoblación y el desempleo de jóvenes cualificados. Para que todo ello represente una alternativa futura de autoempleo sostenible, no cabe duda que acciones de consolidación de la demanda de este tipo de servicios en el territorio deberá formar parte del programa de actuaciones.

Desde otra perspectiva, la Buena Práctica sugiere que las dificultades de accesibilidad y movilidad se responden con la deslocalización de ciertas actuaciones. Esta también es una vía para una mayor y mejor participación de las mujeres del territorio, independientemente dónde residan.

Probablemente, uno de los elementos de reconocida calidad que promueve esta iniciativa es abordar la inserción de las mujeres, integrándola en un potente sistema de desarrollo endógeno, donde la oferta formativa lleva de la mano servicios diseñados a medida, dirigidos a la atención a los niños y niñas de las participantes. Los talleres infantiles ponen de manifiesto una gran preocupación en ofrecer calidad en el cuidado y educación extraescolar de los más pequeños, promoviendo los valores positivos del entorno social y cultural que les rodea. Las actividades que potencian la comunicación y expresión, la sensibilidad y conocimiento medioambiental, la coeducación y el ocio creativo al interno del grupo de los niños y niñas es de enorme interés por no ser un producto autónomo, sino construido dentro de una red coherente de intervención local.

Para definir la oferta de servicios, resulta importante disponer de un buen diagnóstico de necesidades realizado por personas expertas en la materia. Aspectos como la estructura familiar de las beneficiarias, la carga familiar que tienen, las infraestructuras de servicios disponibles en su entorno, las redes informales establecidas con la familia extensa, sus necesidades y expectativas reales, los ritmos de sus jornadas y los desplazamientos que realizan son aspectos que deberán tenerse muy en cuenta antes de construir una red de prestaciones favorecedoras de la conciliación.

Entre la demanda y la puesta en marcha de una oferta de servicios apoyados desde el ámbito de lo público que respondan a una necesidad real y solvente expresada en el territorio, están las actividades de *marketing.* La forma de difundir, publicitar, "vender" los servicios determina de forma significativa el éxito de la acción.

La Administración local y regional, las Asociaciones de Padres, Madres y Alumnos, sociedad civil organizada, así como otros agentes podrán ser utilizados como canales para llegar a potenciales beneficiarias y beneficiarios.

Un nuevo concepto que se está forjando de abajo-arriba relativo a la atención y educación extraescolar, incluye una gestión más participativa de los pequeños centros que se van creando. Las madres, los padres, las niñas y los niños aprenden juntos y comparten espacios en jornadas y actividades específicamente diseñadas para ellos. A su vez, las monitoras y monitores se reparten las labores, fórmula adecuada para que las niñas y los niños perciban que la educación y el cuidado también son cosa de hombres.

Sin embargo, se requiere estudiar fórmulas para fomentar la complementariedad de este tipo de servicios con otros recursos y acciones en marcha en el territorio. La visión global y la creatividad en los abordajes, permiten una mayor calidad y a menudo determinan la sostenibilidad de los mismos. La creación de espacios multifuncionales que aprovechen la capacidad instalada en cada territorio es un ejemplo de ello.

A la entidad receptora de esta Buena Práctica le incumbirá estar en contacto estrecho con la comunidad escolar y con el movimiento asociativo de mujeres.

Los servicios de apoyo a la conciliación en el medio rural exigen una aproximación muy a medida de las necesidades de los pueblos y, por otra parte, ponen en evidencia la poca experiencia acumulada en el diseño y gestión de formas flexibles de servicios de proximidad. Desde ese punto de vista, se trata de hacer fluir la cooperación entre los territorios administrativos asignados a cada municipio para que se generen sinergias entre los recursos disponibles para dar respuesta a las demandas visibles o invisibles del medio rural.

DIAGNÓSTICO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO: EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL EN UN PROYECTO GLOBAL DE VIDA

El Diagnóstico, Orientación y Acompañamiento en el proceso de Inserción Laboral de las mujeres incide sobre un conocimiento global de la persona/usuaria, atendiendo todos los aspectos que estructuran la realidad individual. Esta aproximación hace que las posibilidades de evolución hacia el empleo se multipliquen, reforzando el vínculo al sistema, el compromiso de las mujeres, sus inquietudes, además de desmontar los estereotipos de género que cristalizan la segregación laboral que las usuarias actualmente experimentan.

La formación en alternancia, la posibilidad de probar, experimentar diferentes entornos laborales contribuye a la diversificación de las profesiones y oficios con los que las beneficiarias establecen contacto, contribuyendo de este modo a la progresiva eliminación de los estereotipos de género.

La flexibilidad asociada a la gestión de los tiempos y de los espacios aparece aquí como elemento estructurante de la funcionalidad del sistema. Se descentralizan los servicios a los pueblos y se establecen horarios flexibles de orientación y formación. Son servicios centrados en la demanda que favorecen la coordinación y el trabajo en red entre centros de formación, organizaciones, etc., en un ámbito supraterritorial, potenciando la utilización racional de los recursos disponibles.

Las Nuevas Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones aplicadas a la Buena Práctica surgen en forma de una Web de orientación y de una Tarjeta de orientación profesional. La plataforma tecnológica permite que el servicio se encuentre disponible para su utilización por parte de las usuarias en todo momento y, además, contempla la posibilidad de establecer contacto directo entre beneficiaria y técnica/o de orientación.

Insistir en que si queremos hacer actuaciones rigurosas en materia de empleo que impliquen cambios significativos para las mujeres, hay que adentrarse donde las desigualdades se reproducen y se perpetúan. La Buena Práctica del proyecto ALBA PLATA EN EQUAL, nos lanza el reto de rediseñar el sistema de orientación, inserción y acompañamiento, donde el empleo se destaca como un derecho de las personas que se debe necesariamente armonizar dentro de su proyecto global de vida.

Aunque este procedimiento reflejado en la Buena Práctica, se ha diseñado para entornos rurales con una elevada dispersión geográfica y escasa dotación de servicios, no se considera esencial que sean éstas las circunstancias para su aplicación. Sí se considera importante que el personal técnico responsable tenga formación en Igualdad de Oportunidades, así como que la metodología de trabajo se estructure en red de forma a garantizar la participación de diferentes entidades, organizaciones, profesionales y empresariado.

Es muy importante tener en cuenta la disposición en el territorio de los servicios de apoyo a la conciliación para personas con cargas familiares, ya que éstos contribuyen de manera decisiva al éxito de esta Buena Práctica.

A nuestro entender, los Servicios Regionales y Locales de Empleo podrán contribuir al entendimiento de las mujeres y hombres como sujetos construidos socialmente, y por eso condicionados por la sociedad patriarcal y androcéntrica en la que vivimos. Lo más substancial será reivindicar nuestra capacidad de transformación para que la diferencia entre géneros no redunde en una desigualdad perpetuada por la falta de adecuación de los servicios de empleo a sus compromisos institucionales con la igualdad.

La sensibilización en igualdad de oportunidades de los funcionarios y funcionarias, técnicos y técnicas de desarrollo, políticos y políticas, y del empresariado en general, son la piedra de toque del planteamiento que nos propone la Buena Práctica de Alba Plata.

Elaborar un proyecto de reformulación del sistema de inserción, que contemple las propuestas aquí descritas, lleva claramente de la mano un trabajo profundo y comprometido de rediseño de los sistemas actualmente en vigor, incorporando el *mainstreaming* de género en esa importante labor.

Con la conquista de los espacios interiores en los que se fraguan las condiciones de acceso al empleo –como son el diagnóstico, orientación, formación, mediación, inserción y acompañamiento- por parte de una visión lúcida y consecuente de la igualdad de oportunidades, podremos empezar a hablar de la contribución de la perspectiva de género a la racionalización y calidad de las políticas, programas y sistemas de empleo, si es posible, con los resultados de una evaluación cualitativa y cuantitativa en nuestras manos.

LA AUTONOMÍA Y LA INSERCIÓN SOBRE RUEDAS

Mujeres y hombres han de situarse frente al trabajo productivo, consolidando y potenciando su abanico de competencias; es decir, tomando en consideración los aspectos transversales que les permitan construir un perfil laboral flexible y polivalente para afrontar la diversidad y la heterogeneidad propia de las formas de trabajo que se están imponiendo en los últimos años.

Por otro lado, hay que considerar, en el caso de la población femenina, **la importancia de incentivar la autonomía de las mujeres y la seguridad en sí mismas**, así como reforzar su "empoderamiento", su capacidad de liderazgo y de toma de decisiones. La turbulencia del mercado de trabajo sólo puede gestionarse desde la autonomía, la independencia y la capacidad de decisión y, en este terreno, **las mujeres necesitan, a menudo, de un apoyo suplementario**. Brigitte Dorst[3] dice que los problemas atípicos que tienen las mujeres de hoy son la interiorización de la imagen patriarcal de la inferioridad, de la dependencia, el miedo ante la autonomía y la independencia, el miedo de exteriorizar y de exigir. El desgaste y deterioro del sentimiento del valor propio, se han tratado con éxito en pequeños grupos de mujeres, como cimientos que unen y hacen trascender las competencias técnico-profesionales en formación.

La Buena Práctica de PILNAR avanza en la realidad social y cultural de su territorio de actuación, buscando formas de abordar la formación como una herramienta más eficaz y certera, sabiendo interpretar los obstáculos que más allá de los comportamientos, aptitudes y actitudes de las mujeres puedan constituir una seria barrera a su inserción laboral.

Pero la movilidad y la autonomía -querer y poder conducir un coche- exige sin embargo un trabajo previo que desvela y desmonta la cara oculta de los problemas de inserción, la autoestima de las mujeres. Las mujeres en el medio rural se sienten muy a menudo espacial y psicológicamente arrinconadas en un campo de anulación de su propio "yo". Hacer físicamente un camino de búsqueda de empleo, saliendo de un pueblo a otro, también impulsa a recorrer otros caminos interiores de crecimiento personal y de autoafirmación.

Esta experiencia nos transmite que la movilidad, también es un derecho fundamental para hacer efectivo un acceso igualitario a la formación y al trabajo. En definitiva, para abordar la formación y la inserción, huyendo de la reproducción de los valores imperantes y de las formas de hacer de esta sociedad que segrega lo masculino y lo femenino, jerarquizándola a favor de los hombres, necesitamos acercarnos a las vidas de las beneficiarias y saber interpretar el contexto socio cultural en que se mueven para que nuestras acciones sean verdaderamente eficaces. Puede parecer muy obvio, pero con frecuencia magníficos propósitos de promoción del empleo en medio rural quedan simplemente en papel y sin futuro por no haber contemplado medidas como ésta en su implementación.

Ahora bien, es verdad que muchas mujeres rurales no tienen coche propio. Si hay uno en la familia, suele ser para uso exclusivo del o de los varones de la casa. Este impedimento se puede superar mediante la puesta en marcha de fórmulas creativas, como microcréditos para la compra de vehículos de ocasión, acuerdos con entidades que desean probar vehículos no contaminantes como las motos eléctricas, servicios de movilidad discrecional, promoción del uso compartido de los coches u otras.

Si queremos conducir hacia la dirección elegida, deberemos concebir la crítica situación de movilidad de las mujeres en el medio rural como un grave obstáculo y, con-

3. Profesora Doctora de la Universidad de Ciencias Aplicadas de Colonia. Psicoanalista experta en terapias de grupo y dinámicas de grupo.

secutivamente, trabajar sobre las necesidades del empleo de forma orgánica -donde influyen una pluralidad de factores- y no atomizada, considerando que cada mujer en si misma es un problema porque no se puede mover.

Esta experiencia positiva también ha alcanzado resultados francamente satisfactorios en su dimensión económica, ya que la inversión realizada en este proceso se ha visto compensada por buenos resultados de inserción.

LA RENTABILIDAD SOCIAL DE LA CONCILIACIÓN: INSERCIÓN, MÁS INSERCIÓN

Los proyectos piloto e innovadores pueden servir para poner en las agendas políticas locales y regionales los problemas y las propuestas para resolverlos. Sin embargo, la resolución de estos problemas depende en gran medida de la acción de las instituciones. La cuestión no es sólo visibilizar un problema que recurrentemente aparece en los diagnósticos -como el de que la efi*cacia del sistema de inclusión social, en particular referente a las mujeres de bajos recursos, depende de la disponibilidad de servicios de educación, atención y cuidado a la infancia y a las personas mayores dependientes*–, sino conseguir que las instituciones que puedan introducir cambios y paliar esta situación problemática, lo hagan. En ese sentido, habrá que recordar las supuestas limitaciones presupuestarias, la confusión de los roles entre actores y los miedos inherentes a la solvencia de un sistema que contemple servicios de esta naturaleza.

"Inserción más inserción" nos sugiere que al instrumentar las soluciones de servicios de educación, atención y cuidado, se está además generando empleo de calidad, debidamente profesionalizado y adaptado a las demandas específicas de las usuarias en proceso de formación y búsqueda de empleo. Dicho de otro modo, las cooperativas y empresas de inserción promueven empleo de forma directa y facilitan el acceso al empleo de mujeres desempleadas con cargas familiares.

Lo que parece particularmente singular, es la nueva forma de articulación inter-institucional que exige esta Buena Práctica para que todo funcione con el máximo de eficiencia y total eficacia. Ello conlleva diseñar un nuevo esquema de relaciones en lo funcional, a la vez que nos encauza hacia una nueva cultura de cooperación, de generación de sinergias y subsidiariedades entre diferentes actores del territorio.

En esta línea cabe hacer un especial hincapié en que todas las entidades y organizaciones implicadas en la gestión de itinerarios de inserción, detectan las necesidades de servicios de apoyo a la conciliación, canalizando sus demandas de apoyo a la Central de Coordinación y Prestación de Servicios, organismo perteneciente a la Administración Pública local o regional.

La Administración a su vez establece Convenios de colaboración con Entidades que trabajan la Inserción Sociolaboral para que se favorezca la incorporación de personas en estos procesos, a la prestación de servicios a personas dependientes, a través de:

- La Contratación de Empresas o Proyectos productivos de inserción para la prestación del servicio;

- Contemplar cláusulas de garantías sociales en los Convenios de Colaboración o Contratas Públicas entre Ayuntamientos y empresas que opten a estas contratas, en el sentido de que estas últimas ofrezcan condiciones laborales dignas a sus trabajadoras e incorporen un porcentaje de beneficiarias y beneficiarios de programas de inserción a sus plantillas.

Al perseguir situar los servicios de conciliación como una oportunidad de generación de empleo, y el cuidado como un valor que tenemos que reconocer y visibilizar, esta

Buena Práctica plantea la importancia de seguir luchando por un empleo digno de las cuidadoras, asociada a la puesta en marcha de tutorías personalizadas y apoyo psicológico que nos permitan "cuidar a las que nos cuidan".

Por todo lo anterior, cabe señalar que AUNAZA rompe barreras institucionales y organizativas, prueba espacios inexplorados de negociación, y propone nuevos acoplamientos en función de los roles asignados a cada organización o institución, además de acercarse a una solución atractiva en materia de financiación y rentabilidad social de los servicios de apoyo a la conciliación.

Sabemos que cualquier red de entidades que gestionan programas de inserción en un territorio, podrían ponerse de acuerdo y establecer objetivos comunes para impulsar la inserción de hombres y mujeres en el ámbito de los servicios de apoyo a la conciliación y, de este modo, facilitar los procesos de inserción de personas con cargas familiares. Sin embargo, sería un error suponer que un sistema así se crea espontáneamente y se autorregula. La administración en este caso juega un papel fundamental, catalizando voluntades, coordinando la red, cofinanciado la prestación de los servicios y siendo el garante principal de la calidad del empleo generado en este sector.

Este tipo de actuaciones presenta como requisito de partida, establecer una estrategia para hacer emerger el mercado informal de atención y cuidado, que permanecerá sumergido mientras no compense económicamente a las familias y a los y las que cuidan, hacerlo visible. Por ello, y una vez más, la Administración deberá reflexionar sobre las prioridades de su agenda política y contraer un compromiso con sus ciudadanos y ciudadanas de apoyar la creación de servicios de calidad.

Adicionalmente, profesionalizar y valorizar este tipo de trabajo, mejorar los convenios de ayuda a domicilio-residencias se presenta como un elemento colateral de enorme importancia. Se sugiere que la calidad del empleo tiene reflejos directos sobre la seguridad y calidad de la atención y cuidado prestados.

LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS Y LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO PERMANENTE

Trabajar el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas, significa necesariamente trabajar en la construcción de nuevos modelos y nuevas formas que avancen hacia una concepción diferente del reparto de responsabilidades públicas, familiares, domésticas y privadas de las personas, desde una óptica de corresponsabilidad social.

El resultado de los estudios realizados sobre las mejores fórmulas para promover la igualdad y la conciliación en las empresas, normalmente pasa por definir una condición básica de partida que es la voluntad expresa de diálogo constructivo entre las instituciones, los/las representantes de las empresas, los agentes sociales y/o directamente de los y las trabajadoras.

Esta Buena Práctica propone un modelo de organización de la empresa adaptado a las particularidades de la misma, con el fin de eliminar la desigualdad existente entre hombres y mujeres en cuanto a la disponibilidad de sus tiempos de vida, la cual incide negativamente en las mujeres, siendo ellas generalmente las que soportan las cargas familiares. Esto provoca que su acceso y permanencia en el mercado de trabajo sea más difícil al no encontrar adecuación entre la organización de los tiempos laborales y la de los tiempos de la vida cotidiana.

En este contexto, el modelo de organización está formulado sobre una base de realismo que busca auténticos compromisos de cambio. Refleja una realidad que nos ense-

ña que el proyecto de conciliación en las empresas se construye de manera concertada, en la que todos los actores que son parte integrante de la empresa deben participar en un proceso de concienciación y sensibilización que mejore el conocimiento sobre las medidas, los programas y las políticas de conciliación, además de propiciar un espacio para el diálogo y la cooperación.

Para ello, habrá que utilizar técnicas contrastadas y metodologías formativas de alto valor académico y práctico, que conducen en una primera fase, a una toma de conciencia de parte de las organizaciones de su "punto de partida" y de los límites impuestos por los frágiles equilibrios entre la competitividad y productividad, versus la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. En el ámbito más intrínsicamente organizativo, cataliza el necesario cambio de la identidad tradicionalmente internalizada que impide que las empresas vayan más lejos en su compromiso con la Igualdad y la Conciliación.

Es preciso realizar un diagnóstico de la realidad de la empresa y de sus trabajadores y trabajadoras con el fin de conocer las necesidades existentes y así, establecer adecuadamente los objetivos de forma que se adapten a la realidad de cada entidad.

Aporta, asimismo, un modelo de organización de la empresa a través de cuya aplicación se llega al "proyecto de conciliación", individual e intransferible para cada organización. Todo ello exige un trabajo multidisciplinar -comunicación, organización y gestión de empresas, gestión de recursos humanos, gestión de la producción, etc.- y una intervención desde múltiples planos a partir de los cuales se podrán enfocar estrategias distintas que confluyen en el mismo objetivo de igualdad y conciliación, definido previamente por la empresa.

La Buena Práctica del proyecto TEMPORA provoca una reflexión profunda sobre las oportunidades de conciliación en las empresas desde la asunción de la corresponsabilidad de la red de actores en juego –administradores/as, empresarios/as, sindicatos, trabajadores y trabajadoras, etc.- quedando manifiesta la necesidad de compromiso entre todos para la consecución de una mejor claridad de vida de las personas empleadas. Asimismo, proyecta la idea de que el tiempo de la conciliación es además un capital de desigualdades que no se limita a negociaciones entre patronales y sindicatos. El proyecto global donde se inserta la buena práctica, avanza en un territorio poblado de actores que se ven involucrados en un debate comprometido y en la búsqueda de equilibrios dinámicos donde los valores compartidos de igualdad, la gestión de los tiempos y de los espacios aportan gran sentido y pertinencia a la intervención.

ACERCAMENTO DE LAS EMPRESAS AL TRABAJO FLEXIBLE

La promoción de la Igualdad y de la Conciliación en las empresas, así como el proceso de impulsar la inserción de colectivos más desfavorecidos -como el de mujeres de bajos recursos con cargas familiares- obedece a criterios construidos desde un gran conocimiento del contexto de intervención. La calidad y eficacia depende de la capacidad de los promotores de iniciativas de recrear e innovar para transformar las situaciones de desigualdad, en oportunidades para las beneficiarias. No existe ningún contexto de estudio o investigación que proporcione toda la información y que recoja toda la verdad. No existen soluciones universales. Por ello, nos encontramos con una gran variedad de estrategias que visan la inserción sociolaboral de personas en situación de discriminación y la promoción de la conciliación en las empresas. La Buena Práctica de @CCEDE nos propone actuar simultáneamente sobre dos flancos que inciden sobre la misma problemática: (1) sensibilizando a los actores del sistema, léase empresarias y empresarios, responsables de Recursos Humanos, sindicatos, agentes de empleo, etc. para que el cambio de valores se vaya produciendo y que las organizaciones del terri-

torio estén más receptivas a futuras acciones de corte más estructural; (2) implementando iniciativas que proponen el cambio de uno en uno, demostrando que las nuevas fórmulas flexibles de organización del trabajo son interesantes para la patronal y para los trabajadores y trabajadoras, a la par que competitivas.

La Buena Práctica ha sabido priorizar inteligentemente la regulación del marco de aplicación, lo que ha constituido un factor clave de éxito. En este sentido, la elaboración de convenios reguladores de las prácticas formativas en horario flexible y con compromiso de contratación, así como la validación de dichos instrumentos por parte de los servicios jurídicos de los ayuntamientos, no han sido acciones meramente preventivas, destinadas a evitar posibles conflictos jurídico-legales: se trata de una medida vinculante para todos los implicados en el proceso, desde las empresas hasta las beneficiarias. Más aún, la regulación de las condiciones de aplicabilidad desde el punto de partida, ha permitido a los actores implicados avanzar en su desarrollo en un ambiente de seguridad y confianza mutua.

Para conseguir una implicación verdaderamente comprometida del colectivo empresarial se deberá sensibilizar durante todo el proceso de intermediación para la inserción de personas con cargas familiares. Por esta razón, desde la Buena Práctica se ha identificado la necesidad de modular el discurso a la hora de promover no sólo una mayor responsabilidad social del sector empresarial, sino también la comprensión de las ventajas derivadas de las ayudas fiscales a las empresas comprometidas en la integración de personas con especiales dificultades de inserción, así como de la mejora de la productividad que a medio plazo conlleva la adopción de medidas de flexibilidad laboral sensibles a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. El éxito de esta estrategia se ha concretado a nivel cuantitativo –al ampliarse el número de empresas colaboradoras en el sistema- y a nivel cualitativo, logrando cambiar la mentalidad de empresarios y responsables de recursos humanos.

Del mismo modo, es necesario destacar el trabajo con las personas implicadas en el proceso de inserción para garantizar la comunicación y la capacidad de comprensión mutua. En primer lugar, es necesario hacer referencia a las beneficiarias con las que se debe trabajar el sentimiento de corresponsabilidad para que aprecien la dificultad de realización del proceso y descarten asumir demandas irrealizables. Otro aspecto de interés, reside en la anticipación de los problemas de conciliación que puedan tener dichas beneficiarias: la inserción en prácticas becadas con un contrato adaptado a sus disponibilidades de tiempo, realza las posibilidades de mantener contratos de trabajo que se acogen a las mismas condiciones flexibles.

Además del trabajo con las beneficiarias, se propone una labor de sensibilización y formación con la plantilla de las empresas receptoras. De su capacidad de acogida depende en gran medida el éxito del itinerario de integración, es por ello que la implicación de los sindicatos es imprescindible a la hora de que los trabajadores y trabajadoras, abandonen los prejuicios que puedan existir respecto a la flexibilidad en el trabajo, relacionadas con un recelo objetivo de pérdida de derechos.

La garantía de la articulación de intereses y satisfacción de necesidades de todos los colectivos implicados en el proceso, queda asegurada a través de la figura de los promotores laborales, orientada a desarrollar una mediación comprometida, desde un enfoque de proximidad y tratamiento individualizado de los casos. El éxito de su desempeño radica en el conocimiento de la realidad socioeconómica del entorno y de los instrumentos y recursos legislativos, financieros y sociales disponibles para desarrollar su labor, además de poner en primer plano la urgente necesidad de aplicar estrategias de promoción de habilidades personales y de trabajo en red.

Esta Buena Práctica extraída del proyecto @CCEDE induce la transformación de las empresas de fuera hacia dentro, desafía nuevas miradas desde las instituciones loca-

les e ilustra con ejemplos que con la aplicación de estrategias de conciliación en las empresas, reducimos el absentismo y aumentamos la estabilidad laboral. Nuevamente, encontramos que el cambio paso a paso suscita un ambiente favorable a que las empresas respondan de forma más positiva a compromisos y a futuras acciones estructurales o de fondo, a favor de la igualdad.

5. RECOMENDACIONES GENERALES EN UN MARCO DE TRANSFERIBILIDAD

La profundización en el conocimiento sobre los proyectos de nuestro Grupo, realizada hasta el mes de junio, nos ha aportado la información para que avanzáramos en el mes de septiembre, en la construcción de un marco que facilite el intercambio y la transferencia de las Buenas Prácticas identificadas.

Sin embargo, dicha transferencia deberá producirse cuando otras localidades o regiones, a partir de una identificación de sus necesidades básicas, así lo consideren. Aprender depende de la voluntad para hacerlo y la capacidad de recibir e integrar como propias las experiencias de otros. No se trata ni mucho menos de un proceso pasivo, entre donante de *know - how* y receptor. Pero la transferibilidad de éstas Buenas Prácticas, que sistematizamos y modelizamos, servirá sobre todo para reforzar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades y con la lucha contra la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

Diferentes tipologías y niveles de beneficiarios/as de estas experiencias han sido identificados, aportando soluciones contrastadas a un amplio abanico de necesidades.

Las Buenas Prácticas, como podemos inferir de la lectura de las fichas reflejadas en el apartado tercero y de la información expuesta en el cuarto, exigen a menudo cambios en la gestión y organización del trabajo. Dentro de las administraciones es evidente la importancia de que todos los usuarios/as y futuros agentes estén preparados y cualificados para gestionar el nuevo sistema. Este aspecto tiene una especial relevancia, ya que toca sobre todo los problemas asociados a la calidad de la transferencia y condiciones de recepción del aprendizaje.

Por otra parte, uno de los factores que suele preocupar a los receptores de las Buenas Prácticas es la operativa de su aplicación. Eso cubre los elementos de *interoperacionalidad* que muchas veces exige la substitución total del sistema existente, la convivencia de lo "nuevo" con lo ya implementado, o el rediseño de parte del sistema en vigor. La previsión de la profundidad de los cambios y su impacto en los presupuestos de las organizaciones no es fácil de determinar con rigor matemático en esta fase o momento de sistematización. Quizás será necesario, en un futuro próximo, acompañar el plan de transferencia por un presupuesto bien dimensionado y realista, para que las sesgos androcéntricos -que a menudo restringen el objeto del análisis económico– vengan por ende a justificar la no intervención.

En conjunto, estamos de acuerdo en que la endogenización de prácticas ajenas es algo que las organizaciones e instituciones receptoras deben integrar como un proceso que exige diagnóstico, previsión, planificación, capacidad de liderazgo y clara voluntad política. Sin ello, servirá de muy poco cualquier esfuerzo realizado.

Dicho esto, os proponemos ahora un breve análisis transversal de nuestras Buenas Prácticas, en el sentido de poner en evidencia las actuaciones que aparecen de forma recurrente en los proyectos de éxito que, por ende, pretenden dar respuesta a problemáticas idénticas expresadas en distintos territorios de actuación.

Como nos dice María Jesús Izquierdo en su libro "El malestar de la desigualdad", "*Lo que convence a la gente son amores y no razones, sin embargo aspiramos a convencer mediante razones porque quisiéramos ser objetivamente valiosos*".

A continuación, encontraremos lo que ha estado a nuestro alcance producir como razonamiento transversal que hilvana los elementos comunes de nuestras prácticas excepcionales. No será sorprendente verificar que volvemos a señalar las mismas dificultades que nos han movilizado año tras año -recabadas en un sin número de textos, sin que por ello se palpen avances significativos en materia de discriminación de género en el mercado de trabajo. Eso sí, todo ello está descrito con objetividad y con el afecto que se deposita en unas viejas luchas y aspiraciones de igualdad que no terminan de concretarse. Nada de esto se produce por culpa del destino abstracto del cual nadie es responsable, sino porque nos armamos- como ciudadanos y ciudadanas - del valor y la voluntad necesarios para exigir compromiso, coherencia, solvencia y sostenibilidad para las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Otras prioridades aparecen en las agendas políticas desplazando o diluyendo los objetivos que perseguimos.

Como podremos comprobar el camino no está hecho, sino apenas empezado y eso nutre la valía y el valor de las personas y de los equipos que trabajan en este tipo de proyectos.

LA RECONSTRUCCIÓN DE LAS IDENTIDADES FEMENINA Y MASCULINA PIEZA CLAVE EN EL LOS PROCESOS DE INSERCIÓN

Hemos mencionado en los Capítulos anteriores, el hecho de que muchas creencias y actitudes contribuyen a la desigualdad entre sexos. La discriminación se atrinchera y se resiste dentro de la categoría de "lo normal" y por ello se hace invisible.

Un instrumento privilegiado es generar discursos alternativos que producen mujeres para otras mujeres, elevándoles el nivel de conciencia de su situación de inferioridad, de dependencia de los varones, buscando métodos para que se produzca la deseada revalorización de su propia identidad. El gran poeta Antonio Machado decía que "*en mi soledad, he visto muy claras cosas que no son verdad*". Pulsando esta idea, grupos de mujeres se analizan y se fortalecen estrechando lazos de confianza y afirmación mutua.

Los compañeros hombres, parte oculta que casi nunca aparece como beneficiario de proyectos a favor de la igualdad y conciliación, hoy por hoy son cada vez más invitados a participar; aprovechemos pues para construir un pacto inter-géneros que nos facilite la convivencia y las relaciones. En grupos reducidos se discute sobre la nueva masculinidad, mientras se remueven y emergen actitudes y valores masculinos profundamente arraigados que se mantienen en lucha con el nuevo discurso y los nuevos comportamientos y actitudes de las mujeres.

Que las competencias transversales dentro de los sistemas de formación ocupacional y continua contemplen módulos de autoestima, independencia, capacidad de negociación y liderazgo viene a compensar la pesada herencia histórica del patriarcado y, consecuentemente, la desventaja real que experimentan las mujeres de cara a los hombres en el mercado laboral. Calibrar la oferta de este tipo de formación nos permite conducir a las beneficiarias a espacios de exploración de soluciones propias que las acerque a un empleo de calidad y estable.

Las Buenas Prácticas de los proyectos PILNAR e IGUAL.A así lo han considerado, y los resultados alcanzados nos animan a seguir trabajando en esa línea.

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA COMO UN PROYECTO GLOBAL IMPOSIBLE DE DISOCIAR

Cristina Carrasco[4] nos proponía en 2001, que nos centrásemos explícitamente en las formas en que cada sociedad resuelve sus problemas de *sostenimiento de la vida humana*. La multidimensionalidad de las necesidades humanas, que además son heterogéneas y combinan un articulado de necesidades objetivas con otra arquitectura de necesidades más subjetivas, emerge y se presenta como una nueva dimensión que deberemos tener en cuenta en los proyectos de empleo.

Para hablar de *sostenibilidad de la vida* no tenemos que caer en romanticismos. Esta búsqueda de equilibrios dinámicos entre la vida personal, familiar y laboral se percibe como absolutamente necesaria en tanto que fórmula de prevención de conflictos, de mejora de la competitividad de las empresas e instituciones, del mantenimiento del Estado de Bienestar, etc. Por lo tanto, en los proyectos deberemos atender a una amplia gama de acciones que contribuyan a nuestra sostenibilidad como personas y como trabajadoras/es. De todos modos, habrá que tener claro dónde estamos. El mercado de trabajo se encuentra diseñado por y para los hombres y, por ello, actualmente es intolerable y abusivo para las mujeres, además de impracticable para hombres y mujeres que quieran garantizar de manera paritaria las labores de cuidado y mantenimiento del hogar.

Los proyectos ALBA PLATA, DELOA, PILNAR y @CCEDE nos hacen propuestas que nos ayudan a entender las tendencias actuales de los trabajos desarrollados en esta materia.

LOS SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN EN LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN E INSERCIÓN

Comprender las necesidades de los beneficiarios y beneficiarias de los sistemas de formación e inserción es condición básica para que dichos sistemas funcionen de manera eficiente y eficaz y cumplan con su cometido de promover el empleo para hombres y mujeres de manera paritaria.

Hemos de redundar en la idea de que una de las principales barreras que deben sortear las mujeres en esa carrera de obstáculos hacia el empleo, particularmente las de bajos recursos, es sin duda la de la Conciliación entre la vida laboral y familiar. En un intento de contrarrestar este problema, algunos proyectos como AUNAZA y DELOA nos ofrecen soluciones creativas que ponen al descubierto una nueva lógica de funcionamiento, claramente efectiva y más cercana a las beneficiarias.

LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS SE CONSTRUYE A PARTIR DEL DIÁLOGO PERMANENTE

Una idea clave en esta perspectiva, es que variadas son las vías y estrategias para garantizar las necesidades de los empresarios/as y de los trabajadores/as cuando se habla de conciliación entre la vida laboral y familiar. Si el diálogo y la negociación se construyen en positivo entre instituciones, patronal, sindicatos, trabajadores y trabajadoras, es posible alcanzar un acuerdo satisfactorio para todas las partes implicadas sin que para ello sea imprescindible apostar por un gran proyecto de inversiones.

TEMPORA Y @CCEDE nos conducen por caminos complementarios: el primero experimenta a través de un proceso muy tutorizado el cambio en las empresas, y el segun-

4. "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?" articulo publicado en la revista "Mientras Tanto", nº 82, otoño-invierno 2001, Icaria Editorial, Barcelona

do, con el efecto catalizador de las instituciones locales, que induce a las empresas a contemplar medidas favorecedoras del equilibrio entre trabajo y familia. En ambos proyectos el diálogo entre actores ha sido beneficioso y claramente imprescindible.

CAMBIAR LOS VALORES CUÁLES Y CÓMO

Las realidades y la cultura de cada pueblo tienen matices diferenciadores, pero lo cierto es que las inquietudes y las demandas de las mujeres son muy similares, aunque las expresen utilizando un amplio registro de comportamientos y actitudes.

Inducir al cambio, reforzar actitudes favorables a la Igualdad y a la Conciliación, hemos comprobado que necesita mucho más que buena voluntad y algunas campañas de sensibilización. Un modelo estructurado y contrastado, intensivo en su aproximación a los beneficiarios, conducido por expertos y expertas, parece ser más efectivo y deja depositada una semilla fértil en las organizaciones, instituciones y personas que han sido beneficiarias de su actuación. ODISEA ha trabajado sobre un amplio abanico de herramientas de cambio cultural capaces de generar una relación causa-efecto entre las actuaciones y los mensajes a ellas asociados con el cambio de valores de determinados colectivos.

A modo de cierre nos gustaría decir que todos los proyectos descritos en este bloque temático, y el resultado de todos los debates mantenidos entre abril y octubre del presente año, valoran que la Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal no es un tema privado o de mujeres que acceden al espacio productivo. Es una cuestión de carácter social y político que deberá recibir un tratamiento de negociación y contratación política. De este modo, será posible obligar la receptividad por parte de las administraciones y otros agentes, particularmente los de nivel regional y local, en el sentido de integrar las Buenas Prácticas aquí descritas. La corresponsabilidad social se hace evidente, pero las competencias y roles de cada actor se van dibujando en función de cada contexto.

Antes de finalizar cabe hacer una última puntualización. Aunque se apele con frecuencia a la independencia del concepto de Conciliación, éste no es el único punto de partida para esclarecer las desigualdades y las discriminaciones que padecen las mujeres en el mercado de trabajo. Por esta razón, habrá que seguir avanzando en el gran proyecto - integral - de Igualdad de Oportunidades al que nos encontramos obligadamente comprometidos y comprometidas, donde la Conciliación entre la Vida Laboral, Familiar y Personal dispone de un espacio propio de reflexión, debate y de construcción.

III. BLOQUE DE LUCHA CONTRA LA SEGREGACIÓN

1. MARCO TEÓRICO DE LA SEGREGACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL VERTICAL

LA SEGREGACIÓN VERTICAL

CONCEPTO

La **segregación vertical** hace referencia a la existencia de una jerarquía social que en el mercado laboral asigna a los hombres los puestos ligados a la toma de decisiones y, por lo tanto, los de mayor poder, estabilidad, remuneración y reconocimiento social, mientras que los puestos que tienen menor reconocimiento social, salarios y poder son ocupados por mujeres.

La segregación ocupacional está directamente relacionada con el rol de género que la sociedad androcéntrica establece y tiene dos vertientes:

- ⇨ Una relacionada con la función principal que mujeres y hombres tienen que cumplir en la sociedad dando lugar a la segregación horizontal en la cual las mujeres se concentran en una serie de ocupaciones ligadas o directamente derivadas de su papel cuidador (enseñanza, salud, cuidados personales...) y los hombres se concentran en las ocupaciones directamente relacionadas con su papel proveedor y directamente asociadas a la visión estereotipada de ese papel, por lo tanto con las que tienen más posibilidades de empleo, mejores salarios y, en general, mejores condiciones sociolaborales o aparentemente requieren más fuerza física (ingenierías, construcción...). Esta realidad afecta, por lo tanto a mujeres y a hombres.

- ⇨ Otra relacionada con la posición que el rol de género marca a mujeres y hombres, dando lugar a la segregación vertical que es una consecuencia de la posición social subordinada de las mujeres, generando, como se ha dicho, que los puestos de mayor relevancia social y mejores condiciones laborales los ocupen los hombres. Esta realidad discriminatoria afecta, a diferencia del caso anterior, solamente a las mujeres.

La segregación vertical no sólo discrimina a las personas en función del sexo, sino también según otros factores, como la etnia/raza, la edad, la orientación sexual, la (dis)capacidad y la religión. De esta manera, la probabilidad de que una persona acceda a un tipo de puesto u otro se verá condicionada (aunque no totalmente determinada) por estas dimensiones.

ORIGEN

La segregación vertical se asienta en un modelo social androcéntrico estructurado, originariamente en la **división sexual del trabajo** que a través del rol de género construye una concepción patriarcal del papel de mujeres y hombres en la sociedad. Según esta concepción, se tiende a asociar a los hombres con el poder, la autoridad, la acción, la superación de riesgos, la competición, el éxito profesional y la independencia, mientras que las mujeres son definidas como más dependientes, menos ambiciosas profesionalmente, miedosas, dulces, afectivas y con menor capacidad de decisión.

El sexismo hace que las mujeres sean concebidas también en función de las necesidades y deseos ajenos, por lo que sigue habiendo personas que las conciben como soporte emocional o como objetos sexuales, sin tener en cuenta los deseos, necesidades y características personales de éstas.

Según esta concepción, en una pareja formada por un hombre y una mujer, será prioritaria la carrera profesional de éste, que ella deberá apoyar, sin que se espere el mismo apoyo de él hacia la carrera de ésta. Asimismo, se supone que si se tienen hijos o hijas, la mujer renunciará a su carrera profesional para hacerse cargo de sus criaturas, bien dejando su trabajo de manera temporal o definitiva o bien pidiendo una reducción de jornada. En algunos casos, las mujeres eligen dedicar a sus relaciones un tiempo que no sacrificarían por el trabajo remunerado. Pero, en otros, las mujeres desearían dedicar más energías y tiempo al trabajo y la organización del trabajo se lo impide. **El desigual papel que el cuidado tiene en la carrera profesional** de las mujeres y de los hombres se muestra no sólo por la diferente disponibilidad de tiempo para invertir en su carrera profesional sino también porque les coloca a ambos en dos situaciones antagónicas: elemento obstaculizador para las mujeres y favorecedor para los hombres. Como consecuencia existe una desigualdad en el sostenimiento de la carrera profesional. La asignación de la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado a las mujeres hace que la familia constituya una unidad de apoyo para los hombres que viven en pareja con mujeres, mientras que para estas mujeres sea una carga de trabajo que dificulta dedicar más tiempo a la carrera profesional.

El diferente papel social de mujeres y hombres se lleva a cabo mediante **la socialización diferencial de chicas y chicos**. Desde la infancia, se considera que ciertos comportamientos y actitudes son "más apropiados" para chicos y otros, "más apropiados" para chicas. De esta manera, se suele reforzar en mayor medida en los chicos las ambiciones profesionales, el liderazgo, la búsqueda de poder y la asunción de riesgos, mientras que se tiende a orientar a las chicas hacia la preocupación por detectar y cubrir necesidades y deseos ajenos, cuidar las relaciones y a otras personas y realizar el trabajo doméstico (un ejemplo es cómo se orienta a niñas y niños por medio de los juguetes infantiles).

Este modelo de organización social, se traduce en **la falta de equidad en el reparto del trabajo doméstico**: las tareas que comprende el trabajo doméstico (limpieza, cocina, compra, administración del hogar, cuidado de criaturas y personas enfermas o ancianas, etc.) son necesarias para el mantenimiento de la vida y para que las personas puedan subsistir. Dada la falta de reparto equitativo de este trabajo no remunerado, estas actividades son realizadas fundamentalmente por mujeres, quienes tratan de compaginar en muchos casos esta jornada, que no incluye días libres ni vacaciones, con la del trabajo remunerado. El hecho de que las responsabilidades domésticas no se repartan de manera equitativa entre hombres y mujeres hace que éstas dispongan de menos tiempo para dedicarlo a su carrera profesional (formación, reuniones, viajes de trabajo, realización de horas extras, etc.), lo que dificulta posibles ascensos.

Para completar esa asignación de papeles, la sociedad androcéntrica establece, además, una serie de mecanismos informales de acceso y permanencia en los puestos de responsabilidad que están directamente vinculados con el modelo masculino de socialización, con el conjunto de valores, actitudes y comportamientos "propios" de los hombres y en los que las mujeres no sólo se reconocen con dificultad sino que, en la mayor parte de los casos, les resultan ajenos e inaccesibles.

Como resultado, el ascenso profesional de las mujeres choca permanente con lo que se conoce como **el techo de cristal**. Expresión que designa la sutil barrera que dificulta los ascensos de mujeres con suficiente disponibilidad y preparación. Se podría decir que este "techo de cristal", llamado así porque no es fácilmente visible, está constituido por esa serie de reglas de ascenso, generalmente poco explícitas, que se corresponden con la forma de liderazgo masculina y a las que las mujeres les resulta difícil adaptarse. Las mujeres tienden a ser excluidas de las redes y espacios informa-

les, que suelen estar dominados por hombres y que resultan esenciales para el desarrollo de la carrera profesional[1].

Como parte de ese techo de cristal, los empleadores tienden a suponer que las mujeres van a dedicar menos energía que los hombres a su carrera profesional debido a las responsabilidades domésticas, que éstos interpretan como función "propia" de las mujeres.

CONSECUENCIAS

La consecuencia de esta segregación es que muy pocas mujeres llegan a ocupar puestos de poder dentro del mundo profesional. Tanto en las profesiones masculinizadas como en las feminizadas, los hombres son mayoría entre los cargos directivos, altos ejecutivos y en los niveles más altos de la jerarquía de los empleos profesionales[2].

Incluso en el caso de muchas mujeres que se forman y dedican grandes esfuerzos a desarrollar su carrera profesional, existen barreras externas, como se ha dicho, que les impiden ascender. Como resultado, el modelo de toma de decisiones y liderazgo se basa en:

- **El poder**, entendido como la capacidad de tomar decisiones sobre la propia vida y la de otras personas. La sociedad androcéntrica atribuye esa capacidad a los hombres y crea una visión social de las mujeres como incapaces o, en el mejor de los casos, carentes de interés por la toma de decisiones. En consecuencia establece los mecanismos invisibles para que los cargos, especialmente los más altos, sean ocupados fundamentalmente por hombres.

- **La propiedad**: la mayor parte del capital de las empresas es masculino, consecuencia del desigual acceso de mujeres y hombres a los recursos económicos. Por otra parte, dado que ellos tienen el control de los circuitos de toma de decisiones y de los mecanismos informales de acceso, disponen también del control de los recursos.

- **Las condiciones laborales** cuya precariedad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres ya que, aunque estos se ven afectados cuando son jóvenes por la precariedad, consiguen condiciones más estables antes que las mujeres y además, ascienden profesionalmente no sólo antes sino que alcanzan mucho mayor nivel que las mujeres a igualdad de cualificación. Esto tendrá consecuencias no sólo en el desarrollo de la vida laboral sino en las jubilaciones por las desiguales cotizaciones a la seguridad social.

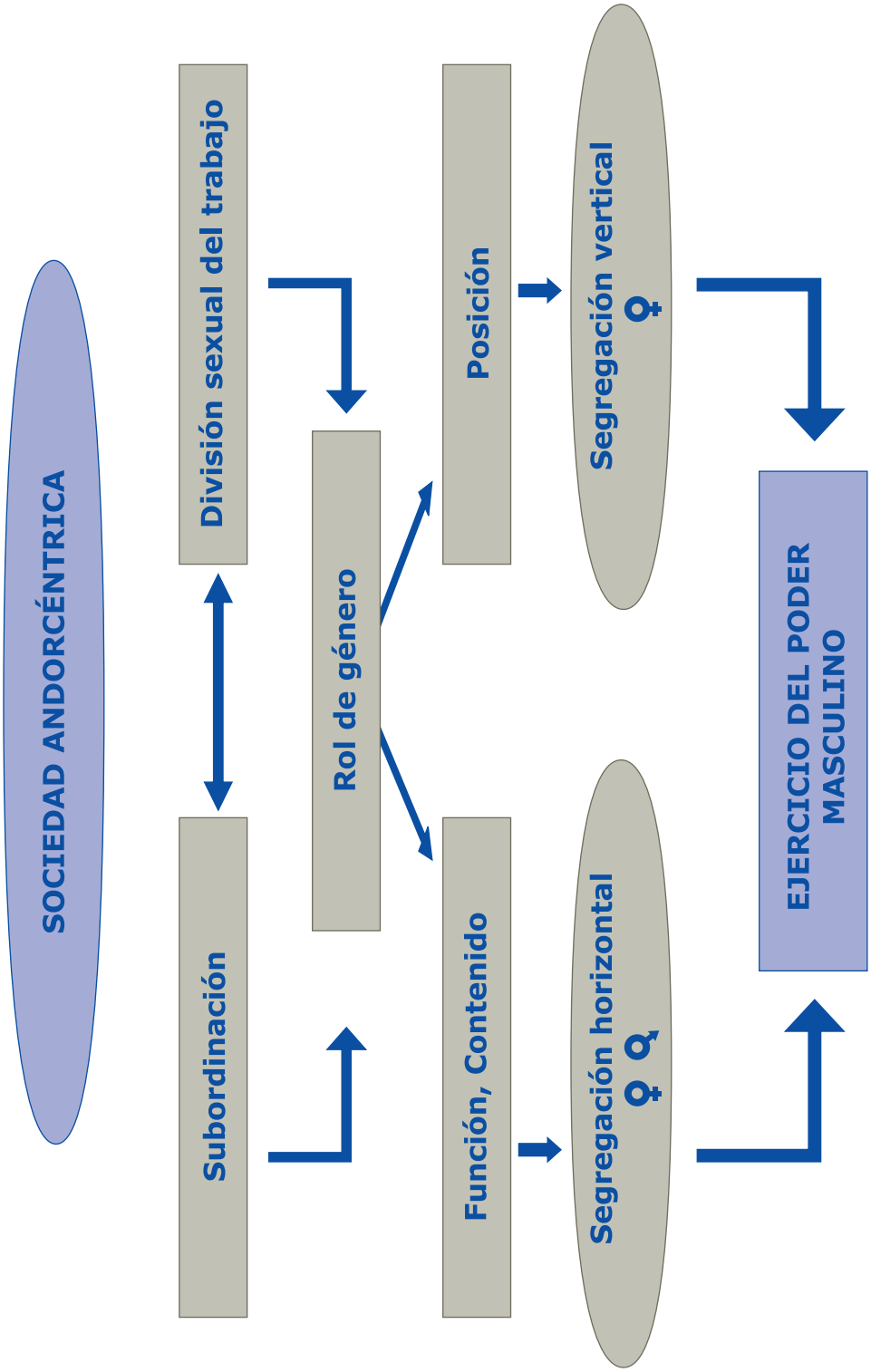
Como consecuencia, la segregación vertical no sólo supone la desigualdad de oportunidades para las mujeres sino que implica un modelo de toma de decisiones y liderazgo en el que están ausentes muchos de los valores y comportamientos que las mujeres podrían aportar para lograr un sistema equilibrado que tuviera en cuenta los deseos, proyectos y potencialidades individuales y no los mandatos de género.

---

1 WIRTH, Linda (2004*). Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección,* OIT, Ginebra.

2 WIRTH, Linda (2004).

MARCO TEÓRICO DE LA SEGREGACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL



LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL VERTICAL

La diversificación profesional constituye el conjunto de intervenciones dirigidas a romper la segregación. En el caso de la diversificación vertical hace referencia a la incorporación de mujeres a puestos de gerencia y toma de decisiones, con lo cual tiene que ver con el ascenso y la promoción profesional de las mujeres y está ligada a la planificación del desarrollo de carrera.

Puesto que es una forma de abordar una desigualdad producto de una estructura social, no afecta ni implica a un solo agente (como puede ser el caso de las mujeres que la padecen) sino a una multiplicidad, obligando a tenerlos en cuenta en su globalidad si se quiere abordar con cierto éxito esta problemática estructural.

La diversificación profesional tiene su origen en las reflexiones y reivindicaciones llevadas a cabo por el movimiento de mujeres, recogidas por los poderes públicos y convertidas en políticas al amparo de la normativa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo políticas o proyectos orientados a la diversificación profesional vertical, es preciso detectar las barreras y mecanismos que dificultan el acceso de las mujeres a los cargos directivos y a los niveles más altos de la jerarquía profesional. Una vez identificadas esas barreras, se elaborará un plan de intervención con medidas concretas y que tenga en cuenta a todos los agentes que participan con el fin de superarlas.

BARRERAS Y DIFICULTADES

La sociedad androcéntrica en la que vivimos utiliza una serie de agentes para perpetuarse. En el caso de la segregación y diversificación profesional, estos agentes interactúan para mantener las situaciones de discriminación de las mujeres mediante un conjunto de mecanismos de carácter muy sutil y, en muchos casos, invisibles para la mayoría de la población porque están basados en la interiorización de estereotipos sexistas que conforman una visión de la sociedad y de las relaciones entre mujeres y hombres desigual pero que se acaba naturalizando[3] o viendo como "lo normal".

LAS MUJERES

⇨ La socialización diferencial de hombres y mujeres se basa en modelos de masculinidad y feminidad que establecen lo que se considera apropiado para uno y otro sexo. El modelo de masculinidad dominante relaciona a los hombres con el poder, la autoridad, la competición y la asunción de riesgos, mientras que el modelo de feminidad tradicional relaciona a la mujer con la falta de ambiciones profesionales, la dulzura, el apoyo y la atención y cuidado a las necesidades y deseos ajenos. Aunque están surgiendo nuevos modelos de masculinidad y feminidad que conviven con los tradicionales, los referentes de liderazgo de las mujeres son muy escasos.

  La mayor parte de los referentes de liderazgo son masculinos, y tienden a entenderse como el ejercicio del poder sobre otras personas y con la capacidad para imponerse. Algunas mujeres que llegan a ocupar altos cargos experimentan un proceso de adaptación al modelo masculino de ejercicio del poder y lo ejercen siguiendo las pautas de ese modelo. Este estilo de dirección no es compartido por todas las mujeres, cuya cultura está más orientada hacia el apoyo, la empa-

3 BOURDIEU, Pierre (2000). *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona.

tía, el reparto de poder y el cuidado de las relaciones, por lo que les resulta más difícil la promoción.

- Como ya se ha dicho, muchas mujeres dedican más tiempo a la familia, el trabajo doméstico y a otras relaciones. Si bien esto responde en muchos casos a elecciones de las propias mujeres, no podemos olvidar que éstas están condicionadas por un entorno marcado por la falta de dedicación de los hombres a estos aspectos, por las barreras sociales al ascenso de las mujeres y por la socialización femenina en los cuidados, la atención a otras personas y el desarrollo del trabajo doméstico. Por otro lado, el hecho de que la mayoría de los hombres perciban mayores salarios que las mujeres hace que en buena parte de las parejas, la mujer decida acortar su jornada o retirarse temporalmente del mercado de trabajo por maternidad, lo que supone una disminución de ingresos menor que si fuese el hombre quien toma esta decisión.

- La interiorización de la posición subordinada implica para muchas mujeres la generación de sentimientos relacionados con la invasión de un espacio, de un nivel de toma de decisiones que no les pertenece y cuyos códigos están fuera de su modelo educacional, con lo cual se generan percepciones de incapacidad que dificultan el acceso a los puestos de alta responsabilidad.

Como consecuencia en un contexto en el que predominan los valores masculinos y las actividades y valores de las mujeres se encuentran devaluados, se genera también una falta de confianza de las mujeres en sus propias capacidades, lo que unido a los aspectos señalados, conlleva que el poder acabe siendo visto como un mundo eminentemente masculino.

LOS COMPAÑEROS Y LAS COMPAÑERAS DE TRABAJO

La visión estereotipada del papel de mujeres y hombres en relación con el poder, es lógicamente compartida por la mayor parte de las mujeres y hombres que componen las organizaciones. Esta visión tradicional actúa como un mecanismo de perpetuación de la situación mediante la articulación de un conjunto de ideas preconcebidas y prácticas discriminatorias:

La imagen tradicional del poder ligada a la masculinidad, entendida como competición y capacidad de imponerse, hace que algunas personas piensen que las mujeres son menos capaces para mandar.

Existen prejuicios hacia el ejercicio de poder por las mujeres. A través de éstos, se tiende a infravalorar los méritos de las mujeres que han accedido a cargos directivos y a sobrevalorar los masculinos. Este tipo de prejuicios se traslucen en afirmaciones que sostienen que tal mujer llegó hasta tal cargo por vías ilegítimas o por el sistema de cuotas, y no por sus propios méritos. No resulta muy corriente escuchar este tipo de comentarios referidos a hombres, mientras que en ocasiones sirven como descalificación y como medida de presión disuasoria para las mujeres.

Algunos hombres perciben a las mujeres que quieren desarrollar su carrera profesional como una amenaza, puesto que tienden a romper con estructuras de poder masculino.

- La invisibilización de las mujeres y la desvalorización de su trabajo, así como de sus aportaciones y saberes es compartida por muchos hombres y también por buena parte de las mujeres, que han interiorizado las imágenes sociales y por ello no reconocen ni hacen visible su propio trabajo. Tiende a predominar una cultura masculina en las organizaciones que devalúa estos aspectos, al enten-

derse las diferencias en términos jerárquicos que colocan los valores, comportamientos y actividades de los hombres en la parte más alta de la escala.

- Los hombres establecen y utilizan redes de relaciones formales e informales en el trabajo a las que no tienen acceso las mujeres. Las mujeres no suelen tener acceso a ellas por falta de tiempo (debido a la falta de un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas) o porque se utilizan espacios y/o actividades de claro sesgo masculino (tribunas de los campos de fútbol, por ejemplo) que las excluye de una manera más o menos explícita. En estas redes se maneja información, se establecen relaciones, se genera complicidad, se hacen pactos y se toman decisiones que influyen en la vida de las organizaciones y de las personas que las componen.

- El acoso sexual que viven algunas mujeres en el trabajo constituye otro mecanismo de perpetuación de la desigualdad. Puede ser ejercido por los propios compañeros de trabajo o por uno de éstos, con la complicidad o el silencio del resto. Consiste en comportamientos de naturaleza sexual (bromas persistentes y graves, alusiones a la intimidad de la trabajadora, requerimientos sexuales indeseados, chantajes…) que resultan ofensivos, intimidatorios y humillantes para la persona a la que se dirigen[4]. Éste responde a una visión de la mujer como objeto sexual en función de los deseos del hombre y suele ejercerse en mayor medida sobre personas que pertenecen a colectivos vulnerables, aprovechando que tienen menos oportunidades para defenderse. Puede afectar gravemente a la autoestima de quien lo sufre y a su relación con otras personas, así como en las propias relaciones laborales, puesto que suele provocar un descenso en el rendimiento debido a la presión sufrida, un incremento de los errores o incluso el absentismo laboral. Por tanto, resulta muy lesivo para quien lo sufre, pero también es degradante para quien lo ejerce y para el entorno laboral en el que se produce, especialmente para las mujeres (sean o no víctimas directas de él).

EL EMPRESARIADO

El empresariado constituye un agente fundamental en la perpetuación de la segregación vertical de las mujeres ya que dispone de la capacidad de favorecer u obstaculizar el desarrollo de la carrera profesional de las personas que tiene empleadas. En el análisis de su papel se ha de tener en cuenta:

- La mayoría del empresariado está formado por hombres, que tienden a ascender antes a hombres que a mujeres debido, bien a prejuicios sexistas, bien a la suposición de que éstas van a dar prioridad a la vida familiar o que deben hacerlo o bien porque funciona su "pacto de género" con otros hombres.

- Los criterios de selección y de ascenso tienden a ser androcéntricos, esto es, suelen estar realizados desde una perspectiva masculina, lo que perjudica a las mujeres. En este caso, se sobrevaloran las características asociadas a los hombres y se infravaloran las aportaciones y saberes de las mujeres.

- Debido a la desigual distribución de la riqueza en la sociedad, los hombres tienen más posibilidades de acceso a salarios más altos y a la propiedad. Esto hace que sea un porcentaje muy reducido el de las mujeres que pueden invertir o convertirse en empleadoras en una empresa mediana o grande.

- El acoso sexual ejercido por algunos cargos directivos contra algunas mujeres suele consistir en chantajes que afectan a la permanencia o el ascenso en el

4 SÁNCHEZ LLOPIS, Elvira (2000): *Acoso sexual,* en INSTITUTO DE LA MUJER - CCOO (2000).

puesto de trabajo o a comentarios sexuales que resultan humillantes para éstas. Es un tipo de violencia contra las mujeres que, además de constituir un acto contra su intimidad, libertad y dignidad, perjudica su autoestima y dificulta su carrera profesional.

EL PERSONAL MEDIADOR

Constituye también un agente clave ya que su misión es la atenuación y eliminación de las barreras que impiden la diversificación profesional de las mujeres. Sin embargo comparten con el resto su visión de género, producto de la socialización diferencial.

- De manera más o menos inconsciente, tienden a reforzar el liderazgo masculino y las actitudes de conformismo profesional de las mujeres. En ocasiones adoptan una actitud sobreprotectora y paternalista hacia las mujeres, que perjudica su autonomía y el desarrollo de su autoconfianza, mientras potencian el valor, la asunción de riesgos y la competitividad en los hombres.

- En algunos casos, mantienen creencias erróneas o estereotipadas en torno a la capacidad de las mujeres para ocupar puestos de poder.

- El desconocimiento de los mecanismos de discriminación y de los recursos que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la falta de valoración de las aportaciones y saberes de las mujeres dificulta el desarrollo de una orientación profesional adecuada.

LOS Y LAS RESPONSABLES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Aunque se han elaborado distintas medidas para superar la segregación vertical en el mercado laboral, su puesta en práctica encuentra barreras desde la aplicación de las políticas públicas. Esto se debe a distintas razones, que pueden ser:

- Falta de sensibilización en igualdad de oportunidades, que hace que algunas personas no consideren relevante este problema, o incluso que no tengan voluntad política para solucionarlo.

- Falta de conocimientos acerca de los mecanismos sociales que producen la segregación vertical en el mercado laboral y de los perjuicios que causan en las mujeres y en la sociedad.

- El diseño y puesta en marcha de otras políticas se hace sin integrar la perspectiva de género, por lo que sus resultados perjudican indirectamente a las mujeres y a sus oportunidades de cara al mercado laboral.

BARRERAS PARA LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL VERTICAL

- La falta de referentes y modelos de liderazgo de las mujeres que dificultan la posibilidad de proyectarse e imaginarse en el desempeño de puestos de responsabilidad.
- La vivencia de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad como algo que está fuera de "lo natural", que transgrede el mandato de género ligado a su función social de cuidadora y rompe con su posición subordinada.
- La organización del trabajo, articulada sobre el falso mito de la disponibilidad total y la utilización de la unidad doméstica como una estructura de apoyo para los hombres y una carga de trabajo para las mujeres.

BARRERAS SEGÚN AGENTES				
MUJERES	COMPAÑEROS/AS	EMPRESARIADO	MEDIADORES/AS	ADMONES. PÚBLICAS
■ Falta de referentes de liderazgo de las mujeres ■ Elecciones (condicionadas) en favor de la familia frente al trabajo remunerado ■ Falta de confianza en sus propias capacidades ■ Compartir estereotipos sexistas sobre el lugar de las mujeres ■ Falta de reparto equitativo del trabajo doméstico	■ Imagen tradicional del poder ligada al hombre ■ Prejuicios hacia el ejercicio de poder por parte de las mujeres ■ Invisibilización de las mujeres y desvalorización de su trabajo y méritos ■ Redes de relaciones informales, donde se intercambia información y se toman decisiones, son masculinas ■ Acoso sexual ■ Compartir estereotipos sexistas sobre el lugar de las mujeres	■ Empresariado mayoritariamente masculino, asciende preferentemente a hombres ■ Criterios de selección y ascenso androcéntricos ■ Potenciación del mayor acceso a los recursos y al poder de los hombres ■ Tienden a dar prioridad a intereses y perspectivas de los hombres ■ Acoso sexual Compartir estereotipos sexistas sobre el lugar de las mujeres	■ Tienden a favorecer socialización y orientación diferencial según sexo/género ■ Perduran creencias erróneas sobre capacidades de las mujeres para dirigir ■ Desconocimiento de mecanismos de discriminación y recursos para superarlos ■ Compartir estereotipos sexistas sobre el lugar de las mujeres	■ Falta de sensibilización en igualdad de oportunidades de gran parte del funcionariado ■ Falta de conocimiento sobre los mecanismos sociales que provocan la segregación vertical ■ Actuaciones contradictorias ■ Compartir estereotipos sexistas sobre el lugar de las mujeres

SUPERANDO BARRERAS

Las actuaciones para lograr la diversificación profesional de las mujeres deben articular estrategias que faciliten la intervención sobre las barreras y obstáculos enumerados, por una parte, y la actuación simultánea, a ser posible, con todos los agentes que intervienen en la perpetuación de la segregación vertical, por otra.

Por lo tanto en la globalidad de una intervención habrá que tener en cuenta, al menos los siguientes aspectos:

RESPECTO A LAS MUJERES:

- Crear referentes. Aprovechar las experiencias existentes de mujeres en puestos de responsabilidad que están introduciendo formas innovadoras de liderazgo que resultan más democráticas, atentas a las necesidades de las personas empleadas y, por tanto, más acordes con los valores de la cultura femenina. La simple existencia de referentes de las mujeress favorece que otras mujeres puedan identificarse con éstos y se animen a emprender o a ocupar puestos y profesiones que se clasifican en los niveles más altos de la jerarquía laboral.

- Insistir en la necesidad de un reparto equitativo del trabajo doméstico en unidad de convivencia.

- Favorecer la planificación de la carrera profesional, fomentando el **liderazgo de las mujeres.** Para ello es preciso promover la mentorización, el mecenazgo, el apoyo y la solidaridad entre mujeres.

- Valoración de la formación (formal e informal) de las mujeres. Las mujeres pueden aprovechar las cualificaciones informales (como las habilidades relacionales) derivadas de su socialización para ejercer nuevas formas de liderazgo, más basadas en el apoyo, el cuidado de las relaciones dentro de la empresa y el diálogo. Un buen ambiente de trabajo no sólo resulta más satisfactorio, sino que puede mejorar la producción, puesto que favorece la motivación, y una jefa puede tratar de potenciar las cualidades positivas de cada trabajador/a, aprovechando sus cualidades relacionales y dar prioridad a la motivación frente a la imposición del poder. En este caso, ella no tiene por qué perder la autoridad, puesto que ésta puede ser reconocida debido a su especial habilidad para tomar decisiones, coordinar al equipo y facilitar la cooperación.

  Para ello, es preciso que tanto las mujeres como los hombres descubran la importancia de ciertas habilidades y valores asociados al cuidado de otras personas y de las relaciones, que son aprendidos por las mujeres en su proceso de socialización, necesarios para la buena marcha de las relaciones y el mantenimiento de la vida y que pueden ser desarrollados también por hombres.

  Asimismo, es necesario el reconocimiento de la autoridad femenina (y no sólo de la masculina), de sus saberes y capacidades.

RESPECTO A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

Generar una nueva cultura del uso del tiempo de trabajo, basada en una flexibilidad horaria que tenga en cuenta cómputos anuales y no diarios.

Establecer un plan de acciones positivas en las empresas orientadas a la consecución de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este plan, a partir de un

diagnóstico inicial, deberá actuar sobre los procesos de reclutamiento, selección y promoción, sobre las políticas de retribución, sobre las relaciones internas entre el personal evitando el acoso en el trabajo, sobre el sistema de comunicación interna y externa, en definitiva sobre el conjunto de la cultura empresarial para que ésta se impregne del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En concreto se deben tomar **medidas** que posibiliten la creación de esa cultura organizacional favorable a la igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres.

- ⇨ Sensibilización y formación del personal de todos los niveles (incluidos los altos cargos) en materia de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, tratando de superar los estereotipos y prejuicios sexistas y valorando las aportaciones y saberes de las mujeres.

- ⇨ Creación de una nueva concepción del poder redefiniéndolo de una manera más democrática, entendiéndolo como 'poder para' hacer cosas, más que 'poder sobre' otras personas. Según esta definición, el poder estaría ligado a la cooperación en equipo más que a la competición, por lo que el reparto de responsabilidades y la motivación de las y los trabajadores serían claves.

- ⇨ Favorecer la ocupación de puestos de responsabilidad por parte de mujeres, valorando su forma de ejercer el liderazgo (generalmente, menos autoritaria y más cuidadora de la relación).

- ⇨ Introducción de servicios en las empresas: guarderías o ayudas para las mismas, restaurante en el propio centro de trabajo, aparcamiento para los empleados y empleadas, información sobre guarderías.

RESPECTO A RESPONSABLES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS:

Las Administraciones Públicas y los partidos políticos tienen un importante papel en la superación de la segregación vertical. Existen leyes que prohíben la discriminación y se han elaborado distintas normativas internacionales, nacionales, regionales y locales relacionadas con la superación de las desigualdades en el mercado laboral. Sin embargo, diversos estudios señalan la persistencia de la segregación vertical e incluso su agudización dentro del mercado laboral[5]. Algunas de las medidas que pueden tomar los y las responsables de las políticas públicas son las siguientes:

- ⇨ Dedicar más presupuesto a la superación de la segregación ocupacional.

- ⇨ Ampliar y cumplir el marco normativo sobre igualdad de oportunidades.

- ⇨ Fomentar la elaboración y difusión de Buenas Prácticas orientadas a la superación de la discriminación en el mercado laboral.

- ⇨ Ser coherentes con sus propuestas, estableciendo mecanismos para que su composición interna sea paritaria.

- ⇨ Orientar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal no sólo a las mujeres, sino también a los hombres.

5 WIRTH, Linda (2004).

BARRERAS SEGÚN AGENTES				
MUJERES	COMPAÑEROS/AS	EMPRESARIADO	DOCENTES Y MEDIADORES/AS	RESPONSABLES POLÍTICAS PÚB.
Potenciar el liderazgo de las mujeres favorece a otras mujeres	Valoración de aportaciones y saberes de las mujeres Realización de diagnóstico de igualdad de oportunidades		Valoración de las aportaciones y saberes de las mujeres para desarrollar una mejor orientación	Dedicar más presupuesto a la superación de la segregación ocupacional
Apoyo, mentorización	Sensibilización y formación en igualdad de oportunidades		Superación de estereotipos sexistas	Ampliar y cumplir el marco normativo sobre igualdad de oportunidades
Valoración de sus propias capacidades	Redefinición del poder		Utilización de estrategias de intervención integrales que actúen simultáneamemnte sobre todos los agentes	Elaboración y difusión de Buenas Prácticas
Esfuerzo personal para vencer barreras sociales		Criterios de selección y ascenso acordes con la igualdad de oportunidades		Coherencia con la igualdad de oportunidades en el seno de sus organizaciones
Reorganización de los tiempos públicos y privados		Favorecer la ocupación de puestos de responsabilidad por mujeres y su estabilidad		Orientar sobre conciliación laboral, familiar y personal a hombres y mujeres
		Aumentar contratación de mujeres a tiempo completo Flexibilización horarios		
		Servicios de guardería, etc.		

2. METODOLOGÍA DE ANIMACIÓN DEL GRUPO TEMÁTICO NACIONAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ÁREA DE LUCHA CONTRA LA SEGREGACIÓN

El Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades, Subgrupo de Segregación, empezó su labor en el mes de abril de 2004.

La metodología de trabajo que se ha utilizado para dinamizar los debates ha sido la creada por Edward de Bono "Los seis sombreros para pensar". Este método consiste en desarrollar dinámicas de grupo para estimular la reflexión y el pensamiento creativo a través de juegos con seis sombreros de colores. Cada color significa un rol diferente, y la persona que se pone en la cabeza ese sombrero tiene que ajustar sus opiniones a ese pensamiento. Estas dinámicas de animación se propusieron porque permiten, si son bien utilizadas:

- ⇨ Representar un papel a través de la liberación de las defensas del ego, que son barreras muy habituales en la forma de pensar.
- ⇨ Crear un ambiente de flexibilidad, cómodo y de libertad, no ser negativos/as y conseguir un aprendizaje creativo.
- ⇨ Comprender que no hay verdades absolutas y que cada uno/a tiene razón desde su punto de vista y desde unos presupuestos concretos. No se tata de ver quien tiene toda la verdad, sino cuales son las vías de desarrollo existentes, aplicables o no, según las situaciones y los contextos.
- ⇨ El desarrollo de la creatividad y la inteligencia se propicia en un ambiente rico que facilita la posibilidad de las preguntas, observar, escuchar, tocar y diferenciar, nombrar, aprender, asociar y comparar, clasificar, separar, etc.

También se ha considerado que deberían analizarse los proyectos y las buenas prácticas teniendo en cuenta tres escenarios:

- ■ Escenario Tendencial (Antes)
- ■ Escenario Previsible (Ahora)
- ■ Escenario Deseable (Después)

Todas las sesiones comenzaron con una introducción teórica y metodológica de la experta y con una síntesis de la situación en cada momento del Documento Vivo y los objetivos a cumplimentar en su retroalimentación posterior. La primera sesión de trabajo contó con la participación de una experta de LIKaDI, que realizó un taller de debate y reflexión general centrado en lo que cada participante entendía que significaban los conceptos de segregación y diversificación vertical, así como en cuáles eran sus orígenes, sus claves, los agentes implicados en ellas y sobre quiénes teníamos que intervenir con las actuaciones y las buenas prácticas.

Una vez sentadas las bases conceptuales, teóricas y metodológicas respecto al tema que ocupó las sesiones de trabajo, cada AD presentó brevemente su proyecto y propuso su buena práctica. Dado que en el Grupo Temático de Lucha contra la Segregación Vertical se habían seleccionado ocho proyectos, se consensuaron ocho buenas prácticas (una por proyecto). Una vez seleccionadas por cada representante, se vio conveniente ajustarlas en los cuatro bloques de temas para disponer de un reparto representativo y equitativo de las buenas prácticas presentes en el grupo.

Posteriormente cada AD elaboró un informe ajustado a unas fichas y contenidos homogéneos para todos los proyectos de los dos grupos temáticos. Este informe ha facilitado el conocimiento, reflexión, debate y elaboración de propuestas particulares y generales respecto a la lucha contra la segregación.

La concreción y adaptación de la metodología de Edward de Bono se ha implementado en las distintas sesiones de la siguiente manera:

Se hizo una distribución de sombreros a partir de una primera elección de las participantes para, posteriormente, distribuir en el aula los sombreros y las fichas explicativas de los contenidos de los mismos. De este modo, cada persona habría de considerar cuál era el más ajustado a las opiniones o propuestas planteadas. (Consultar Anexo 1). Es interesante señalar que, además de creativo y simpático, este sistema ha limado las habituales posturas tensas y subjetivas que en ocasiones se producen en este tipo de grupos, pues se trataba de desnudar y cuestionar las actuaciones que se estaban realizando para reconducirlas en la dirección que el grupo entendía como una buena práctica.

Se tuvieron dos sesiones de debate general, pues el Grupo consideró que a lo largo del debate individualizado de cada buena práctica se habían planteado aspectos muy importantes que afectaban a todas en general, a la situación de los proyectos, a las actuaciones de las políticas de empleo y a la formación cuando se integra la perspectiva de género.

La distribución de los proyectos por líneas de trabajo de segregación vertical ha quedado establecida como sigue:

PROYECTOS Y BUENAS PRÁCTICAS POR LÍNEAS DE TRABAJO	
LÍNEA 1: ESTUDIO DEL IMPACTO A TODOS LOS NIVELES. CAMBIO DE MENTALIDAD	
Proyecto AD 244 "SABINA"	BP: Observatorio para la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales
Proyecto AD 595 "MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD"	BP: Unidades y agentes para la mediación en igualdad de oportunidades
LÍNEA 2: ACCIONES DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA SEGRERACION VERTICAL.	
Proyecto AD 249 "LOCAL ACTIVA"	BP: Acciones de sensibilización para luchar contra la segregación vertical
Proyecto AD 514 "CONCILIA"	BP: Acciones mentoring
LÍNEA 3: METODOLOGÍA DE DESARROLLO DE PLANES DE ACCIÓN POSITIVA.	
Proyecto AD 254 "CONCILIA"	BP: Planes de acción positiva en las empresas
Proyecto AD 425 "AVIGUEM"	BP: Certificado de igualdad de oportunidades
LÍNEA 4: DESARROLLO DE CARRERA Y DE LA EMPRESARIALIDAD FEMENINA	
Proyecto AD 241 "EMATEK"	BP: Desarrollo de competencias y habilidades de gestión en el ámbito empresarial
Proyecto AD 415 "ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD"	BP: Itinerarios de formación on-line en e-igualdad

3. DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS Y DE SUS BUENAS PRÁCTICAS

Este capítulo está dedicado a la sistematización de la información recogida en cada una de las fichas descriptivas, recabadas durante el periodo de trabajo de este Grupo Temático, que han sido una herramienta fundamental para la consecución del objetivo final "la creación de un proceso operativo e integral de transferencia".

Para facilitar la comprensión del camino recorrido desde lo general a lo particular, se disponen de manera ordenada, por línea de trabajo, las fichas "descripción del proyecto" y "descripción de la Buena Práctica". A continuación, el capítulo 4 extrae el mayor valor añadido de dicha información orientándola a su transferibilidad.

Este material nos permitirá contemplar una gran cantidad y riqueza de contenidos de las Buenas Prácticas seleccionadas – elaborados por las y los miembros del grupo de trabajo. Estos nos ayudarán a diferenciar entre los problemas estructurales de la Igualdad y de la Lucha contra la Segregación Vertical que todavía padecemos, que surgen de manera recurrente en los diagnósticos de los proyectos, y las soluciones a medida que cada territorio plantea como acción piloto. El recuento que se hace en este Capítulo no pretende aportar soluciones universales, sino analizar cómo ha tenido lugar el proceso de la Buena Práctica para que con naturalidad concluyamos, en el apartado que viene a continuación, que entre lo que describimos y su transferibilidad o institucionalización está poco más que el compromiso y la voluntad de los y las agentes de cada territorio.



Visita de las socias austriacas a la Exposición Itinerante

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 244 PROYECTO "EQUAL SABINA"

Línea de trabajo 1: Estudio del impacto a todos los niveles. Cambio de mentalidad

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: EQUAL SABINA	
CÓDIGO	ES – ES 244
NOMBRE DE LA AD	TAGOROR
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Administraciones públicas: Instituto Canario de la Mujer, Instituto Tecnológico de Canarias y los siete Cabildos Insulares Agentes sociales: Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, Confederación Canaria de Empresarios, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Las Palmas, Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras Canarias, Secretaría de la Mujer de Unión U.G.T. Canarias, Secretaría de la Mujer de Intersindical Canaria y Secretaría de la Mujer de USO Canarias Asociación de Mujeres: Asociaciones de Mujeres Empresarias de Canarias (AMECA), Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Sta. Cruz de Tenerife (AMEP), Asociación de Mujeres Empresarias de Lanzarote (AELAN), Asociación de Mujeres Empresarias de Fuerteventura (AMEF) y Asociación de Mujeres Empresarias de La Palma (AMEPA)
DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA	
TASAS DE PARO: La tasa de paro femenina es el doble que la masculina y existe aproximadamente un 10% más de población activa femenina que masculina. Esto implica que: existe un 10 % más de mujeres que quieren trabajar respecto al nº de hombres y se insertan un 50% menos. Esto ocurre en todos los tramos de edad (de 20 a 24 y de 25 a 54), excepto para mayores de 55 años. COBERTURA ECONÓMICA: Las mujeres cobran más subsidios por desempleo mientras que los hombres cobran más prestaciones, por las que cotizan y perciben mayor cuantía económica. Este hecho contribuye al incremento de los niveles de pobreza de las mujeres y confiere a este colectivo la característica de colectivo de urgente necesidad de inserción y, además, estas mujeres son responsables exclusivas del núcleo familiar o quedan separadas de su entorno por sufrir malos tratos.	

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: EQUAL SABINA

RESPECTO A LAS OCUPACIONES: Están masculinizados los trabajos manuales (operadores de maquinaria, actividades de construcción) y están feminizadas las ocupaciones relacionadas con los servicios (atención a terceros, limpieza, dependientas…). En cuanto a los trabajos directivos, profesionales y técnicos: existen más mujeres formadas universitariamente excepto en especialidades como técnicas, pero sólo se insertan en un 33%. Además, existen menos hombres formados pero se insertan en un 67%.

ESTABILIDAD LABORAL: Predominio masculino en contratos indefinidos y temporales. Predominio de las mujeres en contratación a tiempo parcial, el 73% de los contratos son firmados por mujeres pero esta modalidad sólo supone el 18% del total de contratación. El 60% de los contratos son indefinidos y las mujeres sólo firman el 36% de los mismos.

RESUMEN DEL PROYECTO

Realización de un estudio diagnóstico: Este estudio se materializa en 7 diagnósticos de ámbito insular aplicando técnicas de investigación social cuantitativas y cualitativas (entrevistas en profundidad y grupos focales), que permiten detectar los estrangulamientos que dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de los entornos territoriales locales, sobre todo en el acceso a ocupaciones donde mujeres se hallen subrepresentadas o en el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

Creación del Observatorio EQUAL para la Igualdad en el ámbito laboral: El Observatorio es una herramienta práctica de análisis, denuncia, concienciación e intervención sobre las discriminaciones y segregaciones que se producen en el entorno laboral y que se articulan a través de las ofertas de empleo y de los convenios colectivos, afectando de forma determinante al desarrollo del concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Impulso de la aplicación de nuevas tecnologías: Con un aula virtual como instrumento de eliminación de barreras físico-geográficas y temporales, entre la población activa femenina de todo el archipiélago.

Una formación diferenciada y novedosa: En cuanto a habilidades y valores para la dirección, negociación colectiva, selección de personal y resolución creativa de conflictos y dificultades en el ámbito empresarial.

Sensibilización: A través de campañas de difusión, de exposiciones itinerantes, creación de puntos de encuentro entre el empresariado y las usuarias del proyecto, premios a empresas lideradas por mujeres en profesiones subrepresentadas, muestras intersectoriales de empresarias, que involucren tanto a las propias mujeres como a los diferentes actores que intervienen en el mercado de trabajo en torno a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tutelaje o mentorazgo: Entre empresarias y emprendedoras como forma efectiva de aprendizaje integrada en una relación positiva y constructiva, facilitando el intercambio de conocimientos adquiridos, tras largos años de experiencia laboral y fortaleciendo la creación de redes.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: EQUAL SABINA

Participación de Encuentros Transnacionales con la Netzwerk österreichischer frauen-und mädchenberatungsstellen (Austria).

RESULTADOS ALCANZADOS

El desarrollo de un diagnóstico que se centra en la novedad de introducir técnicas cualitativas de investigación social (entrevistas abiertas en profundidad y grupos focales), que evitan la digitalidad de las técnicas cuantitativas y permiten una mayor y mejor aproximación a la realidad sociolaboral del territorio.

Formación específica a través de un aula virtual iniciando esta actuación con la realización de cursos de alfabetización informática, como aproximación a las nuevas tecnológicas, cubriendo las necesidades en función de las demandas por islas.

Realización de jornadas formativas a través de las cámaras de comercio y confederaciones provinciales, realizándose el seguimiento de las beneficiarias últimas de las acciones formativas.

Gran implicación de las distintas asociaciones de mujeres empresarias en la introducción del mentorazgo en sus propias estructuras (aprovechando esta implicación para el propio fortalecimiento de sus redes).

Conclusiones del Observatorio para la Igualdad en el ámbito de las relaciones laborales (ver ficha de la Buena Práctica).

Se valora positivamente la visibilidad del conjunto del proyecto en el marco territorial que abarca, a través de distintas herramientas (libretos, papel y sobres, carpetas, posters, bolígrafos, apariciones en prensa), si bien es previsible que la visibilidad aumente en el periodo de ejecución siguiente, debido al mayor impacto de las acciones de publicidad previstas (campaña en prensa escrita, radio, programas de TV, premios).

En cuanto al trabajo Transnacional, este se ha realizado de forma conjunta con continuos cambios de experiencia y una implicación progresiva de las dos ADs a medida que avanza el proyecto.

PÁGINA WEB

http://www.equalsabina.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EQUAL SABINA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

CÓDIGO	ES –ES 244

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Análisis de las discriminaciones directas e indirectas que se realizan a través de:

- Un informe final sobre el análisis de las ofertas de empleo.
- Un informe final sobre el análisis de los Convenios Colectivos seleccionados.
- Sistematización de datos. Se creó una base de datos inserta en la página Web EQUAL SABINA, donde se ha recopilado y sistematizado la información y los datos obtenidos a través de la observación propia y del desarrollo de las acciones complementarias.
- Publicitación del Observatorio, primero, realizando un documento de difusión interna para los sindicatos implicados para publicitar la puesta en marcha del proyecto EQUAL SABINA y del Observatorio y segundo a través de una rueda de prensa de presentación inicial a los medios de comunicación del Observatorio.
- Realización de trabajo conjunto con los actores de la negociación colectiva, lo que permitía, al tiempo de una recogida de datos, la labor de sensibilización.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Visualiza la necesidad de que tanto las organizaciones empresariales como las sindicales tomen conciencia de sus posibilidades en el cambio de las reglas aplicadas, actuando coordinadamente para hacer valer los derechos, como seres humanos integrales, como sujetos sociales, económicos y familiares, así como genera mecanismos de observación y transferibilidad desde una perspectiva de género.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Innovación metodológica, a través de elaboración de plantillas selectivas, análisis documental, realización de entrevistas, criterios de selección consensuados, etc., de forma conjunta por las distintas secretarías de la mujer de los cuatro sindicatos miembros de la AD.

Se trabaja de forma transversal, a lo largo de toda la actuación, el principio de Igualdad de Oportunidades.

Generación de mecanismos de observación.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EQUAL SABINA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

I FASE

Acción 1.- Análisis de la realidad

Ofertas de empleo

A través de la prensa se procede al análisis de sus contenidos para detectar elementos de discriminación directa e indirecta –lenguaje, requisitos para el desempeño del puesto, contenido de formularios y solicitudes, procedimientos de selección…-.

Convenios Colectivos

Seleccionar los Convenios Colectivos, tanto de empresa como de sector, que revistan mayor interés en función de los objetivos y proceder a su revisión tanto para detectar contenidos discriminatorios como para descubrir la omisión de otros cuya inexistencia provoca discriminación indirecta.

Acción 2.- Sistematización de datos

Crear una base datos, inserta en la página Web EQUAL SABINA, permanentemente actualizada.

Acciones complementarias

A través de:

- ⇨ Rueda de presentación a medios de comunicación y ámbito empresarial.
- ⇨ Utilización de las publicaciones de los sindicatos implicados en esta actuación para transmitir la información obtenida en el transcurso de la ejecución.
- ⇨ Insertando información en todas las presentaciones del propio proyecto a través del resto de la AD.

Como un escenario activo donde centralizar la información, datos, situaciones, etc., propiciando la participación activa de los agentes implicados.

En el caso de los Convenios Colectivos será fundamental el trabajo conjunto con los actores principales de la negociación colectiva –patronales, empresariado, sindicatos y comités de empresa- lo que nos permitirá, al tiempo que la recogida de datos, la labor de sensibilización.

II FASE

Acción 1.- Identificación de actores

Ofertas de empleo

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EQUAL SABINA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

Determinar responsabilidades de los distintos actores en relación con los contenidos sexistas detectados –empresas ofertantes, empresas encargadas del diseño de publicidad, empresas de selección del personal, medios de comunicación, etc.-.

Convenios Colectivos

Determinar los Convenios susceptibles de intervención e identificar a las partes firmantes –patronales, empresas, asesores/as, sindicatos, comités de empresa-.

Acción 2.- Intervención

Ofertas de empleo

Contactar con las empresas identificadas y establecidas como responsables dándoles a conocer la normativa aplicable, persuadiéndolas y proponiéndoles los contenidos alternativos –generar consenso-.

Convenios Colectivos

Contactar con los agentes sociales firmantes de cada Convenio proponiéndoles alternativas a las diferentes cláusulas y contenidos detectados como discriminatorios y/o provocadores de segregación, así como la inclusión de otras que pudieran ser precisas para prevenir, evitar y corregir situaciones de desigualdad –medidas de acción positiva-.

Las propuestas de intervención serán comunicadas a todos los miembros de la AD antes de hacerse públicas.

Acciones complementarias

Utilizar el manual de formación "Igualdad de oportunidades en las relaciones laborales" dirigido a la sensibilización de agentes sociales, especialmente a los/as delegadas/os y dirigentes sindicales.

AGENTES CLAVE

Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras Canarias

Secretaría de la Mujer de Unión U.G.T. Canarias

Secretaría de la Mujer de Intersindical Canaria

Secretaría de la Mujer de USO Canarias

Instituto Canario de la Mujer

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EQUAL SABINA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

PÚBLICO OBJETIVO

Todos los actores del mercado de trabajo intervinientes en la modificación y control de los sistemas de acceso y promoción de los distintos puestos de trabajo.

RESULTADOS

Acción 1.- Identificación de actores

En cuanto a las ofertas de empleo, se determinó responsabilidades de los distintos actores en relación a los contenidos sexistas detectados, empresas ofertantes, empresas de selección de personal, etc., a través de envío de cartas a 40 empresas ofertantes.

En cuanto a los convenios colectivos se determinaron los convenios susceptibles de intervención y se llevó a cabo la identificación de las partes firmantes - patronales, asesores/ras, etc..

Acción 2.- Intervención

En las Ofertas de Empleo se llevó a cabo un contacto con las empresas identificadas y establecidas como responsables dándoles a conocer la normativa aplicable, persuadiéndolas y proponiéndoles los contenidos alternativos generando consenso, en concreto a 40 empresas se les envió las cartas, de las 610 ofertas analizadas por el equipo del Observatorio.

En los Convenios Colectivos, se llevó a cabo contacto con los agentes sociales firmantes de cada convenio para recopilación de datos, proponiendo alternativas a las diferentes cláusulas y contenidos detectados como discriminatorios y/o provocadores de segregación, así como la inclusión de otras que pudieran ser sexistas para prevenir, evitar y corregir situaciones de desigualdad.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Se valora como altamente positivo, el grado de permanente y estrecha colaboración y cooperación entre las Secretarías de la Mujer de las cuatro organizaciones sindicales miembros de la AD, así como el grado de transferencia y visibilidad de sus acciones.

PRINCIPALES DIFICULTADES

No cumplimiento de plazos.

No se consiguieron todos los niveles de intervención que se habían propuesto.

Los canales de información no han funcionado correctamente.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EQUAL SABINA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Dar más continuidad en el tiempo.

Generar estrategias de intervención-acción entre el Observatorio y el empresariado.

Mantener y reforzar los canales de participación de los distintos sindicatos participantes en el proyecto.

Mejorar y reforzar los mecanismos de denuncia.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Se considera alto:

- Trabajo Nacional: sensibilización a los distintos agentes (gobierno, empresariado y sindicalistas) sobre las desigualdades y las situaciones de discriminación en el mercado de trabajo, visualizando la generalizada ignorancia de la existencia de los problemas específicos de las mujeres, permitiendo establecer una base sólida para diseñar nuevas metodologías de lucha contra la discriminación en el mercado laboral, que puedan ser transferidas a las políticas generales.

- Trabajo Transnacional: compartiendo la metodología y resultado del Observatorio en los diferentes encuentros, con las socias transnacionales, en los que ha participado las sindicalistas.



La voz de las mujeres discapacitadas en el altavoz de los medios de comunicación

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 595 PROYECTO "MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD"

Línea de trabajo 1: Estudio del impacto a todos los niveles. Cambio de mentalidad

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD	
CÓDIGO	ES – ES 595
NOMBRE DE LA AD	AÑIL
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Fundación Municipal para la Promoción Económica y el Empleo de Alcázar de San Juan Ayuntamiento de Las Pedroñeras Asociación Profesional de Comercio y Servicios de Alcázar de San Juan Asociación de Turismo Rural Lugares de La Mancha Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

Pese a los cambios que últimamente se han dado en nuestra región, aún existen obstáculos importantes que impiden la plena igualdad entre hombres y mujeres, detectándose especiales situaciones de desigualdad y discriminación que afectan a la mujer en el acceso al empleo.

Aunque la igualdad de oportunidades es una exigencia presente en todas las políticas de desarrollo de recursos humanos y empleo, para muchas entidades y organizaciones materializar las mismas supone un esfuerzo añadido ya que muchas veces no se dispone de orientaciones claras acerca de cómo introducir la perspectiva de género, o qué medidas acometer.

Así, las instituciones públicas como organizaciones privadas ponen en marcha servicios y recursos que o bien no se ajustan a las necesidades de las personas a las que van dirigidos, o bien las personas no conocen su existencia. A veces también suelen adolecer de falta de coordinación, duplicándose los servicios, no optimizando los ya existentes o no acercándose a las necesidades reales de las personas que permita la provisión de recursos realmente adaptados y útiles para combatir las situaciones de desigualdad y discriminación.

Por ello, se hace necesaria la creación de dispositivos que indaguen e investiguen sobre las necesidades de la población y de las instituciones, y que contribuyan a fomentar las interrelaciones, mejorar las acciones, economizar recursos y corregir las situaciones de desigualdad, observando la correcta aplicación de las políticas de igualdad.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD

La **mediación** entre las partes implicadas permitirá articular dispositivos, que ajustados a las necesidades de oferta (empleadores/as, instituciones y agentes sociales) y demanda (trabajadoras activas o desempleadas) contribuyan a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, combatiendo la situaciones de discriminación, de segregación en el mercado de trabajo y facilitando a hombres y mujeres la conciliación de su vida familiar y profesional.

RESUMEN DEL PROYECTO

Tiene como objetivo crear **"Unidades de Mediación para la Igualdad de Oportunidades"** que:

- Detecten las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres,
- analicen las causas,
- arbitren propuestas y soluciones innovadoras.

Formación en "Mediación para la Igualdad"

Dentro del proyecto tiene gran importancia la formación de las y los "Agentes de Mediación" y el desarrollo de este perfil profesional. Se llevará a cabo una acción de formación previa e intensiva para estas y estos Agentes que les permita iniciar la actividad de las Unidades de Mediación.

Esta formación será completada a lo largo de todo el proyecto mediante la realización de cursos y seminarios sobre materias específicas.

Creación y puesta en marcha de las Unidades de Mediación

Funciones de la Unidad de Mediación:

⇨ Realización de estudios, análisis y trabajos de investigación desde la perspectiva de género.

⇨ Análisis de la aplicación de las políticas y recursos para la igualdad

⇨ Mediación para la igualdad: Propuestas (orientaciones y proyectos) a los agentes competentes para solucionar los desequilibrios detectados.

⇨ Fomento del asociacionismo femenino desde una perspectiva empresarial, gerencial y profesional.

⇨ Seguimiento de las propuestas realizadas.

⇨ Asesoramiento para el diseño y desarrollo de planes de acción positiva.

⇨ Auditorias sobre la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública: en sus políticas, en sus recursos, en la situación de sus plantillas, en las políticas de recursos humanos.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD

- Diagnóstico en empresas y entidades del sector privado.
- Diseño e implementación de planes de acción positiva.
- Acciones de investigación desde la perspectiva de género.

Se utiliza como metodología la investigación – mediación.

RESULTADOS ALCANZADOS

Acciones de Investigación: "Identificación y Análisis de recursos para el empleo de las mujeres", "El mercado de trabajo de la Mancha Conquense. Situación de las mujeres", "La situación de las mujeres inmigrantes en el medio rural (1ª fase)", "Estudio de la situación de las mujeres en las empresas, instituciones públicas, medios de comunicación y recursos públicos para el empleo". Mesas Temáticas sobre Conciliación de la vida familiar y profesional en el medio rural, Mujer e Interculturalidad, Mujer y discapacidad.

Acciones de Formación: Curso de Mediación para la Igualdad, Plan de formación para profesionales y agentes (Incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales, asociacionismo desde la perspectiva de género, la formación como estrategia de igualdad, igualdad de oportunidades en la empresa). Módulos transversales para desempleados y desempleadas, ocupadas y ocupados. Incorporación de la perspectiva de género en las acciones formativas de TIC. Módulos de Coeducación para niñas y niños de 0 a 3 años. Maternidad y Salud Laboral.

Acciones de Sensibilización: Marcapáginas "Escribe tu discriminación", programa de radio "Luz Verde", Campaña "¿Quién lo fríe?".

Acciones de Mediación: "Plan estratégico para mejorar la situación sociolaboral de las mujeres en Alcázar de San Juan", Protocolo de lenguaje no sexista, Asociación de hombres por la Igualdad, proyecto de observatorio, "Estrategias para la visibilización de las mujeres discapacitadas", "Plan de formación sobre Habilidades directivas desde la perspectiva de género", "Plan de intervención para la coeducación en secundaria", "Las mujeres inmigrantes en el medio rural", colaboración en distintas campañas municipales (violencia de género, etc.).

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: UNIDADES Y AGENTES PARA LA MEDIACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CÓDIGO	ES – ES 595

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Entre el alumnado del cursos de Mediación para la Igualdad se selecciona cuatro personas. Se constituye un equipo interdisciplinar que abarca las distintas funciones de la Unidad de Mediación:

1. Realización de estudios, análisis y trabajos de investigación con enfoque de género.

2. Análisis de la aplicación de las políticas y recursos para la igualdad.

3. Mediación para la Igualdad: Propuestas (orientaciones y proyectos) a los agentes competentes para solucionar los desequilibrios detectados.

4. Fomento del asociacionismo femenino.

5. Seguimiento de las propuestas realizadas.

6. Asesoramiento para el diseño y desarrollo de planes de acción positiva:

   - Auditorias sobre la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública.

   - Diagnóstico en empresas y entidades del sector privado.

   - Diseño e implementación de planes de acción positiva.

   - Acciones de investigación desde la perspectiva de género.

Así mismo se configura como método de trabajo la metodología de investigación–mediación entendida como fórmula que mejora la implicación responsable de todas las parte. En ocasiones se utiliza la investigación–acción clásica.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Incorpora una nueva figura, el o la Mediadora para la Igualdad, que presenta un nuevo perfil profesional que está entre el de las agentes de igualdad y las mediadoras interculturales.

Diseña una nueva estructura, la Unidad de Mediación como agencia de asesoramiento y apoyo técnico a la implantación de acciones positivas en diversos ámbitos.

Atiende necesidades concretas, expresadas por el propio colectivo y utilizando métodos de investigación participativos.

Establece una nueva metodología, basada en la investigación – acción, que permite la implicación responsable de todos los agentes socioeconómicos.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: UNIDADES Y AGENTES PARA LA MEDIACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se trata de una actuación complementaria en el territorio ya que realiza funciones que refuerzan las actuaciones que realizan los servicios específicos para mujeres (Centros de la Mujer) e incorporan la perspectiva de género en los servicios y entidades de carácter general que cuentan entre sus usuarias con mujeres (Agencias de Desarrollo, Asociaciones para Empresarias, etc.).

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Realización de estudios y análisis desde la perspectiva de género en los ámbitos institucional, empresarial y social en territorios eminentemente rurales que permiten visibilizar las situaciones de desigualdad.

Actuación mediante planes de acción positiva que incluyen medidas que favorecen la diversificación, en instituciones públicas (ayuntamientos) y privadas (empresas, etc.). Establecimiento de protocolos (procedimientos de regulación) y reconocimientos (Etiqueta de calidad).

Actuaciones de capacitación de las mujeres de cara a mejorar su empoderamiento mediante formación (Asociacionismo desde la perspectiva de género, Perspectiva de género en las políticas locales, maternidad y salud laboral, etc.) y creación de espacios para la reflexión y la elaboración de propuesta (mesas temáticas, grupos de debate, etc.).

Actuaciones de sensibilización: Campañas para la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad: Campaña "¿Quién lo fríe?", Actuaciones en Institutos, Espacio de radio "Luz Verde", etc.

Actuaciones de Mediación: El hecho de proponer para la actuación a los agentes competentes en cada área de intervención favorece la sensibilización de agentes y la transversalidad de la perspectiva de género.

Actuaciones de asistencia técnica a proyectos desde la perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

PROCESO DE INVESTIGACIÓN - MEDIACIÓN

INVESTIGACIÓN: Detección de situaciones de desigualdad incorporando la perspectiva de género como categoría de análisis.

ANÁLISIS Y REFLEXIÓN: Análisis del impacto de género mediante métodos participativos.

DIAGNÓSITICO DE SITUACIONES ESPECÍFICAS DE DESIGUALDAD Y DEFINCIÓN DE ESTRATEGIAS.

MEDIACIÓN Y ACCIÓN: Articulación de propuestas o realización directa de las mismas.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: UNIDADES Y AGENTES PARA LA MEDIACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

AGENTES CLAVE

Instituciones públicas: administración regional, administración local, organismos autónomos de ambas, etc. **Asociaciones profesionales, empresariales y sociales**. **Representantes sindicales** de los trabajadores y trabajadoras. **Centros y profesionales de los ámbitos laboral, social y educativo**: agencias de desarrollo, centros de educación (reglada y no reglada), centros de empleo, etc. **Entidades y profesionales que atienden a colectivos específicos** (inmigrantes, discapacitados /as).

PÚBLICO OBJETIVO

1. Las mujeres en general independientemente de su situación laboral y situación de discriminación.

2. El grupo de profesionales que integran los *Centros de la Mujer,* y aquellos otros que trabajarán en las *Unidades de Mediación*.

3. Profesionales que desde distintos servicios trabajan para la promoción del empleo y el desarrollo económico.

4. El Instituto de la Mujer, ya que desde su labor evaluadora podrá transferir los resultados de esta experiencia piloto a otros territorios.

RESULTADOS

Además de los expresados en el apartado correspondiente al proyecto.

La figura de la Mediadora o el Mediador, que complementa las políticas de igualdad de oportunidades, detecta situaciones de desigualdad, analiza causas y articula propuestas.

Plan de formación para Mediadoras y Mediadores y agentes socioeconómicos

Instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género: Manual para la impartición de acciones formativas en igualdad de oportunidades. Cuaderno para la incorporación de la Perspectiva de género en los procesos formativos, Herramientas multinivel para la incorporación de la perspectiva de género en programas de desarrollo rural y local.

Implicación de agentes y entidades públicas y privadas: Grupos de trabajo, Seminarios abiertos, foros nacionales e internacionales, Mesas Temáticas, Etiqueta de Igualdad (internacional), Convenios de colaboración, distintivos municipales a entidades colaboradoras.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: UNIDADES Y AGENTES PARA LA MEDIACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Los diferentes sistemas de evaluación empleados nos permiten comprobar que el nivel de satisfacción es alto. Se percibe que las acciones que se realizan son adecuadas, necesarias y complementarias a las intervenciones que ya se están llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades, sobre todo en entidades y entre personas especializadas en el colectivo femenino.

Las personas, sobre todo mujeres, que participan activamente encuentran mecanismos de expresión de sus necesidades y firme voluntad de respuesta a las mismas. Así mismo se ve mejorada y reforzada su autoestima y su posición en el acceso y desarrollo de la carrera profesional.

Asociaciones y otros agentes socioeconómicos encuentran un recurso, ante todo técnico, que les permite orientar su trabajo desde otra óptica.

El personal técnico de las Unidades de Mediación y otros y otras profesionales han logrado un nivel de cualificación y concienciación importante que, sin duda, transferirán a sus futuros puestos de trabajo.

Como elementos negativos podemos mencionar que falta interés entre las entidades públicas y privadas y faltan recursos económicos que permitan desarrollar en su totalidad las intervenciones y propuestas planteadas.

PRINCIPALES DIFICULTADES

En el ámbito político: falta de sensibilización por parte de las administraciones públicas, lo que se traduce en carencia de recursos para llevar a cabo las propuestas en este ámbito.

En el ámbito empresarial: además de la falta de concienciación y la persistencia de estereotipos, la estructura empresarial no facilita la promoción de sus plantillas cuanto menos de las de las mujeres.

En el ámbito técnico: falta de especialización en perspectiva de género, no se trabaja la especificidad de las mujeres, además de existir un número reducido de especialista que puedan formar a estos y estas profesionales (del empleo, de los servicios sociales, etc.).

En el ámbito social: existe una baja sensibilización. La diversificación profesional desde el punto de vista de la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad, no se considera un tema prioritario.

En el ámbito individual: la existencia de barreras internas que se ven acrecentadas con los obstáculos externos. La falta de referentes femeninos que realmente representen valores propios de las mujeres (no copias del modelo masculino). Falta de competencias para la dirección y el liderazgo.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: UNIDADES Y AGENTES PARA LA MEDIACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

La mayoría de las propuestas de modificación y complementariedad están en relación a la continuidad y por tanto a la transferencia de resultados.

Reforzar los mecanismos de participación e implicación de agentes socioeconómicos y personas implicadas en la resolución de la problemática, sobre todo de las administraciones locales y regional, favoreciendo la formación y sensibilización de los cuadros decisores e incorporando el enfoque de género de manera transversal.

Incidir y continuar con el trabajo realizado con el empresariado de cara a mejorar y consolidar las intervenciones iniciadas. Seguimiento y apoyo técnico a las empresas.

Incluir dotación económica para la intervención directa, por ejemplo ayudas a empresas para la implementación de acciones positivas, etc.

Buscar estrategias para la implicación de los hombres, (tanto en el ámbito doméstico como profesional), en el proceso de incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Insistir en la formación y profesionalización de profesionales y agentes.

Buscar alternativas para el medio rural sobre todo en lo que se refiere a participación de las mujeres en la vida social y nuevas fórmulas de conciliación.

Abordar las nuevas fórmulas de organización del trabajo.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Se proponen varias alternativas de transferencia:

La primera, más viable, la incorporación de la figura de la Mediadora o el Mediador para la Igualdad en los Centros de la Mujer a fin de complementar la Carta de Servicios. Entre sus funciones desarrollaría aquellas establecidas en las funciones que desarrollan las propias Unidades.

La segunda, la incorporación de las o los Agentes para la Mediación como parte de las plantillas de entidades públicas y privadas, su papel sería la vigilancia de la perspectiva de género en todas las actuaciones.



"Las mujeres cuentan"

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 249 PROYECTO "LOCAL ACTIV@"

Línea de trabajo 2: Acciones de Difusión Contra la Segregación Vertical

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: LOCAL ACTIV@	
CÓDIGO	ES – ES 249
NOMBRE DE LA AD	CONSORCIO PALENCIA SOCIAL
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Ayuntamiento de Palencia Cámara de Comercio e Industria de Palencia Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales (CPOE) Unión General de Trabajadores (UGT) Universidad de Valladolid-Vicerrectorado de Palencia Universidad Popular de Palencia Complejo Hospitalario San Luis Asociación de Payas y Gitanas Romi Asociación de Mujeres progresistas Carmen Montes

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

Las mujeres palentinas sufren una evidente desigualdad laboral; sus empleos presentan altas tasas de contratación temporal y/o a tiempo parcial, además se encuentran en un contexto donde predominan los sectores considerados tradicionalmente masculinos. El proyecto pretende contribuir a equilibrar la presencia de la mujer palentina en el mercado local de trabajo en condiciones de igualdad mediante la promoción de su incorporación laboral como asalariada y protagonista de iniciativas emprendedoras.

RESUMEN DEL PROYECTO

1. Reducir los desequilibrios en el acceso al mercado laboral de las mujeres palentinas.

Proceso de inserción con 200 mujeres palentinas (20 mujeres gitanas y 20 mujeres discapacitadas intelectuales) a través de un itinerario personalizado integrado de inserción laboral. Fases:

Captación y Selección: de 200 mujeres beneficiarias de 600 presentadas. Se realiza una entrevista ocupacional individualizada y la firma del Crédito por la Igualdad como compromiso de cumplimiento del itinerario profesional planificado.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: LOCAL ACTIV@

Formación para la Empleabilidad y Herramientas: Módulo específico de conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo como punto de partida. Además, se proporciona formación en habilidades básicas e informática básica. Todas las herramientas elaboradas se han diseñado teniendo en cuenta la perspectiva de género (guías de recursos de empleo palentinos, programa de gestión del proyecto, etc).

Formación y Prácticas en Empresas: Acciones formativas adaptadas a las demandas del mercado y a los perfiles de las beneficiarias para proporcionarles cualificación profesional y contacto con el mundo empresarial a través de la realización de prácticas formativas.

Formación en Empresarialidad a mujeres con una idea empresarial.

Inserción laboral: Por cuenta ajena o a través de la creación de su propia empresa.

El proceso es individualizado y tutorizado, en especial con aquellas mujeres que tienen mayores dificultades (gitanas y mujeres con discapacidad).

2. Reforzar la igualdad con medidas de conciliación, formación y participación de todos los agentes.

Servicio de guardería y flexibilidad de espacios y horarios.

Formación transversal en IO a las beneficiarias directas y al personal técnico del proyecto.

Feria de mujeres empresarias y premio a la mejor iniciativa empresarial de mujeres.

Foro de discusión en la página Web.

Establecimiento de un Sello de Calidad a aquellas empresas que lleven a cabo medidas que favorezcan la igualdad

3. Construir una imagen de género que facilite la integración de las mujeres y erradicar las discriminaciones por este motivo.

Plan de Sensibilización a la sociedad palentina en general, que comprende: Campaña de promoción del uso del lenguaje no sexista, Exposición sobre el trabajo de las mujeres (Las mujeres cuentan), Concurso de Cómics y carteles sobre la igualdad, Guía recopilatoria de estudios e informes sobre la capacidad profesional de las mujeres a través de reseñas comentadas, Semana de cine y mujer y Aula de formación de formadores/as desde una perspectiva de género (Escuela de primavera).

RESULTADOS ALCANZADOS

Cursos dirigidos a cualificar profesionalmente a las mujeres en función de sus necesidades y en función de la demanda del mercado (instalación y mantenimiento de equipos electrónicos e informáticos).

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
NOMBRE DEL PROYECTO: LOCAL ACTIV@
Contacto con el mundo empresarial a través de prácticas formativas. Formación transversal en IO a todas las beneficiarias. Formación en habilidades básicas y ocupacional a mujeres con discapacidad mental. Guía de recursos de empleo de Palencia. Guía de Creación de Empresas para mujeres. Disposición de Zonas de empleo y autoempleo como espacios de acceso a información útil. Aplicación informática para la gestión del proyecto. Página Web de difusión del proyecto. Estudio sobre la situación del mercado laboral de Palencia y su alfoz. Apoyo a 16 proyectos empresariales de mujeres (una de etnia gitana) a través del establecimiento de incentivos económicos y entrega del Premio a la mejor iniciativa. Celebración de la I Feria de mujeres empresarias palentinas.
PÁGINA WEB
http://www.localactiva.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: LOCAL ACTIV@

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ACCIONES DE SENSIBIILIZACIÓN PARA LUCHAR CONTRA LA SEGREGACIÓN VERTICAL

CÓDIGO	ES – ES 249

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

La buena práctica propuesta consiste en un conjunto de acciones de sensibilización dirigidas al colectivo de mujeres, al tejido empresarial y a la ciudadanía palentina en general. Con el fin de eliminar las barreras que dificultan el acceso al empleo de las mujeres en igualdad de condiciones. Se han desarrollado las siguientes actuaciones:

- ⇨ Acercamiento a la sociedad de la imagen de la mujer empresaria mediante la celebración de la I Feria de Mujeres Empresarias. Reconocimiento a la mejor Iniciativa empresarial de una mujer palentina a través de un premio.
- ⇨ Visibilizar las aportaciones del trabajo de la mujer a la sociedad, a través de visitas guiadas de centros escolares a la Exposición Fotográfica itinerante denominada "Las mujeres cuentan".
- ⇨ Fomentar la reflexión en el tejido empresarial palentino sobre la incorporación de la mujer a todos los puestos y la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, mediante la concesión de un Sello de Calidad a aquellas empresas que colaboren con la IO.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Se produce un cambio de actitudes en todos los sectores de la sociedad palentina.

Supone un reconocimiento y apoyo a las actividades empresariales ya consolidadas y a las mujeres con ideas de negocio.

Visibilización del trabajo de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Acercamiento e incorporación de las tendencias sociales en pro de la IO al mundo de la empresa, como vía de lucha contra la segregación vertical.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Incentivos económicos a la creación de empresas por mujeres con carácter innovador o en el ámbito de los NYE.

Sensibilización y acción formativa en sectores tradicionalmente masculinizados (Curso de instalación y mantenimiento de equipos electrónicos e informáticos).

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: LOCAL ACTIV@

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ACCIONES DE SENSIBIILIZACIÓN PARA LUCHAR CONTRA LA SEGREGACIÓN VERTICAL

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

I Feria de Mujeres Empresarias y Premio a la mejor Iniciativa Empresarial de la Mujer Palentina. Entrega del premio el último día de la Feria como colofón de la misma.

Exposición Fotográfica "Las mujeres cuentan". 12 paneles en blanco y negro acompañados con un texto alegórico en reconocimiento a las mujeres que desempeñan la labor a la que hacen referencia.

Contacto con las empresas más significativas de Palencia capital para obtención de datos relativos a la presencia de las mujeres y su ubicación en las mismas, así como las medidas de conciliación que están llevando a cabo.

Elaboración de las bases y publicación de la convocatoria del Sello de Calidad a las empresas.

AGENTES CLAVE

Socios de la AD (Consorcio Palencia Social).

Mujeres empresarias y emprendedoras palentinas.

Empresas locales más significativas.

PÚBLICO OBJETIVO

Mujeres en particular y la ciudadanía en general.
Centros educativos.

Tejido empresarial.

RESULTADOS

24 mujeres empresarias expusieron sus productos y servicios.

La ganadora del Premio es una mujer que gestiona un comercio al por menor de juguetes educativos. Licenciada en Pedagogía, acorde con su actividad; el negocio es un autoservicio para los niños y cuenta con juguetes específicos para personas con discapacidad y mayores.

Exposición fotográfica expuesta durante un mes en la Biblioteca Municipal de Palencia, y en la provincia por parte de una Asociación de Mujeres. Actualmente cedida a otro proyecto de la Iniciativa EQUAL.

Convocatoria del Sello de Calidad.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: LOCAL ACTIV@

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ACCIONES DE SENSIBIILIZACIÓN PARA LUCHAR CONTRA LA SEGREGACIÓN VERTICAL

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Todas las acciones han sido recibidas de forma muy satisfactoria por parte de toda la ciudadanía palentina, y sobre todo por parte de las propias mujeres empresarias que participaron en la Feria.

PRINCIPALES DIFICULTADES

El acceso a los departamentos y/o responsables de recursos humanos de las empresas, y la respuesta por parte de éstas a las cuestiones planteadas desde el proyecto para la recogida de información.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Aumento de la duración de la Feria.

Mayor profundización en el trabajo de contacto con el empresariado.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Perfectamente transferible a cualquier territorio y eje de actuación en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.



Jornada sobre mentoring

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 514 PROYECTO "ITINERARIOS DE IGUALDAD"

Línea de trabajo 2: Acciones de Difusión Contra la Segregación Vertical

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: ITINERARIOS DE IGUALDAD	
CÓDIGO	ES – ES 514
NOMBRE DE LA AD	ITINERARIOS DE IGUALDAD
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada Ayuntamiento de Córdoba Consorcio Vega-Sierra Elvira Mancomunidad de la Subbética Consorcio Montes Orientales Federación Granadina de Empresarias Caja General de Ahorros de Granada Ayuntamiento de Alfacar

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

El ámbito territorial del proyecto es tanto urbano como rural. Se plantea trabajar en **el Eje de Igualdad de Oportunidades**, extrayendo conclusiones útiles para las trabajadoras y para los trabajadores, así como para las empresarias y empresarios, y para las propias administraciones públicas implicadas. El objetivo general del proyecto es reducir los desequilibrios entre las mujeres y los hombres considerando tanto el entorno rural como urbano y atendiendo a diferentes ámbitos: laboral, familiar y cultural.

- ⇨ La principal entrada al mercado de trabajo ha sido femenina en los últimos años. No obstante, las mujeres permanecen en un número relativamente poco variado de ocupaciones y en puestos de responsabilidad baja.

- ⇨ Existe un "techo de cristal" o una serie de obstáculos que dificultan que las mujeres accedan a posiciones de responsabilidad, lo que supone una perdida de eficiencia ya que implica la inutilización de habilidades y de horas de formación de las mujeres, una infrautilización de los recursos humanos.

- ⇨ La incorporación de las mujeres al mercado laboral se realiza principalmente por la puerta del desempleo: la creación de actividad propia, creación de empresas y/o participación en proyectos empresariales; el autoempleo es para muchas mujeres la vía de acceso al mercado laboral. En el territorio el 75% de las iniciativas empresariales son promovidas por mujeres. Los índices de mortandad en los primeros años son muy altos.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ITINERARIOS DE IGUALDAD

La experiencia de las mujeres como empresarias y/o gerentes de empresas es muy reciente; el número de empresarias y/o mujeres en puestos de responsabilidad es muy escaso.

RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto se articula en tres grandes bloques:

1. Integrar y fomentar la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial:

   Con el fin de igualar las oportunidades entre hombres y mujeres, surge la idea de plantear estrategias de transformación para el acceso de la mujer a puestos de trabajo que permitan estimular la realización de acciones positivas en las empresas y las organizaciones. En esta línea, el proyecto pretende integrar y fomentar la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial a través de las siguientes actuaciones: Fomento de la participación de las mujeres en ámbitos intensivos de conocimiento; Implantación de Sistemas de Calidad total que incorporen el concepto de Igualdad de Oportunidades; Programa para mujeres directivas y Auditorias de Igualdad en las empresas

2. La consolidación y fomento de empresas de mujeres:

   Uno de los objetivos que se persigue con ésta línea es consolidar la carrera profesional de las mujeres que han optado por el autoempleo. Las principales actividades son: Mentoring: establecimiento de redes de contacto; Bolsas de productividad: Convocatoria de premios para iniciativas empresariales de mujeres en el entorno rural; Gerencia asistida a empresarias noveles y emprendedoras; Ayudas a la generación de actividad: microcréditos y Formación en gerencia y habilidades directivas.

3. Sensibilización y difusión de las Actuaciones en torno a la Igualdad de Oportunidades:

   La sensibilización en Igualdad de Oportunidades es fundamental para que se puedan producir cambios en la sociedad que permitan el logro de unas relaciones más justas y equitativas entre mujeres y hombres. La sensibilización es transversal en todo el proyecto; todos los procesos que desarrollamos adquieren naturaleza de sensibilización: desde las relaciones interpersonales hasta el nivel más institucional. Cabe destacar: Actividades de sensibilización y difusión: Seminarios, Jornadas; Generación de estadísticas y Formación en Género e Igualdad de Oportunidades: a personal técnico y político y trabajadoras y trabajadores.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ITINERARIOS DE IGUALDAD

RESULTADOS ALCANZADOS

Dentro del primer bloque sobre integración de la Igualdad de Oportunidades: Diagnósticos en el seno de las organizaciones en relación a la situación de las mujeres dentro de la estructura; Consolidar a mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad: 10 mujeres que ocupaban puestos de responsabilidad están llevando a cabo el Plan de trabajo para mejorar la calidad de su organización; 10 Planes de Acción Positiva específicos para cada una de las entidades; Guía para favorecer la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en el seno de las empresas y Certificados de Igualdad: Reconocimiento a las empresas en la tarea de fomento de la Igualdad de Oportunidades.

Dentro del segundo bloque sobre consolidación de empresas de mujeres: Financiación de proyectos empresariales liderados por mujeres a través de una concesión de premios: 12 premios; Guía para la Gerencia a mujeres empresarias; 14 entrevistas en profundidad a empresarias; Tres grupos de discusión con emprendedoras; Tres Seminarios de intercambio de experiencias y una jornada; Mujeres empresarias y emprendedoras: Guía de Buenas Prácticas; Formación en Nuevas Tecnologías, 248 personas : 220 mujeres y 28 hombres; Materiales Formativos Cursos: Gerencia y Gestión empresarial y Habilidades directivas; 18 empresas de mujeres recibiendo asistencia Gerencial y Base de datos de contactos entre empresarias, mujeres que ocupan puestos de responsabilidad.

Dentro del tercer bloque: Estudio sobre los datos estadísticos y Género en el mercado laboral; Página Web; Formación en Igualdad: 106 personas, 75% mujeres; Una jornada de difusión sobre el papel de las mujeres en el desarrollo rural y Dos Seminarios de difusión: Gestión del Conocimiento y Perspectiva de género y desarrollo rural.

PÁGINA WEB

Proyecto Nacional: www.equalitinerarios.org
Proyecto Transnacional: www.equalitineraires.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ITINERARIOS DE IGUALDAD	
NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ACCIONES DE MENTORING	
CÓDIGO	ES – ES 514

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Los objetivos son:

- Recoger las experiencias y el conocimiento que las mujeres empresarias han ido desarrollando y acumulando a lo largo de su trayectoria profesional para compartirlo con otras mujeres (y hombres) que han iniciado o están a punto de iniciar su aventura empresarial.

- Recoger y visibilizar las experiencias de éxito que las mujeres tienen como empresarias, gerentes, directivas, responsables… para que sirvan como modelo de referencia no sólo a otras mujeres sino a la sociedad en su conjunto.

- Favorecer el contacto y la información entre mujeres empresarias a través del intercambio de experiencias.

- Contribuir a impulsar a las mujeres que empiezan favoreciendo el establecimiento de contactos.

- Difundir y sensibilizar el papel desarrollado por las mujeres dentro del tejido empresarial.

Los medios para conseguir estos objetivos son: realizar catorce entrevistas en profundidad a empresarias consolidadas y a empresarias noveles. Estas entrevistas versan sobre la trayectoria profesional de las empresarias, de manera que se puedan identificar algunos elementos de éxito a partir de las experiencias individuales en la vida familiar, formativa, social, etc.

Realización de tres grupos de discusión entre emprendedoras y empresarias a través de talleres participativos donde se analizan diferentes elementos que favorecen o dificultan el inicio de la actividad.

Creación de espacios físicos donde se puedan encontrar unas y otras y que sean espacios a su vez de conocimiento, aprendizaje, contactos, intercambio de información y reconocimiento mutuo. Estos espacios se han propiciado a través de una jornada inicial para el establecimiento de contactos y de seminarios temáticos con formato de mesa redonda donde se exponen las experiencias más concretas en determinados temas. Los contenidos de los seminarios se han definido a través de los aspectos que se han manifestado como relevantes a partir de los grupos de discusión y de las entrevistas.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

La fuente que ha facilitado el conocimiento y el buen hacer ha sido **la experiencia** relatada por cada una de las mujeres que han participado en entrevistas, talleres, mesas redondas...

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ITINERARIOS DE IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ACCIONES DE MENTORING

El segundo elemento es el **carácter colectivo del proceso de enseñanza y aprendizaje.** En una relación horizontal y de doble dirección, en el sentido de que todas aprendemos de todas, inclusive las más sabias.

Modelos de referencia: recogiendo historias individuales de empresarias que funcionan y que pueden servir de modelo y de referencia a otras mujeres que están creando su empresa.

Crear **espacios de participación** dónde reconocerse, debatir e intercambiar con la oportunidad de poner en relación a empresarias y emprendedoras de muy distinta índole en un mismo espacio.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Dar la palabra a las mujeres empresarias y recoger el caudal de sus conocimientos **dotándolas de la autoridad y del poder** que le confiere su propia experiencia y el desarrollo de su carrera profesional.

Que las empresarias consolidadas sean modelos de referencia y de aprendizaje para otras mujeres (incluso hombres). Es tan reciente la incorporación de las mujeres al mundo laboral que poder recoger la experiencia de estas mujeres es de incalculable valor. Sobre todo por la falta de modelos, la falta de mujeres empresarias que sirvan de punto de referencia.

La participación de las empresarias en la actividad tanto en la entrevista como en la jornada y/o en los seminarios para compartir con otras mujeres (y hombres) sus experiencias es una manera diferente de **posicionarse.** Así como el hecho de **colectivizar el conocimiento** y las experiencias y ponerlo a disposición de otras mujeres en espacios de intercambio.

La creación de los espacios para compartir, intercambiar, escuchar y facilitar información es otra manera de hacer, más horizontal e incluso circular, una manera diferente que volatiliza estructuras que son las que permiten la segregación vertical.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Entrevistas a mujeres empresarias consolidadas: reflexionar sobre la trayectoria profesional de las empresarias, identificando elementos de éxito en torno a bloques significativos dentro del desarrollo de la carrera profesional: formación, motivación, espacio familiar, etc. Las entrevistas eran semi estructuradas y abiertas intentando que fuese un fluir de lo que las narradoras consideraban los elementos significativos de esos procesos.

Talleres participativos entre empresarias y emprendedoras y grupos de discusión: para realizar la detección de necesidades y búsqueda de soluciones en la aventura empresarial. La metodología de los talleres se desarrolló con tarjetas de visualización y los temas sobre los que se trató fueron: claves de éxito, dificultades, soluciones e importancia de redes, apoyos y contactos para desarrollar el proyecto empresarial.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ITINERARIOS DE IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ACCIONES DE MENTORING

Realización de una jornada de establecimiento de contactos e intercambio: el objetivo de la jornada era recoger la experiencia de mujeres consolidadas y establecer el primer espacio de participación. El desarrollo de esta jornada permitió poner a las empresarias y emprendedoras en relación.

Seminarios temáticos formativos entre empresarias y emprendedoras: son encuentros formativos donde se produce el intercambio y el proceso de aprendizaje centrado en temas concretos. El formato de los seminarios es abrirlos con un marco global relacionado con el tema a tratar y seguidamente en formato mesa redonda describir experiencias concretas relacionadas con la temática: liderazgo y habilidades directivas; asociacionismo y creación de redes y experiencias de creación y consolidación. La duración de los seminarios es de cuatro horas y el compartir espacio y tema facilita el intercambio.

Guía de Buenas Prácticas entre Empresarias y emprendedoras: Pretende recoger la información clave de cada una de las actividades así como el proceso en sí mismo.

AGENTES CLAVE

Las empresarias consolidadas y **empresarias noveles** que han contado su experiencia. **Las emprendedoras/es** participando en los grupos de trabajo y seminarios. **Las asociaciones de mujeres** empresarias que pueden ser la vía para continuar la experiencia de transmitir y tutorizar de manera colectiva. **Los espacios y los tiempos** dedicados al intercambiar información y aprendizaje.

PÚBLICO OBJETIVO

Pensamos que en esta experiencia que tiene un carácter muy participativo y horizontal el público objetivo es a su vez el agente clave. También puede considerarse público objetivo personal técnico que trabaja en administraciones, organizaciones empresariales, entidades, etc.

RESULTADOS

Las historias de la vida empresarial de las mujeres que han sido entrevistadas nos han aportado una información muy interesante, no sólo de su vida en el ámbito laboral, también de cómo se relaciona ésta con su vida personal y con su trayectoria vital, lo que nos da una imagen de cómo y con qué motivaciones han llegado a la situación que viven en estos momentos. Estas historias han servido como modelos de referencia para otras mujeres.

La realización de las jornadas y de los seminarios ha propiciado:

Participar en los espacios de intercambio entre empresarias y emprendedoras ya que el hecho de poder compartir las experiencias es valorado muy positivamente por las mujeres que están montando una empresa o que están pensando en hacerlo.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ITINERARIOS DE IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ACCIONES DE MENTORING

El intercambio de información es otro logro alcanzado en los espacios facilitados así como el conocimiento mutuo. En este sentido, se da una importancia añadida al hecho de pertenecer a asociaciones y de poder establecer contactos y de tener redes.

La posibilidad de establecer contactos a través de los encuentros que se han generado en esta actuación es importante porque existe la posibilidad de que estos se prolonguen en el tiempo.

La base de datos de contactos en Internet de todas las empresarias y emprendedoras que han participado en la actividad.

Guía de Buenas Prácticas entre empresarias y emprendedoras.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

El nivel de satisfacción de las mujeres que han participado en la acción es muy alto, ya que el hecho de compartir experiencias con otras mujeres es vivido como muy importante y, en los casos en los que las mujeres están pensando en el proyecto empresarial o están haciendo su plan de empresa, el hecho de ver que otras mujeres han empezado en circunstancias muy semejantes a las suyas y han conseguido tener éxito supone un gran aliento.

Un buen indicador del grado de satisfacción de las beneficiarias es que han manifestado su interés por seguir participando en acciones de este tipo, ya que han considerado que les ha sido de mucha utilidad, por lo que manifiestan su deseo de que se sigan organizando encuentros en la misma línea.

Detectamos que el nivel de satisfacción de las mujeres respecto al intercambio de experiencias es mayor cuando en los talleres hay mujeres con una trayectoria empresarial mayor y en el caso de los seminarios son las mujeres con un recorrido empresarial más breve las que consiguen transmitir más a las mujeres que están todavía gestando la idea de montar una empresa.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Una de las dificultades más importantes que hemos detectado ha sido el tiempo. En dos sentidos diferentes: Entre la jornada y los seminarios ha pasado mucho tiempo y algunas de las participantes de la jornada no han podido participar en los seminarios y por la necesidad y el interés de darle continuidad al intercambio y seguir manteniendo el contacto.

El hecho de que muchas de las emprendedoras no tienen muchos recursos como el correo electrónico, dificulta el intercambio y el que se pueda mantener el contacto ha dificultado que se haya podido mantener el contacto con ellas.

No haber realizado un seminario entre el desarrollo de actividad empresarial en el medio urbano y en el medio rural.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ITINERARIOS DE IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ACCIONES DE MENTORING

Esa falta de continuidad y las dificultades para mantener el vínculo con estas mujeres son los dos ejes de las dificultades que ha generado esta actuación.

El tema de la información: cómo seleccionarla y cómo hacerla significante (dificultad que ha sido tratada en los seminarios), cómo vincular a las entidades que están dando asesoramiento a las emprendedora con empresarias que están interesadas en ofrecer sus conocimientos y en participar y colaborar en el desarrollo de la emprendeduria femenina.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

La propuesta más importante que tenemos que hacer está estrechamente relacionada con las dificultades que hemos planteado en el punto anterior: articular los mecanismos necesarios para mantener la vinculación de las mujeres con la acción; una de las vías posibles para conseguir esto es que el tiempo entre unas actuaciones y otras sea más reducido.

Contar desde un primer momento con las asociaciones de empresarias también podría haber aportado un mayor valor a estas acciones, ya que eso habría favorecido el mantenimiento de los vínculos entre estas mujeres incluso más allá del propio proyecto.

La idea de establecer un boletín informativo a través de Internet y un foro se ha barajado desde el primer momento. El hecho de que el acceso al correo electrónico y a Internet sea reducido implica que no sería muy operativo.

Difundir esta práctica y articular otra forma de actuar con las administraciones y entidades que dan información y asesoramiento a las emprendedoras. Y utilizar estos conocimientos de empresarias para las sesiones formativas, cursos y seminarios que se organizan desde estas entidades.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Crear los espacios de intercambios con formato de seminarios; panel de experiencias etc. Pensamos que compartir experiencia y conocimiento entre personas que lo tienen en abundancia y personas que están empezando su trayectoria empresarial es una práctica que se puede aplicar a distintos ámbitos tanto profesionales como geográficos. Esto implica replantear quién tiene el conocimiento y qué conocimiento es útil.

Buscar y difundir modelos de referencia para las mujeres, sobre todo cercanos, del mismo territorio; es no sólo transferible sino que también es necesario. Pensando en un nivel más concreto, la realización de entrevistas es un medio pero no el único.

Organizar los espacios de encuentro, intercambio, etc. con una **metodología participativa** dónde las personas participantes se sientan protagonistas es una práctica que ha dado resultados muy satisfactorios. Dado el esfuerzo que cuesta reunirse por el tema del tiempo, para provocar estos espacios participativos es necesario sentirse parte.



Taller de aprendizaje de habilidades para la conciliación

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 254 PROYECTO "CONCILIA"

Línea de trabajo 3: Metodología de Desarrollo de Planes de Acción Positiva

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: CONCILIA	
CÓDIGO	ES – ES 254
NOMBRE DE LA AD	MURCIA CONCILIA
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Once ayuntamientos Asociación para el Desarrollo Rural, que agrupa a diez ayuntamientos más Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia CCOO UGT Asociación de Mujeres y Familias del Medio Rural Consorcio de Entidades para la Inclusión Social Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

Las principales situaciones de desigualdad de las mujeres de la Región de Murcia están ligadas a la diferenciación por género de la relación de la población con el mercado de trabajo. A esta relación de discriminación contribuyen tres factores:

El **primer factor es el carácter "flexible" del empleo de las mujeres**, con mayores oscilaciones que el masculino, en función del ciclo económico. En un contexto de rentas disponibles *per cápita* muy inferiores al conjunto de España y con un tamaño de unidad familiar mayor que la media española, resulta más perentoria la necesidad del salario de las mujeres para mantener la capacidad adquisitiva familiar.

El **segundo factor es el proceso de "substitución" por parte de las mujeres** de los empleos que dejan de ocupar los hombres, en aquellos sectores afectados por crisis, por grandes oscilaciones, sectores maduros, como el agrícola o agroindustrial característicos de Murcia.

El **tercer factor es de carácter estructural, se trata de la "segregación" de roles**, del papel que cumple la mujer en la articulación familia-mercado de trabajo, desde el lado de la familia, diferenciado del papel masculino, del lado del mercado de trabajo.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: CONCILIA

En un modelo de familia nuclear "amplia", con un número elevado de miembros, que incluye a los hijos, padres y familiares cercanos, donde la mujer (y las hijas) soporta casi exclusivamente las tareas domésticas, debiendo al mismo tiempo participar en el mercado de trabajo (formal o informal) para mantener las rentas familiares, la igualdad de oportunidades con los hombres en el mercado de trabajo se plantea desde planos distintos y en una relación de desigualdad e incluso de subordinación.

Por ello, se hace necesario intervenir desde diferentes ámbitos, para superar esa división de roles y reducir los efectos negativos que produce esta asimetría para las mujeres en el mercado laboral.

RESUMEN DEL PROYECTO

El Proyecto Concilia pretende desarrollar un nuevo marco de relaciones sociales fundamentado en la interrelación de los ámbitos laboral y doméstico, así como reducir los efectos negativos que la distinta distribución de responsabilidades domésticas produce en el mundo laboral.

El proyecto se concreta en un plan de actuación integrado que aborda:

Un programa de información, sensibilización y difusión, con actuaciones de investigación sobre conciliación, formación a técnicos, información sobre recursos para la conciliación, difusión sobre el proyecto y sensibilización a la población sobre responsabilidades compartidas y fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Un programa de intervención en empresas y organizaciones, con actuaciones de formación a agentes sindicales y responsables de recursos humanos, y actuaciones en empresas: sensibilización, asesoramiento técnico e implantación de Planes de Acción Positiva.

Un programa de fomento de servicios de proximidad con medidas de apoyo a la creación de servicios de proximidad públicos y privados.

Un programa experimental de prevención y lucha contra la discriminación laboral, con diseño de sistemas de formación y recualificación y de una metodología de orientación, acompañamiento y tutorización para la reincorporación al mundo laboral.

RESULTADOS ALCANZADOS

Información, sensibilización y difusión: implantación de la Base de datos de seguimiento del impacto de la Ley de Conciliación 39/99, edición del Inventario de recursos de conciliación en los municipios del Territorio Concilia, desarrollo de la Web www.murciaconcilia.com, edición de 5 Boletines Cuatrimestrales, edición de 6 cuadernos monográficos sobre conciliación Serie Concilia, impartición del Módulo de formación al personal técnico del proyecto, edición de carteles y folletos de difusión del proyecto, celebración de charlas informativas, implementación de 50 talleres de aprendizaje de habilidades para la conciliación.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: CONCILIA

Intervención en empresas y organizaciones: firma de acuerdos de colaboración con 55 empresas, desarrollo de los 10 cursos del Plan de Formación a agentes sindicales, diseño del Plan de Formación a responsables de recursos humanos, diseño del distintivo de calidad para acreditar a empresas que desarrollen programas que favorezcan la conciliación, diseño de una encuesta dirigida a los trabajadores/as para detectar su visión acerca de la conciliación.

Desarrollo de servicios personales y de proximidad: realización de 175 talleres de identificación de necesidades y generación de ideas facilitadoras de la conciliación, concesión de ayudas para la creación de 35 servicios de proximidad públicos, en proceso la convocatoria de subvenciones para la creación de servicios de proximidad privados.

Inserción laboral y formación: impartición de los 28 cursos del Plan de Formación Ocupacional dirigido a mujeres desempleadas, en proceso la mejora de la metodología de los Centros Locales de Empleo para la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión.

PÁGINA WEB

http://www.murciaconcilia.com

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: CONCILIA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERVENCIÓN CON EMPRESAS PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO	ES – ES 254

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Se realiza a través del desarrollo de una metodología de reflexión y discusión en las empresas participantes que se desarrolla a través de un proceso que combina el trabajo individual de las empresas con el grupal.

La metodología parte de una concepción en la que se otorga desde el primer momento el protagonismo de la intervención a la propia empresa, lo que permite implicarla en todo el proceso tanto en los grupos de trabajo que se configuran de reflexión conjunta entre las empresas, como a nivel individual ya que promueve una discusión interna en la empresa con participación de las personas responsables –equipo directivo- y departamento o áreas funcionales que la componen.

El proceso de intervención se dirige a facilitar el conocimiento de la situación de las empresas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, lo que permite obtener un DIAGNÓSTICO interno en cada organización laboral en materia de conciliación de la vida familiar y la vida laboral del que se deriven PROPUESTAS DE ACCIÓN.

El diagnóstico se elabora a partir de un proceso de reflexión tutelado sobre el planteamiento que la organización tiene sobre la materia, así como en torno a la importancia y beneficios que se generan para la organización con la integración de la conciliación de la vida familiar y laboral en la gestión de los recursos humanos.

La reflexión interna de la empresa propicia la elaboración de un informe de diagnóstico que incluye las pautas de intervención relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Una vez obtenido el diagnóstico y, siempre de forma tutelada, la empresa define aquellas medidas y estrategias que cubran las necesidades detectadas. La definición de estas medidas incluye la planificación de su puesta en marcha y desarrollo –personas responsables, calendario, presupuesto, en su caso-.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Entre otras cuestiones por los siguientes aspectos:

El proceso de intervención se realiza desde dentro. Es la empresa la que reflexiona, analiza y propone un cambio en la gestión de los recursos humanos.

Se trata de un proceso integrado. Esto es, no sólo se limita a reflexionar, sino que la reflexión lleva a un diagnóstico y toma de decisión para la acción.

No se hace al margen, sino que la intervención final se realiza de forma consensuada con trabajadores y trabajadoras.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: CONCILIA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERVENCIÓN CON EMPRESAS PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Los resultados del proceso están garantizados por el expertizaje de una entidad externa que tutela, asesora, apoya y acompaña a cada empresa.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

La integración de la conciliación de la vida familiar y laboral como una práctica de gestión de recursos humanos se realiza en las empresas para mejorar la participación de mujeres y hombres en el resto de las prácticas de gestión de recursos humanos, así como mejorar su motivación, productividad y disponibilidad. Trabajadores y trabajadoras se convierten, en consecuencia, en activo principal de las empresas, de manera que sus capacidades y potencialidades son valoradas en su justa medida y han de rentabilizarse. Desde esta concepción, la integración de la conciliación de la vida familiar y laboral se adopta como una estrategia que facilita la participación de mujeres y hombres en la empresa, tanto en el acceso a la formación como al desarrollo de planes de carrera y procesos de promoción, entre otras, lo que abrirá, especialmente en el caso de las mujeres, oportunidades de participación en puestos de responsabilidad, así como en procesos de movilidad funcional.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Se trata de un proceso semi-tutelado que se desarrolla en sesiones de trabajo presenciales de carácter grupal, así como en el trabajo individual de cada organización laboral que se apoya con herramientas de trabajo (fichas), facilitadoras de la reflexión, análisis, elaboración del diagnóstico y diseño de pautas de intervención.

El proceso se realizará en torno a cuatro fases:

Fase 1: Búsqueda de información relativa a la manera en que plantean las empresas la conciliación de la vida familiar y laboral y contraste con otras personas de la organización de las necesidades reales en materia de conciliación de las mujeres y los hombres de la plantilla.

Fase 2: Valoración de la situación, mediante la cumplimentación de las distintas fichas de trabajo.

Fase 3: Elaboración del diagnóstico, reflexión final de los resultados de la aplicación de cada una de las fichas de trabajo.

Fase 4: Diseño de propuestas, en base a los resultados del diagnóstico y que sirven de elaboración del plan de acción y/o medidas de conciliación a desarrollar.

El desarrollo de estas fases requiere al menos tres sesiones grupales cuyos objetivos fundamentales se dirigen a:

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: CONCILIA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERVENCIÓN CON EMPRESAS PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- ⇨ Propiciar la reflexión del impacto de la conciliación en los procedimientos de gestión de Recursos Humanos y de garantía de igualdad entre mujeres y hombres.
- ⇨ Proporcionar información nueva y concreta respecto a la comprensión del Método.
- ⇨ Aclarar las dudas relacionadas con la realización y cumplimentación de las tareas asignadas.
- ⇨ Realizar una evaluación continua del impacto que el propio proceso va teniendo sobre las personas que componen los grupos.

Estos tres momentos son:

1. Entrega y explicación de la estructura y objetivos de las FICHAS DE TRABAJO
2. Entrega y explicación de la estructura y objetivos de la FICHA DE DIAGNÓSTICO
3. Revisión y discusión del borrador de propuestas de intervención

AGENTES CLAVE

Empresas, ya que la intervención se dirige a mejorar las prácticas de gestión de los recursos humanos, desde la óptica de la igualdad de oportunidades y, con ello, la gestión de su empresa.

Representación sindical, ya que ésta directa o indirectamente participará en el proceso de reflexión. En cualquier caso, la adopción de los planes de acción y/o medidas de intervención en materia de conciliación de la vida familiar y laboral ha de ser consensuada entre dirección y trabajadores y trabajadoras.

Trabajadores y trabajadoras, ya que será la otra parte beneficiaria, cuyas necesidades de compatibilización de su vida familiar y laboral se convierten en el eje de intervención.

PÚBLICO OBJETIVO

Se trata de empresas conscientes de la necesidad de facilitar la participación en la empresa de sus trabajadoras y trabajadores y que consideran la necesidad de integrar en su gestión de recursos humanos la conciliación de la vida familiar y laboral como elemento básico que facilita dicha participación.

Los equipos de dirección son los directamente implicados en el proceso, no obstante, la intervención se dirige no sólo a mejorar la gestión de la empresa, sino la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: CONCILIA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERVENCIÓN CON EMPRESAS PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

RESULTADOS

Se prevé la participación de al menos 14 empresas, 4 de carácter piloto que realizarán el proceso completo que culminará con el diseño y puesta en marcha de sendos planes de acción en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Estas 4 empresas dispondrán de asistencia técnica personalizada en todo el proceso, así como refuerzo en los primeros pasos de puesta en marcha de sus planes.

Las 10 empresas restantes tendrán un nivel de implicación menor, que se concreta en la participación en todo el proceso de reflexión y elaboración del diagnóstico, a partir del cual se definirán estrategias o medidas de intervención, sin culminar en una definición concreta de plan de acción. No obstante, su compromiso exige la puesta en marcha de las medidas de conciliación resultantes del diagnóstico, tras su aprobación consensuada entre dirección y trabajadores/as.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

El método de trabajo está diseñado, pero aún no se ha puesto en práctica, no obstante, existen una importante expectación tanto por parte de empresas participantes, como por las entidades socias del proyecto.

PRINCIPALES DIFICULTADES

Si bien es pronto para indicar dificultades, el retraso de la puesta en marcha, posiblemente dificulte el proceso de reflexión y diseño del plan de acción de cada empresa, ya que coincidirá éste con el verano de por medio.

Así mismo, cabe resaltar que ante el elevado interés de las empresas por participar, se ha ampliado el número de empresas beneficiarias lo que puede "limitar" una intervención más personalizada con ellas.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Hasta la puesta en marcha de la intervención con las empresas y evaluación continua del proceso de intervención, no se pueden avanzar propuestas de modificación o complemento. No obstante, es necesario comentar que esta práctica no es aislada sino que viene acompañada de otras acciones complementarias que refuerzan la intervención con las empresas, a saber, formación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral a los equipos directivos de las empresas participantes y desarrollo de ayudas económicas que apoyen y refuercen algunas de las estrategias incluidas en los planes de acción.

La formación se realizará preferentemente antes de la intervención propiamente dicha. En los casos en que no pueda ser así, por calendario de trabajo, durante la misma. De esta manera, las empresas partirán de una base más sólida para desarrollar su reflexión y trabajo individual.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: CONCILIA

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: INTERVENCIÓN CON EMPRESAS PARA LA REALIZACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las ayudas económicas se otorgarán con posterioridad a la intervención, una vez dispongan las empresas de los planes de acción cerrados y aprobados.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Se prevé la aplicación de la metodología después de la finalización del proyecto, como respuesta a la importante acogida que las empresas han demostrado en el proceso de captación. En este sentido, al menos se prevé que otras 12 empresas serán objeto de intervención posterior al proyecto. Se trata de empresas que por razones presupuestarias no pueden ser atendidas en esta experiencia piloto pero que el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia se ha comprometido a atender más adelante. Junto a ellas, abrirá un proceso de participación a otras empresas del territorio, lo que permitirá transferir la intervención más allá del territorio Concilia.

De la misma manera, la difusión de los resultados a través de los dispositivos del proyecto permitirá ampliar el conocimiento del proceso y dar, en consecuencia, una mayor proyección y posibilidades de transferencia en otros territorios.

Se trata de una metodología elaborada y validada en otro contexto con empresas de otras características, que si bien, en el caso del territorio Concilia se ha adaptado a las necesidades que presentan las empresas destinatarias, se ha comprobado en su diseño anterior que es perfectamente transferible a otras empresas y territorios.



Talleres de habilidades domésticas

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 425 PROYECTO "AVIGUEM"

Línea de trabajo 3: Metodología de Desarrollo de Planes de Acción Positiva

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: AVIGUEM	
CÓDIGO	ES – ES 425
NOMBRE DE LA AD	AD PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROVINCIA DE AVILA
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	Administraciones públicas: Ayuntamiento de Cebreros, Ayuntamiento de Barraco, Ayuntamiento de El Tiemblo, Ayuntamiento de Hoyo de Pinares, Ayuntamiento de Arenas de San Pedro, Ayuntamiento de Candeleda, Ayuntamiento de El Barco de Ávila, Ayuntamiento de Piedrahita, Ayuntamiento de Arenas de San Pedro, Mancomunidad Alto Tietar, Mancomunidad Valle del Tietar y Mancomunidad Las Cinco Villas Cámaras Oficiales de Comercio e Industria de Arévalo y Ávila Asociaciones y Fundaciones: ADRIMO, ASOCIO, CEDER, ASDEMA, Cámara de Ávila, Cámara de Arévalo, OMEGA, Mujeres Progresistas

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

Valle del Tietar: La estructura de la población por sexo: los varones representan el 51,4 % y las mujeres el 48,6%. La estructura de la población por edad: el índice de envejecimiento medio de la Comarca se sitúa en 1,9. La edad media de la población es 46,2 años.

Moraña: La estructura de la población por sexos nos indica que el número de varones es sensiblemente superior al de las mujeres, el 50,28% son hombres y el 49,72% son mujeres. El índice de envejecimiento es de 2,06 muy por encima del umbral crítico del 0,7. La edad media de la población es de 43,28 años.

Zona Centro: La estructura de población por género, continúa en la misma tónica del resto de la provincia, teniendo un 51,5% de hombres frente a un 48,5% de mujeres. En cuanto a la distribución de la población por edades, el índice de envejecimiento medio está en el 6,9 siendo el más alejado del índice considerado crítico, la edad media es de 48,7 años. La población se ha reducido en algunos casos hasta en un 54%, principalmente por los flujos migratorios.

La población se encuentra ocupada principalmente en el sector servicios, seguido por el agrario, la construcción y por último el industrial, teniendo una presencia mayor de PYMEs y microempresas en la provincia, habiendo una ausencia de un tejido empresarial fuerte. El paro y las tasas de actividad, teniendo en cuenta que se refieren a toda la provincia, son: 6.078 personas paradas, 2.267 hombres y 3.811 mujeres. Tasa de paro: 9,75; 4,7 hombres y 18,97 mujeres. Las

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: AVIGUEM

principales situaciones de desigualdad y discriminación son: Carencia de servicios de apoyo a la conciliación (guarderías, Centros de Día, etc); Ofertas laborales muy masculinizadas; Dificultades de comunicación que afectan principalmente a la mujer y Baja densidad de población, dispersión geográfica.

RESUMEN DEL PROYECTO

"Certificado de Igualdad de Oportunidades": Campaña de Sensibilización Individualizada a l@s empresari@s sobre la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral; Jornadas dirigidas a empresari@ para formarles/informarles en Igualdad de Oportunidades; Diagnósticos y Planes de Acción Positiva en las Empresas comprometidas y Presentación en la Junta de solicitud como Entidad Colaboradora.

"Foro Permanente de Debate en Internet": Proceso de selección de las Asociaciones de mujeres de la provincia; Fase de formación en NT de las asociadas y Puesta en marcha de un Foro en Internet sobre Conciliación, en colaboración con nuestros socios transnacionales.

"Observatorio Permanente de Proyectos": Instrumento de seguimiento y evaluación continua (cuantitativa y cualitativa) del proyecto.

"Centro de Formación Itinerante": Acciones formativas, basadas en las potencialidades de la provincia, dirigidas principalmente a las mujeres (80%), realizada por parte de los propios miembros de la AD. En total 9 Cursos formativos, que han contado con servicio de apoyo a la conciliación. Todos han incluido un módulo de 80 horas de duración sobre Igualdad de Oportunidades.

"Apoyo a la Creación de Empleo De las mujeres": Información, orientación y asesoramiento de l@s futur@s emprendedores, a través de un punto de Información a la mujer Emprendedora sito en ambas Cámaras, también desde dentro del Centro de Formación Itinerante; Estudio y valoración de apoyo con las líneas complementarias de este proyecto y Acompañamiento en el proceso de creación y consolidación de las empresas.

"Fomento y Creación de Medidas de Apoyo para la Conciliación Familiar": Ampliación de la cobertura del Servicio de Ayuda a Domicilio para aquellos casos que se detecten en el Centro de Formación Itinerante o desde el punto de Información de la Mujer Emprendedora y 7 Talleres de Habilidades Domésticas dirigidos a hombres, 100 horas cada uno.

"Permiso de conducir para mujeres trabajadoras": Convocatoria abierta y pública para la financiación de parte del permiso de Conducción para las mujeres que no teniéndolo o estando en proceso de obtenerlo les sea de necesidad para el desempeño de su puesto de trabajo como empresaria. Se establece unos criterios de concesión y valoración de las solicitudes.

"Formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades": 4 Acciones formativas (500 h) diseñadas y programadas con rigurosidad y coherencia son ejecutadas por 4 entidades locales; Proceso de valoración de las alumnas para su selección, 11 contrataciones por parte de entidades locales y Elaboración de un Plan de trabajo Provincial homogéneo y con principios de coherencia que sirva de marco de actuación para las Agentes de Igualdad.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: AVIGUEM

RESULTADOS ALCANZADOS

"Certificado de Igualdad de Oportunidades": Información/Sensibilización 182 empresas, de menos de 50 trabajadores; 12 empresas se han adherido al Programa, con compromiso de participación y Elaboración de una Guía de Optimización de Recursos Humanos para PYMEs.

"Foro Permanente de Debate en Internet": 12 Asociaciones de mujeres de la Provincia participantes; 127 mujeres han participado en la formación y desarrollo del foro; Temas tratados: "Quejas comunes sobre falta de apoyos y recursos para la conciliación", "Dificultades en los cambios de mentalidad de las personas que las rodean", "Dificultad de acceso a la formación", "Roles de Género".

"Observatorio Permanente de Proyectos": Creación de una Base de Datos con las personas beneficiarias de las actividades y Obtención de resultados de evaluación intermedia.

"Centro de Formación Itinerante": Nº de participantes: 130 mujeres y 15 hombres, el grado de satisfacción de l@s participantes ha sido alto, en todos los cursos las alumnas han requerido de servicio de guardería en un 32%. Inserciones laborales efectivas: 6 mujeres, gestiones para ideas empresariales 1 en proceso, 2 se han hecho realidad.

"Apoyo a la Creación de Empleo de las mujeres": 15 hombres y 102 mujeres han sido informad@s y asesorad@s. 10 empresas han sido creadas, 6 de ellas dirigidas directamente por mujeres.

"Fomento y Creación de Medidas de Apoyo para la Conciliación Familiar": Ejecutados 6 Talleres de 7, 65 alumnos han participado, con un grado de satisfacción muy alto.

"Permiso de conducir para mujeres trabajadoras": 11 solicitudes en proceso de valoración.

Formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades": 38 alumnas y 4 alumnos finalizaron la formación; Inserciones laborales: 14 Agentes de Igualdad de Oportunidades, Elaboración de un temario de Agentes de Igualdad de Oportunidades. Elaboración de un Plan Provincial de Trabajo de Agentes de Igualdad. Campaña de Sensibilización sobre Conciliación. Semana Cultural de la Mujer Rural. 20 Talleres de Desarrollo Personal dirigido a mujeres, 200 participantes y 4 Talleres de habilidades para reparaciones domésticas y de técnicas en fontanería, electricidad y mecánica, 50 participantes.

PÁGINA WEB

http://www.equaldiapason.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: AVIGUEM

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CERTIFICADO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CÓDIGO	ES – ES 425

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Adaptación de los Certificados de Calidad, pensados y diseñados para grandes estructuras empresariales, a la microempresa como una optimización de los recursos humanos. Acercar el concepto de Calidad e Igualdad de Oportunidades a la PYME, favoreciendo la creación de un espíritu empresarial más óptimo para la mujer.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Los planes de acción positiva en las empresas se deben plantear como algo flexible adaptable a la situación real del mercado de trabajo, en el medio rural predominan las pequeñas empresas las cuales no deben ser excluidas de dichas intervenciones. A través de nuestra experiencia queremos demostrar que es posible y necesario diseñar diagnósticos de empresa desde dentro, contando con el/la empresari@, y l@s trabajadores/as, independientemente del número de trabajadores/as. Los procesos empleados para abordar la acción han sido positivos por su metodología y planteamiento.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Incorporación de los principios de Igualdad de género en la optimización de los recursos humanos de las microempresas.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Previo a la acción se realizó un contacto individualizado con l@s empresari@s con una doble finalidad: la de sensibilizar y la de informar sobre los Planes de Acción Positiva.

Ha habido una parte puramente técnica para la elaboración de la guía, una guía que pretende ser eminentemente práctica y de manejo por parte de las/los empresarias/os. Analiza desde el proceso de reclutamiento, formación, evaluación de desempeño y prevención de riesgos laborales.

En la parte de captación de las empresas se transmite una información profesional y se recoge una ficha de la misma.

Posteriormente se firma un compromiso de participación por parte del/la empresario/a

Se procede a elaborar el diagnóstico para lo cual se tienen que analizar los aspectos anteriormente indicados, este diagnóstico nos marcará el Plan de Acción Positiva que será individualizado, adaptado a cada empresa.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: AVIGUEM
NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: CERTIFICADO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Se incluyen acciones informativas/formativas tanto para los/as empresarios/as como para el personal a su cargo.
AGENTES CLAVE
Los/as empresarios de la provincia. Las asociaciones empresariales. Los/as trabajadores. Las autoridades competentes en materia de Igualdad de Oportunidades.
PÚBLICO OBJETIVO
Empresas con un número de trabajadores entre 8 y 20.
RESULTADOS
12 empresas han firmado el compromiso de colaboración. Elaboración de una Guía de Optimización de Recursos Humanos en las PYMEs.
PRINCIPALES DIFICULTADES
En primer lugar la falta de implicación en el proceso por parte de la autoridad responsable en otorgar el Certificado OPTIMA Castilla y León. En segundo lugar las empresas son reticentes a la elaboración del diagnóstico que refleja las necesidades.
PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA
Más implicación por parte de las autoridades competentes en incentivar esos certificados y ofrecer más apoyo a las microempresas en asesoramiento.
NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD
Se necesita más implicación por parte de la administración regional



Sesión de metodología coaching

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 241 PROYECTO "EMATEK"

Línea de trabajo 4: Desarrollo de Carrera y de la Empresarialidad Femenina

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: EMATEK	
CÓDIGO	**ES –ES 241**
NOMBRE DE LA AD	**EMATEK**
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO	**Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del GOBIERNO VASCO / EUSKO JAURLARITZA** Departamento de Empleo y Formación de la DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA / BIZKAIKO FORU ALDUNDIA EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer INASMET LABEIN ROBOTIKER TEKNIKER AED Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia ASPEGI Asociación de Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa Sindicato CC.OO. DEMA - Enpresa Garapena EUDEL- Asociación de Municipios Vascos

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

El punto de partida del proyecto consiste en la realización de un **Diagnóstico de situación inicial** sobre las causas que originan la desigualdad en Bizkaia y Gipuzkoa en el ámbito tecnológico e industrial.

En dicho diagnóstico se detectan barreras para la promoción de la mujer en organizaciones del ámbito tecnológico e industrial y se apuntan algunas de las causas que originan esas barreras. Entre ellas se han detectado:

- Falta de sensibilización en cuanto a Igualdad de Oportunidades tanto en el equipo directivo de las organizaciones como empleados y empleadas de las mismas.
- Dificultad para conciliar la vida laboral y personal que afecta en mayor medida a las mujeres profesionales que asumen responsabilidades en el ámbito familiar.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: EMATEK

- Escasez de modelos de referencia de las mujeres e invisibilización de los ya existentes en puestos de responsabilidad del sector científico-tecnológico.
- Estereotipos que refuerzan la identificación de los puestos de responsabilidad en la organización con el estilo de mando masculino.

RESUMEN DEL PROYECTO

EMATEK pretende incrementar la presencia y participación de tecnólogas gestoras de innovación y tecnología aplicada.

Para ello se plantean dos líneas de actuación diferenciadas. La primera de ellas se desarrolla a largo plazo y consta de dos actividades principales:

1. Realización de un **Diagnóstico de situación inicial** sobre las causas que originan la desigualdad en Bizkaia y Gipuzkoa en el ámbito tecnológico e industrial.

2. Partiendo del Diagnóstico así como de la información aportada por las beneficiarias del proyecto, **diseño de medidas de apoyo o acompañamiento** que faciliten su promoción futura.

En segundo lugar, se desarrolla una segunda línea de actuación que consiste en actividades a corto plazo y que se describen a continuación:

1. **Definición de perfiles meta de los puestos de responsabilidad**:

   Se han definido tres perfiles generales (perfiles meta) a los que se pretende llegar tras finalizar la participación de cada beneficiaria en el proyecto.

2. **Diagnóstico y Diseño del Plan curricular**:

   Se ha realizado un diagnóstico del perfil inicial de cada una de las participantes, es decir, un diagnóstico personalizado y basado de las competencias personales, relacionales y de gestión con las que cuentan cada una de las beneficiarias. En función del perfil inicial y del perfil de referencia correspondiente a cada una de ellas, así como los propios intereses de las participantes, se ha diseñado un Plan Curricular que tiene como objetivo alcanzar dicho perfil de referencia o meta.

3. **Desarrollo de Planes Curriculares**:

   EMATEK proporciona las acciones formativas consideradas clave en cada uno de los Planes Curriculares y que acercan el perfil de la participante a su perfil meta. La metodología utilizada es innovadora ya que se está desarrollando un proceso de *Coaching* además de metodologías formativas presenciales (cursos, jornadas de reflexión, encuentros con modelos de referencia, etc.) que fomentan la creación de redes de tecnólogas.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: EMATEK

RESULTADOS ALCANZADOS

A partir del **Diagnóstico inicial** realizado se ha obtenido una descripción de la situación inicial que confirma la necesidad de realizar acciones a favor de la lucha contra la segregación vertical en el sector de la tecnología.

Tomando como punto de partida el diagnóstico, las aportaciones de las participantes y la información proporcionada por los socios transnacionales y otras experiencias europeas, se ha propuesto una **Guía de Medidas de Apoyo** con medidas dirigidas a informar, sensibilizar, orientar y conciliar la vida personal y profesional.

Por otro lado, se han obtenido aproximadamente 220 **Planes Curriculares**, basados en competencias personales, relacionales y de gestión, personalizados para cada una de las beneficiarias del proyecto.

Como resultado de los planes curriculares obtenidos han sido diseñadas las **acciones formativas** que pretenden incrementar las habilidades en las competencias identificadas en la definición de perfiles meta y el diseño de dichos planes.

Se han desarrollado las **acciones formativas** diseñadas para proporcionar a las beneficiarias la posibilidad de mejorar en las competencias en las que se les ha detectado potencialidad o puntos de mejora.

El desarrollo de los planes curriculares va a ser evaluado mediante un **sistema de evaluación** diseñado previamente a tal efecto que permite conocer el grado de consecución de los objetivos del Plan EMATEK en su conjunto.

Finalmente se ha difundido los objetivos de EMATEK en varios foros, se ha realizado material para transferir Buenas Prácticas a los socios transnacionales y se van a diseñar propuestas de mejora a las políticas públicas existentes en función de los resultados positivos obtenidos.

PÁGINA WEB

http://www.ematek.net

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EMATEK

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN EMATEK: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE GESTIÓN EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO

CÓDIGO	ES – ES 241

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

El Plan EMATEK consiste en el diseño y desarrollo de un Plan Curricular para cada una de las beneficiarias del proyecto, es decir, se trata de un plan de carrera personalizado. Tras detectar las potencialidades de cada participante, se les proporciona pautas para incrementar sus habilidades en relación con las competencias personales, relacionales y de gestión que son objeto de análisis y se les proporciona la opción de desarrollar varias de estas competencias participando en las acciones de capacitación diseñadas a tal efecto.

La metodología formativa utilizada para incrementar las citadas competencias es mixta, basada en la utilización de técnicas de *Coaching* y de tipo presencial.

El fin último del Plan EMATEK es facilitar la promoción de las beneficiarias para que lleguen a ser modelos de referencia para otras tecnólogas de su entorno.

El desarrollo del Plan en su totalidad será evaluado mediante un sistema de evaluación diseñado exclusivamente para medir el éxito de las acciones desarrolladas y la satisfacción de las beneficiarias del mismo.

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

Se considera una buena práctica porque mediante su desarrollo se alcanzan varios objetivos de forma simultánea:

- Por un lado la sensibilización del colectivo de beneficiarias del proyecto y su empoderamiento a través de la toma de conciencia de sus capacidades y de las barreras que existen en las organizaciones para la promoción de la mujer.

- Indirectamente, la sensibilización de las organizaciones de procedencia de las beneficiarias así como de las entidades del entorno de la AD y sociedad en general.

- A corto plazo, lograr la promoción del mayor número de beneficiarias que han colaborado en EMATEK a través del conocimiento de sus competencias actuales y de la detección de puntos de mejora para su futura carrera profesional.

- A futuro, visibilización de modelos de referencia existentes y fomento de nuevos modelos de tecnólogas que han visto impulsada su carrera tras desarrollar algunas sus competencias en el Plan EMATEK. Dichos modelos serán además conscientes de la necesidad de incorporar la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.

Además, creación de un germen de red de científicas y tecnólogas EMATEK que fomente el apoyo y colaboración mutuas y proporcione contactos valiosos entre las participantes EMATEK.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EMATEK

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN EMATEK: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE GESTIÓN EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

La existencia de Planes de Carrera que proporcionan objetividad a las promociones hacia puestos de responsabilidad no es habitual en las organizaciones del sector científico-tecnológico.

Mediante el Plan EMATEK se fomenta la promoción de las beneficiarias participantes en el proyecto a través de un completo plan curricular que comienza con el diagnóstico de sus capacidades y habilidades iniciales así como la detección de sus potencialidades. Este plan constituye un valioso elemento para lograr la promoción del mayor número de participantes que en un futuro puedan constituir modelos de referencia para otras tecnólogas.

Además se utilizan técnicas innovadoras como el *coaching* que a pesar de haber sido probado con éxito en otros países en nuestro entorno no se encuentra extendido. Mediante el proceso de *coaching* se pretende mejorar competencias que no son fácilmente optimizables mediante técnicas tradicionales de formación.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

El proceso que ha llevado a la definición y desarrollo del Plan EMATEK es el siguiente:

1. **Definición de perfiles meta de los puestos de responsabilidad:**

   Han sido definidos tres perfiles meta ideales que constituyen la referencia para establecer posteriormente los planes curriculares. Estos perfiles se definen en función de las competencias que han sido seleccionadas como competencias clave en los puestos de responsabilidad en ciencia y tecnología.

   A cada una de las participantes se le ha asignado un perfil genérico como punto de partida en función de un análisis preliminar basado en la información proporcionada por ellas mismas y que luego se ajusta de forma individualizada para las competencias que se han identificado como claves en cada uno de los perfiles.

   A partir de este perfil preliminar se establece el perfil meta de referencia, Junior, Senior y Master.

2. **Diagnóstico y Diseño del Plan curricular:**

   Se ha realizado un diagnóstico exhaustivo del perfil real de partida de cada una de las participantes en el proyecto siendo por tanto un diagnóstico personalizado y basado de las competencias personales, relacionales y de gestión que posee cada una de las beneficiarias.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EMATEK

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN EMATEK: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE GESTIÓN EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO

En función del perfil inicial y del perfil de referencia correspondiente a cada una de ellas, así como los propios intereses de las participantes, se ha diseñado un Plan Curricular que tiene como objetivo alcanzar dicho perfil de referencia o meta.

3. **Desarrollo de Planes Curriculares:**

Para optimizar al máximo las competencias detectadas como las de mayores potencialidades de las beneficiarias se han diseñado acciones formativas que dan respuesta a una o varias de estas competencias. EMATEK proporciona a las participantes el desarrollo de estas acciones formativas que son de dos tipos, formación tradicional en grupo y *Coaching* individualizado.

AGENTES CLAVE

Los y las agentes clave que intervienen en el proceso son los que se citan a continuación. En primer lugar las beneficiarias del proyecto a las que se les proporciona una propuesta de plan curricular personalizado y el desarrollo de gran parte de las acciones que forman parte de su plan curricular. Las beneficiarias del proyecto no se limitan a ser receptoras de las actividades desarrolladas en el proyecto ya que son agentes protagonistas del mismo y nos proporcionan un mayor conocimiento de la realidad en cuanto a Igualdad de Oportunidades en el sector científico-tecnológico.

Por otro lado, existe una serie de agentes que también intervienen activamente en el proceso como son los y las ***Coachs*** que realizan el proceso de *coaching* en el que intervienen algunas de las participantes, y las personas que realizan el seguimiento del plan EMATEK, **Responsables de Seguimiento**, que son la referencia más cercana para las participantes a quienes pueden acudir ante alguna duda con respecto a su Plan EMATEK o a quien dirigirse para realizar comentarios o sugerencias de mejora al mismo.

Como agentes implicados hay que citar, asimismo, a las **Personas Formadoras** que desarrollan las actividades de formación incluidas en el Plan EMATEK y que son expertas en capacitación en las competencias analizadas en el plan.

Por último, las **organizaciones de procedencia de las participantes** que tienen la capacidad de facilitar o no la asistencia de las beneficiarias a las acciones formativas presenciales.

PÚBLICO OBJETIVO

El público objetivo del Plan EMATEK son las beneficiarias del proyecto. Las beneficiarias, o participantes, son tecnólogas de Bizkaia y Gipuzkoa que presentan interés por desarrollar su carrera hacia puestos de responsabilidad.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EMATEK

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN EMATEK: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE GESTIÓN EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO

Se entiende por tecnóloga la persona que trabaja en el conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico. Así, las beneficiarias de EMATEK son mujeres con orientación tecnológica y cuyas condiciones de partida en la participación del proyecto son tales que sea mínimamente viable su promoción profesional. Entre estas condiciones se ha tenido en cuenta la pertenencia a una organización aunque en algunos casos este requisito no ha sido desestimatorio.

RESULTADOS

Los **Planes curriculares personalizados** constituyen en sí una herramienta valiosa para las beneficiarias del proyecto ya que proporcionan una orientación sobre el rumbo aconsejado por especialistas para su futuro desarrollo profesional. Más allá del horizonte temporal de EMATEK las participantes pueden dar continuidad a este plan por su iniciativa propia, si así lo desean.

En el momento actual, ha comenzado el **desarrollo de las acciones formativas** que componen los planes curriculares y se encuentran en distinto grado de avance todos ellos.

Se espera que tras la finalización del Plan EMATEK algunas de las beneficiarias que han participado en el proyecto **alcancen puestos de mayor responsabilidad** en sus respectivas organizaciones.

De este modo, se generarán **modelos de referencia** con estilos de gestión diferentes al habitual modelo androcentrista. Mediante la intervención en los aspectos relativos a promoción se espera que se logren resultados positivos también en selección e ingreso a través de tribunales de selección con presencia de gestoras con poder de decisión.

Paralelamente se espera lograr un alto grado de sensibilización en las participantes de modo que éstas puedan a su vez sensibilizar a su entorno.

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Hasta el momento el nivel de satisfacción se estima que es medio-alto sin embargo este dato será obtenido de forma exacta tras realizar la evaluación del Plan EMATEK tras la finalización del mismo. En este punto será posible determinar si la buena práctica que se desarrolla en esta ficha ha tenido los resultados positivos esperados, al menos a corto plazo, y se realizará una estimación del grado de consecución de los resultados que se esperan a medio – largo plazo.

Por otro lado, se ha realizado una evaluación externa que ha constatado la satisfacción existente con los resultados del proyecto, si bien, dichos resultados son parciales y se espera que la satisfacción medida tras la finalización del Plan EMATEK sea el indicador que refleje el éxito de la buena práctica.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EMATEK

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN EMATEK: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE GESTIÓN EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO

PRINCIPALES DIFICULTADES

Dificultad en lograr la máxima convergencia en los lugares y horarios de las convocatorias de las acciones formativas, encuentros y jornadas sin que por ello interfiera en el día a día de las beneficiarias.

Facilitar al máximo y a todas las participantes la asistencia a los acciones formativas y actos de sensibilización en función de sus horarios de trabajo y su necesidad de conciliar su vida personal.

Proporcionar medidas de acompañamiento puntuales que fomenten la asistencia de las participantes a las acciones formativas.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Apoyo por parte de las organizaciones de procedencia de las participantes para lograr la máxima asistencia de las beneficiarias a las acciones formativas y otras acciones de información, sensibilización y difusión organizadas en el proyecto EMATEK.

Para ello se considera necesario lograr la implicación de la dirección de las organizaciones, por ejemplo, a través de la formación en Igualdad de Oportunidades a personas clave de dichas organizaciones o a través de medidas puestas en marcha por las administraciones.

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

El Plan EMATEK tiene un alto nivel de transferibilidad ya que puede ser aplicable a organizaciones y empresas del sector de la ciencia y la tecnología y puede ser extrapolable a otro tipo de organizaciones de sectores diversos dado el carácter general de algunas de las competencias que se consideran en los perfiles iniciales y los perfiles meta.

Los planes curriculares pueden ser diseñados definiendo previamente otros perfiles preliminares y perfiles meta adaptados a las personas de la organización o empresa en cuestión.

Dichos planes son personalizados por lo que dependen totalmente de las personas beneficiarias del Plan EMATEK. El perfil inicial de una persona, obtenido tras el ajuste del perfil preliminar, no tiene porqué coincidir con el de otra a pesar de tener trayectorias profesionales similares. Ahí radica la personalización de los planes, en el punto de partida inicial y en las acciones propuestas para alcanzar el desarrollo de cada competencia en cuestión.

El fomento desde la administración de planes de carrera que constituyan elementos objetivos de soporte a la promoción puede ser considerado como una intervención desde la administración muy útil a favor de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: EMATEK

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: PLAN EMATEK: DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE GESTIÓN EN EL ÁMBITO TECNOLÓGICO

Este tipo de técnicas de gestión de las personas rara vez son aplicadas y cuando se aplican no suelen incluir la perspectiva de género necesaria para lograr una promoción objetiva.



Portal de género. Las NTIC para favorecer las estrategias innovadoras a favor de las mujeres.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y DE LA BUENA PRÁCTICA

AD 428 PROYECTO "ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD"

Línea de trabajo 4: Desarrollo de Carrera y de la Empresarialidad Femenina

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	
NOMBRE DEL PROYECTO: ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD	
CÓDIGO:	ES – ES 428
NOMBRE DE LA AD:	E-IGUALDAD
ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROYECTO:	Junta de Andalucía Fundación Directa Universidad de Sevilla Sevilla Siglo XXI (Diputación de Sevilla) Diputación de Córdoba Asociación de Empresarias de Sevilla Lider@Red Colegio de Psicólogos de Andalucía Occidental Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales de Cádiz Revista CIBERSUR

DIAGNÓSTICO O PUNTO DE PARTIDA

En la Sociedad de la Información desde el punto de vista del empleo se ofrecen nuevas oportunidades a las mujeres aunque persiste la discriminación. Sin embargo, el mercado laboral al que las mujeres se incorporan está ya segmentado por género. No se ven relegadas a los puestos menos cualificados sino que realizan trabajos de cualificación similar a los hombres, pero con salarios más bajos, y predominan en los empleos temporales, a tiempo parcial y cada vez más en el autoempleo. La automatización flexible aumenta las tareas indirectas y los requerimientos de cualificación y contribuye a mejorar la posición de las mujeres desde el punto de vista de la discriminación horizontal mientras que se mantiene la discriminación vertical. La brecha digital no es única sino que entre las mujeres hay diversas fuentes de segregación: la edad, el nivel cultural y de estudios, la posición en relación con el mercado de trabajo, el lugar de residencia, la situación familiar... La SI es un factor clave para promover la igualdad de oportunidades y no tenerla en cuenta en las estrategias de empleo implica profundizar en las dinámicas de exclusión de género. Para sacar partido a sus potenciales beneficios implica abordar nuevos enfoques que consideren aspectos como los siguientes:

Disponer de conocimientos –cuantitativos y cualitativos- sobre los cambios y el modo en que éstos operan en las trayectorias y oportunidades profesionales de hombres y mujeres.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD

Generar competencias y 'e-competencias' –tanto actitudinales como aptitudinales- que potencien a las mujeres en los nuevos entornos laborales marcados por la vigencia de la SI.

Promover la creación de comunidades y redes que constituyan 'masa crítica' suficiente para abordar los cambios.

Comunicar y crear opinión en torno a nuevos valores, experiencias, lenguajes y testimonios que favorezcan una transformación "en/de las mujeres" de las reglas del juego sexistas que operan en el mercado de trabajo.

RESUMEN DEL PROYECTO

e-Observatorio para conocer y reflexionar sobre las transformaciones en el empleo, en las empresas y en la posición y demandas de las mujeres en el contexto de la SI. Tiene 4 secciones: Datos (Barómetro e-Igualdad); Trayectorias (Estudio Andaluzas que abren caminos y Estudio Profesionales del futuro); Expert@s (Paneles "Andalucía activa en e-Igualdad"); Políticas (Base de datos con inventario de recursos para la igualdad).

Portal de e-Servicios para apoyar estrategias innovadoras de posicionamiento y participación activa de las mujeres en los entornos y carreras profesionales emergentes, así como para la creación de redes que promuevan el cambio de los modelos imperantes de éxito. Es un portal de alimentación distribuida con 3 bloques: Portal de Género (contenidos abiertos), Portal de teleservicios tutorizados (con instrumentos interactivos para el desarrollo de carrera, el emprendizaje y plataforma de e-learning con diversos contenidos formativos en torno a habilidades personales y la SI en de las mujeres) y Taller de trabajo de la AD.

Experiencia Piloto de fortalecimiento competitivo de las mujeres e innovación organizativa en negocios familiares y en empresas del sector de la economía social, que sirva para experimentar nuevas vías y métodos de lucha contra la segregación vertical y para fomentar una mayor participación femenina dentro de dos sectores claves en los ámbitos del empleo, del poder económico y de la conciliación de roles. Incorpora dos estudios (uno cuantitativo y otro cualitativo), un panel de reflexión y debate de alternativas y dos experiencias piloto con usuarias para fortalecer sus negocios y apoyar a las mujeres en los procesos de sucesión.

Programa de sensibilización y divulgación. Incluye, entre otras actividades, gabinete de comunicación, un seminario y una exposición sobre "la sociedad red en de las mujeres" y la orientación sobre las e-competencias a alumnas de últimos cursos de carreras universitarias y de estudios de FP (e-plan joven).

RESULTADOS ALCANZADOS

1) RED DE TRABAJO E-IGUALDAD

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD

2) OBSERVATORIO: Estudio histórico de mujeres andaluzas que han roto moldes. Estudio cualitativo: realización y procesamiento de una encuesta a 700 mujeres "Andaluzas que abren caminos" y 80 entrevistas en profundidad, y sus historias de vida profesional. Elaboración de 10 monografías (1 por sector profesional) donde se identifican factores de éxito y barreras superadas por estas mujeres.

3) BAROMETRO E-IGUALDAD: Radiografía actualizada de la realidad social, política y económica de las mujeres andaluzas.

4) PROFESIONALES DEL FUTURO: estudio cualitativo y cuantitativo sobre perfil y expectativas profesionales de universitarias andaluzas.

5) INVENTARIO DE RECURSOS E-IGUALDAD: base de datos actualizada con 700 registros.

6) PANELES "ANDALUCÍA ACTIVA": seis paneles temáticos apoyados por especialistas que han generado nuevos conocimientos sobre empleo de las mujeres, andaluzas en la SI, mujeres en la pequeña empresa, nuevos "techos de cristal", estrategias de conciliación y nuevos espacios para la ciudadanía en de las mujeres.

7) PORTAL CON CONTENIDOS DE GÉNERO: Tertulias, sillón de lectura, butaca de cine, nodo de noticias, boletín quincenal, exposiciones virtuales.

8) PLATAFORMA DE TELESERVICIOS: Cinco bloques de cursos y dos talleres de orientación, donde se han desarrollado itinerarios de desarrollo profesional, comprendiendo la adquisición de competencias en tres áreas: Habilidades personales, Emprendizaje y Dominio de las TIC. Se dispone de un "pack metodológico" completo para apoyar la implantación, seguimiento, evaluación y certificación de estos itinerarios.

9) COMUNIDADES ON-LINE: Creación de 6 comunidades con contenidos específicos.

10) GÉNERO Y EMPRESA FAMILIAR: Estudio cuantitativo y cualitativo. Metodologías de intervención en fortalecimiento de la pyme familiar y en la sucesión con perspectiva de género. Sesenta mujeres que se han beneficiado de las experiencias piloto de formación y asesoramiento.

11) E-PLAN JOVEN: sensibilización sobre nuevas competencias para el desarrollo profesional entre trescientas jóvenes de las Universidades de Sevilla, Córdoba y Cádiz. Se dispone de una mochila con diversos materiales de apoyo para las usuarias (mini-guías de e-competencias, guía interactiva de emprendizaje, la guía de desarrollo de carrera, una agenda, etc.).

PÁGINA WEB

http://www.e-igualdad.org

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ITINERARIOS DE FORMACIÓN ON LINE E-IGUALDAD

CÓDIGO	ES – ES 428

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Consistentes en Cursos on line tutorizados para el desarrollo –con perspectiva de género- de *Habilidades Personales* (liderazgo, comunicación interpersonal, hablar en público, estrategias de negociación, manejo del conflicto, inteligencia emocional, gestión del tiempo, etc.), *Emprendizaje* (preparándose para emprender, fortaleciendo nuestra capacidad personal, eligiendo las mejores ideas de negocio, construyendo el proyecto de empresa y creando la empresa) y *Dominio de las TIC* (Acercamiento a las TIC, Internet Fácil, e-Talento, Los nuevos modelos laborales, Creación de un Website, E-commerce, e-Trabajo) como ejes de itinerarios de inserción y promoción profesional acordes a las nuevas realidades del mercado de trabajo.

Para la puesta en marcha de estos teleservicios se desarrolló una oferta de contenidos específicos, se puso en marcha una plataforma de teleformación que ha contado, además, con una herramienta de gestión personalizada de los itinerarios, se definió un modelo técnico y operativo de implantación del plan, se seleccionó y cualificó a una red de mentoras y formadores/as contratados/as por las distintas entidades que conforman la AD y se impartió la formación, que esperamos sea oficialmente certificada en breve por parte de la Junta de Andalucía (lo cual conllevó a confeccionar un manual y una aplicación tecnológica de apoyo a este proceso, inicialmente no previsto).

POR QUÉ SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA

- Desde el punto de vista de los contenidos: porque se centra en las nuevas e-competencias necesarias en los nuevos entornos de empleo, con especial énfasis en los aspectos actitudinales que interesan por igual a diferentes colectivos profesionales de las mujeres, desde mujeres en paro hasta empresarias, desde jóvenes a punto de iniciar su vida laboral hasta profesionales en ejercicio.

- Desde el punto de vista de la metodología: por su característica de trabajo en red que permite unos itinerarios personalizados para las usuarias y una gestión horizontal y transparente para las mentoras y formadoras. Y también por la cantidad de materiales y herramientas metodológicas generadas, sin las cuales no hubiera sido posible poner en marcha esta experiencia, ni por supuesto replicarla en el futuro.

- Por permitir un entorno de aprendizaje y de relación formadora/usuaria directo, flexible y personalizado.

- Por su capacidad de evaluación cuantitativa ágil y automatizada.

- Por su transferibilidad.

- Por ser un sistema de aprendizaje transparente que ha permitido poner en marcha un proceso de certificación.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ITINERARIOS DE FORMACIÓN ON LINE E-IGUALDAD

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN QUE FAVORECEN LA DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

Destacaremos cuatro:

- Los públicos objetivo: porque son muy amplios en su naturaleza pero a la vez están focalizados en colectivos de mujeres que cuentan con posibilidades reales de "sortear los techos de cristal" y de abrir caminos tanto para ellas como para las demás; unos colectivos a nuestro juicio claves para generar los cambios pero que, normalmente, apenas han sido priorizados en las políticas de igualdad frente el empleo.

- Los contenidos de los itinerarios, puesto que cualquier estrategia de diversificación (particularmente la vertical) requiere del desarrollo por parte de las mujeres de competencias que fortalezcan su empoderamiento; es decir, competencias asociadas con la auto-valoración, la iniciativa, el liderazgo, la gestión eficaz de las relaciones, el manejo de información o las habilidades para la creación y mantenimiento de redes, por poner algunos ejemplos. Y éstos son precisamente los contenidos fundamentales de nuestra buena práctica e-igualdad.

- Los soportes y las metodologías, porque éstas se sostienen en una utilización intensiva de las NTIC a todos los niveles; herramientas imprescindibles hoy para el acceso, el intercambio y la transmisión de conocimiento en el contexto de la Sociedad de la Información.

- Las estrategias de comunicación, porque intentan transmitir a la sociedad una imagen valorizada de los saberes y necesidades de las mujeres, algo imprescindible para acometer una estrategia de diversificación sostenible pues no podemos olvidar que, en el actual contexto patriarcal, ésta no se producirá mientras no se cuestione la división sexual del trabajo, amén de que es bien sabido que el prestigio y consideración de las distintas profesiones no están relacionados tanto con características intrínsecas de las mismas como con la valoración social que se hace de las actividades en función de quién las desempeñe (hombre o mujer).

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO QUE VERTEBRA LA BUENA PRÁCTICA

Cada entidad de la AD realiza la captación de usuarias. Desde las Aulas Virtuales las alumnas acceden a los contenidos del curso; realizan **ejercicios interactivos** de autoevaluación, así como otros tutorizados que supervisa un mentor o mentora de las diferentes entidades socias del proyecto; comparten su aprendizaje con el resto de participantes recurriendo a los **debates** en el foro o las **charlas** desde el chat; pueden comunicarse, de forma individual, con mentoras, formadores/as y compañeras a través de un **buzón de correo electrónico** y disponen de documentación adicional en la **mediateca** del curso.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ITINERARIOS DE FORMACIÓN ON LINE E-IGUALDAD

Para incorporarse al programa, las participantes seleccionadas definieron en una **entrevista personal** con su tutora o mentora, al inicio del proceso, su itinerario formativo; esto es, la combinación de cursos más adecuada a sus necesidades específicas de cualificación. Esto permitió **adaptar la oferta a las necesidades individuales** y flexibilizarla e integrarla al máximo. También posibilitó que las entidades socias del proyecto contasen con un **amplio "menú de posibilidades"** susceptible de adecuarse a sus diferentes públicos objetivo (universitarias, emprendedoras, empresarias, desempleadas…), así como a las distintas disponibilidades horarias de las alumnas.

Las usuarias, una vez dadas de alta, contaron con el apoyo de una **mentora** (para el seguimiento de su itinerario) y con **formadoras/es especializados** en cada uno de los grandes bloques de contenido que e-Igualdad ofrece. La mentora, además de asistir a la usuaria, realiza un seguimiento integral de la actividad de las y los formadores de los cursos específicos que componen cada itinerario tutorizado.

AGENTES CLAVE

- Coordinación general (operativa y metodológica).
- Coordinadoras y coordinadores entidades AD.
- Red de trabajo de cada entidad de la AD.
- Mentoras y formadoras de cada entidad.
- Formadoras de formadoras.

PÚBLICO OBJETIVO

Mujeres desempleadas.

Mujeres universitarias.

Mujeres emprendedoras.

Mujeres empresarias de pymes.

Mujeres profesionales de la psicología y los recursos humanos.

RESULTADOS

Se han cumplido los objetivos cuantitativos: 570 usuarias tutorizadas; en proceso las de autouso (1.200 más). Se ha iniciado el proceso de certificación (no previsto inicialmente) por parte de la Junta de Andalucía.

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ITINERARIOS DE FORMACIÓN ON LINE E-IGUALDAD

NIVEL DE SATISFACCIÓN

Las participantes han cumplimentado un detallado cuestionario de satisfacción automatizado que, en este momento, se encuentra en fase de procesamiento y análisis. Sin embargo, a través de las mentoras y formadoras/es se ha obtenido información de primera mano donde se refleja un alto grado de satisfacción por los contenidos impartidos. Esta satisfacción es superior en el caso de los cursos sobre habilidades personales.

En cuanto a las entidades participantes, la valoración es sumamente positiva, destacándose –además del valor añadido aportado a los proyectos profesionales de las beneficiarias- los niveles de aprendizaje interiorizados por los miembros de la AD, rompiendo así muchas barreras que existían de partida.

PRINCIPALES DIFICULTADES

El proyecto ha sido muy ambicioso para un período de tiempo tan escaso y una variedad tan grande de agentes con procedimientos, públicos objetivo, lenguajes y culturas organizacionales tan distintas. Esta diversidad, que consideramos uno de los mayores activos del proyecto, le introdujo –sin embargo- una importante complejidad adicional.

La falta de una cultura y de recursos tecnológicos por parte de muchas de las entidades participantes ha obligado a un esfuerzo adicional muy grande de acompañamiento técnico para la resolución de problemas y dudas.

También nos quedamos cortas de presupuesto, particularmente para las fases de desarrollos metodológicos e implantación de los itinerarios.

Pero por lo general, y a pesar de la complejidad del proceso, hemos ido solventando los problemas presentados sin mayores incidencias.

PROPUESTAS PARA MODIFICAR O COMPLEMENTAR LA BUENA PRÁCTICA

Sería estupendo un desarrollo más amplio de los contenidos.

También reforzar la comunicación entre las mentoras y formadoras/es, promoviendo actividades conjuntas (intercambios de experiencias entre ellas y foros/chats compartidos con diferentes categorías de usuarias…).

Y planificar más actividades con especialistas y mujeres de referencia en otros territorios y países.

Sería clave, asimismo, profundizar en la formación de formadoras para ampliar las capacidades y seguridades en el uso de las herramientas.

También haría falta incidir más en la creación de opinión pública en torno a la validez y accesibilidad de estos recursos para las mujeres (recogiendo y transmitiendo testimonios vivos y ejemplarizantes en la sociedad).

BUENA PRÁCTICA DEL PROYECTO: ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA: ITINERARIOS DE FORMACIÓN ON LINE E-IGUALDAD

Para eso y mucho más, necesitaríamos tiempo adicional que nos permita asentar mejor las bases y, a partir de ahí, rentabilizar y proyectar todas las posibilidades y recursos que la formación on-line ofrece**.**

NIVEL DE TRANSFERIBILIDAD

Modelo fácilmente transferible porque se basa en un **sistema de trabajo en red** apoyado en una aplicación denominada "Gestor de itinerarios" que permite: el seguimiento y control, de forma distribuida, de las actividades realizadas por cada usuaria; el acceso a contenidos específicos en función del perfil de la persona que se conecta a la aplicación: alumna, formador/a, mentor/a o coordinador/a de entidad; y el registro y evaluación de la información generada durante todo el proceso formativo, al quedar almacenada para su consulta on-line (datos de cada usuaria, datos de cada edición de cursos, tiempo de conexión por usuaria, contenidos accedidos, estadísticas de cada participante respecto a la media de su edición, cuestionarios de satisfacción, informes de seguimiento de la mentora y del formador/a, calificaciones, incidencias, etc.). Al disponer de toda esta información se ha conseguido la **certificación oficial** de la formación por parte de la Junta de Andalucía, como parte de una experiencia hasta la fecha inédita en nuestro entorno de trabajo.

Para la puesta en marcha del "Aula Virtual autorizada", con criterios comunes por parte de todas las entidades, se han desarrollado las siguientes **seis guías metodológicas**: Proceso metodológico para la construcción de itinerarios, Metodologización de contenidos Web, Guía de procedimiento para la organización de los itinerarios formativos, Sistema de evaluación (modelo, indicadores e instrumentos), Descripción del proceso formativo y Manual para la certificación de los itinerarios.

Las y los coordinadores y las mentoras de cada entidad socia participante recibieron un curso de formación para aprender a manejar la aplicación "Gestor de itinerarios".

Las y los **formadores** participaron en un curso en el que se les instruyó sobre el manejo del "Gestor de itinerarios" y la "Plataforma de formación", así como acerca de Habilidades para tutorizar un curso on-line.

4. CONCLUSIONES DEL DEBATE DE LAS BUENAS PRÁCTICAS Y ELEMENTOS MARCO PARA LA TRANSFERIBILIDAD

En este apartado hemos querido relatar las conclusiones de las Buenas Prácticas debatidas, estructurándolo en dos partes: la primera destacando las **Ideas Clave** de cada una y su incidencia en el proyecto seleccionado, y la segunda sistematizando las aportaciones más interesantes del Grupo Temático para definir cómo deberían aplicarse las metodologías, las acciones, los procedimientos y los productos para que puedan tener un alto nivel de **Transferibilidad** y ser considerada como una **Buena Práctica**.

LÍNEA DE TRABAJO 1: ESTUDIO DEL IMPACTO A TODOS LOS NIVELES. CAMBIO DE MENTALIDAD

AD 244 PROYECTO "SABINA"

BUENA PRÁCTICA: Observatorios para la Igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Se pretende analizar los contenidos de las ofertas de empleo para detectar elementos de discriminación directa e indirecta, seleccionar algunos convenios colectivos y proceder también a su análisis, sistematizar la información y elaborar propuestas de intervención dirigidas a los agentes sociales y a las instituciones. También se ha elaborado un "Manual de Igualdad de Oportunidades en las relaciones laborales".

Ideas Clave para la Reflexión

El trabajo que ha realizado el Observatorio para la Igualdad se ha apoyado en una metodología de investigación y estudios cualitativos para el análisis de la realidad desde una perspectiva de género.

Una clave muy importante de esta buena práctica es la necesidad de utilizar métodos alternativos de investigación para detectar las barreras de género, pues los resultados del conocimiento han sido un desencadenante para investigar y actuar en paralelo (investigación-acción).

Así ha ocurrido en el Proyecto Sabina, donde las investigaciones realizadas a través del Observatorio de Igualdad han servido para elaborar y consensuar propuestas entre las distintas organizaciones sindicales representadas en la AD que se han incorporado a la negociación colectiva (en un primer momento en el ámbito territorial del Proyecto y, posteriormente, como referentes modelizadores recogidos en el documento *"La igualdad de oportunidades en las relaciones laborales"*).

Otra buena práctica de este proyecto ha sido trabajar los contenidos de la misma dentro de las organizaciones sindicales, lo que ha facilitado la implicación de estas entidades en la incorporación de medidas concretas para que la negociación de acuerdos interconfederales y convenios colectivos se haga desde una perspectiva no discriminatoria ni sexista.

El trabajo realizado ha tenido una dimensión externa (ya señalada) y otra interna, pues se ha trabajado de manera muy coordinada y cómplice entre las distintas Secretarías de la Mujer de los sindicatos participantes en la AD del Proyecto. Así, las mujeres que han participado en las actuaciones del Proyecto Sabina han considerado que estaban realizando conjuntamente un pacto de clase y un pacto de género, rompiendo así las rivalidades tradicionales entre los sindicatos que impiden el avance de algunas actuaciones que afectan a las mujeres.

Las estrategias específicas que se han utilizado han sido también modelizadoras al combinar las siguientes acciones:

- Información y sensibilización dirigidas hacia los empresarios/as que habían difundido ofertas de empleo sexistas, enviándoles cartas con una explicación del porqué esas ofertas perjudicaban el acceso a las mujeres a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades, e invitándoles a rectificar los contenidos de las mismas.

- Propuestas concretas que han posibilitado la puesta en marcha de un proyecto de "Agentes de Igualdad de Oportunidades" para trabajar conjuntamente las cuatro Secretarías de la Mujer participantes en el EQUAL Sabina, junto con el Instituto Canario de Seguridad Laboral (Dirección General de Trabajo – Consejería de Empleo y Asuntos Sociales) y el Instituto Canario de la Mujer (Consejería de Empleo y Asuntos Sociales) en colaboración con la Inspección de Trabajo.

- Desarrollo de un proyecto formativo en materia de igualdad de oportunidades, que se ha coordinado con distintas entidades que trabajan en el ámbito de la formación y el empleo.

Elementos Marco para la Transferibilidad

Los Observatorios de Igualdad de Oportunidades

En las investigaciones que se realicen en estos observatorios se debe estudiar lo que ocurre con las mujeres que abandonan las organizaciones. Este aspecto se planteó al detectarse que un número importante de mujeres que están muy bien formadas y que tienen unas competencias personales y profesionales adecuadas a los puestos de trabajo que ocupan, abandonan las empresas y las organizaciones en las que desarrollan su actividad laboral. Estas mujeres son las que hemos considerado que están en "el pre-techo de las organizaciones" y de las que han de analizarse las razones visibles e invisibles de por qué abandonan las empresas y por qué no consiguen romper el techo de cristal.

En paralelo, también se tienen que conocer, analizar y difundir las estrategias de éxito de las mujeres que han abierto y abren camino. Esta información nos va a permitir la elaboración de estrategias muy concretas, adaptables y transferibles.

Otro tema importante sobre el que es necesario profundizar es el relativo a salarios de las mujeres. Las informaciones que tenemos respecto a la discriminación salarial son demasiado generales; falta investigar los elementos más cualitativos y sutiles de estas discriminaciones. En la actualidad existen algunos estudios cuantitativos sobre los porcentajes del número de mujeres profesionales, directivas, etc., y de los niveles salariales en relación con sus compañeros varones.

La creación y difusión de observatorios es un aspecto fundamental para la aplicación de las Políticas de Género. Desde el Grupo Temático se ha considerado la necesidad de poner en funcionamiento distintos tipos de observatorios que pueden resultar complementarios, por ejemplo: observatorios sectoriales, observatorios de la Ciencia, la Cultura, el Deporte y de los nuevos espacios laborales. Observatorios que permitan analizar la Economía Social, los servicios de proximidad, de ocio y tiempo libre, etc., en definitiva, estructuras que permitan analizar las dificultades y las buenas conductas y experiencias de cada sector.

Toda esta información se podría centralizar a través de un "Gran Plan de Observatorios", con unas "Líneas Generales de Buenas Prácticas" que estuvieran coordinadas.

El Grupo entiende que un observatorio tiene que tener muchos ojos que estén vinculados con la acción y con un carácter transformador en sus estrategias de conocimiento. El papel de los observatorios de igualdad, o los observatorios que incorporan la perspectiva de género, deberá ser no sólo analizar lo que se ve o lo que es más explícito, sino también desvelar lo que no se ve; esto es, las barreras invisibles implícitas que impiden el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y de responsabilidad y que conforman los entramados y telas de araña que configuran el techo de cristal. Para lograr estos objetivos es necesario plantearse que en la actualidad existen muchos retos metodológicos, así como la necesidad de crear y fomentar fuentes estadísticas que nos permitan desvelar lo "invisible e innovar".

Es fundamental definir con claridad lo que queremos realmente analizar, el porqué se producen esas situaciones y cómo son los procesos que las configuran en relación con la Segregación Vertical en las empresas y en las organizaciones. En definitiva, se trataría de poner sobre la mesa qué es lo que entendemos realmente por observatorios que abordan las cuestiones sobre una perspectiva de género y cuáles son los estándares de calidad necesarios para abordar la investigación en materia de igualdad.

En los últimos años se han puesto en funcionamiento muchos observatorios y la información disponible nos permite afirmar que la mayoría de ellos filtran la información y transmiten mensajes y estereotipos sexistas, dando un tratamiento a los problemas demasiado banal e irresponsable.

Es importante destacar que, a lo largo de las dos etapas de trabajo de los Grupos Temáticos Nacionales de Igualdad de Oportunidades, se ha visto la imperiosa necesidad de concretar lo que se entiende por "estándares de calidad de género". La importancia de esta cuestión radica en la existencia de una tendencia demasiado generalizada a vaciar de contenido los conceptos y a desvirtuar las propuestas que hacemos las mujeres. Hay que dejar claro que analizar e investigar desde una perspectiva de género no es añadir la palabra "género" a cada actuación que se realice, sino tener una mirada rigurosa y sensible respecto a todos los aspectos que afectan a la vida y el trabajo de las mujeres.

Continuando con esta línea de argumentación, se ha considerado que los observatorios de proximidad pueden ser una interesante alternativa para interactuar. La experiencia nos demuestra que la mirada desde la cercanía y desde lo micro permite observar algunos interesantes aspectos cualitativos que se pierden en la lejanía de los grandes estudios, aunque estos también sean necesarios para conocer la realidad global. Observatorios vivos y cercanos, aunque sean modestos. Lo más importante es investigar desde la modestia de quien se acerca a la realidad con la actitud de pensar que *"sólo sé que no sé nada".* Además, estos observatorios de proximidad pueden estar en contacto directo con otros observatorios y con las universidades para analizar la realidad desde todos los puntos de vista y desde todas las perspectivas posibles.

Por último, recodar que el Grupo consideró que una de las reflexiones que se deberían plantear es el papel que juegan las Instituciones de ámbito estatal para invitarlas a que estas tengan un papel más activo en relación a las políticas de igualdad, principalmente asumiendo su papel en la coordinación y en la difusión general de las experiencias y de las Buenas Prácticas.

AD 595 PROYECTO "MEDIACIÓN PARA LA IGUALDAD"

BUENA PRÁCTICA: A partir de las unidades de mediación para la igualdad se ha constituido un equipo multidisciplinar que profundiza en las causas de las desigualdades por razón de género en el mercado de trabajo a través de la realización de estudios, análisis y trabajos de investigación. A partir de esa información elaboran propuestas para solucionar los desequilibrios detectados, derivando, animando y asesorando a los agentes competentes en la implementación de las mismas.

Ideas Clave para la Reflexión

- Se ha contactado con 50 empresas de aproximadamente 5 trabajadores/as para proponerles la elaboración de un documento en el que se recoja:
  - La plantilla de la empresa.
  - Perfiles profesionales de los departamentos.
  - Cuestiones más específicas de igualdad de oportunidades; su grado de conocimiento, su interés en el reconocimiento de una certificación de calidad, etc.
- También se ha tomado contacto con 25 agentes socioeconómicos del territorio para la presentación del proyecto, análisis de su servicio desde la perspectiva de género, apoyo para la incorporación de acciones de igualdad de oportunidades y ofrecimiento de la formación necesaria para especializar a profesionales y técnicos/as en igualdad de oportunidades. Se ha conseguido la colaboración de 10 de ellos los cuales han puesto en marcha acciones de igualdad de oportunidades de distinta índole.
- Se han implementado actuaciones de sensibilización en las organizaciones públicas: colegios, institutos, centros penitenciarios.
- Se han elaborado varios estudios: *"Segregación del mercado de trabajo de la comarca de Las Pedroñeras","Análisis de recursos para el empleo de las mujeres desde la perspectiva de género" y "La mujer inmigrante en el medio rural",* en los que la segregación vertical y horizontal figuran entre las áreas de análisis.
- Está en curso la realización de un estudio de los medios de comunicación de la provincia, con el objetivo de analizar la situación de las mujeres en los mismos. Se ha comprobado que en estas organizaciones trabajan muchas mujeres pero hay muy pocas en los puestos de dirección. En este estudio se va a recoger y analizar: cuántos hombres y cuántas mujeres hay y dónde están, de manera que se puedan articular propuestas al respecto.
- En la implementación de las actuaciones que se están realizando, ha sido muy importante la función de las mediadoras y de las mesas temáticas "dar voz a las mujeres", ya que se considera que en las zonas rurales las mujeres tienen mayores dificultades para visibilizar sus preocupaciones y opiniones; por ejemplo, se constata que hay muchas mujeres socias en las cooperativas pero que no tienen voz ni representatividad en las mismas. Otras actuaciones ligadas a la segregación vertical realizadas son: el desarrollo de mesas temáticas, los cursos sobre estrategias empresariales desde la perspectiva de género, cursos de asociacionismo desde la perspectiva de género, la formación y sensibilización de los y las profesionales y agentes, etc.

- Las Unidades de Mediación en sí no tienen como objetivo crear servicios para las mujeres, o acciones de igualdad de oportunidades, sólo en caso de no existir otra vía así lo hacen. Su papel es proponerlas al agente competente, asistirlas e incluso acompañarlas, si fuera necesario, y ante todo favorecer e impulsar la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal.

- Se ha elaborado material para la implementación de planes de acción positiva en entidades públicas (Ayuntamientos, etc.) y privadas (empresas) y se están desarrollando dos planes, uno en el Ayuntamiento de Las Pedroñeras y otro en una cooperativa de segundo grado (Coopaman) ligada al sector del ajo.

- Las mediadoras tienen un papel muy importante en los ámbitos rurales, esto no siempre es bien comprendido por algunas instituciones, en el desarrollo de las actuaciones se han encontrado algunas dificultades en las oficinas de empleo ya que se la considera una persona ajena a los planteamientos de su trabajo.

Elementos Marco para la Transferibilidad

Las "líderas" rurales o mediadoras de igualdad

La figura de la mediadora debe entenderse e impulsarse como una "lídera" rural y no como una técnica externa que acude a las instituciones para asesorarlas y/o fiscalizarlas en sus políticas de igualdad. Para que las entidades e instituciones concedan autoridad y reconocimiento a las mediadoras, lo primero que hay que hacer es una labor de sensibilización con estas entidades y negociar y consensuar las intervenciones.

Las redes de empoderamiento

También es necesario capacitar a las mujeres del movimiento asociativo rural y fomentar su empoderamiento para que sean ellas las que accedan a las entidades con representación donde se toman decisiones relacionadas con el desarrollo económico, laboral y con la calidad de vida de los territorios. Este sería el caso de las cooperativas de trabajo asociado, las asociaciones de agricultores y ganaderos, asociaciones empresariales, agrupaciones para el desarrollo local, etc.

En esta perspectiva de participación y empoderamiento de las mujeres, las mesas temáticas y los grupos de reflexión, discusión y participación constituyen un importante avance para lograr el protagonismo de las mismas. Sin duda son una garantía para el éxito de los proyectos y el impulso de las acciones positivas.

Durante todos los debates del Subgrupo Temático Nacional de Lucha contra la Segregación se valoró la importancia de trabajar intensamente para que en todos los estudios que se realizaran y las decisiones que se tomaran esté presente la voz de las mujeres y sus opiniones. El avance de la participación real y formal de las mujeres en la vida privada y pública pasa necesariamente por **"poner la voz de las mujeres en altavoz"**.

El tiempo de las mujeres

Otra clave básica a tener en cuenta, cuando hablamos de segregación vertical y de Buenas Prácticas para la diversificación profesional, es analizar la importancia del tiempo, considerándolo desde tres perspectivas:

- El tiempo de las mujeres. El tiempo de las empresarias como colectivo meta, analizando la gestión y la optimización de los tiempos que utilizamos en nuestras actuaciones con las participantes.

- El tiempo de las experiencias como tales. Las evaluaciones y los éxitos hay que considerarlos desde una dimensión de proceso y siendo conscientes de que los avances necesariamente sólo se visibilizarán a medio y largo plazo.

- El tiempo de las gestoras de las instituciones. En este sentido se han analizado las dificultades que tienen las gestoras y mediadoras cuando cuentan con plazos cortos para trabajar y están sujetas y encorsetadas en proyectos excesivamente ajustados en sus tiempos y con dificultades para su continuación.

A medida que las mujeres nos vamos empoderando se nos plantean preguntas del tipo: ¿dónde está nuestro tiempo? ¿de quién/es es mi tiempo? ¿para qué y para quiénes lo utilizo?. Las respuestas a estos interrogantes, aunque forman parte de los contenidos del Subgrupo de Conciliación, están presentes en todas las propuestas que afectan a la vida de las mujeres, de ahí que sea absolutamente necesario pensar y proporcionar alternativas en todos los proyectos que realmente integren la perspectiva de género en sus actuaciones.

Otro aspecto muy relacionado con el tiempo son los espacios simbólicos de relación y de toma de decisiones. En las zonas rurales los varones se relacionan y pasan parte de su tiempo privado en "el bar". Allí se toman muchas decisiones y es un espacio simbólico de poder. Esa constatación nos ha llevado a reafirmar nuevamente la necesidad de impulsar la participación de las mujeres, tanto en los espacios formales de representación como en los espacios informales propios, para así desplazar los espacios simbólicos de poder patriarcal, de los que estamos excluidas las mujeres y por los que la mayoría de ellas no tienen el menor interés.

Las mujeres necesitamos tiempos para fomentar las redes de auto-reflexión; redes de trabajo emocional y personal.

En definitiva, llegamos a la conclusión de que es necesario incorporar todos los tiempos y conjugarlos. Los tiempos de las mujeres no están previstos en las agendas de los proyectos, ni en los horarios de las gestoras, ni en el de las mujeres organizadas. Sin embargo, esos tiempos son básicos para crear e impulsar redes formales e informales, para que las mujeres rurales se empoderen y para que se supere la confusión existente entre los tiempos y espacios públicos, privados y domésticos.

Hay que señalar por último que, si bien "los conflictos con los espacios y los tiempos" se producen tanto en los ámbitos rurales como en los espacios urbanos (ya que están totalmente relacionados con la socialización diferencial entre hombres y mujeres y con la división de roles y estereotipos de la sociedad patriarcal), en las áreas rurales este conflicto se agudiza debido a los condicionamientos sociales y territoriales. Este sería el caso de las mujeres coempresarias invisibles que desarrollan sus actividades productivas en las empresas familiares ubicadas en el hogar, es decir, en el mismo área en el que realizan las actividades domésticas y de cuidados. Así, se produce una confusión en el tiempo dedicado a cada actividad y una invisibilización agudizada de su actividad productiva y reproductiva. También está la situación discriminatoria de las mujeres que viven en poblaciones lejanas a las cabeceras de comarcas, que se convierten en ciudadanas cautivas al tener dificultades de movilidad y al desarrollarse las actividades y los servicios en las poblaciones más habitadas.

LÍNEA DE TRABAJO 2: ACCIONES DE DIFUSIÓN CONTRA LA SEGREGACIÓN VERTICAL

AD 249 PROYECTO "LOCAL ACTIVA"

BUENA PRÁCTICA: Acciones de sensibilización dirigidas al colectivo de mujeres, al tejido empresarial y a la ciudadanía en general. Con estas acciones se pretende eliminar las barreras para que las mujeres accedan a cualquier nivel laboral ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

Ideas Clave para la Reflexión

- Una de las claves de la buena práctica es el establecimiento de un "Sello de Calidad" como reconocimiento a aquellas empresas que aplican medidas en pro de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha trabajado en tres fases:

  1. Contacto con el mundo empresarial a través de visitas personales y entrega de un cuestionario para detectar las medidas que actualmente se están llevando a cabo y, de este modo, tener información actualizada sobre la situación de las mujeres en las empresas (número, puestos que ocupan, posibilidades de promoción, etc.).

  2. Con la información recogida, se elaboró una convocatoria pública que se publicó en el BOP el 10 de mayo de 2004, abriéndose el plazo de solicitud.

  3. La Junta de Gobierno y Administración del Consorcio, órgano de gobierno de la AD, resolvió y procedió a la entrega del "Sello de Calidad" en un Acto público el 24 de junio de 2004, con presencia de medios de comunicación.

- Cuando se ha tomado contacto con el tejido empresarial primero se les ha informado y sensibilizado. El grupo de trabajo recomienda/propone utilizar la filosofía de dar y no sólo de pedir.

- El que dos socios de la AD sean entidades empresariales como la Cámara de Comercio e Industria y la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales, ha facilitado ese acceso y se ha contado con información previa. Este hecho es altamente valorable por el efecto multiplicador que tiene.

Además se ha utilizado un "Estudio sobre necesidades de recursos humanos y la situación del mercado laboral palentino" elaborado en el marco del proyecto Local Activ@, por la Universidad de Valladolid, también miembro de la AD.

- Con el fin de propiciar el empoderamiento de las mujeres como empresarias se han llevado a cabo distintas acciones: Organización de la "I Feria de Mujeres Empresarias", con gran repercusión en la ciudad; en este marco se entregó el "Premio a la Mujer Empresaria", como aspecto ejemplificador, a la mejor iniciativa empresarial de una mujer palentina; y por último se ha elaborado una Guía de Mujeres empresarias, como medida motivadora para otras mujeres que quieran seguir ese camino.

- Otra medida de sensibilización desarrollada ha sido la organización de una exposición fotográfica itinerante sobre el trabajo de las mujeres, cuyos paneles se

presentaban a modo de "ropa tendida", y la realización de visitas guiadas de centros educativos, de este modo se produce un acercamiento y visibilización del trabajo de las mujeres en todos los niveles productivos.

- Desde el proyecto se ha llevado a cabo, de forma específica, un Plan de sensibilización dirigido a la sociedad palentina a través de una política de difusión y comunicación de las actividades que se han ido desarrollando.

Elementos Marco para la Transferibilidad

La visibilización de las emprendedoras y de sus redes

Es imprescindible el fortalecimiento de las empresas de mujeres y de las asociaciones de empresarias, es una de las claves del empoderamiento de las mujeres, particularmente en los entornos desfavorecidos ya que puede haber nichos de empleo pero hay que saber encontrarlos y aprovecharlos.

El apoyo de las asociaciones empresariales

Es necesario reconocer el papel de las Organizaciones Empresariales (las Cámaras de Comercio e Industria) ya que está siendo muy positivo por su implicación en estos proyectos. La ejemplificación de las Cámaras puede tener un efecto multiplicador, para suplir las deficiencias de implicación de algunas organizaciones empresariales.

Las estrategias de segregación dependerán de la necesidad empresarial que exista en cada territorio. Hay que señalar que las estrategias de diversificación profesional tendrán que acompañarse siempre con las de:

- La empresarialidad.
- La conciliación.

La Comunicación

Un tema añadido importante es el de la "Comunicación" y la importancia que tiene para generar un clima social favorable para nuestros objetivos.

AD 514 PROYECTO "ITINERARIOS DE IGUALDAD"

BUENA PRÁCTICA: Acciones *mentoring* con el objetivo de recoger el caudal de experiencias y conocimiento que las mujeres como empresarias han ido desarrollando y acumulando a lo largo de su trayectoria profesional, para poder trasladarlo y compartirlo con otras mujeres (incluso con hombres) que han iniciado o están a punto de iniciar su aventura empresarial.

Ideas Clave para la Reflexión

El proyecto fomenta el apoyo a la consolidación de las empresas de mujeres porque la mayor parte de los programas y proyectos actuales están muy enfocados hacia la implementación de acciones dirigidas a la creación de empresas de mujeres, pero no a su mantenimiento y consolidación.

La actividad propicia el contacto entre mujeres empresarias y gerentes (al menos con cinco años de apertura de la empresa o de experiencia en la gestión) y las empresarias noveles (empresas creadas hace más de dos años) junto con las emprendedoras.

- Se han realizado entrevistas en profundidad en las empresas consolidadas y en las empresas noveles.
- Se han implementado talleres participativos con empresarias y emprendedoras.
- Se han puesto en relación y contacto a unas con otras en espacios compartidos a través de jornadas y seminarios temáticos.

La relación e intercambio de experiencias entre empresarias y emprendedoras, así como los referentes de mujeres que ya tienen una trayectoria en la puesta en funcionamiento de su empresa, se han considerado como claves de esta buena práctica. Los encuentros de mujeres (foros, mesas, jornadas y reuniones formales e informales entre empresarias y emprendedoras y entre artesanas, autónomas y cooperativistas) han sido una experiencia gratificante y enriquecedora para todos los colectivos de mujeres protagonistas del proyecto. La filosofía de estos encuentros se ha basado en la necesidad de apoyar y dar voz a las mujeres. En esta línea de trabajo también se han utilizado las biografías de las mujeres empresarias con una antigüedad de más de cinco años en el negocio, con empresas ya consolidadas y desarrolladas y que podían aportar sus experiencias positivas y sus dificultades a las mujeres que están iniciando sus proyectos, o bien madurando la idea de hacerse empresarias.

Dado que las mujeres que quieren montar una empresa se encuentran con el rechazo inicial de su entorno más cercano, es muy interesante para ellas encontrarse con otras mujeres y con otras experiencias similares a la propia. Es muy importante crear espacios de aprendizaje y de emprendizaje como prácticas para suplir esos vacíos.

Tal y como se analizó en algunas Buenas Prácticas de la etapa anterior del Grupo Temático de Segregación, un aspecto fundamental para el éxito de las empresas de mujeres y para su emprendizaje es la sensibilización del entorno social y familiar. Es necesario reflexionar acerca de la soledad en la que se desenvuelven las mujeres autónomas, las pequeñas empresarias y emprendedoras. Muchas de ellas no tienen apoyos institucionales ni tampoco, en algunos casos, cuentan con el respaldo y la confianza de sus familiares. Se ha detectado que esta situación constituye un freno muy importante para las mujeres y que, en numerosas ocasiones, ha supuesto el abandono de sus proyectos de carrera o la ampliación de sus dificultades iniciales. También se ha podido detectar que, cuando el entorno familiar y social ha sido favorable y las emprendedoras se han visto reforzadas y apoyadas, han tenido más fuerza y se han visto empoderadas para recorrer su trayectoria empresarial. Es evidente que son imprescindibles los apoyos formales y los informales para atenuar la dureza de los procesos de creación de empresas que llevan a cabo las emprendedoras y empresarias.

Otra de las claves de esta buena práctica ha sido la consolidación de las redes de mujeres, teniendo en cuenta los tiempos y los espacios de las mujeres, así como la utilización de las nuevas tecnologías de comunicación.

Todos los aspectos señalados van a ser objeto de difusión y transferencia modelizadora a través de una guía en la que está previsto recoger las claves de éxito y mejora de las empresarias.

Elementos Marco para la Transferibilidad

La transmisión de los saberes de las mujeres

Partir de la experiencia y del conocimiento del *"saber hacer"* de las mujeres empresarias (de empresas consolidadas y de empresas noveles) y de las emprendedoras, a través de entrevistas en profundidad, talleres participativos, mesas redondas temáticas, etc.

Transmitir esa experiencia y esos saberes a otras mujeres empresarias, tanto las que van a montar una empresa como las que ya la tienen abierta.

La participación y la implicación de las empresarias en el proceso de autorización es fundamental.

Visibilizar las trayectorias empresariales y gerenciales de mujeres que han tenido éxito.

Consolidar las redes y el intercambio de información en espacios físicos o virtuales para que se puedan crear relaciones, colaboraciones y autorizaciones más estrechas y sostenibles en el tiempo.

Dar más protagonismo a las asociaciones de mujeres empresarias en colaboración con entidades que fomentan el autoempleo, para que puedan dar continuidad y consoliden las relaciones de autorización bilaterales.

La colectivización de la información en espacios compartidos. Poner en relación y saber transmitir la información de calidad.

Participar, intercambiar, encontrarse y reconocerse, son elementos fundamentales para favorecer el empoderamiento de las mujeres.

LÍNEA DE TRABAJO 3. METODOLOGÍA DE DESARROLLO DE PLANES DE ACCIÓN POSITIVA

AD 254 PROYECTO "CONCILIA"

BUENA PRÁCTICA: Desarrollo de una metodología de reflexión y discusión en las empresas participantes en el proyecto a través de una trayectoria que combina el trabajo individual y el grupal. Esta metodología parte de una concepción en la cual se otorga, desde el primer momento, el protagonismo de la intervención a la empresa, lo que permite implicarla en todo el proceso.

Ideas Clave para la Reflexión

Se han seleccionado 50 empresas del sector agroalimentario en base al protagonismo que tienen en la provincia y el elevado número de mujeres que trabajan en las mismas. En una primera fase del trabajo se ha intervenido con 14.

En un primer momento se realizaron acciones de sensibilización dirigidas a los responsables de las organizaciones a través de los/as técnicos/as de los centros locales de empleo y de la AD. También se han elaborado estudios de las necesidades de los profesionales de las empresas y de los perfiles de los mismos.

La selección de las empresas de las que se quería elaborar un diagnóstico y proponer que participaran en el proyecto se ha hecho valorando la existencia de cierta solvencia en la zona de intervención, y el que fueran empresas del sector agroalimentario. Además, se ha tenido en cuenta el protagonismo que tienen en la provincia de Murcia y el número elevado de mujeres que trabajan en las mismas.

Una de las claves de esta buena práctica es la metodología utilizada en el diagnóstico interno de las empresas para analizar las características de los puestos de trabajo y la participación de las mujeres en los mismos. El foco de análisis fue el diagnóstico de los impedimentos y de las malas prácticas de las empresas con respecto a la conciliación

de la vida laboral y familiar (considerando las barreras visibles y las barreras invisibles). Posteriormente se han establecido los criterios básicos para la elaboración de propuestas y actuaciones que permitan modificar esa situación. En realidad lo que se ha hecho ha sido un "autodiagnóstico", pues éste se realiza desde dentro de las mismas organizaciones y a partir de su protagonismo. Este trabajo ha durado dos meses y se ha completado con numerosas sesiones presenciales y grupos de trabajo.

El punto de partida del estudio que se realizó en cada empresa fue investigar primero "el antes" de la intervención, para con posterioridad analizar el "ahora" y proponer "el después" a medio y largo plazo; es decir, conocer e investigar para actuar.

Otra clave de esta buena práctica ha sido intervenir con la lógica de "proceso", así como "sembrar" para "recoger" y "dar para pedir". En este sentido, es importante destacar que la filosofía del proyecto, reafirmada por el Grupo Temático, fue la de aplicar las políticas de igualdad de oportunidades con una perspectiva integral (actuar para transformar), y reconocer que los avances sólo se consiguen a través de unos procesos y de unos tiempos, los cuales no siempre pueden tener una corta temporalidad, sino más bien todo lo contrario. Son medidas que necesitan de pactos y de conciliaciones. Por ese motivo, la metodología que entendemos constituye una buena práctica es la de implementar acciones positivas con la óptica de "ganar ganar", negociando y siendo capaces de transmitir a las empresas los beneficios que para ellas puede tener la aplicación de medidas de acción positiva y de conciliación.

Se ha considerado también clave de esta buena práctica el impulso que se ha dado desde la primera fase de los diagnósticos a la idea de trabajo en red. Este aspecto se ha tenido en cuenta en las reuniones con las empresas, en las cuales se discutían y concretaban las responsabilidades y los compromisos. Todos estos aspectos se han fortalecido con su participación en la oferta formativa especializada en Recursos Humanos y en Género.

La metodología y las herramientas que se han aplicado en este Proyecto son una adaptación del denominado "Método Gens" o "Método de Igualdad de Géneros en los Sistemas de Gestión", el cual, a su vez, es una aplicación del sistema GEW (Gender Enviroment Work, GEW)[6] y tiene por objetivo general introducir de manera más efectiva aspectos relacionados con la igualdad de género en las estructuras de gestión y control de las organizaciones y de las empresas.

Objetivos más concretos de esta metodología son:

1) Organizar y evaluar el trabajo relacionado con la igualdad de género en el entorno de trabajo.

2) Conseguir que se adopte una política de igualdad de género en todos los niveles de actuación.

3) Impulsar que los asuntos relacionados con la igualdad de género formen parte de las labores de gestión.

4) Clasificar el trabajo relacionado con la igualdad de género para poderlo comparar con el desempeñado en otras organizaciones.

La idea de proceso en las actuaciones en materia de género se estructuró en:

1) Personalización.

6. Consejo Administrativo Provincial de Estocolmo. (2003) *"Instrucciones del método de Igualdad de Géneros en los Sistemas de Gestión"*. Proyecto europeo BETSY.

2) Concertación.

3) Innovación. Cambios organizativos culturales.

También hay que señalar que a las empresas se les ha ofrecido medidas complementarias, como son las de apoyo a través de las entidades participantes en la AD y financiación del transporte de las/os trabajadores/as que utilicen las medidas de conciliación.
Otra de las claves de la buena práctica ha sido implicar y consensuar las propuestas con todos los agentes que participaron directa y/o indirectamente en las empresas (representantes sindicales, sindicatos, departamentos de recursos humanos, etc.).

Elementos Marco para la Transferibilidad

Metodologías de intervención para la conciliación en las empresas

Las propuestas realizadas para incorporar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar deberían estar dirigidas en paralelo tanto a los hombres como a las mujeres.

La participación de las empresas en los proyectos se tenía que hacer mediante convenios y compromisos previos, de manera que ellas se sintiesen en todo momento protagonistas de la elaboración de las propuestas de actuaciones, para así evitar que su participación fuese un hecho meramente formal u obligatorio. Es fundamental que se firmen acuerdos y compromisos previos a la implementación de las actuaciones a desarrollar.

También se reflexionó en el Grupo Temático sobre algunos de los retos que tenemos para hacer un buen trabajo como son el conseguir la personalización de la buena práctica así como la rentabilización de la misma. Trabajar con eficiencia y conseguir pactos es, en definitiva, crear masa crítica que permita caminar hacia procesos masivos y a la vez personalizados. Combinar el enfoque estratégico macro al tiempo que se actúa a escala micro. Esta visión, así como el sistema de acercamiento a las empresas de esta buena práctica, ha sido una de las causas principales para el éxito del proyecto.

En el Grupo también se valoró que sólo trabajando con la idea de concertación, implicación y sensibilización podemos avanzar en el cambio de las relaciones de poder y conseguir culminar los procesos iniciados. La experiencia nos demuestra que es muy peligroso no trabajar con esa perspectiva, pues los procesos que no se culminan pueden ser incluso contraproducentes debido al peligro de la reversibilidad.

AD 425 PROYECTO "AVIGUEM"

BUENA PRÁCTICA: Certificados de Igualdad de Oportunidades. Se pretende la adaptación de certificados de calidad, pensados y diseñados para grandes estructuras empresariales, a la microempresa como optimización de los recursos humanos. Acercar el concepto de calidad e igualdad a la pyme, favoreciendo la creación de un espíritu empresarial más óptimo para las mujeres.

Ideas Clave para la Reflexión

Se ha reflexionado sobre la importancia de adaptar las iniciativas y avances que se están produciendo en las grandes empresas (más modernas y sensibilizadas hacia las políticas participativas e igualitarias de recursos humanos y de gestión y promoción del conocimiento) a las PYMES e incluso a las microempresas. Estas metodologías,

evidentemente, tendrán que ser adaptadas y personalizadas según sean las características económicas, sectoriales, sociales y territoriales de cada proyecto.

En esta buena práctica también se ha realizado un proceso de información y sensibilización previo con las empresas, lo que ha favorecido la buena aceptación del proyecto en las mismas.

Se han firmado compromisos de colaboración con 12 empresas y con profesionales autónomos que tienen una plantilla de menos de ocho trabajadores/as.

La buena práctica implica la creación de puntos de información empresarial en los que, entre otros recursos, se imparte formación en igualdad de oportunidades a los responsables de los recursos humanos. Esos puntos de información cuentan con un importante apoyo de los agentes sociales de la zona, principalmente de las entidades locales de nueve ayuntamientos. En este punto de información también se ha trabajado con los representantes políticos municipales.

Desde el proyecto también se ha publicado una *"Guía de Optimización de Recursos Humanos en las Pymes"*. Esta guía está contrastada con los/as técnicos/s municipales y con las empresas y tiene, entre otros objetivos, el de facilitar a las empresas la elaboración de diagnósticos de igualdad.

Elementos Marco para la Transferibilidad

La motivación y sensibilización hacia los empresarios/as

Para tener resultados exitosos en la aplicación de las políticas de igualdad es necesario sensibilizar y formar a los empresarios/as y responsables de recursos humanos respecto a la integración de la perspectiva de género, pero también hay que financiar la formación de las/os trabajadores/as. Esta formación deberá estar diseñada de manera muy concreta y personalizada para cada organización y, a ser posible, dentro del entorno empresarial.

En la formación y reciclaje dirigida a los trabajadores hay que incorporar una "evaluación del desempeño de las funciones en la empresa". Para facilitar esta evaluación se necesitan instrumentos y guías que faciliten la visibilización de la situación de las mujeres en las empresas. Resulta imprescindible conocer y analizar con el máximo detalle los requisitos que se piden en cada puesto de trabajo, pues hay mujeres que están desempeñando funciones de nivel más elevado y/o cualificado del que se les está reconociendo y que no son propias de su puesto de trabajo.

Los planes de acción positiva deberían institucionalizarse en las grandes empresas y de este modo dar ejemplo a las pequeñas, mucho más numerosas en el tejido empresarial.

Nuevamente se plantea la necesidad de que exista un protagonismo de las propias empresas en la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidades, sin que por ello se deba prescindir de la influencia y el trabajo exterior de las Instituciones o entidades que implementan los proyectos, pero teniendo siempre presente que es desde el interior desde donde se tienen que producir los cambios.

LÍNEA DE TRABAJO 4: DESARROLLO DE CARRERA Y DE LA EMPRESARIALIDAD FEMENINA

AD 241 PROYECTO "EMATEK"

BUENA PRÁCTICA: Diseño y desarrollo de un plan curricular para cada una de las beneficiarias del proyecto. Es un plan de carrera personalizado que se propone a partir del diagnóstico y detección de las potencialidades de cada participante y que proporciona formación, pautas y estrategias para incrementar sus habilidades y competencias personales, relacionales y de gestión.

Ideas Clave para la Reflexión

La formación impartida a través de este proyecto ha estado dirigida a las mujeres científicas y tecnólogas, con el objetivo de que ellas mismas puedan desarrollar sus competencias personales, relacionales y de gestión.

El trabajo desarrollado ha permitido abrir nuevos espacios a las mujeres en las empresas a partir de las propias usuarias y de sus inquietudes. Para conseguir este objetivo ha sido necesario concretar el perfil de las participantes y que éste fuera muy similar. Con la participación de las/os gestores de la formación y tutelaje se elaboró un plan curricular personalizado que se propuso a cada mujer. Todos los planes de carrera tenían un objetivo común: fomentar el liderazgo de las mujeres. Esta ha sido una de las claves de esta buena práctica.

Otra clave de esta buena práctica del Proyecto Ematek ha sido la aplicación de la metodología *Coaching*. Cada alumna tenía una persona que la tutelaba y era la responsable de hacer el seguimiento y acompañamiento de su formación y de su proyecto de carrera. Asimismo, las alumnas podían recurrir en cualquier momento a su *coach* o tutora para solicitar aclaraciones, hacer propuestas, pedirle consejo, o para cualquier otra cuestión que quisieran plantear. Este es un sistema presencial y tutorial que ha sido completado con una web tutorial.

La formación y trabajo individual se ha combinado con una formación presencial colectiva. También se han organizado distintos encuentros denominados "Encuentros Ematek de Ciencia y Género", lo que ha permitido que las alumnas compartieran sus inquietudes y la difusión de modelos de referencia de las mujeres que han podido desarrollar sus proyectos profesionales con éxito.

La estructura del proceso de acompañamiento que se ha seguido con las usuarias del Proyecto es el siguiente:

- Un diagnóstico inicial de las características personales, formativas y profesionales de cada alumna.
- Un diagnóstico acompañando de propuestas para potenciar su capacidad de liderazgo.
- Durante todo el proceso, y de manera transversal, se tutelaron los procesos y se complementaron con actuaciones complementarias.

Elementos Marco para la Transferibilidad

La sensibilización y motivación de los actores una de las claves de éxito

Nuevamente en esta buena práctica seleccionada, como en las demás del Subgrupo Temático de Lucha contra la Segregación, se ha considerado muy importante el trabajo previo con las empresas antes de iniciar cualquier acción. La sensibilización y motivación inicial de los actores implicados facilita su participación y disponibilidad, así como el de las mujeres que trabajan en sus empresas.

Es necesario matizar que, cuando desde el Grupo se ha hablado de la necesidad de impulsar proyectos y acciones para que las mujeres accedan a puestos directivos, la filosofía de partida ha sido considerar que estas mujeres tienen que incorporarse a todos los ámbitos de la vida pública, pero cambiando las formas de entender la dirección y el liderazgo en la empresa. Lo que se pretende es que las actitudes patriarcales y de poder autoritario de las organizaciones se vayan democratizando y transformar los roles y estereotipos sexistas.

También se ha analizado en el Grupo la necesidad de asumir que estamos dando los primeros pasos de un recorrido muy largo hacia la igualdad y la paridad en el mundo de la empresa y de las organizaciones. Por eso tenemos que reivindicar el derecho al aprendizaje y a la rectificación de posibles errores, tanto en las estrategias como en los contenidos de las propuestas. A este respecto caben dos estrategias posibles:

- Ayudar a las mujeres a romper el "techo de cristal" directamente en las empresas.
- Facilitar que las mujeres puedan romper ese "techo de cristal" a través de la creación de sus propias empresas, sobre todo cuando ellas mismas consideren que en las empresas en las que están contratadas no pueden romper ese muro infranqueable que les impide desarrollar su proyecto de carrera y que no les son reconocidos sus saberes ni el trabajo que realizan.

Es muy importante tener en cuenta en los proyectos, que sólo es posible "romper el techo de cristal" a través del empoderamiento personal y colectivo de las mujeres. Los caminos pueden ser muy variados, dando múltiples rodeos y utilizando diferentes estrategias, pero sólo de esa manera podemos avanzar en la diversificación vertical y obtener buenos resultados.

Otra clave muy interesante de esta buena práctica es la de generar modelos de referencia y difundir nuevos roles con el fin de visibilizar a las mujeres "líderas".

El desarrollo de las competencias de las mujeres

Las acciones para favorecer el desarrollo de las competencias de las mujeres deberían acompañarse con el impulso de redes de aprendizaje y de apoyo mutuo, pues el empoderamiento de las mujeres se genera desde los ámbitos colectivos. Se trata de fomentar las políticas de las mujeres.

Al mismo tiempo que se desarrollan estos procesos, necesitamos analizarlos y evaluarlos para así reconducirlos y replanificar las propuestas si ello fuese necesario. Ello nos señala nuevamente la necesidad de impulsar observatorios con mirada y perspectiva de género.

También se ha puesto de manifiesto que hay que reflexionar en cada situación concreta, y valorar si realmente merece la pena en determinadas situaciones enfrentarse a una labor tan difícil y compleja, y más cuando los empresarios y los compañeros de trabajo adopten una posición hostil.

Los proyectos de carrera que tengan entre sus objetivos romper el "techo de cristal" en las organizaciones deberán ser realistas y medir los plazos y los esfuerzos para no generar frustraciones en las usuarias de los proyectos. Es importante ser conscientes de que las AD y las iniciativas que impulsamos no pueden tener un papel de salvadoras.

Las estrategias de resolución de conflictos y de pactos

En esta línea de argumentación, se recalcó lo importante que es comprender que el empoderamiento de las mujeres implica la posibilidad de tener conflictos al plantearse cambios internos y externos muy profundos. Por tanto, hay que impulsar estrategias para que las mujeres sepan moverse en las situaciones conflictivas.

Otro aspecto muy importante es la reflexión sobre la autoexigencia que tenemos las mujeres con nosotras mismas y con las compañeras. En muchas ocasiones esto nos impide valorarnos y reconocernos suficientemente al no evaluar con la comprensión necesaria los obstáculos de los procesos internos y externos en los que estamos implicadas y/o participamos. Esa exigencia también se extiende a nuestro trabajo como mediadoras de proyectos. En el Grupo se debatió sobre lo importante que es reivindicar y visibilizar el derecho que tenemos a equivocarnos, fortalecer "el Pacto Intrapsíquico"[2] y enfocar el trabajo y la reflexión desde dentro (desde la barriga). En las redes de mujeres hay que fortalecer paralelamente "el Pacto Intragénero"[3] para facilitar y dar valor a nuestros procesos vitales. ¿Cómo podemos hacer esto?: a través de fortalecer la autoestima, tener estrategias de asertividad y adquirir aprendizajes que nos faciliten la conciencia de "dar valor a nuestro proyecto personal"

Un esquema de aprendizaje sería:

- Primera lección: Desarrollo de la Autoestima.
- Segunda lección: Movernos y relacionarnos con Asertividad.
- Tercera lección: Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Personal y la Conciliación con nosotras mismas.

Algunas dificultades que se han planteado en el Proyecto Ematek han sido muy útiles para profundizar en las dificultades (explícitas o implícitas) que tienen las mujeres profesionales para disponer de tiempo suficiente e iniciar un proceso de formación y desarrollo de su proyecto de carrera. Esto, como ya se ha señalado, es debido a que las empresas (como es el caso de algunas empresas tecnológicas) les exigen a sus empleados/as una dedicación completa y exclusiva. Estos problemas se han planteado incluso con empresas con las que se han formalizado compromisos y han aceptado participar en el proyecto. Las posibilidades que tienen esas mujeres de romper "el techo de cristal" en esos entornos laborales son casi nulas. Por este motivo, el Grupo Temático consideró lo importante que es trabajar la posible "percepción de frustración de las mujeres" y el fortalecimiento de redes, así como incorporar en las propuestas

---

7. *"El pacto intrapsíquico...mediante el autoconocimiento y la autoestima podemos construir una personalidad armoniosa; contando con nuestras limitaciones, cualidades y atributos, deseos y necesidad, llegamos a conocer nuestro lugar en el mundo, camino por el que llegamos a estimarnos como seres singulares que no se empeñan en lo imposible ni se niegan lo más querido y que son capaces de conocer que otros están ahí también con la misma legitimidad, hecho que hace posible la vida social verdadera".*
Democracia Vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía". Elena Simón Rodríguez, Narcea (1999).

8. "... *el pacto intragéneros facilita la construcción de la identidad. El conocimiento de lo que significa ser mujer o varón y de los límites y posibilidades que impone el modelo de género en épocas pasadas y en el presente, nos ayuda a reconciliarnos con nuestros iguales de género; con otras mujeres o varones que han tenido los mismos condicionamientos que yo para desarrollarse, para crecer y vivir, para crear, decir y amar.... ".* Elena Simón Rodríguez.

formativas contenidos para trabajar la autoestima y el empoderamiento de las mujeres, ya que estos contenidos se convierten, especialmente en estos casos, en estrategias básicas para que las mujeres puedan tomar las siguientes decisiones: o bien continuar en la empresa en la que trabajan o acceder a su propio emprendizaje en los nuevos nichos emergentes.

La paridad como elemento de calidad y paridad en las empresas

Reflexionando acerca de las propuestas relativas a: ¿cómo podemos hacer para implicar realmente a las empresas y limar las dificultades existentes?, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Hay que hacer una intensa labor de sensibilización y motivación inicial para que las empresas comprendan los conceptos básicos de rentabilidad, calidad y paridad en relación con las propuestas que hacemos.

- Es muy importante que se tenga presente, que tienen que ser las mujeres las auténticas protagonistas de su acción y las que tienen que convertirse en candidatas para promocionarse dentro de la empresa.

- Una manera de evitar o atenuar los problemas de disponibilidad en la asistencia a la formación es la utilización de las nuevas tecnologías.

Entrar en las estructuras de poder para transformarlas

Estas reflexiones colocaron sobre la mesa dos preocupaciones elementales:

- La primera sería el tema del tiempo efectivo (privado, familiar, de ocio, etc.) de las mujeres. A lo largo de todas las sesiones de debate ha sido una constante "El Tiempo". Con los programas que implementemos se pretende ayudar a las mujeres a promocionarse en las organizaciones, pero también hay que trabajar con ellas y con nosotras mismas sobre la manera más equilibrada de distribuir nuestros tiempos.

- La segunda preocupación se refiere a la no implicación de las empresas en los proyectos. En estos casos la buena práctica se empeora y se queda coja, pues desconocemos cómo se va utilizar en esa organización la mejora de las competencias femeninas que estamos favoreciendo, y cuáles van a ser las reglas del juego en el interior de la empresa en relación con sus empleadas. Cuando así ocurra sería necesario evaluar si las acciones para favorecer la diversificación profesional en las organizaciones pueden "obligar a las mujeres" a:

  - Aceptar y promocionar los valores patriarcales y misóginos de las empresas.

  - Pagar un precio demasiado elevado para poder promocionarse. Tendríamos que responder a los interrogantes de: ¿a costa de qué nos promocionamos en las empresas las mujeres? y ¿cómo podemos entrar y promocionarnos en las empresas sin caer en una trampa?.

Entendemos que la respuesta a estas cuestiones no puede ser otra que trabajar y enfocar la diversificación vertical para que las mujeres nos incorporemos a puestos de poder y de responsabilidad con la finalidad de transformar y modificar las estructuras de poder empresarial patriarcal.

AD 428 PROYECTO "ANDALUCÍA EN E-IGUALDAD"

BUENA PRÁCTICA: Cursos on-line tutorizados para el desarrollo –con perspectiva de género- de habilidades personales y para la sociedad de la información, como ejes de itinerarios de inserción y promoción profesional acordes a las nuevas realidades del mercado de trabajo. Estos cursos han sido implementados a través de aulas virtuales.

Ideas Clave para la Reflexión

La primera clave a destacar en este proyecto y en esta buena práctica ha sido su claro y transparente punto de partida. El enfoque de todas sus propuestas y actuaciones, e incluso el esquema de liderazgo en su diseño y ejecución, se han orientado explícitamente a fortalecer el empoderamiento y los referentes femeninos, aprovechando las herramientas que ofrece la sociedad de la información. Todos los itinerarios formativos han sido diseñados con este enfoque de Integración de la Perspectiva de Género.

La formación y los itinerarios han sido planteados para que puedan ser utilizados tanto en entornos rurales como en territorios urbanos, siempre que en estos espacios se disponga de instalaciones o herramientas que permitan el acceso a la red. No obstante, el establecimiento de acuerdos con entidades locales que facilitaran el acceso de las participantes a sus infraestructuras telemáticas ha contribuido también a una superior participación de mujeres rurales.

Otra clave ha consistido en saber ajustar y definir el perfil de las mentoras y de las participantes, de modo que las mentoras estuvieran en condiciones de aportar el máximo valor añadido posible a sus beneficiarias y los distintos colectivos de usuarias pudieran aprovechar la experiencia de una manera óptima.

En todas las propuestas formativas se han incorporado contenidos de liderazgo, empoderamiento y conocimiento de los nuevos entornos laborales. En el proyecto se ha valorado el que las alumnas dispongan de información suficiente para poder generar procesos de acompañamiento y para la toma de decisiones, además de conseguir que estos procesos se socialicen.

El camino que recorren las alumnas y su incorporación a las aulas virtuales se inicia con una entrevista personalizada. Una vez seleccionadas se les propone la participación en un programa formativo a través de cursos on-line, que cuentan con una tutorización personalizada de las mentoras que realizan un seguimiento del proceso formativo de cada alumna. Para facilitar este trabajo se han elaborado herramientas específicas para la formación y el acompañamiento en los itinerarios de los proyectos de carrera. Es importante destacar que estos cursos on-line están diseñados de manera muy interactiva y supervisada en todo el itinerario de carrera. Además, las alumnas disponen de aulas virtuales y herramientas de autoevaluación.

Esta formación está estructurada por bloques temáticos y categorías, mediante un catálogo de cursos que se pretendía (y se ha conseguido) que estuviesen avalados por una certificación oficial para darles legitimidad institucional.

La tutorización se ha convertido en un elemento de motivación, no sólo para las alumnas, sino también para todas las personas y entidades que han colaborado en el proyecto. Cada entidad de la AD ha seleccionado a sus mentoras considerando un perfil profesional y personal muy ajustado al trabajo que iban a realizar, teniendo en cuenta, entre otros elementos, que tuvieran una formación específica en los contenidos del proyecto y de las NTIC, además de tener una formación y sensibilización en perspectiva de género.

El potencial de estos recursos humanos se ha visto enriquecido por la utilización de herramientas específicas, que se han elaborado a modo de "guías de desarrollo de carrera y de uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información". Este material se concreta en:

- Una guía, con un CD interactivo que ordena el proyecto competencial de cada participante, el punto de partida y de llegada, así como el recorrido.

- Una serie de contenidos formativos estructurados, a través de los cuales se trabajan habilidades, liderazgo, asertividad, priorización de tiempos, empoderamiento femenino y modelos de aprendizaje.

- Además, se han incorporado contenidos relativos al "acercamiento a las nuevas tecnologías: aspectos técnicos, uso de Internet, nuevos modelos laborales y trabajo en red".

- Por otro lado, una cuestión clave ha sido la elaboración de un conjunto de guías paso a paso dirigidas a los distintos perfiles de actrices y actores que han participado en la experiencia (coordinadoras, mentoras, formadores/as…), a fin de que éstas y éstos pudieran desarrollar apropiadamente su labor. Estas guías han sido una especie de "mapa de navegación" para todo el proceso, algo sin lo cual sería imposible que prosperase una experiencia de tal complejidad técnica, con la participación de tantas entidades diferentes y destinada a tan distintos perfiles de usuarias.

El perfil de las alumnas que han participado en el proyecto ha sido muy diversificado, incluyendo mujeres que desarrollan su actividad laboral en PYMES, profesionales de la psicología, universitarias, emprendedoras y desempleadas. También se les ha pedido que tuvieran una accesibilidad básica a los recursos informáticos y una mínima cultura tecnológica. Cuando las participantes no disponían de esa formación de partida se les ha ofrecido la posibilidad de realizar una pre-formación de acercamiento a las herramientas tecnológicas.

Otra clave de esta Buena Práctica ha consistido en adelantarse a las dificultades de tiempo que tienen las mujeres que trabajan en las microempresas y en las PYMEs. Como muchas de las potenciales participantes en el proyecto no iban a disponer de tiempo para asistir a cursos presenciales se ha considerado la utilidad de ofrecerles una formación on-line que se ajustara a sus posibilidades. De hecho, para muchas mujeres -una vez superada la barrera tecnológica- la formación on-line es casi la única vía a su alcance para superar su carencia crónica de tiempo y acceder a la formación.

En esta buena práctica también se ha dado mucho protagonismo a la difusión de referentes femeninos, lo que ha permitido, además de "visibilizar a las mujeres", fortalecer y reforzar la autoestima individual y colectiva de las participantes.

Elementos Marco para la Transferibilidad

La utilización de las NTIC desde una perspectiva de género

El uso de las NTIC en la formación tiene una característica: la inversión de entrada puede resultar importante pero el coste de aplicación posterior es notablemente inferior al de la formación presencial. Por ello, para que la utilización de algunas de las herramientas utilizadas en esta buena práctica resulte rentable, se propone que en el diseño de estas actuaciones se tenga en cuenta no sólo su utilización puntual, sino también su posterior continuidad. Para conseguir este objetivo hay que exigir compromisos a las instituciones para que faciliten la transferibilidad de estas actuaciones, de las herramientas y de los modelos.

Desde el Grupo Temático se ha valorado que, para poder considerar este tipo de actuaciones como Buenas Prácticas reales, es necesario tener en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- Que el uso de las nuevas tecnologías no sea en sí mismo un fin, sino un soporte, una herramienta cuya eficacia dependerá de la oferta de contenidos, unos contenidos que han de ser cuidadosamente diseñados, incorporando en ellos la perspectiva de género.

- Que las mentoras/es, formadoras/es y gestoras/es dispongan de una sensibilización y formación en género.

- Es muy importante también fomentar los hitos presenciales y los espacios de encuentro (modelo de formación mixta). Combinar las actividades on-line con los encuentros presenciales de mujeres, así como proporcionar foros y puntos de encuentro a través de la red para favorecer la comunicación entre las usuarias.

- Detrás de experiencias de este tipo tiene que haber sólidas metodologías de trabajo que puedan transferirse con cierta facilidad a quienes tienen que ponerlas en marcha. Eso supone que hace falta un buen sistema de gestión del conocimiento.

Innovar en femenino

- De un modo más general, señalar que la atención y cuidado de los tiempos de este tipo de proyectos de "innovación en femenino" es muy importante y hay que valorarlos en todo momento. El tiempo es una de las claves más importantes en la Segregación Vertical y no podemos olvidarlo, ya que para luchar contra la segregación e implementar proyectos de Diversificación necesitamos mucho tiempo para innovar, para trabajar con calidad y para tener éxito en los objetivos planteados. Es importante no perder de vista que estamos hablando de cambios profundos y de transformar el Poder Patriarcal, y que esto sólo se puede conseguir a largo plazo.

- Por otro lado, para transferir una práctica innovadora (y toda práctica de género lo es, o debiera serlo), hay que crear y difundir bancos de Buenas Prácticas en los cuales, además de explicar lo que se ha hecho, se explicite y argumente el "cómo se ha hecho" y "qué problemas se encontraron". Estaríamos hablando no sólo de estrategias y contenidos sino de metodologías y procedimientos, por lo que es fundamental poner el acento no tanto en lo que se ha hecho sino en cómo se ha hecho ("los mapas del recorrido").

5. REFLEXIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

A lo largo de las distintas sesiones de reflexión y debate del Subgrupo Temático de Lucha contra la Segregación se han ido formulando propuestas y alternativas que, entendemos, pueden facilitar el éxito de los programas de Diversificación Profesional. En las claves que se presentan a continuación se ha querido combinar las propuestas o claves muy generales; Claves en mayúscula (sobre ellas se asienta el Poder Patriarcal que ha construido "muros casi infranqueables" para que las mujeres ejerzan sus derechos como ciudadanas), y claves con minúscula; propuestas muy concretas que pensamos deberían estar presentes en todas las Políticas de Acción Positiva que favorezcan la incorporación femenina a todos los ámbitos de la vida pública y así poder desarrollar nuestras capacidades y potencialidades.

Somos conscientes de que se han quedado muchos temas en el tintero y que los tiempos (siempre los tiempos) han sido demasiado escasos para avanzar todo lo que hubiera sido nuestro deseo. A pesar de ello, creemos que hemos ayudado a abrir ventanas y a plantear algunos interrogantes para que entre todos/as los/as gestores/as de los proyectos y las mujeres usuarias de los mismos los podamos estudiar y contestar.

¿Cuál es la situación actual de las mujeres en las organizaciones?

- En primer lugar, señalar que históricamente las organizaciones han establecido unas reglas visibles e invisibles de funcionamiento, que se han constituido como las normas y reglas masculinas que rigen el entorno laboral. Por ejemplo: las relaciones entre los empleados y los clientes y las relaciones interpersonales entre los compañeros están marcadas con un lenguaje profundamente machista y por un rechazo hacia las mujeres al no considerar que son sus iguales y resistirse a tener comportamientos paritarios.

- A las mujeres se las excluye de las redes informales, que son satélites básicos en las relaciones internas de las empresas. Estas redes están dominadas por los varones, por sus actividades, espacios y tiempos. Pero son en esas redes y a través de esas relaciones como se llega a pactos y se toman decisiones que son esenciales para el desarrollo de la actividad empresarial y para el desarrollo de la carrera profesional.

- Faltan mentoras y modelos de roles femeninos sobre los cuales las mujeres profesionales, emprendedoras y estudiantes puedan modelar sus aspiraciones y sus referentes en la carrera profesional.

- No existen propuestas concretas consensuadas que definan "El Rumbo" de las Políticas de Diversificación Vertical y que contesten a los interrogantes concretos relativos a la cuestión de: ¿hacia dónde tenemos que avanzar?

- En la actualidad hay dos aspectos que están modificando las Políticas de Empleo con Perspectiva de Género:

  - Hacer emerger la realidad de lo privado y sus implicaciones en las actividades públicas de las mujeres y de los varones.

  - Considerar al colectivo femenino en toda su diversidad y complejidad; es decir, que se ha ido evolucionando desde las acciones para "la mujer" a definir las necesidades y propuestas teniendo el cuenta los diferentes perfiles académicos, profesionales y psicosociales.

A pesar de lo señalado anteriormente, existe todavía un importante problema en las Políticas de Igualdad de Oportunidades que financian proyectos de recursos humanos, formación profesional, empleo y autoempleo, al considerar que los proyectos de diversificación profesional vertical son elitistas porque favorecen, principalmente, a mujeres que ya están en el mercado de trabajo. Esta visión está dificultando el avance de las mujeres pues, aunque la población femenina se haya incorporado masivamente a la actividad laboral, sigue existiendo un cuello de botella que no deja trascender las potencialidades y capacidades femeninas en toda su amplitud.

Es por este motivo por el que es necesario revisar "la Hoja de Ruta" para comprender que sólo se pueden producir cambios estructurales si se rompen las reglas del juego. Esto significa empoderar la visión de las políticas de género, no solamente para trabajar con la perspectiva de que las mujeres accedan a un empleo, sino también para actuar en todos los frentes.

Las propuestas de diversificación vertical están dirigidas a: mujeres jóvenes, universitarias, coempresarias de microempresas y PYMEs, emprendedoras, creadoras de cultura, periodistas que generan comunicación, artesanas, etc.; es decir, a la mayoría de las mujeres.

Existe una confusión en algunos ámbitos de actuación al pensar que el problema de la segregación en el trabajo se va a acabar cuando las mujeres sean carpinteras o ingenieras. Esto es un error y se está viendo. El problema es más complejo y profundo; se encuentra en el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y de poder en los que se toman las decisiones. Por eso es tan difícil llegar y máxime cuando se obstaculiza el acceso a los puestos de dirección o articulan numerosas barreras contra el mantenimiento en los mismos.

Es necesario ser conscientes de que todavía se está pisando con pies de barro e incluso, en algunas ocasiones y situaciones, existe el peligro de que se produzcan retrocesos. Comentarios tan difundidos en la actualidad como: "*¿qué más queréis?,"* o la frase: *"la mujer que quiere puede"* (algunas incluso son verbalizadas por las propias mujeres: *"yo no he tenido ninguna dificultad por ser mujer para llegar hasta aquí.... no sé porqué las tienen que tener otras")* son una muestra de ello. Así hay ámbitos en los que se está cuestionando la necesidad de continuar con las medidas de acción positiva al considerar que ya se tienen todos los derechos legales y formales, y que seguir favoreciendo a las mujeres estimula los proteccionismos innecesarios y discriminatorios con los varones.

Estos mensajes están haciendo mucho daño, sobre todo a las más jóvenes, muchas de las cuales han interiorizado que sus dificultades son producto de sus limitaciones individuales y no de un problema que tenemos el conjunto de las mujeres.

Hay un excedente histórico de poder masculino (los varones tienen una acumulación de conocimientos históricos que les favorecen) y ese poder se potencia a través de los pactos de género y del contrato sexual entre varones[9]. Existe un uso simbólico de los espacios de poder configurados a través del Orden Simbólico Patriarcal. A los varones se les socializa en la idea de que lo importante es colonizar y estar presentes el mayor tiempo posible en los espacios laborales (eso incluye las reuniones de pasillo y la utilización de los "espacios informales". Ese tipo de relaciones en las organizaciones no sólo son excluyentes para las mujeres; sino que están encubriendo una gran irresponsabilidad masculina hacia la familia y las actividades relacionadas con el cuidado de las personas dependientes.

9. PATEMAN, Carole. (1995). *El Contrato Sexual.* Antropos. Barcelona.

¿En qué avanzar? ¿A dónde queremos llegar las mujeres?

Para el SubGrupo Temático de Segregación Vertical las Políticas de Género pasan por "TRANSFORMAR". Esto significa una manera de investigar y de estudiar cualitativamente las situaciones, analizar en todo momento la realidad con "GAFAS DE GÉNERO" y una manera de hacer, de visibilizar y valorar los saberes y biografías de las mujeres.

Se pretende terminar con la división sexual del trabajo basada en la socialización a través de roles y estereotipos sexistas. En definitiva: se está hablando de transformar el poder y de realizar cambios estructurales. Conseguir estos difíciles objetivos sólo es posible asimilando que trabajar para que las mujeres lleguen a los ámbitos de poder no implica una masculinización y reproducción de las conductas y de los valores patriarcales asumiendo el "síndrome de la abeja reina…el síndrome del poder". Es decir, que cuando se habla en clave de diversificación profesional vertical se está planteando cambiar las relaciones de poder en la sociedad.

Estos objetivos generales se han concretado en propuestas y estrategias para avanzar en la lucha contra la segregación vertical y que son las siguientes:

- Construir y administrar nuevos excedentes de poder: el poder es un capital que hay que administrar y compartir.
- Empoderar a través de incrementar el poder interior de las mujeres para su fortalecimiento y para generar masa crítica, no sólo individual, sino también en lo colectivo. También la creación de redes y el aprovechamiento de las ya existentes es decisivo.
- Luchar contra la socialización diferencial que penaliza a las mujeres cuando hacen avances personales y profesionales, los cuales además, son desvalorizados.
- Construir, identificar y difundir nuevos modelos de referencia. Fomentar la educación de seres plurales y multidimensionales, educar para el mestizaje vital y para que nadie, ni mujeres ni varones, estén en inferioridad de condiciones.

¿Cómo podemos hacer realidad estos objetivos?

- En primer lugar, abordando estos temas tan complejos con tranquilidad porque son cuestiones que sólo se pueden resolver a largo plazo.
- Hay que modificar la manera de analizar la realidad y generar nuevos conocimientos e instrumentos de investigación para la acción.
- Generar espacios de acción desde la integridad y la diversidad.
- Es absolutamente imprescindible y urgente intensificar el trabajo que permita hacer visible lo invisible: los valores, sentimientos, aprendizajes, saberes y deseos femeninos. Dar autoridad a las competencias personales y profesionales, independientemente de que las mismas hayan sido adquiridas en los espacios formales o en los ámbitos informales.
- Se necesita clarificar los conceptos de género al haberse producido una usurpación y manipulación de los mismos.
- Las mujeres pueden y deben ocupar los espacios formales e informales que consideren necesarios y relevantes en la toma de decisiones. Esto posiblemente va a generar conflictos con los varones, algunos de los cuales se negarán a compartirlos en base a relaciones igualitarias, e incluso puede que los abandonen y se vayan a otros.

- Construir nuevos referentes de poder, un poder que hay que construir y compartir desde la igualdad y la paridad entre las mujeres y los varones. Construir un nuevo modelo que permita a las mujeres tener influencia en la sociedad y que necesariamente debe diferenciarse del modelo androcéntrico. Un nuevo modelo de poder y una nueva manera de ejercer influencia que hay que renombrar y redefinir.

El acceso de las mujeres a parcelas de poder se ha iniciado muy recientemente (a partir del siglo XX), como explica Judith Buther[10]: *"…. las mujeres tenemos una aculturización hacia el poder…. el sujeto femenino se inicia desde el no poder…".*

Un ejemplo de ello lo podemos encontrar en el ascenso de las mujeres a la universidad. En la actualidad entre el 60% y el 70% del alumnado es femenino; sin embargo, todavía siguen accediendo sólo un 12% de mujeres a las cátedras, aún cuando las estadísticas demuestran que las jóvenes están obteniendo mejores expedientes académicos. Esto es un ejemplo de cómo la formación y profesionalización femenina, sin acciones positivas y propuestas de acompañamiento, no va a "romper el techo de cristal" de las mujeres porque se les va a seguir dificultando el camino.

Profundizando en el punto anterior, es cierto que en la trayectoria que han seguido las políticas de igualdad se han producido avances espectaculares en los derechos de las mujeres. Los cambios sociales, sin embargo, llevan un ritmo distinto, y conviven diferentes modelos y conductas, más alejados o más cercanos a la igualdad. Este es el sincretismo en el que vivimos las mujeres modernas y que tan bien ha teorizado Marcela Lagarde[11]. La socialización diferencial sigue siendo brutal en nuestra sociedad, y queda muy patente cuando se entrecruzan los espacios públicos con los domésticos, las actividades académicas y laborales con las familiares y las relaciones de subordinación con las de poder.

También han sido muy significativas las dificultades para las mujeres que han accedido a carreras y profesiones técnicas. Las dificultades que se les han presentado han sido tan importantes que en ciertas disciplinas se está produciendo un retroceso al haber menos mujeres ahora que hace siete años. Pensamos que esto ha sido debido a que el mercado laboral está ofreciendo unas situaciones incompatibles con su existencia y está actuando de modelo negativo.

- En este camino tan complejo se hace imprescindible fortalecer las relaciones entre mujeres para poder avanzar e impulsar redes de mujeres o las relaciones de Sororidad[12]. La mayoría de las mujeres que llegan a puestos de dirección lo hacen en solitario y no pueden cambiar una situación tan complicada y difícil. Esta es una de las principales razones por las cuales, las que deciden o pueden mantenerse, lo hacen adaptándose a los modelos masculinos de dirección y liderazgo, ya que una persona sola no puede cambiar la cultura de una organización.

- Para crear redes es necesario conseguir un emporamiento personal para llegar a un empoderamiento colectivo de las mujeres. Una mujer puede tener mucha fuerza y capacidad, pero si el colectivo no avanza no se transforman las situaciones.

---

9. PATEMAN, Carole. (1995). *El Contrato Sexual.* Antropos. Barcelona.

10. BUTHER, Judith. *El grito de Antígona*. (2001) Apertura. Barcelona.

11. LAGARDE, Marcela. *Género y Feminismo*. *Desarrollo Humano y Democracia* (1996). y *Claves Feministas para la autoestima de las mujeres.* (2000) Horas y Horas. Madrid.

12. "….. *la Sororidad es fuente de autoestima porque aquí se trata además de una experiencia consciente de orgullo e identificación entre mujeres que, al reconocerse, avalarse, darse autoridad y apoyarse, apoyan a cada una*…".LAGARDE, Marcela. (2000). *Claves Feministas para la autoestima de las mujeres.*

- Es absolutamente imprescindible que las mujeres ocupen los espacios simbólicos y que compartan las redes informales. Para ello hay que generar espacios de encuentro y definir referentes y modelos. Estas son algunas de las claves básicas sin las cuales es muy difícil o imposible avanzar.

- También es importante fortalecer los pactos de cada mujer consigo misma ("pacto intrapsíquico") y los pactos entre las mujeres ("pacto intragéneros"), que tan bien ha definido y elaborado conceptualmente Elena Simón[13].

El pacto intragénero que facilita la construcción de la identidad de las mujeres, como señala Elena Simón: *"nos ayuda a reconciliarnos con nuestras iguales de género: con otras mujeres que han tenido los mismos condicionamientos que yo para desarrollarse, para crecer y vivir, para crear, decir, amar…"*. Aunque todavía queda mucho camino por recorrer, las relaciones cómplices y solidarias entre las mujeres son uno de los grandes éxitos de las políticas feministas.

Es cierto que a las mujeres todavía se las educa para ser misóginas con sus congéneres y para que se relacionen como rivales y así competir por los espacios que muchos varones piensan que "son prestados y nos pertenecen". Ese sería el caso de las compañeras que, cuando llega una mujer a un puesto de poder y tiene éxito, piensan que tiene que haber otros motivos y dudan de su capacidad (*"tendrá enchufe" "habrá heredado ese puesto" "¿estará en ese cargo por ser competente o por ser mujer?").*

Una de las claves más importantes para avanzar en la diversificación vertical es la difusión de los referentes femeninos. Por ese motivo hay que dar a conocer las historias de vida de las mujeres; las que han llegado y triunfado, las que han roto el "techo de cristal", y las que están todavía en el camino (las mujeres que están en el "pretecho de cristal"). Para conseguirlo se necesita implicar a los medios de comunicación y a las profesionales de los mismos que tienen una sensibilidad hacia las políticas de género; hay que crear nuevas redes de mujeres y canales de noticias y potenciar los existentes. Los mensajes que se difunden, los canales y los códigos de comunicación que se utilizan son un aspecto fundamental para explicar a la sociedad cuál es la realidad de las mujeres de nuestro tiempo.

- En el ámbito de la comunicación también es importante la reflexión sobre los códigos tan diferentes que utilizan las mujeres y los varones cuando se relacionan. La distorsión de los mensajes y los prejuicios o halos dificultan profundamente las relaciones entre los sexos y el "Pacto intergéneros" que necesita ser fruto de la voluntad de las mujeres y de los varones. Como señala Elena Simón en el libro citado: "… *construida como sujetos con identidad conocida, elegida y por tanto aceptada, es la condición necesaria para un cambio en las relaciones de poder y en la dinámica de enfrentamientos y rivalidades entre los sexos, que en las sociedades modernas actuales han soportado en los ámbitos públicos y en los relacionales, para que se puedan abrir caminos de reciprocidad…"*.

Una manifestación de lo anterior son los foros anónimos que funcionan en la red. En ellos, hombres y mujeres pueden transmitir sus verdaderas opiniones y sentimientos sin tener que ajustarse a lo considerado como políticamente correcto en algunos ambientes institucionales y empresariales. Hay que ser conscientes que en muchas ocasiones, los varones y algunas mujeres dicen lo que las mujeres empoderadas quieren oír y no realmente lo que piensan.

13. SIMÓN, Elena. (1999). "*Democracia Vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía*". Narcea. Madrid.

La importancia de manejar los discursos actuales, los canales y los códigos de comunicación son aspectos básicos porque pueden hacer que la gente se ponga a favor o en contra de estas propuestas; por ejemplo: el origen y significado de las acciones positivas se está distorsionando y manipulando en algunos medios de comunicación. Se argumenta que son medidas discriminatorias y agresivas con el colectivo masculino, lo cual no sólo no es correcto sino que, además, enmascara las verdaderas razones por las cuales las mujeres nos hemos visto obligadas a impulsarlas.

Hay que señalar, que los argumentos y estereotipos sexistas se están cambiando para que, desde la llamada "modernidad", se siga defendiendo los valores sexistas que configuran la estructura del Orden Simbólico Patriarcal. Estas dificultades, en algunas ocasiones, se agravan porque nosotras no sabemos explicar las políticas de género a través de un lenguaje divulgativo. Hay que ser capaces de transmitir que lo que se está planteando no es *"quítate tú que me pongo yo"*, sino el *"vamos a compartir en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades".*

- En los medios de comunicación las mujeres tienen que tener protagonismo como "sujetos y como objetos". Es decir, las mujeres como profesionales de la comunicación (sujetos) y las mujeres como noticia (objeto protagonista de la misma). Un ejemplo sería difundir el papel que actualmente tienen en el Arte, en las Ciencias, en la Política; explicar los valores que se reivindican desde las políticas de género. Esto implica la necesidad de trabajar para promocionar a las profesionales de la comunicación y fortalecer sus redes al tiempo que impulsa la difusión de los distintos modelos femeninos, dado que los que se están transmitiendo en la actualidad están muy distorsionados.

- Por último, recordar que, en la actualidad, un canal de comunicación fundamental es Internet; es el gran medio de comunicación del futuro. A través de la red las mujeres están difundiendo sus reflexiones, opiniones, discursos, biografías, polémicas y convocatorias.

PROPUESTAS Y ESTRATEGIAS PARA UN MAYOR PROTAGONISMO DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA Y EN LA SOCIEDAD

Nuevas formas de lucha contra la segregación vertical del mercado de trabajo

Tal y como se ha ido señalando en páginas anteriores, lograr resultados en la lucha contra la segregación vertical del mercado de trabajo requiere -en resumen- de enfoques y estrategias que aborden este propósito considerando las siguientes perspectivas:

⇨ **Centralidad**: Las intervenciones orientadas a la promoción de las mujeres hacia las esferas de decisión en la empresa y en la sociedad no deben ser el último escalón en las políticas de igualdad de oportunidades sino uno de los ejes prioritarios. Y ello dado que ninguna otra medida de integración de las mujeres en la vida profesional (a nivel de desempleo, diferencias salariales, exclusión laboral, segregación horizontal…) va a obtener resultados si no es en el contexto de un protagonismo activo de las mujeres en los entornos de decisión y de una nueva valoración de lo femenino que reconozca las actividades y funciones tradicionalmente desarrolladas por las mujeres en el empleo y en la sociedad. Es decir, los problemas del desempleo y la exclusión laboral no son otra cosa que "síntomas" o efectos de una problemática mucho más profunda y arraigada, lo cual nos obliga –si queremos conseguir resultados- a trascender esos síntomas y atajar

"las causas", que es, justamente, el punto de mira de las estrategias de lucha contra la segregación vertical. Estas estrategias deben, por tanto, considerarse centrales desde tres dimensiones: en términos de *prioridad* –dado que acometen una problemática decisiva en la que se han producido escasísimos avances en los últimos años-, por estar en el *centro o raíz de los problemas que afectan a las mujeres* no sólo en éste sino en muchos otros aspectos y, finalmente, debido a su indudable *eficiencia*, pues estas políticas se enfocan a colectivos que actúan como motores del cambio (por ejemplo, las mujeres empresarias crean empleo para otras mujeres), ejerciendo así un importante *efecto multiplicador o efecto cascada*.

⇨ **Carácter estructural**: Atajar las causas supone necesariamente concebir estas políticas bajo un enfoque orientado a producir cambios estructurales; esto es, transformaciones sostenibles a largo plazo en las condiciones generadoras de la desigual posición entre hombres y mujeres. Y esto sólo será posible si se cuenta con *compromisos reales*, *herramientas eficaces*, *recursos suficientes* y, algo fundamental, el *tiempo necesario* para asentar los procesos. Porque las políticas de lucha contra la segregación vertical no son viables si no se les dedica tiempo, tanto para preparar, concertar y realizar la ejecución misma de las actuaciones, como para lograr efectos perceptibles en sus destinatarias y destinatarios.

⇨ **Cambio de modelos y valores**: Los datos y la experiencia demuestran que todo intento de incorporar a las mujeres a la toma de decisiones sin que el principio inspirador sea la transformación del sistema de división sexual del trabajo y de los valores y estereotipos de género tendrá *efectos muy limitados* y, además, implicará un *alto coste para las mujeres*. En consecuencia, este tipo de estrategias –para ser verdaderamente eficientes- habrán de *combinar los objetivos de integración de las mujeres en los espacios de poder con los de transformación de las reglas excluyentes* que rigen en estos espacios.

⇨ **Orientación a los sujetos**: Cambiar modelos y valores y además, hacerlo de un modo estructural, implica entrar de lleno en la *subjetividad de los individuos y en las culturas imperantes dentro de las estructuras y organizaciones sociales*. En consecuencia, no hay logro en materia de diversificación vertical que no se concrete, en primer lugar, en transformaciones de una subjetividad íntimamente asociada a las personas, a sus mentalidades y creencias. Porque las relaciones de género son, sobre todo y principalmente, una cuestión de valores, de cómo las mujeres, los hombres, la sociedad…, nos autoasignamos y asignamos roles y papeles los unos a los otros. La interiorización de roles de género por parte de las propias mujeres, las culturas empresariales e institucionales, la sociedad, la familia…, intervienen decisivamente en los fenómenos de la discriminación y del alejamiento femenino del poder y, por tanto, sólo propiciando *transformaciones en la esfera de los comportamientos y de las voluntades*, sólo eludiendo los lenguajes abstractos y lejanos para aproximarnos *a abordajes mucho más personalizados* que profundicen en los procesos –casi siempre invisibles- en los que se traduce la desigualdad y, en suma, sólo dándole *protagonismo a las mujeres en su emancipación* (no hay políticas para las mujeres sin las mujeres) produciremos logros auténticamente visibles.

⇨ **Enfoque sistémico y perspectiva multidimensional**: Una estrategia que se proponga facilitar el acceso de las mujeres al poder y a los espacios de toma de decisiones no podrá abordarse desde una única perspectiva ni a partir de una única tipología de actores o actrices. Este desafío hay que acometerlo de un modo global y sistémico y, a la vez, *incorporar activa y estructuralmente todo el conjunto de elementos que inciden en el 'no poder' de las mujeres*: desde la interiorización femenina de los roles de género o la existencia de culturas organizacionales obstaculizadoras, hasta la asociación simbólica del poder con la

masculinidad que ofrecen los medios de comunicación, pasando por la carencia crónica de tiempo disponible por las mujeres para participar en los espacios públicos debido a las obligaciones familiares o continuando con la falta de apoyo de la familia, por citar apenas algunos ejemplos. En esa medida, una política eficaz contra la segregación vertical tendrá forzosamente que contemplar todos aquellos elementos que inciden en su mantenimiento y contribuyen a su perpetuación, del mismo modo que habrá de ser concebida bajo un modelo de *pensamiento y acción "circular"*; esto es, asumiendo que la sustitución del actual círculo vicioso por un nuevo círculo virtuoso dependerá de la retroalimentación positiva de elementos que, sólo interconectados entre sí a modo de piezas de un puzzle, empujarán de un modo real y sostenible hacia la igualdad. Por ejemplo, el empoderamiento individual femenino presionará hacia el cambio de las organizaciones, al igual que una mayor disponibilidad de tiempo por parte de las mujeres ayudará a su superior ocupación de los espacios públicos o una cultura organizacional o familiar igualitaria incidirá en la asunción de nuevos roles individuales tanto de las mujeres como de los propios hombres o, desde luego, la creación de redes sociales y de espacios de intercambio motivará a su vez transformaciones en las creencias personales y en la simbología asociada al poder. Y así, mientras más elementos positivos (ya sean de corte individual o colectivo) operen conjuntamente, los cambios se harán más patentes y se asentarán de un modo más estable en los sistemas.

- **El pacto como herramienta de lucha contra la segregación**: Hablar de políticas vinculadas a cambios en los sujetos, y aplicarlas además desde perspectivas multidimensionales, vincula por fuerza cualquier estrategia en este ámbito con la necesidad imperiosa de la concertación. Concertación entre administraciones, empresas y agentes sociales; concertación con las propias mujeres protagonistas de nuestras actuaciones; concertación entre los actores del entorno laboral, familiar y social; concertación con los medios de comunicación... Y es que cualquier política que se proponga el acceso de las mujeres al poder tendrá que responder a dos condiciones previas de éxito: *la participación y la cooperación.* Sin estos ingredientes no solamente las mujeres no se "empoderarán" sino que tampoco lo harán las propias políticas dirigidas a favorecer ese empoderamiento, que se verán así devaluadas y burocratizadas.

- **"Empoderamiento" de las políticas para empoderar a las mujeres**: Finalmente, reiteramos que el éxito de estas intervenciones dependerá de la existencia de un *compromiso real de "los sujetos" que participan en toda la cadena* de implantación de estas actuaciones; de su nivel de conocimiento de la problemática y, en definitiva, de su voluntad política o, en su caso, técnica. En los últimos años, las políticas de igualdad de oportunidades –y el propio mainstreaming de género- han ido perdiendo fuerza en la agenda, convirtiéndose muchas veces en una declaración de intenciones burocrática, frívola y rutinaria detrás de la cual apenas hay propósito o contenido. En el caso de las estrategias relativas al fomento del poder femenino dicho peligro es muchísimo mayor, precisamente porque se hace referencia al núcleo o corazón de los valores patriarcales que dominan toda la estructura social y simbólica que opera en las instituciones, empresas, familias y personas. Por ello, es imprescindible asegurar un auténtico compromiso que se traduzca en proyectos ambiciosos con vocación de largo plazo, calidad y rigor en los planteamientos, cualificación y concertación de los actores y actrices involucrados y una estrecha vigilancia del proceso a lo largo de toda su cadena de aplicación (decisión, programación, ejecución, control, evaluación…).

Enmarcadas en todos los requisitos anteriores, se presentan seguidamente un *conjunto de propuestas y estrategias que son producto de la reflexión conjunta de nuestro Grupo Temático*. Valga añadir que, teniendo en cuenta el limitado marco temporal

del trabajo que hemos llevado a cabo, hay unos temas que hemos desarrollado con mayor profundidad que otros, lo cual no significa que no los consideremos a todos en los mismos términos de prioridad. Pero sí hemos estimado conveniente, a pesar de estas limitaciones, intentar ofrecer una visión global y de sistema, pasando el testigo -y/o esperando disponer de nuevas oportunidades en el futuro- para desarrollar de un modo más equilibrado y completo todas estas líneas de acción.

Propuesta de líneas de acción para un mayor protagonismo de las mujeres en la empresa y en la sociedad

2 - Las Mujeres

- Potenciar su empoderamiento personal (competencias para el desarrollo interior, identificación de los elementos autolimitadores del ejercicio del poder)
- Promover su empoderamiento colectivo (asociacionismo, redes…)
- Propiciar su empoderamiento empresarial (fomento del emprendizaje y la empresarialidad femenina, impulso de planes de desarrollo de la carrera profesional dentro del empleo por cuenta ajena y apertura de la participación femenina a los entornos profesionales emergentes)
- Estimular su empoderamiento institucional (fortalecimiento de la capacidad de decisión de las mujeres en las administraciones, las universidades, los centros de investigación, los órganos corporativos y de representación…)

3 - El Entorno Económico/Laboral

- Desarrollar acciones positivas en la gran empresa (horarios de trabajo y formación, organización del trabajo, sistemas de clasificación y promoción, ayudas a la conciliación, la igualdad en el marco de la responsabilidad social en la empresa, implantación de sellos de calidad de género, gestión de los tiempos y estilos de reuniones, *coaching*, visibilización e intercambio de Buenas Prácticas…)
- Desarrollar acciones positivas adaptadas a la realidad de la pequeña empresa (papel de las mujeres en los negocios familiares, incorporación femenina al marco decisional del pequeño negocio, sensibilización específica de este empresariado…)
- Involucrar a los agentes sociales como actores críticos de la igualdad en las empresas (negociación colectiva, acciones positivas ejemplarizantes en el propio seno de las organizaciones sociales…)

1 - El Conocimiento: Profundizar en la Visión del Problema

- Disponer de nuevos conocimientos y fuentes de información para enriquecer este tipo de políticas (se sabe muy poco acerca de cómo operan realmente los mecanismos de desigualdad)
- Pasar de la enumeración de los síntomas a la búsqueda de causas y alternativas
- Privilegiar el conocimiento cualitativo (en contenidos y fuentes) que ayude a convertir lo que ahora es impreciso e invisible en datos y claves visibles
- Apoyar la creación de observatorios dinámicos sobre "género y relaciones de poder"

4 - El Entorno Social/Familiar

- Visibilizar de forma sistemática los logros y experiencias en torno a la temática 'género y poder'
- Difundir valores alternativos, así como trayectorias y nuevos modelos de rol, tanto femeninos como masculinos
- Promover una nueva visión, positiva, innovadora y motivadora, de las estrategias de lucha contra la segregación vertical (ni limitada a las realidades de marginación ni agresiva/excluyente respecto a los hombres)
- Facilitar la creación de redes de mujeres y hombres comprometidos del mundo de la comunicación y la publicidad
- Coordinar las actuaciones en materia de segregación con las relativas a la conciliación, dado que ambas se interrelacionan de un modo muy profundo (sin conciliación en igualdad la segregación vertical se seguirá manteniendo para la mayoría de las mujeres)

5 – El Entorno Político/Institucional

- Avanzar en el desarrollo de marcos normativos favorables a las medidas que apoyen una participación femenina sostenible en los espacios de decisión y poder (en sus diferentes escalones), garantizando asimismo su efectivo seguimiento
- Estudiar la puesta en marcha de un plan de intervenciones ejemplarizantes, tanto hacia el interior de las instituciones (programas de acción positiva, fomento de redes…) como hacia el exterior (la calidad de género como un criterio objetivado que puntúe en las contrataciones con la administración…)
- Promover la realización de una línea de medidas transversales y programas específicos dirigidos a favorecer la participación femenina en los entornos de toma de decisiones (en particular dentro de los cofinanciados por el FEDER y el Fondo Social Europeo), que cuente con criterios claros de pertinencia y calidad de género, así como con recursos suficientes y un sistema transparente de seguimiento y evaluación
- Capacitar, especializar y 'empoderar' a los actores y actrices de estas medidas y programas mediante su formación en igualdad de oportunidades, la dotación de herramientas y recursos y la habilitación de espacios para el intercambio y cooperación

1. El Conocimiento: Profundizar en la Visión del Problema

- El primer paso para generar cualquier tipo de estrategia consiste en conocer a fondo el objeto, contexto o asunto sobre el que se desea intervenir. Generar, por tanto, estrategias y políticas de igualdad implica, en primer término, hacer una radiografía completa y dinámica sobre las mujeres y sus distintas posiciones en el mundo del empleo.

- Hasta el momento son muchos los estudios realizados al respecto. Tasas de actividad, empleo y desempleo; diferencias salariales entre hombres y mujeres; participación de mujeres en los puestos de decisión; concentración femenina en determinados sectores y ramas de actividad…, son datos comunes que aparecen recogidos en los análisis sobre las mujeres en el empleo.

- Sin embargo, y pese a la voluntad de organismos y entidades por conocer y evidenciar las condiciones de discriminación que viven las mujeres en el ámbito laboral, la realidad es que estos estudios dicen más acerca de los "síntomas" que de sus causas. Se recoge la estadística laboral, se dan los números, pero no se interpreta o analiza cuáles son los motivos ni se proponen alternativas de superación.

- Por tanto, y en primera instancia, la formulación de estrategias para propiciar una mayor participación y en igualdad de condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo pasa por incorporar **nuevas perspectivas de diagnóstico y conocimiento que transcienda los "qués" y lleguen a los "porqués" y a los "cómos".**

- Esta nueva perspectiva, a su vez, implica además un cambio de paradigma en las metodologías a aplicar, que no pueden reducirse a la mera utilización de parámetros cuantitativistas. Por el contrario, debe procurarse el salto hacia una concepción más global de las lecturas e investigaciones de género, única manera de alcanzar a conocer los verdaderos motivos de la desigualdad. Se requiere, de este modo, la aplicación de **metodologías y análisis de corte más cualitativo**.

- Y todo ello debería materializarse en la generación de **observatorios** permanentes, con datos estadísticos, que den las claves de los síntomas, pero también con análisis más profundos, cualitativos, que nos acerquen a las causas del problema y que nos ayuden a responder preguntas tales como: ¿de qué modo se desenvuelven las negociaciones salariales en los puestos de dirección para que sea allí donde la brecha de género es mayor?, ¿cuáles son los factores –caracteriológicos, familiares, educativos, ambientales…- que explican las trayectorias profesionales o empresariales de éxito de las mujeres?, ¿de qué depende que muchas mujeres abandonen sus carreras?, ¿qué elementos –visibles e invisibles- inciden en la promoción laboral?, ¿cuáles son los factores culturales –estilos de dirección, horarios, flujos de comunicación…-que marcan pautas de inclusión/exclusión de género dentro de las empresas?, ¿qué diferencias se aprecian en este sentido entre las empresas en función de variables como el sector, el tamaño, la actividad y el peso en las plantillas de la presencia femenina?. Sin comprender a fondo todos estos mecanismos, es probable que las intervenciones a desarrollar sean poco eficaces a medio y largo plazo.

2. Las Mujeres

2.a) Potenciar el Empoderamiento Personal de las Mujeres

- El objetivo de la mejora de la posición femenina en los espacios de decisión debe sostenerse a través de la promoción y apoyo a la realización de proyectos (formativos, de acompañamiento…) dirigidos a incrementar el empoderamiento personal de las mujeres.

- Hay que trabajar en ellos, entre otros aspectos, en la **superación de los sentimientos de culpa** -uno de los mecanismos internos más "desempoderadores" de las mujeres- motivados por el no cumplimiento del rol tradicional de cuidado asignado a las mismas, intentando trascender la idea de que si no se cumple el rol no se recibirá afecto ni aceptación a cambio.

- También estos proyectos deben contribuir a la **superación de los miedos y las inseguridades**, al tiempo de que éstos se identifican y reconocen. Es importante partir de la base de que los temores existen para, a partir de ahí, poder superarlos y entender que se ha llegado a ese punto por la educación recibida desde la infancia.

- Muchas mujeres tienen miedo a perder la identidad y los afectos cuando desarrollan su proyecto de carrera. Miedo a no ser queridas, a pagar un precio demasiado elevado. Se produce una **dualidad entre el deseo de tener poder y el de tener afectos.** Ese camino es complejo y las mujeres no pueden hacerlo solas.

- Es necesario, por ello, generar masa crítica.

- Y fomentar el *coaching* y los procesos de acompañamiento.

- Del mismo modo, es fundamental valorizar y reconocer los **saberes informales de las mujeres**. Revalorizar los conocimientos informales femeninos es una forma de empoderarlas.

- Y entender y hacer entender que muchas de las situaciones que viven las mujeres no son individuales sino colectivas, que hay detrás un sistema que discrimina y, por ello, hay que integrar la perspectiva de género en los análisis y propuestas. Visibilizar los factores de exclusión y elaborar estrategias para que ellas vean lo que hay detrás de la misma.

- Hay que crear "Escuelas de Empoderamiento" o **"Escuelas de Poderío"**. Transmitir a las jóvenes un lenguaje de igualdad intergeneracional y crear nuevas herramientas, ya que las que anteriormente se han elaborado para transmitir el reconocimiento de la discriminación no sirven en la actualidad.

- Por otra parte, es necesario el aprendizaje de estrategias de negociación y de **resolución de conflictos en el entorno familiar**.

- Y romper el estereotipo de que las mujeres no tienen deseos ni necesidad de **dinero** porque en el imaginario femenino está funcionando el esquema mental de que "maternidad es dar", las tareas de cuidado deben ser vocacionales y gratuitas y el dinero, de alguna manera, lo que hace es "prostituir la generosidad". Es clave incidir en la idea de que percibir una remuneración justa a cambio del trabajo o de la prestación de un servicio es un derecho inalienable, además de que el dinero da poder y puede facilitar tiempo, ese tiempo que tanto necesitan las mujeres para su desarrollo vital y para ejercer la ciudadanía.

- En numerosas ocasiones se piensa que los cursos de autoestima y de empoderamiento son necesarios para las amas de casa, pero no para las mujeres que están en un proceso de desarrollo de carrera. Esto es un error, pues todas las mujeres se encuentran con barreras y dificultades, internas y externas, que frenan su desarrollo profesional y vital. Por ejemplo: algunas mujeres tienen buenas estrategias en el ámbito laboral, pero no en el afectivo, siendo éste un ámbito que incide enormemente en las apuestas profesionales femeninas. Por eso es necesario reflexionar personal y colectivamente en espacios de desarrollo de autoestima y de empoderamiento con el fin de romper barreras y aprender a valorar todo lo que se puede ganar. Ver los beneficios de la liberación individual y colectiva de las mujeres. Para conseguir esto no sirven las palabras; tiene que haber referencias concretas de otras mujeres que han pasado por los mismos procesos y han conseguido los objetivos y éxitos que se proponían.

2.b) Promover su Empoderamiento Colectivo

- A través de las **asociaciones y redes de mujeres**. Redes formales y redes informales. Empoderar las redes de mujeres que, hoy por hoy, son sumamente débiles. Para conseguirlo se necesitan facilidades, dinero y acciones positivas.

- Fomentar el asociacionismo y las organizaciones de mujeres: asociaciones de empresarias, de profesionales, dentro de los colegios profesionales, de las iniciativas comunitarias, de los proyectos, dentro de las empresas, de gestión del conocimiento de género. Compartir los recursos y los saberes. Hay que potenciar todas estas asociaciones de mujeres y de mujeres y varones que luchan por la integración de la perspectiva de género. Generar una **voz colectiva por la igualdad y la paridad**, que es indispensable para abordar una estrategia de empoderamiento femenino porque las mujeres necesitan, hoy más que nunca, reconocerse en espejos o referentes de las demás en el proceso de consolidación de una nueva identidad personal y social.

- En las líneas de financiación de los proyectos se debe incorporar **financiación para las asociaciones de mujeres, de empresarias y de profesionales**. Si hablamos de empoderamiento en lo laboral y de diversificación vertical estas redes son una de las claves más importantes. La experiencia nos ha demostrado que no compartir desempodera las políticas.

- Las **nuevas tecnologías** pueden ser grandes aliadas en esta labor, utilizándolas como espacio de formación y cooperación, como lugar de visibilidad y reivindicación, como entorno de servicios e información. Es, por ello, fundamental potenciar un nuevo "uso de género" de las NTIC como herramientas favorables a la emergencia y consolidación de un nuevo papel profesional y social de las mujeres, como espejo en el que mirarse sin que las distancias representen un obstáculo.

2.c) Propiciar el Empoderamiento Empresarial de las Mujeres

I. Fomentando el emprendizaje y la empresarialidad femenina

- La creación de la propia empresa puede ser, más en un entorno de grandes cambios laborales, una impresionante **fuente de empleo, poder económico e igualdad.** De hecho, lo está siendo ya para un número creciente e imparable de mujeres españolas.

- Por ello es tan decisivo el **potenciar, difundir y visibilizar los referentes de emprendizaje femenino.**

- También hay que **impulsar, fortalecer y financiar las asociaciones de emprendedoras y empresarias** y las redes de apoyo formales e informales. Fomentar la cooperación de mujeres que quieren crear su empresa y reforzar los pactos de género.

- Asimismo, fomentar las **redes comerciales y empresariales** entre las mujeres, crear cadenas de empresas -cadenas de valor- y fomentar la cooperación para crear y favorecer las empresas femeninas.

- Y desarrollar aprendizajes (no acumulación de saberes formales) en espíritu de empresa. Implementar aprendizajes estructurados en lugar de meros cursos de formación. Los contenidos deberían incorporar la gestión del riesgo y los perjuicios sobre la ambición, pues ambición y riesgo son dos conceptos muy relacionados e importantes para las emprendedoras y empresarias.

- Crear, asimismo, **mecanismos de financiación y de acceso a los créditos**. Hay que sensibilizar y motivar al sector bancario a través de acciones positivas. Además es importante proponer que se agilicen y sistematicen las complejas tramitaciones que están frenando la gestión de créditos para las mujeres. La experiencia ha demostrado que las mujeres son un ejemplo en la devolución de los créditos porque 'les cuesta' mucho deber dinero y son muy responsables en las devoluciones. Los programas de microcréditos han servido como acción positiva para las mujeres y para que puedan demostrar cómo pagan los mismos. Pero todavía existe un miedo de las mujeres al riesgo y a deber dinero, y para crecer hay que arriesgar, hay que deber.

- Los proyectos y líneas de financiación dirigidas a impulsar políticas de género en las PYMEs y microempresas familiares son fundamentales en estos momentos. No podemos olvidar que la mayor parte de las empresas de nuestro país son familiares y las coempresarias tienen un problema muy específico de género. Todavía en las **empresas familiares** sigue existiendo un problema con la "sucesión de la empresa" y con el reconocimiento formal y legal de las **coempresarias "invisibles"**.

- Hay que impulsar y dotar de recursos económicos a las **acciones de sensibilización y motivación sectorial y social** desde el inicio de los proyectos y no sólo al final de los mismos (por ejemplo a través de los intercambios y las ferias).

- Alertar, por último, que los programas vigentes en materia de género y pequeña empresa se centran en que nuevas emprendedoras creen empresas, lo cual es muy importante, pero si no hay detrás un apoyo continuado se sabe que en el plazo de dos o tres años muchas de ellas habrán tenido que cerrar sus negocios. Por eso es necesario disponer de apoyos para seguir avanzando, consolidar los proyectos y ayudar a crecer **una empresarialidad femenina que, en buena medida, hoy se ejerce en el entorno del trabajo autónomo** más que en el de la empresa como tal.

II. Impulsando planes de desarrollo de la carrera profesional dentro del empleo por cuenta ajena

- En este apartado específico, es clave dotar a las mujeres profesionales, predirectivas y directivas que prestan sus servicios en el mercado de trabajo por cuenta ajena, de una **oferta formativa y de acompañamiento** para el desarrollo de sus carreras dentro de la empresa u organización en la que trabajan.

- Ello supone la definición previa de recorridos o **itinerarios de mejora profesional**, que se acompañen de apoyos y de un compromiso específico de la empresa para recorrer el camino. El objetivo es que todas las trabajadoras y profesionales dispongan de un **plan de carrera** que oriente su trayectoria y contribuya a forjar un futuro en igualdad.

- En ese sentido, es también crucial que se revisen los mecanismos de participación femenina en la **formación continua** (contenidos, horarios…) a fin de que ésta contribuya de un modo patente al objetivo de combatir la segregación vertical, máxime estando –como está- cofinanciada con fondos públicos. Hay que ofrecer contenidos formativos transversales y dar facilidades a las mujeres para que se beneficien de la formación.

III. Abriendo la participación femenina a los entornos profesionales emergentes

- Las realidades laborales están cambiando a pasos agigantados, lo que se traduce en la aparición de nuevos contenidos y modelos de organización del empleo. La globalización económica y la instalación en nuestras vidas de la sociedad de la información son las principales responsables de ello.

- El ejercicio de la profesionalidad y del poder se están transformando notablemente dentro de este nuevo entorno. En esa medida, una de las estrategias más importantes para que las mujeres accedan a los puestos de decisión en el actual contexto de cambios es su integración activa en unos espacios nuevos que están menos marcados por los valores tradicionales de género y llenos de oportunidades en términos de futuro.

- Hacerlo posible pasa por adoptar medidas proactivas (acercamiento a las oportunidades) y no exclusivamente reactivas (lucha contra la discriminación). Pero, para lograrlo, es clave estar vigilante para que los cambios en curso contribuyan a reducir la brecha de género y no la incrementen más aún.

- La participación femenina en la sociedad de la información y, todavía más, la configuración de una sociedad de la información en femenino ha de ser un puntal de esta estrategia. No olvidemos que España es el país de Europa donde la brecha digital de género es mayor.

- La alfabetización digital de las mujeres, la creación de contenidos útiles para su trabajo y sus vidas (en materia empresarial, profesional, de conciliación, de realización de trámites, de formación…) y su acceso a las herramientas y redes de la SI son líneas de acción que "ayudan a las mujeres a llegar más lejos" sin necesitar de una movilidad física que, la mayoría de ellas, no puede permitirse. También las NTIC constituyen una herramienta muy poderosa para el cambio de valores y de modelos sociales y laborales. Por tanto, hoy, el crecimiento del poder social y laboral femenino pasa ineludiblemente por un mayor protagonismo de las mujeres en la Sociedad de la Información.

2.d) Estimular el Empoderamiento Institucional Femenino

- Si bien la situación de las mujeres en el sector público es –desde el punto de vista de su participación en los espacios de toma de decisiones- claramente mejor que en el privado, también aquí es **fundamental fortalecer su capacidad para participar en igualdad de condiciones con los hombres** en estos espacios.

- Analizar la situación de partida, facilitar una buena oferta formativa en el tipo de **competencias transversales** a las que hemos hecho referencia, **visibilizar**

logros y potenciar la creación de **redes sectoriales** (mujeres del espacio local, de la sanidad, de la ciencia e investigación, de las universidades…) son medidas necesarias en este campo y, además, pueden disponer de un notable **efecto multiplicador y en cascada** para las mujeres afectadas a su vez por estas políticas.

- La **formación continua** debería ser, aquí también, una herramienta relevante para el "empoderamiento" femenino en los espacios públicos, que incida en la difusión de culturas y valores de género.

3. El Entorno Económico/Laboral

- Hay que incorporar la perspectiva de género como parte de la **responsabilidad corporativa en las empresas.** Esto es necesario que lo hagan las mujeres pero también los hombres, ya que son ellos los que tienen el poder en las organizaciones. La disposición de referentes metodológicos y la sensibilización de las empresas al respecto sería una línea de acción importante a poner en marcha.

- Es imprescindible, en ese sentido**, revisar y redefinir los conceptos de productividad, eficacia y eficiencia**, de manera que no se siga exigiendo a las mujeres y a los varones que renuncien a sus tiempos privados y a su vida familiar si quieren desarrollar un proyecto de carrera.

- El desarrollo de **acciones positivas en la empresa** -que contemplen integralmente los modelos de organización del trabajo, las políticas y prácticas de recursos humanos, los horarios y las culturas de empresa…- deben potenciarse y fortalecerse, dotándolas de nuevos mecanismos de diagnóstico, contenidos y recursos y dándoles un mayor alcance que hasta ahora.

- Asimismo, hay que **visibilizar** las Buenas Prácticas emprendidas, crear **espacios de intercambio** y apoyar la constitución de **redes de empresas por la igualdad**, estudiando, a su vez, la dotación de eventuales beneficios que premien su labor.

- Ello pasa también por el establecimiento de protocolos, criterios y metodologías suficientemente legitimadas que definan un **sello de "calidad de género"** en el mundo empresarial.

- Se ha demostrado reiteradamente que **la realidad de las pequeñas empresas es muy diferente a la de las grandes,** también en este campo. Por ello, hay que profundizar en el análisis de esas diferencias y aprovechar la experiencia acumulada por entidades que están hoy trabajando en el ámbito de las PYMEs para crear y fomentar un marco ambicioso de acciones positivas en la pequeña empresa.

- Estas acciones positivas deben partir de la base de la **importancia decisiva de las pymes en el empleo y en el desarrollo profesional de las mujeres**, pero también considerar las **especificidades y dificultades** que presenta la pequeña empresa en su gestión y desarrollo, a fin de adaptar de un modo realista las intervenciones a la compleja realidad de este entorno empresarial.

- Por último, las acciones positivas deben potenciarse a gran escala en el **mundo de las organizaciones y de los agentes sociales**, en tanto que actores fundamentales del fomento de la diversificación vertical de género, dentro y fuera de las empresas.

- La **negociación colectiva** es uno de los mecanismos más eficaces para potenciar el papel de los agentes sociales en este campo. Ello supone que hay que facilitar recursos para la realización de estudios, la formación de mediadoras/es de género, la ejecución de proyectos, la constitución de redes y la difusión/visibilización de estas actuaciones.

- Para que ello sea posible, es fundamental **formar a los agentes sociales** en estas temáticas y estimular mediante la aportación de marcos estratégicos y financieros que "prediquen con el ejemplo", abriendo espacios a **experiencias de empoderamiento femenino dentro de las estructuras empresariales y sindicales**, que hoy muestran un importante déficit de participación femenina en los espacios de decisión.

4. El Entorno Social/Familiar

- Si no se crean referentes simbólicos alternativos, será muy difícil combatir –sólo interviniendo a partir del cuerpo a cuerpo- toda la carga asociada a la problemática de la segregación vertical.

- Por ello, toda política al respecto debe priorizar también la visibilización sistemática y el fomento de nuevos referentes.

- Nuevos referentes que pasen, en primer lugar, por **dar a conocer los logros** y trayectorias emprendidas por el cada vez mayor número de mujeres que están abriendo caminos.

- Nuevos referentes que desmitifiquen, de un modo creativo, práctico y eficaz, los valores masculinos misóginos y patriarcales.

- Nuevos referentes, también, para proporcionar **modelos de rol alternativos**, no sólo de mujeres que transforman los espacios de decisión sino de hombres que cuestionan el modelo tradicional de masculinidad y ejercicio del poder, a favor de nuevos estilos más democráticos, equilibrados y portadores de valores de igualdad.

- Y nuevos referentes que contribuyan a **contrarrestar las visiones estereotipadas de las políticas favorables a la participación de las mujeres en el poder**, que –de un modo interesado- se interpretan y descalifican como una lucha agresiva de "quítate tú para ponerme yo".

- Para todo ello, la **comunicación de masas** dispone de un papel fundamental. La financiación de campañas y el fomento de actividades comunicacionales orientadas al cambio de valores -en las empresas y organizaciones, en las instituciones, en los entornos familiares, etc.- representan un instrumento fundamental para lograr el objetivo de cambio.

- El uso intensivo de **Internet** puede ser, también en estos espacios simbólicos, una potente herramienta de trabajo.

- Finalmente, se estima como interesante apoyar la creación de **redes entre mujeres y hombres comprometidos dentro de los medios de comunicación y del mundo publicitario**, dado que su labor multiplicadora puede ser muy relevante.

5. El Entorno Político/Institucional

- El papel de las instituciones es clave para anclar una estrategia de alcance y resultados en la materia que nos ocupa.

- Este papel pasa por **ampliar la capacidad de las instituciones de desarrollar marcos normativos favorables** a la igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio del poder, tanto hacia adentro como hacia fuera de las administraciones.

- La **ejemplificación** es clave a efectos de mostrar que "el empoderamiento femenino es algo muy serio". Máxime cuando ésta es una política que presenta grandes –y no siempre visibles- reticencias y resistencias, que hace que los logros se reviertan con gran facilidad. **Lo público, por tanto, debe reforzar y proyectar su papel social de "buque insignia de la igualdad"**.

- Uno de los mecanismos más efectivos tiene que ver con su papel como principal entidad contratante con empresas. Desde ese punto de vista, sería muy útil estudiar la posibilidad de establecer condiciones, recomendaciones o requisitos en materia de igualdad que vayan definiendo **nuevas reglas del juego vinculantes para todos aquéllos que deseen trabajar para la administración** (al igual que comienza a suceder con los temas medioambientales).

- Otro campo crucial es el de la **financiación directa de programas** (de empleo, de desarrollo de la pyme, de formación continua, etc.) que inciden de un modo evidente en los mecanismos de segregación y diversificación vertical.

- **Más recursos, mejor orientados estratégicamente y con mayor calidad,** particularmente dentro de aquellas intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales, es una de las claves del éxito y un espacio donde existe un mayor margen de maniobra para empujar la producción de cambios.

- Proponemos a ese respecto el desarrollo de un verdadero **"plan de acción para un mayor protagonismo de las mujeres en la empresa y en la sociedad"**, con sello propio y dotado de objetivos claros y evaluables.

- Un plan dotado de **protocolos y metodologías de calidad** capaces de ofrecer resultados a corto, medio y largo plazo.

- Un plan **en el que participen mujeres y hombres conocedores y comprometidos con la causa de la igualdad**, que cuenten con la posición, herramientas y recursos necesarios para su aplicación real y efectiva.

- Un plan **auditado socialmente**, con la presencia activa de personas expertas y de organizaciones de mujeres empresarias y profesionales.

- Y un plan **que englobe la experiencia acumulada en las iniciativas comunitarias de recursos humanos** (EQUAL y NOW), que "empodere" y aproveche el valor generado en esos espacios –los más importantes y casi únicos en los que se han desarrollado este tipo de intervenciones-, facilitando asimismo la creación de redes estables de intercambio y transferencia.

- La **transferibilidad de las Buenas Prácticas** es algo crucial pues, lo contrario, supone una enorme sangría de esfuerzos y recursos que se pierden en el camino. Ocurre que, desde todas partes, se habla de la transferibilidad pero, en realidad, no se está transfiriendo casi nada. Se finalizan los proyectos cuando se está empezando a obtener resultados y Buenas Prácticas y las Iniciativas Comu-

nitarias de Género han tenido muy poco tiempo para consolidarse, y menos aún para ser transferidas. En realidad no conocemos estudios en esta materia porque no se está transfiriendo, tanto por falta de tiempo para consolidar los resultados (que, como se ha señalado, requieren de mucho pacto, sensibilización y lucha contra las resistencias), como porque no se considera que, para transferir de lo específico a lo general, hay que definir caminos específicos para ello (la transferencia no es un principio hueco sino un difícil proceso que requiere de "marcas" o evidencias de los avances). Unos caminos que, por otro lado, tengan en cuenta a los actores y actrices de estas intervenciones, dado que sin el concurso de sus conocimientos y compromisos una buena práctica quedará vacía de sentido y contenido.

- Por todo lo anterior, avanzar en estas políticas depende, más que nada, de la **capacitación, especialización y "empoderamiento" de los propios actores y actrices de estas políticas y programas**. Mientras los temas de género, empleo y diversificación se localicen en espacios residuales y 'desempoderados' los resultados, consiguientemente, también lo serán. Y que esa realidad cambie depende, en un primer nivel, de la valoración de la capacidad y el conocimiento, de que "no todo valga", de que haya redes fuertes que puedan potenciar estas políticas y que forzosamente tengan que contar para los decisores de las mismas.

A continuación, y para terminar, se ha incluido un anexo de propuestas llevadas a cabo por el Grupo Temático, relacionadas con lo que –desde la práctica y la experiencia compartida en la gestión de proyectos- consideramos como importantes factores de éxito. Las hemos denominado como **"las Cés de Género y Empoderamiento"**. Cés destinadas a favorecer buenos proyectos de diversificación vertical, que sólo pueden serlo si comprometen la cabeza y el corazón de todas y todos los que creemos que merece la pena, es posible y, más aún, es imprescindible que las mujeres contribuyamos activamente a construir una empresa y una sociedad más equilibrada, eficiente y humana; una empresa y una sociedad mejores para las economías y mejores para las personas lo que, en suma, significa que serán mejores, sobre todo, para la vida.

Las C de Género y de Empoderamiento para hacer realidad estas Claves:

La C del CONOCIMIENTO, cualitativo y nuevo como fuente indispensable para orientar la acción. "Teoría y Práctica. Investigación y Acción". Es necesario también valorizar el trabajo de campo, fomentar los espacios para la creación de políticas desde el terreno, generar puentes entre los institutos de investigación de género y las personas que trabajan en los territorios, entre las universidades y las entidades y asociaciones. Juntar todas las visiones es muy enriquecedor y absolutamente imprescindible para avanzar en la transformación de una sociedad paritaria que acabe con las discriminaciones del Poder Patriarcal.

La C de la CIRCULARIDAD, como visión integral de las cosas, no como compartimentación de pequeñas piezas sin conexión entre sí. Tiene que ver con la mirada femenina circular, con una visión de género. Mirada de género desde una perspectiva integral.

La C de la CERCANÍA y la proximidad desde el "cuerpo a cuerpo". Intervención vinculada al entorno.

La C de la CREATIVIDAD, asociada a la necesidad de practicar la innovación en estas estrategias y procesos.

La C de la CONCRECIÓN, vinculada al sentido práctico, al logro de objetivos y resultados medibles y útiles para las mujeres, las empresas y organizaciones.

La C de COMPROMISO, como implicación activa e imprescindible de cada uno de los actores y actrices involucrados.

La C de CONCERTACIÓN o pacto con todos los agentes públicos y privados que intervienen en esta problemática y en su consiguiente superación, de ampliación de los actores que trabajan en estos ámbitos, sobre todo en el campo empresarial.

La C de CALIDAD, asociada a la disposición de metodologías rigurosas y contrastadas, a trabajar con gente capacitada, al establecimiento de sistemas de "garantía y sellos de calidad».

La C de CONFIANZA y de confidencialidad como elemento imprescindible para el éxito de estas acciones.

La C de COMUNIDAD y de trabajo en red de los/as que comparten estos objetivos y proyectos.

La C de CAMINO, de ruta a largo plazo largo que se recorre paso a paso y en términos de proceso. Se necesita largo tiempo para la acumulación de saberes y experiencia.

La C de COMPETITIVIDAD y beneficio. No implantar acciones que no generen riqueza entendida en el más amplio sentido de la palabra y defender estas políticas como estrategias que inciden directamente en la mejora de la competitividad.

La C de CAMBIO hacia el que se debe orientar todo el proceso.

La C de COSTE, de dedicación de los recursos económicos y humanos necesarios, pero de asegurar la eficiencia y rentabilidad de lo invertido.

La C de CONSTANCIA principalmente si hablamos de mujeres emprendedoras y empresarias.

La C de CONTINUIDAD para que las políticas tengan eficiencia y estén vinculadas a la perdurabilidad, para no tener que empezar siempre desde cero.

La C de CAPITALIZACIÓN, de acumulación y defensa de lo acumulado, de reciclaje y puesta en común de los aprendizajes, de unión entre conocimiento y experiencia, de su sistematización para poder legar lo avanzado a quienes vienen detrás.

La C de COMUNICACIÓN para cambiar los/as protagonistas de las mismas y para mejorar los códigos y los canales actuales.

Otras Claves Complementarias serían:

La Clave de los Espacios de Encuentro. Entre las Ideas Clave también está la de generar espacios de encuentro entre las personas que trabajan en los proyectos. El día a día, la burocracia y la gestión impiden que el personal técnico disponga de tiempos y espacios para reflexionar, leer, documentarse y pensar. En muchas ocasiones las técnicas y los técnicos que trabajan en proyectos de igualdad no se sienten legitimados por los/as responsables de las instituciones y/o por los responsables políticos. Por todo esto es necesario juntar visiones, compartir discursos y construir nuevos conocimientos.

La Clave de la Evaluación. En las evaluaciones de los proyectos de género tienen que estar presentes los estándares de calidad de las políticas y de quienes las implementan.

La Clave de la Responsabilidad Individual. Es necesario hacer una llamada a la responsabilidad individual. Los espacios colectivos y las redes sólo funcionan a través del esfuerzo personal.

La Clave de la No Compartimentación. Construir espacios no compartimentados pues la compartimentación forma parte de la visión patriarcal del Mundo.

La Clave de la Eficiencia y la Sostenibilidad. «La gota de agua que perfora la roca y no es más fuerte que ella».

La Clave de los Referentes. No encajan nuestros modelos de referentes en los modelos patriarcales, por lo que ni se valoran ni se les da voz. Necesitamos nuevos modelos de referencia.

La Clave del Tiempo. Necesitamos tiempo para la participación y para construir masa crítica; si no disponemos de tiempo no generaremos nuevos modelos ni discursos. Tenemos que hacer pactos de altavoces.

La Clave de los Espacios Simbólicos. El poder se genera también en los espacios simbólicos que en la actualidad son androcéntricos y patriarcales.

La Clave de los Saberes. Rentabilizar los saberes de todos los agentes que protagonizan los proyectos y valorizar todos los saberes que ofrecen las mujeres.

La Clave de los Foros de Sensibilización y de Motivación. Incorporar foros de sensibilización con el entorno familiar en los ámbitos rurales y en los urbanos. El apoyo social y familiar es fundamental en el empoderamiento de las mujeres y en las posibilidades reales del avance en su proyecto de carrera.

En definitiva, para hablar de lucha contra la segregación y favorecimiento de la diversificación vertical los principios inspiradores han de ser:

- **Generar Voz y Poder Femenino.**
- **Generar Espacios Simbólicos.**
- **Redefinir y Renombrar los conceptos y los contenidos.**
- **Empoderamiento Individual y Colectivo de las Mujeres.**
- **Fomentar la Autoridad Femenina.**
- **Modelizar a través de las Experiencias y las Trayectorias de Vida.**
- **Rentabilizar los Saberes de las Mujeres.**
- **Legitimar y Empoderar las Políticas de Género.**

ANEXO 1

LOS SEIS SOMBREROS PARA PENSAR DE EDWARD DE BONO

METODOLOGÍA

SEIS SOMBREROS PARA PENSAR

Edward De Bono distingue entre pensamiento creativo y pensamiento reactivo. El pensamiento reactivo, en el que considera que se basa la mayor parte de la tradición del pensamiento occidental, y consiste en el diálogo y en la argumentación dialéctica y cuya utilidad consiste en saber reaccionar ante un interlocutor, pero no para generar propuestas. El pensamiento creativo se centra en cambio en producir propuestas, establecer objetivos, evaluar prioridades y generar alternativas.

De Bono afirma que se puede aprender a aplicar el pensamiento creativo lo mismo que se aprende cualquier habilidad. Para conseguirlo hay que racionalizar la confusión que caracteriza al pensamiento, en que la creatividad, la lógica, la información o la esperanza se solapan y nos agobian. De alguna manera los sombreros ponen en orden todos estos elementos sin perder su riqueza. También establecen una intencionalidad de pensar, y de acuerdo con De Bono, es esa intención, unida a los movimientos que realicemos para alcanzarla, la que convertirá una idea en realidad.

De acuerdo con el autor, son la intención y los movimientos para llegar a algo lo que convierte una idea en realidad. La intención de pensar nos convierte a cada uno de nosotros en pensadores. De lo que se trata es de racionalizar el proceso para conseguir alcanzar el objetivo.

Aprender a pensar es una de las asignaturas pendientes en nuestro sistema escolar. Edward De Bono lo que nos propone son métodos que nos permitan enseñar a pensar de manera más eficaz.

Desarrollar el pensamiento creativo a través de los seis sombreros es bueno porque los sombreros nos permiten:

- Representar un papel: Mientras alguien en un grupo «se pone un sombrero» está representando un papel, y por lo tanto está de alguna forma liberándose de las defensas del ego, que son responsables de los errores prácticos del pensar.
- Dirigir la atención: "Ponerse un sombrero" implica dirigir la atención de manera consciente hacia una forma de pensar, lo cual da a cualquier asunto seis aspectos diferentes.
- Crear flexibilidad: Al pedir a alguien, incluso a uno mismo, que se ponga un sombrero, se le está pidiendo que cambie de modo, que deje de ser negativo o se le está dando permiso para ser puramente emocional.
- Establecer las reglas del juego: Los seis sombreros establecen unas ciertas reglas para el "juego" de pensar y particularmente para la forma del pensamiento que se ocupa de trazar mapas, algo opuesto - o distinto- de lo que solemos hacer cuando discutimos.

El método de los Seis Sombreros se esquematiza a continuación:

	Cuando nos ponemos estos sombreros, queremos transmitir un tipo de pensamiento diferente	Características	Matices
Blanco	Hechos puros, números e información	Neutral y objetivo. No hace interpretaciones ni da opiniones.	Funciona a dos niveles que permiten distinguir entRe hechos verificados y probados y hechos que se creen verdaderos pero que todavía no han sido verificados.
Rojo	Emociones, sentimientos, presentimientos, intuición, sensaciones, preferencias.	Un modo conveniente para entrar y salir del modo emocional y de explorar los sentimientos de los demás.	Nunca se debe intentar justificar los sentimientos o basarlos en la lógica.
Negro	Enjuiciamientos negativos. Señala lo que está mal y los motivos por lo que algo no puede funcionar.	Intento objetivo de poner en el mapa los elementos negativos. Confronta una idea con la experiencia pasada y también la proyecta en el futuro. Puede hacer preguntas negativas.	Si de alguna manera indicas que te has puesto el "sombrero negro" implica que eres capaz de ponerte el amarillo también.
Amarillo	Positivo constructivo Sentido de la oportunidad.	Intento objetivo de poner en el mapa los elementos positivos de una idea de forma fundada. Va desde el aspecto lógico práctico hasta los sueños, visiones y esperanzas Es constructivo y generativo y se ocupa de hacer que las cosas ocurran.	No se ocupa de la euforia positiva (sombrero rojo) ni tampoco directamente de la creación de ideas nuevas (sombrero verde).
Verde	Creativo, movimiento, provocación.	La búsqueda de alternativas es un aspecto fundamental; hace falta ir más allá de lo conocido, lo obvio y lo satisfactorio El lenguaje del movimiento reemplaza al juicio: Se procura avanzar desde una idea para alcanzar, a base de explorar, nuevas alternativas en las que la provocación es lo que importa.	Idealmente tanto el pensador como el oyente deberían usar sombreros verdes.
Azul	Organiza el pensamiento mismo, propone o llama al uso a los otros sombreros.	Define los temas a los que debe dirigirse el pensamiento y determina las tareas de pensamiento que se van a desarrollar Es responsable de la síntesis, la visión global y las conclusiones.	Aún cuando se asigne a una persona el rol de sombrero azul, este está abierto a cualquier persona que desee ponérselo.

ANEXO 2

BIBLIOGRAFÍA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

BIBLIOGRAFÍA CONCILIACIÓN

AMECOOP (1998). *Guía para la práctica de la Coeducación en la Cooperativa.* Madrid.

AMECOOP Y COCETA (2003). *Cuadernos de Mujer y Cooperativismo (nº 0-5).* Madrid.

AMORÓS, Celia (Directora) (2000). *10 palabras clave sobre mujer*, Verbo Divino, tercera edición.

ANDERSON, Jeanine (1994). *La feminización de la pobreza en América Latina,* Red Entre Mujeres, Diálogo Sur-Norte, Lima, Perú.

BRAVO, Rosa (1998). "Pobreza por razones de género. Precisando conceptos" en: *Ediciones de las Mujeres, Nº 26*, Isis Internacional, Santiago de Chile, pp. 59-76.

Boletín Especial sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Editado por Fundación Mujeres. Febrero 2004.

CAZÉS, Daniel (1998). *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles,* Consejo Nacional de Población (CONAPO), México.

CHINCHILLA Mª Nuria, POELMANS Steven y LEÓN Consuelo. Políticas de conciliación trabajo – familia en 150 empresas españolas. IESE BUsiness School. Universidad de Navarra, 2003.

COLECTIVO DE ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL ERABERRI E INSTITUTO FORAL DE BIENESTAR SOCIAL (2001). *Manual de contrato para la convivencia*, Diputación de Álava y Fondo Social Europeo, Álava.

Com (2000) 335. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. "Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres".

CONSEJO EUROPEO DE LISBOA, noviembre de 2000. Indicadores europeos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

CONSEJO DE LA MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2002). *Conciliar la Vida. Tiempo y servicios para la igualdad.* Madrid.

DECISIÓN 2001/51/CE DEL CONSEJO, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005)

DECISIÓN 2000/228/CE DEL CONSEJO, de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estado miembros para el año 2000

DIRECTIVA 2002/73/ CEE, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

DIRECTIVA 97/ 81/ CE DEL CONSEJO, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Anexo: Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial.

DIRECTIVA 96/ 34/ CE DEL CONSEJO, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEPP y la CES.

DIRECTIVA 92/85/CE DEL CONSEJO por la que se establecen los requisitos mínimos en lo relativo a permisos de maternidad.

DURÁN, Mª Ángeles (2000). *La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*. *Nº63,* Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

ELSON, Diane y GIDEON, Jasmine (1997). "Género en el análisis de las economías nacionales" en *Crecer con la mujer. Oportunidades para el desarrollo económico centroamericano,* Embajada Real de los Países Bajos, San José, Costa Rica.

Folleto Conciliación una condición para la igualdad. Editado por el proyecto EQUAL Alba Plata en EQUAL. Año 2004.

FUNDACIÓN MUJERES (2004). *Vida y trabajo en una nueva Hera*, V Programa de Acción Comunitario en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), Madrid.

FUNDACIÓN MUJERES (2003) *Marco normativo y político en materia de conciliación en España.* Estudio de Investigación, Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER (2001) *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional,* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER (1999) *Mainstreaming de género,* Serie Documentos Nº 28. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

KABEER, Naila (1998). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo,* Paidós y Universidad Nacional Autónoma de México.

LAGARDE, Marcela (1997). *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia.* Segunda Edición. Cuadernos inacabados. Horas y horas la editorial, Madrid.

Libro Verde de la Comisión, de 18 de julio de 2001, para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. COM (2001) 366.

Ley 4/1995 de regulación del permiso parental y por maternidad.

Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 12/2001 de 9 de julio de 2001 y Real Decreto Ley 5/2001 de 16 de noviembre de 2001. de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

LÓPEZ, Irene. Conciliación: Opiniones y experiencias españolas en el marco de la Unión Europea. Mujeres Vecinales de España. Madrid, 2001.

LÓPEZ, Purificación (2004). *Corresponsabilidad = Compartir*, Ayuntamiento de Alcobendas y Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

MÉDA Dominique. El tiempo de las mujeres. Conciliación entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Ediciones Narcea, 2002.

MEIL, Gerardo (2003). La conciliación de la vida familiar y la vida laboral en la Comunidad de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Autónoma, Madrid.

MERELLI Maria, Nava Paola, Ruggerini Maria Grazia. Réconciliation de la vie familiale et du travail dans les micros et petites entreprises. Etude: Les modèles et les stratégies family friendly en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne». 2000.

MURILLO Soledad. El mito de la vida privada. Siglo XXI. Madrid, 1996.

PARLAMENTO EUROPEO. Comisión de derechos de la mujer e igualdad de oportunidades, 23 de febrero de 2004. Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada.

REAL DECRETO LEY 1/2000 sobre determinadas mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social.

REAL DECRETO 1368/2000 de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple.

REAL DECRETO 1251/2001 de regulación de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

REAL DECRETO LEY 5/2002 de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

REAL DECRETO 27/2003 por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero.

RECOMENDACIÓN 92/ 241/ CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas

RESOLUCIÓN 2000/C218 del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

SIMON, Elena (2002). Democracia Vital, Narcea, Madrid.

TOBÍO Constanza. Reconciliation of work and family life. Best practices around Europe: Spain. Universidad Carlos III de Madrid, 2001.

UICN (1999). *Ojos que ven, corazones que sienten. Indicadores de equidad,* Serie Hacia la Equidad nº 6. Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias, San José, Costa Rica.

UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO (2004). *Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (2003),* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Iniciativa EQUAL, Madrid.

VALENZUELA, Mª Elena (1998). "Feminización de la pobreza, jefatura de hogar y políticas públicas" en "*Ediciones de las Mujeres, Nº 26"*, Isis Internacional, Santiago de Chile 1998, pp. 140-152.

VOLIO, Roxana. *Género, pobreza y globalización,* Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México (en prensa).

WARING, Marilyn (1994). *Si las mujeres contaran. Una nueva economía feminista*.

ANEXO 3

BIBLIOGRAFÍA LUCHA CONTRA LA SEGREGACIÓN VERTICAL

BIBLIOGRAFÍA SEGREGACIÓN VERTICAL[1]

AMORÓS, Celia (1985). Hacia una crítica de la razón patriarcal, Antropos, Madrid.

AMORÓS, Celia. *Mujeres, Feminismo y Poder. La tiranía de la falta de estructuras*, Forum de Política Feminista, Madrid.

BARBERÁ, Ester (1998) "Estereotipos de género: construcción de las imágenes de las mujeres y los varones" en FERNÁNDEZ, J. (comp.) Género y Sociedad, Pirámide, Madrid.

BARBERÁ, Ester, SARRIÓ, Maite, RAMOS, Amparo (2000). Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido. Valencia, Colecció Quaderns Feministas, Institut Universitari d´Estudis de la Dona de la Universitat de Valéncia.

BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina y ALEMANY, Carmen (comp.) (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.* Fuhem. Icaria, Barcelona.

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth, BUTLER, Judith, PUIGVERT, Lídia (2001). *Mujeres y transformaciones sociales,* El Roure, Colección Apertura, Barcelona.

BUTLER, Judith (2001). *El grito de Antífona*, El Roure, Colección Apertura, Barcelona.

BOWN, Geraldine, BRADY, Catherine (1991). *¿Lista para Dirigir?,* Granica. Colección Mujeres en Management, Barcelona.

BOWN, Geraldine, BRADY, Catherine (1991). *Éxito en los negocio,* Granica. Colección Mujeres en Management, Barcelona.

CASTELL, Manuel (1999). *La era de la información*, Alianza, Madrid.

CORIA, Clara (1991). *El sexo oculto del dinero. Formas de dependencia femenina*, Paidós, Barcelona-México.

ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL-INSTITUTO DE LA MUJER (1995). *Guía para una selección de personal no sexista, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.

FUNDACIÓN DIRECTA (1999). *Estilos de gestión y pautas de comportamiento de mujeres y hombres,* Proyecto Kairós, Madrid

GARCÍA LEÓN, Mª Antonia (2002). *Herederas y Heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*, Colección Feminismos, Ediciones Cátedra.

GARCÍA LEÓN, Mª Antonia (2001). *Las académicas (profesorado universitario y género),* Complutense, Madrid.

GARCÍA LEÓN, Mª Antonia (1982). *Las élites femeninas españolas (Una investigación sociológica),* Queimada, Madrid.

GASCÓN, Paloma. *El género genera (las mujeres y su alta rentabilidad en la nueva dirección de empresa),* Unangel Consultores, Madrid.

1 Esta bibliografía ha sido elaborada con la colaboración de LIKaDI.

GASCÓN, Paloma (1999). *Mujer y liderazgo sostenible. Manual del/la Participante,* Fundación Directa, Madrid.

GASCÓN, Paloma. *La directiva como líder y persona: técnicas de dirección desde un enfoque de género,* Fundación Directa, Proyecto Balance. Iniciativa NOW Unangel Consultores, Madrid.

HELGESEN, Rally (1992). *La Ventaja de Ser Mujer. Formas femeninas de liderazgo,* Granica. Colección Mujeres en Management, Barcelona.

HOGMANN-LUN, Irene, SCHÖNFELD, Simona, TSCHIRNER, Nadja. *Mentoring para las mujeres en Europa.* Estrategia para la promoción laboral de las mujeres, Comisión Europea.

INSTITUTO DE LA MUJER (1999). *Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005),* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Documentos nº 33, Madrid

INSTITUTO DE LA MUJER-CCOO (2000). *Guía no sexista de negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER (1999). *Desarrollo de la carrera profesional para las mujeres. Función directiva y liderazgo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER-CCOO (1997). *Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresa".* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, Madrid.

LAGARDE, Marcela (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres,* Horas y Horas. Colección Cuadernos Inacabados, Madrid.

LAGARDE, Marcela (1999). *Claves feministas para liderazgos entrañables,* HPuntos de Encuentro, Managua.

LAGARDE, Marcela (1996). *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia,* Horas y Horas. Colección Cuadernos Inacabados, Madrid.

LIKADI (1999). *Herramientas de apoyo para favorecer una elección profesional no sexista: referentes profesionales femeninos.* Ayuntamiento de Getafe.

LIKADI (1997). Kairos. *Guía de desarrollo de carrera*. Fundación Directa, Madrid.

MIYARES, Alicia (2003). *Democracia Feminista*, Instituto de la Mujer, Colección Feminismos, Madrid.

MURILLO, Soledad (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio,* Siglo XXI, Madrid.

NICHOLSON, Paula (1997). *Poder, género y organizaciones*, Narcea, Madrid.

OCDE (1992). *Conducir el Cambio Estructural. El papel de las mujeres*, Instituto de la Mujer, Madrid.

PATEMAN, Carole (1988). *El contrato sexual*, Anthropos, Barcelona.

PELETEIRO, Isabel, GIMENO, Antonio (comp.) (1999*). La situación de la mujer en la toma de decisiones, Instituto de la Mujer.* Colección Estudios, Madrid.

PERLE McKENNA, Elizabeth (1999). *No sólo de trabajo vive la mujer. Cómo conservar la identidad femenina en un mundo laboral regido por hombres*, Vergara, Buenos Aires. Argentina.

SIMÓN, Elena (1999). *Democracia Vital. Mujeres y Hombres hacia la plena ciudadanía,* Narcea, Madrid.

UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO (2004). *Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (2003),* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Iniciativa EQUAL, Madrid.

VALCÁRCEL, Amelia (1995). *Democracia y Poder. Democracia Sexo y Filosofía. Sobre Mujer y Poder*, Antrophos, Barcelona

VALCÁRCEL, Amelia (1991). Sexo y Filosofía. Sobre Mujer y Poder, Antrophos, Barcelona.

VV.AA. (2001*). Una revolución inesperada. Simbolismo y sentido del trabajo de las mujeres,* Narcea, Madrid-Milán

VV.AA. (1992). *La supermujer. Símbolo y simulacro*, Fundación Dolores Ibárruri, Madrid.

VV.AA. (2004). "Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género" en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 40,

W.G. CONSULTORAS PARA EL DESARROLLO (2001). *Participación y Liderazgo de las Mujeres,* Leader II. Proyecto Mujeres Lideras, Madrid.

WIRTH, Linda (2004). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección, Actualización*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

ANEXO 4

GLOSARIO

GLOSARIO[1]

Acción Afirmativa: establecimiento de medidas temporales que, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades en la práctica, permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios (OSBORNE: 2002).

Androcentrismo: supuesto que considera lo propio y característico de los varones dominantes (lo masculino) como centro del universo, parámetro de estudio, pensamiento y análisis de la realidad, base de todo saber y experiencia universal para la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de Sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y su falta de definición (SIMÓN: 1999).

Autoridad Femenina: concepto elaborado desde el feminismo de la diferencia sexual que apuesta por la constitución de una autoridad femenina construida de forma diferente a la masculina (a la autoridad tradicional), que se opone y cuestiona las jerarquías y el poder.

Ciudadanía: conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. Ese "conjunto de derechos", ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente a lo largo de los últimos tres siglos.
El debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o dominación de los hombres sobre las mujeres negándoseles el derecho de la misma. El derecho al voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido más tardíamente que los hombres, relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia, reciben salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con muchos menos recursos que los hombres.

Conciliación: un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. Implica medidas de carácter personal (entre las parejas) pero también sociales y políticas de manera que para las mujeres sea posible acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad y de equidad (Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2003).

Cuota de participación: reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas.
Acción positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres respecto de los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en determinada actividad.

Democracia paritaria: forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.
Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolecen de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del Estado por lo que dicha equiparación es considerada por determinados

1 Este glosario ha sido elaborado con la colaboración del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

colectivos de mujeres un principio fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
La paridad es un balance de doble vínculo. Equilibrio entre pares equivalentes, pares o iguales y que excluye por tanto privilegios y discriminaciones (SIMÓN: 1999).

Discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación de 1958 de la OIT).

Discriminación directa: cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo (OIT: 2003).

Discriminación indirecta: ocurre cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial, redundan en prejuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que estos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate (OIT: 2003).

División sexual del trabajo: reparto social de tareas en función del sexo por el cual se concede validez prácticamente universal a la creencia de que "las mujeres tienen mayor responsabilidad que los hombres en el cuidado y crianza de los hijos y en las ocupaciones domésticas, mientras que los hombres se dedican más a las tareas extradomésticas, que comprenden desde el ámbito económico y político hasta el religioso y cultural" (AMORÓS: 2002).

Doble jornada laboral: se utiliza para dar cuenta del trabajo que las mujeres realizan tanto en el ámbito doméstico como en el público. Esta doble carga que asumen las mujeres, significa una importante inversión de tiempo extra que limita sus oportunidades. Los aportes que las mujeres realizan con su "trabajo invisible" llegan a ser hasta un 40% del PIB, Las economistas feministas le han llamado a esto el "subsidio sombra" que aportan las mujeres, con el trabajo doméstico, al crecimiento económico.

Educación diferencial: o educación sesgada es el proceso de socialización humana realizada por separado a niñas y niños, y en el que se transmiten formas y contenidos diferentes a unos y a otras en razón de su sexo-género y de otras características de origen y clase. Se basa en la ideología de la complementariedad y tiene como finalidad la división social y sexual del trabajo.

Educación no sexista: o coeducación es el proceso de socialización humana realizada conjuntamente a niños y niñas, en el que se produce sistemáticamente una intervención cuyo objetivo es potenciar el desarrollo personal sea cual sea el origen y sexo de nacimiento, para conseguir una construcción social no enfrentada y común. Se basa en la ideología de la igualdad de oportunidades a la que añade la libertad y la solidaridad.

Empoderamiento de las mujeres: término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y de acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres.

Equidad: pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y a los servicios básicos, de tal manera que las personas (hombres y muje-

res de todas las edades, condiciones y posiciones) puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas las actividades (UICN: 1999).

Estereotipos de Género: son las creencias consensuadas en la sociedad sobre cómo deben ser y comportarse los hombres y mujeres. A través de ellos, se les asigna distintas capacidades y actitudes. Reflejan una visión simplista de la realidad y un conjunto de valores sociales imperantes que se mantienen, muchas veces, de forma inconsciente pero que inciden claramente en las acciones y en la configuración de la vida cotidiana.
Los roles y los estereotipos de género han uniformado y homogeneizado lo «masculino» y lo «femenino», como si existiese un modo único de ser hombre o mujer, o como si todas las mujeres fueran iguales. Han sido precisamente los roles y los estereotipos los que han hecho persistir y permanecer, a lo largo de nuestra historia, las diferencias sexuales en el reparto de tareas y de responsabilidades, en las opciones profesionales... determinando las que eran propias de hombres y distinguiéndolas de las de las mujeres (LIKaDI: 1999).

Feminismo: doctrina, teoría y movimiento social que propugna la consideración de las mujeres como seres humanos completos, sujetos, individuales de derechos y deberes y se opone a la discriminación en razón de sexo (por haber nacido hembra), o de género (a causa de las atribuciones femeninas como mujer). El Feminismo tiene diversas orientaciones e ideologías, pero no se debe oponer - como vulgarmente se hace - al Machismo, pues éste representa una actitud de prepotencia del macho frente a la hembra y este concepto no es el opuesto al Feminismo. En todo caso, se debería usar el término Hembrismo (no existe en los diccionarios), como opuesto a Machismo, y los términos Virismo, Hominismo o Masculinismo, cuando queramos hablar de doctrina, teoría o movimiento que vindique lo mismo para los varones que el Feminismo hace respecto a las mujeres (SIMÓN: 1999).

Feminización de la pobreza: habitualmente tiene dos significados: 1) en un sentido estricto se refiere al aumento de la proporción de mujeres que se mantienen a sí mismas o a sus familias en los grupos de mayor pobreza; 2) o a las que serían pobres si tuvieran que mantenerse a sí mismas. En este caso se quiere subrayar que la pobreza es una amenaza para la mayoría de las mujeres (VALENZUELA: 1998).

Género: los géneros son grupos biosocioculturales, construidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean los contenidos específicos de lo que es ser hombre y ser mujer en cada época, sociedad y cultura (LAGARDE: 1992, 1993).

Igualdad de oportunidades: es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia (UICN: 1999).

Mainstreaming de género: es la organización (la reorganización), 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 (Instituto de la Mujer: 1999).

Metodología participativa: utiliza procedimientos, instrumentos y herramientas en los cuales, la participación de las personas que intervienen en los programas y proyectos es central. Propicia procesos de aprendizaje colectivo.

Paridad: balance de doble vínculo. Equilibrio entre partes equivalentes, contrapesado y que excluye, por tanto, privilegios y discriminaciones (SIMÓN: 1999).

Patriarcado: Sistema de dominación violenta que presupone hegemonía a los varones, -que poseen el poder económico, político, religioso, ideológico y cultural-, a costa de la opresión y relegación de las mujeres. Basado aparentemente en el mero hecho del dimorfismo sexual, establece jerarquía (mayor rango a los varones) y dicotomía (prejuicios y conceptualizaciones opuestas para varones y mujeres) entre las personas según el sexo al que pertenezcan. Así se dirige contra las mujeres en su conjunto, pues el empeño patriarcal reside en apartarlas de la cultura para asimilarlas a la naturaleza reproductiva (sólo existen como madres) y así desempoderarlas e impedirles la equiparación. El Patriarcado es en realidad el poder de los padres, que genera androcentrismo, sexismo y discriminación. No se debe utilizar este término como opuesto a Matriarcado, teoría histórica mítica que concedía el poder a las madres y que no ha dejado herencia significativa en ninguna cultura, como sistema de organización socio-económica-ideológica y política (SIMÓN: 1999).

Perspectiva de género: permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen [...] Desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal, y de manera explícita critica sus aspectos más nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes debidos a la organización social estructurada en la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad (LAGARDE: 1996; CONAPO: 2000).

Pobreza: concepto difícil de abarcar en una sola definición porque sus contenidos dependen del lugar desde el que se le defina y de los métodos e instrumentos que se utilicen en su medición. Generalmente se acepta que son pobres aquellas personas que no logran un ingreso mínimo para satisfacer sus necesidades básicas (VOLIO: 2003).

Poder: oportunidades que tienen una o varias personas para realizar su propia voluntad en una acción común. Dominio o influencia. Fuerza aún en contra de la resistencia de otras que participan. El poder ejercido por los hombres ha controlado la vida de las mujeres. El poder es un sistema de relaciones y de distribución de espacios y de incidencia y de hegemonía, en el que los hombres, ocupan el espacio de los iguales, reconociéndose entre sí como titulares legítimos mediante el contrato social. Las mujeres, no sólo no forma parte del espacio de iguales sino que no son socializadas para el poder (AMOROS, C.:1985, 1997, 2000).

Políticas Públicas: son mecanismos a través de los cuales se institucionalizan los procesos. Por medio de los organismos de planificación, los ministerios y los organismos rectores de la política económica, fiscal y de crédito, se articulan acciones que responden al modelo de desarrollo. A través de las políticas públicas, los gobiernos desarrollan programas y asignan recursos para corregir las desigualdades sociales y para mejorar las condiciones de vida de la población (PAREDES: 1996).

Prejuicios: ideas preconcebidas o preestablecidas, juicios de valor en relación con una persona, grupos de personas o cosas generalmente asociados a cultos o creencias

religiosas, color de la piel, preferencias sexuales o sexo. Todo esto vinculado al desconocimiento de la realidad de estas personas, cosas o grupos de personas. Los estereotipos son una forma de prejuicio (SIMÓN: 1999).

Roles de Género: los roles hacen referencia a la posición que una persona ocupa en la estructura social. Describen el papel que juega y las funciones que debe desempeñar en el medio y, por ello, le corresponden, una seria de derechos y deberes.
Los roles de género definen los papeles, funciones y actividades que se atribuyen como «propias» tanto para los hombres como para las mujeres.

Segregación horizontal en el empleo: concentración de mujeres en un determinado número de profesiones (AMORÓS: 2002).

Segregación vertical en el empleo: en la estructura ocupacional, las mujeres se concentran en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en los puestos de elite (AMORÓS: 2002).

Sexo: conjunto de características y elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En la especie humana, diferencias biológicas entre varones y mujeres, que hacen posible la reproducción de la especie. Son universales y, por tanto, coinciden en todo tiempo y cultura. Las características que conforman el sexo no se aprenden si se pueden educar, pues se nace con ellas. Actualmente se pueden transformar mediante operaciones y sustancias (SIMÓN: 1999).

Sexismo: teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto a otro.

Sistema de Cuentas Nacionales: es el método que se utiliza para medir la producción y el crecimiento en la mayoría de los países. Su nombre completo es: Sistema de las Naciones Unidas de Contabilidad Nacional (UNSNA). Fue creado por este organismo y el UNSNA es el que decide que aspectos se incluyen y cuáles quedan fuera de las contabilidades nacionales. Los servicios de las amas de casa y de otros miembros de la familia, la manutención del hogar y la producción doméstica [...] todas están fuera de los límites de producción del UNSNA y por ello no cuentan en las cuentas nacionales (WARING:1994).

Socialización de género: proceso por medio del cual los hombres y las mujeres van aprendiendo las normas, valores, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura particular a hombres y mujeres. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años. Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación social, el grupo de pares e iguales (VOLIO: 1999).

Sororidad: concepto ético y estético nacido de la pertenencia socio-sexual y de la necesidad de inaugurar una cultura de pactos implícitos y explícitos entre mujeres. Tiene connotaciones de "concordia y conformidad", "asentimiento, consenso, crédito y valor entendido" y "conciliación, convenio y mediación" (SIMÓN, E.: 2004).
Significa la amistad entre mujeres diferentes y pares, cómplices que se proponen trabajar, crear y convencer, que se encuentran y reconocen en el feminismo, para vivir la vida con un sentido profundamente libertario (LAGARDE, M.: 2004)

Techo de cristal: es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a ese punto muy pocas franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera

profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como de su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Universo Simbólico: conjunto de valores, normas, imágenes, comportamientos y lenguaje, implícitos, que en cada cultura abocan a la creencia distorsionada de la realidad, conduciendo a una visión distorsionada de lo real como único y posible.
Se trata consiguientemente de la configuración patriarcal del modelo simbólico.
El Universos Simbólico de una cultura permite justificar su modelo de organización social. La configuración patriarcal ha establecido una división sexual de carácter dicotómico, polarizado y jerárquico: se señalan que los dos sexos han de ser diferenciados y complementarios (idea de la "media naranja"). Los valores masculinos corresponderán a los principios sociales más prestigiados, en contraposición con el papel subsidiario asignado a las mujeres (SIMÓN: 1999).